ISSN 0100-1736

DOUTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO

REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA OITAVA REGIÃO

www.trt8.jus.br
e-mail: revista@trt8.jus.br

R. TRT 8ª Região	Belém	v. 53	n. 105	p. 1-450	jul./dez./2020

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
PUBLICAÇÃO SEMESTRAL
Correspondência: Travessa Dom Pedro I nº 746
66050-100 - Belém - Pará
www.trt8.jus.br
e-mail: revista@trt8.jus.br

COMISSÃO DA REVISTA:

Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
Juíza do Trabalho Titular de Vara LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO
Juíza do Trabalho Substituta SILVANA BRAGA MATTOS

Assistente da Revista do Tribunal e Publicações em Geral:
Nara Maria Santos de Souza

Arte gráfica da capa: Assessoria de Comunicação Social do TRT-8ª.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 53, n. 105 (jul.-dez./2020) - Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2020 -

Semestral.
Início: 1968

ISSN 0100-1736

1. Direito do trabalho - Periódicos 2. Jurisprudência trabalhista.

I. Pará. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 8ª).

CDD 34(05)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Sede: Belém (PA)
Jurisdição: Estados do Pará e Amapá

TRIBUNAL PLENO

Presidente: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

Vice-Presidente: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

Corregedora Regional: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR
VAGO
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
VAGO
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES

Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR

1ª TURMA

Presidente: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

2ª TURMA

Presidente: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR
VAGO

3ª TURMA

Presidente: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO VAGO

4ª TURMA

Presidente: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

VARAS DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza AMANACI GIANNACCINI
2ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza VANILZA DE SOUZA MALCHER
3ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO
4ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO
5ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO - Removido, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da 1ª VT de Ananindeua (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO - a partir de 1º/07/2020
6ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA MARTINS
7ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA
8ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO
9ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz PAULO HENRIQUE SILVA ÁZAR
10ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CRISTIANE SIQUEIRA REBELO

11ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz OCÉLIO DE JESUS CARNEIRO DE MORAIS
12ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO
13ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JORGE ANTONIO RAMOS VIEIRA
14ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS
15ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES
16ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
17ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR
18ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza GEORGIA LIMA PITMAN
19ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES

1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR - Removido, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da VT de Castanhal (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juíza RENATA PLATON ANJOS - a partir de 1º/07/2020
2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA
Vara do Trabalho de Altamira
Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO - Removida, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da 1ª VT de Santarém (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA DE MELO - a partir de 1º/07/2020
1ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO - a partir de 1º/07/2020
2ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juíza TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA
3ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA
4ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR
Vara do Trabalho de Breves
Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA - Licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 01.01.2020 a 31.12.2021 (Port. PRESI nº 0001/2020)

Vara do Trabalho de Capanema
Titular: Juíza RENATA PLATON ANJOS - Removida, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da 1ª VT de Abaetetuba (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juíza NATASHA SCHNEIDER - a partir de 1º/07/2020
Vara do Trabalho de Castanhal
Titular: Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO - Removido, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da 5ª VT de Belém (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR - a partir de 1º/07/2020
Vara do Trabalho de Itaituba
Titular: Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS
Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado
Titular: Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA DE MELO - Removida, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da VT de Altamira (Ato TRT8 nº 164/2020)
VAGO
1ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza NATASHA SCHNEIDER - Removida, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da VT de Capanema (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ - a partir de 1º/07/2020
2ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO
3ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA
4ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA
5ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE
6ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS
7ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES
8ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI
1ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA
2ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ
3ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ - Removido, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/ a titularidade da 1ª VT de Macapá (Ato TRT8 nº 164/2020)
Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO - a partir de 1º/07/2020

4ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MAIA
Vara do Trabalho de Óbidos
Titular: Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS
Vara do Trabalho de Paragominas
Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA
2ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza SUZANA MARIA LIMA DE MORAES AFFONSO CARVALHO DOS SANTOS
3ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES
4ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA
Vara do Trabalho de Redenção
Titular: Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO - Removida, a pedido, a partir de 1º/07/2020, p/a titularidade da 3ª VT de Marabá (Ato TRT8 nº 164/2020)
VAGO
Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
Titular: Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO
1ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO - a partir de 1º/07/2020
2ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ
Vara do Trabalho de São Félix do Xingu
Titular: Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ
Vara do Trabalho de Tucuruí
Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA
Vara do Trabalho de Xinguara
Titular: Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza KARLA MARTINS FROTA
Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA
Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
Juíza SILVANA BRAGA MATTOS
Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA
Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS
Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES
Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES
Juíza SHIRLEY DA COSTA PINHEIRO

Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO
Juíza KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDÃO - Removida, a pedido, a partir de 28/08/2020, p/ o TRT-10ª Região (Resolução TRT8 nº 026/2020 e Ato nº 217/2020)
Juiz JEMMY CRISTIANO MADUREIRA - Removido, a pedido, a partir de 28/08/2020, p/ o TRT-6ª Região (Resolução TRT8 nº 027/2020 e Ato nº 217/2020)
Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA
Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO
Juíza MILENA ABREU SOARES
Juiz AVERTANO MESSIAS KLAUTAU
Juiz ÊNIO BORGES CAMPOS
Juiz VALTERNAN PINHEIRO PRATES FILHO
Juíza NATALIA LUIZA ALVES MARTINS - Removida, a pedido, a partir de 28/08/2020, p/ o TRT-10ª Região (Resolução TRT8 nº 028/2020 e Ato nº 217/2020)
Juiz OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA
Juiz FRANCISCO JOSÉ MONTEIRO JÚNIOR
Juiz GUSTAVO LIMA MARTINS
Juíza LUANA MARQUES DOMITILO AZARO D'LIPPI
Juiz VINÍCIUS AUGUSTO RODRIGUES DE PAIVA - Removido, a pedido, a partir de 28/08/2020, p/ o TRT-18ª Região (Resolução TRT8 nº 029/2020 e Ato nº 217/2020)
Juiz LUCAS CILLI HORTA - Removido, a pedido, a partir de 28/08/2020, p/ o TRT-15ª Região (Resolução TRT8 nº 030/2020 e Ato nº 217/2020)
Juiz JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR
Juiz PEDRO DE MEIRELLES
Juíza STELLA PAIVA DE AUTRAN NUNES - Removida, a pedido, a partir de 28/08/2020, p/ o TRT-21ª Região (Resolução TRT8 nº 031/2020 e Ato nº 217/2020)
Juíza MARINA ALVES DE OLIVEIRA ASSAYAG
Juiz JOSÉ IRAELCIO DE SOUZA MELO JÚNIOR
Juíza LARISSA CUNHA BARBOSA E SILVA
Juíza NAYARA DOS SANTOS SOUZA
Juiz GUSTAVO ELIAS DE MORAIS FREITAS
Juiz FELIPE VIANNA ROSSI ARAUJO
Juiz CARLOS EDUARDO DE MAGALHÃES MENDONÇA SANTOS
Juiz JESSÉ CENCI
Juiz GUSTAVO GHIRELLO BROCCHI
Juiz ANDRÉ FERNANDO DOS ANJOS CRUZ
Juíza RAYSSA SOUSA KUHN
Juiz FÁBIO LUIZ PACHECO
Juiz DAVI PEREIRA MAGALHÃES - Posse em 28/08/2020 (Nomeado pelo Ato TRT8 nº 202/2020)
Juíza LARISSA DE SOUZA CARRIL - Posse em 28/08/2020 (Nomeada pelo Ato TRT8 nº 202/2020)
Juíza BIANCA MEROLA DA SILVA - Posse em 28/08/2020 (Nomeada pelo Ato TRT8 nº 202/2020)

Juiz MURILO IZYCKI - Posse em 28/08/2020 (Nomeado pelo Ato TRT8 nº 202/2020)
Juíza FERNANDA ENDLER LIMA - Posse em 28/08/2020 (Nomeada pelo Ato TRT8 nº 202/2020)
Juiz DOUGLAS CONTRERAS FERRAZ - Posse em 28/08/2020 (Nomeado pelo Ato TRT8 nº 202/2020)
Juiz UBIRAJARA SOUZA FONTENELE JUNIOR - Posse em 28/08/2020 (Nomeado pelo Ato TRT8 nº 202/2020)
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

DOUTRINA

ATOS DE CONSTRIÇÃO E DE EXPROPRIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO
Vicente José Malheiros da Fonseca
Lorena Sirotheau da Fonseca Lestra..... 17

OS PRINCIPAIS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO DECORRENTES DA PANDEMIA DO COVID-19
Georgenor de Sousa Franco Filho..... 57

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A POLÍTICA DE GERAÇÃO DE EMPREGOS
Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
Lara Andrade de Ríder Brito
Paulo Henrique Jesus de Santa Filho..... 81

REPERCUSSÕES DO FATO DO PRÍNCIPE NO PROCESSO DO TRABALHO: PRIMEIRAS IMPRESSÕES CIENTÍFICAS
Ney Maranhão
Felipe Bernardes
Sérgio Torres Teixeira..... 107

RELAÇÃO DE EMPREGO, ESTADO E ECONOMIA: reflexões a partir da pandemia da COVID-19
José Claudio Monteiro de Brito Filho
Daniela Salesse..... 133

TRABALHO DECENTE
Joselita Nepomuceno Borba..... 151

UBER: ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO. ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO
Rosane Gauriau..... 175

CIBERTRABALHO: A ERA DIGITAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO. DESAFIOS PARA UMA COEXISTÊNCIA CONSTITUCIONAL HARMÔNICA
Thiago Leão Nepomuceno..... 203

REGISTRO

DISCURSO DE POSSE
Davi Pereira Magalhães..... 225

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO..... 231

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO..... 236

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Ação Civil Pública. Entidade do Sistema "S". Processo Seletivo. Preterição arbitrária de aprovados. Contratação de Terceirizados. Direito subjetivo à convocação. Vinculação ao Instrumento Convocatório. Boa-Fé Objetiva. Prestação de Contas das Entidades do Terceiro Setor. Danos Morais Coletivos. Configuração..... 239

Ação Civil Pública - Homologação de Rescisão Contratual, para Empregados admitidos antes de 11/11/2017, no Sindicato da Categoria Profissional - Alteração trazida pela Lei 13467/17 (Reforma Trabalhista) - Alteração que se aplica de imediato - Improcedência..... 254

Agravo de Petição. Acordo Judicial. Descumprimento ínfimo. Não execução da multa. Inexistência de ofensa à Coisa Julgada..... 257

Agravo de Petição. Coisa Julgada Parcial. Cumprimento definitivo..... 260

Agravo de Petição. Penhora. Bem Imóvel de Terceiro. Posse obtida em momento anterior ao ajuizamento da Ação. Não incidência das hipóteses do Art. 792 do CPC..... 265

Agravo de Petição. Penhora de Bem Móvel. Impossibilidade da constrição de veículo alienado fiduciariamente..... 269

Agravo de Petição. Recuperação Judicial. Desconsideração da Personalidade Jurídica. Possibilidade. Súmula Nº 581 do Superior Tribunal de Justiça. Prosseguimento da Execução contra os coobrigados..... 272

Agravo Regimental. Mandado de Segurança. Indeferimento liminar. Sobrestamento parcial do Processo Trabalhista..... 276

Ambiente Hospitalar. Indeferimento de Tutela de Urgência para determinar o fornecimento de EPIS aos Trabalhadores. Inobservância das especificidades da Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020. Ilegalidade parcial..... 280

Cessação do Benefício Previdenciário. Aptidão laboral do Autor com restrições reconhecida em Atestado de Saúde Ocupacional. Recusa da Empresa em realocar o Trabalhador. Orientação Patronal de interposição de Recurso junto ao INSS. Salários ao tempo da espera do julgamento do Recurso... 294

Diferenças Salariais. Atividades enquadradas em faixa salarial diversa prevista em Norma Coletiva. Cabimento. / Horas Extras e Reflexos. Invalidade dos Controles de Jornada. Súmula 338, do C. TST. / Contribuições Previdenciárias. Juros de Mora sobre os Créditos Trabalhistas. Integração na Base de Cálculo. / Diferenças Salariais. Horas Extras. Aplicação da Súmula 264, do C. TST..... 299

Indenização de Estabilidade à Gestante..... 308

Justa Causa. Não comprovada..... 310

Mandado de Segurança com Pedido Liminar. Mérito do *Mandamus*. Concessão parcial da medida. Impugnação de Ato Judicial que interfere na competência discricionária da municipalidade quanto à flexibilização de atividades no período de pandemia. Interferência do Poder Judiciário no Poder Executivo. Impossibilidade..... 313

I - Preliminar de Nulidade Processual, por violação ao Princípio do Devido Processo Legal. II - Custas Processuais. Arquivamento da Ação. Reajuizamento. III - Controle de Constitucionalidade. Lei Nº 13.467 /2017..... 325

I - Questão Preliminar de Nulidade do Acórdão. Julgamento *Extra Petita*. Inocorrência. II - Embargos de Declaração. Obscuridade. Não configuração. III - Sanções. Manifesto interesse protelatório dos Embargos de Declaração..... 329

Recurso Ordinário da Reclamante - Sentença que nega pedido de Responsabilidade Solidária das duas Reclamadas - Petição Inicial que menciona existir hipótese de Sucessão de Empregadores quando, na verdade, trata de Grupo Econômico - Aplicação do Princípio "Dá-me os fatos que eu te darei o direito" - Grupo Econômico caracterizado - Responsabilidade Solidária das Reclamadas - Reconhecimento - Provimento do apelo..... 333

I - Recurso Ordinário do Reclamante. *Plus* Salarial por acúmulo de função. Ônus da Prova. Não comprovação..... 336

I. Reintegração ao Emprego. Dispensa discriminatória. Nexo de Causalidade provado (Síndrome de Ménieré: distúrbio no ouvido interno que causa episódios frequentes de vertigem, tontura, enjoo e desequilíbrio). II. Dano Moral pela reversão da Dispensa Arbitrária. Não configurada. III. Honorários Sucumbenciais. Majoração por equidade. IV. Condições de cumprimento da Sentença. Sumula Nº 31 deste E. TRT8..... 340

Responsabilidade Solidária do Dono da Obra nas Indenizações por Danos Morais e Materiais por Acidente de Trabalho. Inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial Nº 191, da SBDI-1, do C. TST..... 358

Ticket Alimentação. Restabelecimento/Incorporação..... 366
Vínculo Empregatício. Ônus da Prova..... 375

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO..... 385

NOTICIÁRIO

Sistema de Gestão de Precatórios - GPREC 403
Sistema de Gestão de Contratos - SIGEC..... 404
Projeto Trilha de Aprendizagem..... 405
1º Grau e 2º Grau prosseguem com audiências e sessões telepresenciais durante trabalho remoto..... 406
Participação Feminina na JT8..... 409
Parceria TRT8 e OAB-PA - Sistema de Alvarás Eletrônicos..... 412
EJUD8 412
Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores 417
Conexão Saúde..... 419
Trabalho Seguro 419
Correição Integrada Telepresencial 421
Memorial do TRT8 424
CEJUSC..... 426
TRT8 participa de reuniões virtuais com o STF..... 427
Projeto de Conversão de Processos Físicos em Eletrônicos 429
iGest - TRT8 fica em 2º lugar entre os 24 TRTS do país..... 431
JT8 compartilha Boas Práticas..... 431
IPC-JUS - TRT8 é um dos tribunais mais eficientes do país pelo sétimo ano consecutivo..... 432
Agenda Telefônica de contato com a JT8..... 433
Capacitação ASDEP-ECAISS..... 433
Gestão Socioambiental..... 436
PJe-Calc..... 436
Novos Juízes do Trabalho Substitutos da 8ª Região..... 437
Agenda 2030 no Poder Judiciário: Plano de Ação do TRT8..... 439
Trabalho Infantil..... 440
Oficina TAGs - Comunicação Estratégica no Serviço Público 443
JT8 elege nova Administração para o biênio 2020/2022 443
PJeCor 445
Protocolo para a retomada das atividades presenciais na JT8 445
Webinar "Plano de Retomada dos Serviços Presenciais utilizando o Sistema *Strategic Adviser*" 448
Ação de Testagem Covid-19..... 448
Dia do Servidor Público 449

DOUTRINA

ATOS DE CONSTRIÇÃO E DE EXPROPRIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Vicente José Malheiros da Fonseca [1]
Lorena Sirotheau da Fonseca Lestra [2]

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES - PRINCÍPIOS

O Direito Material do Trabalho consagra diversos princípios, tais como: proteção ou tutela do trabalhador; primazia da realidade; garantias mínimas; irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos; aplicação da norma mais favorável; prevalência da cláusula mais benéfica e outros.

São princípios do Direito Procesual do Trabalho, dentre outros: celeridade (art. 5º, LXXVIII, da CF; e art. 765 da CLT); oralidade (vários dispositivos da CLT); *jus postulandi* (arts. 839, *a*, 840 e 791 da CLT); impulso oficial (art. 765 da CLT; e art. 4º da Lei nº 5.584/1970); concentração dos atos em audiência (arts. 843/852-CLT); não identidade física do juiz (Súmula nº 222/STF); inversão do ônus da prova (ex.: Súmulas nºs. 6, VIII; 212; e 338/TST); *in dubio pro operario* (não se aplica em matéria de prova); gratuidade (art. 789, § 9º, da CLT, e arts. 14 e segs. da Lei nº 5.584/1970); irrecorribilidade das decisões interlocutórias (art. 893, § 1º, da CLT).

É possível, ainda, elencar alguns princípios da Execução Trabalhista, tais como:

1. Proteção ao credor trabalhista (efeito "espelho" *versus* art. 805/CPC-2015)[3]
2. Celeridade (art. 5º, LXXVIII, da CF; e art. 765 da CLT)[4]

---

[1] *Vicente José Malheiros da Fonseca* é Desembargador do Trabalho, Decano e ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA-AP). Professor Emérito da Universidade da Amazônia (UNAMA). Compositor. Membro da Associação dos Magistrados Brasileiros, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paraense de Música, da Academia de Letras e Artes de Santarém, do Instituto Histórico e Geográfico do Pará, do Instituto Histórico e Geográfico do Tapajós, da Academia Luminescência Brasileira, da Academia de Música do Brasil e da Academia de Musicologia do Brasil.

[2] Lorena Sirotheau da Fonseca Lestra é Advogada da área trabalhista e previdenciária do Banco do Estado do Pará (BANPARÁ) e pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade da Amazônia (UNAMA), em Belém (PA).

[3] Ver ACÓRDÃO TRT-8/SE I/ MS 00459-2008-000-08-00-5.

[4] ACÓRDÃO TRT-8 2ª T./AP 00758-2000-109-08-00-8.

3. *Jus postulandi* (art. 791/CLT)
4. Impulso oficial (arts. 765 e 878/CLT)
5. Não identidade física do juiz (Súmula nº 222/STF)
6. Gratuidade (arts. 789 e 790/CLT)
7. Recurso próprio na execução (art. 897, *a*, da CLT)[5]
8. Sentenças líquidas ou liquidação por cálculo do contador (art. 879/CLT)
9. Oficial de Justiça Avaliador (legislação posterior à CLT)
10. Aplicação de fontes subsidiárias (arts. 769 e 889/CLT)[6]

O tema em destaque, neste artigo, deve considerar esse contexto principiológico do Direito e do Processo Trabalho, sobretudo na fase de execução.

O Professor Wagner Giglio dizia que a execução é o "calcanhar de Aquiles do processo do trabalho".

Wagner Giglio foi professor de um dos autores deste artigo (Vicente Malheiros da Fonseca) e um de seus orientadores na Monografia que elaborou para a conclusão do 1º Curso de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em convênio com a Universidade Federal do Pará, nos anos de 1984 e 1985, em nível de Especialização, sob o tema "Competência da Justiça do Trabalho".

Vicente Malheiros tem dito que esse Curso, implantado em 1984, foi uma das mais importantes obras do magistrado Roberto Araújo de Oliveira Santos, enquanto Presidente do TRT-8, inspirado na Escola Nacional da Magistratura da França, seguramente um dos melhores cursos jurídicos realizados no Brasil, pois proporcionou uma nova mentalidade crítica sobre a ciência jurídica e a postura ética do magistrado. Curso pioneiro em nosso país, foi o verdadeiro embrião da Escola Judicial, tão necessária para a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados, finalmente implantado pelo legislador brasileiro, vinte anos depois, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 45/2004, que dispõe sobre a "Reforma do Poder Judiciário".

NORMAS CONSTITUCIONAIS

A Constituição da República estabelece princípios e normas fundamentais para o processo judicial, tais como:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros

[5] Ver ACÓRDÃO 01556-2001-014-08-40-6 (2ª T./AP 01185/2003) e ACÓRDÃO TRT-8 2ª T./AP 00355-2002-010-08-00-2.

[6] ACÓRDÃO TRT-8/SE/AR 01646/2002 (voto divergente).

> residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> XXII - é garantido o direito de propriedade;
> XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;
> XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;
> LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;
> LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

"REFORMA TRABALHISTA"

A chamada "**Reforma Trabalhista**", que introduziu alterações na CLT, por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, pouco alterou o Capítulo que dispõe sobre a Execução na Justiça do Trabalho. Porém, a Medida Provisória perdeu eficácia, por decurso de prazo.

Direito intertemporal

É importante assinalar que as relações trabalhistas anteriores à vigência da nova lei ("Reforma Trabalhista"), que iniciou em 11 de novembro de 2017, não podem ser alcançadas pela Lei nº 13.467/2017, uma vez que o art. 5º, XXXVI, da Constituição da República, proclama que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada".

A propósito, o art. 912, da CLT, trata da aplicação imediata da norma jurídica, ao preconizar que "os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação".

Os preceitos de natureza **processual** obedecem a esse mesmo critério, como se observa do art. 14, do CPC de 2015, fonte subsidiária do processo trabalhista (art. 769 da CLT): "a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada".

Assim, a título de exemplos, algumas normas processuais, introduzidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, somente se aplicariam, em tese, às ações **ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017**:

a) contagem dos prazos em dias úteis (art. 775);

b) benefício da justiça gratuita, mediante *comprovação* de insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (art. 790, § 4º);

c) honorários advocatícios de sucumbência, entre 5% a 15% (art. 791-A), independentemente de assistência jurídica sindical (Lei nº 5.584/1970);

d) multa de 1% a 10% do valor corrigido da causa à testemunha que alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa, nos mesmos moldes do litigante de má-fé (art. 793-D);

e) preposto que não precisa ser empregado da parte reclamada (art. 843, § 3º);

f) condenação ao pagamento das custas, em caso de arquivamento da ação trabalhista, "ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se *comprovar*, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável" (a lei não restringe o meio de prova, daí porque se admite qualquer prova idônea, inclusive a testemunhal; embora o melhor entendimento seja no sentido de que a declaração de insuficiência econômica ou financeira, manifestada pelo próprio interessado ou seu advogado, sob as penas da lei, deva ser considerada, à luz da Lei nº 7.115/1983).

O mesmo raciocínio, quanto ao direito intertemporal, aplica-se às alterações introduzidas pela Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, data em que foi publicada e entrou em vigor. A Medida Provisória, entretanto, perdeu eficácia, por decurso de prazo.

Execução de ofício

A Justiça do Trabalho continuará a executar, de ofício, as contribuições sociais (contribuições previdenciárias) previstas na alínea *a* do inciso I e no inciso II do *caput* do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.

Todavia, o art. 878, da CLT, estabelece que a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Façamos alguns comentários sobre essa matéria.

O Direito Processual do Trabalho sempre adotou, como princípio importante, a possibilidade da execução das sentenças e dos acordos não cumpridos serem promovidas de ofício, por iniciativa do próprio Juiz do Trabalho.

Nesse sentido dispunha o art. 878, da CLT, antes da Lei nº 13.467/2017.

Entretanto, o art. 765, da CLT, consagra o princípio do impulso oficial, outra peculiaridade do processo trabalhista:

> Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas**, podendo determinar qualquer diligência** necessária ao esclarecimento delas.

Há um outro aspecto que merece ser assinalado.

O art. 114, inciso VIII, da Constituição da República, atribui competência para a Justiçar do Trabalho promover "**a execução, de ofício**, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, *a*, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir".

Ora, as contribuições sociais, no caso, são acessórios das verbas trabalhistas devidas ao trabalhador, asseguradas nas sentenças ou acordos.

Por questão de lógica, se a Justiça do Trabalho tem competência para executar, de ofício, as contribuições devidas à Previdência Social (verbas acessórias), é evidente que tem competência para executar, de ofício, as verbas trabalhistas impostas em sentença ou ajustadas em acordo homologado em juízo.

Afinal, a Carta Magna assegura a todos, no âmbito judicial e administrativo, "a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação" (art. 5º, LXXVIII), sem qualquer prejuízo aos litigantes.

Pelo contrário, a sociedade será beneficiada com a efetividade da prestação jurisdicional, que decorre do princípio do acesso à justiça.

A 2ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em 2017, aprovou diversos Enunciados sobre o tema.

Vejamos alguns desses Enunciados.

Enunciado nº 113:

> **EXECUÇÃO DE OFÍCIO E ART. 878 DA CLT**
> Em razão das garantias constitucionais da efetividade (CF, art. 5º, XXXV), da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e em face da determinação constitucional da execução de ofício das contribuições previdenciárias, parcelas estas acessórias das obrigações trabalhistas (CF, art. 114, VIII), o art. 878 da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, de modo a permitir a execução de ofício dos créditos trabalhistas, ainda que a parte esteja assistida por advogado.

Enunciado nº 114:

> **EXECUÇÃO. IMPULSO OFICIAL. PESQUISA E CONSTRIÇÃO DE BENS. POSSIBILIDADE**
> O impulso oficial da execução está autorizado pelo art. 765 da CLT e permite ao juiz a utilização dos mecanismos de pesquisa e de

> constrição de bens, inclusive por meio do sistema BACENJUD, sendo esse mero procedimento para formalização da penhora em dinheiro.

Enunciado nº 115:

> **EXECUÇÃO DE OFÍCIO. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE**
>
> A teor do art. 794 da CLT, não há nulidade processual quando o juízo realiza a execução de ofício, porque inexistente manifesto prejuízo processual.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que abrange os Estados do Pará e Amapá, também aprovou vários Enunciados sobre a "Reforma Trabalhista", inclusive sobre a execução na Justiça do Trabalho, durante a V Semana Institucional da Magistratura Trabalhista Regional, realizada no período de 9 a 11 de novembro de 2017.

Em última análise, ainda que o início da execução (se assim se entender) somente possa ser promovido pelo juiz do trabalho quando a parte não estiver sob patrocínio advocatício, os demais atos executórios, na sequência da execução, podem ser realizados mediante impulso oficial do juiz, em face do art. 765, da CLT, e demais normas e princípios indicados.

Liquidação de sentença

Antes da Lei nº 13.467/2017, a CLT dispunha que "elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz **poderá** abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão" (art. 879, § 2º, da CLT).

Como se vê, tratava-se de uma **faculdade** do juiz a intimação das partes quanto ao cálculo de liquidação de sentença.

Agora, o dispositivo consolidado, alterado pela "Reforma Trabalhista", reza que "elaborada a conta e tornada líquida, o juízo **deverá** abrir às partes prazo comum de oito (8) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão".

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, desde o ano que Vicente Malheiros da Fonseca foi Presidente da Corte (1998-2000), as sentenças são proferidas, em geral, de forma líquida.

Atualização dos créditos trabalhistas

A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial seria feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 (art. 879, § 7º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Todavia, no julgamento da Reclamação Constitucional nº 22.012, pela Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal, prevaleceu o entendimento de que a decisão do TST (nos autos do AIRR nº 479-60.2011.5.04.0231), em que determina a aplicação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) em detrimento da Taxa Referencial, como índice de correção monetária a ser aplicado aos débitos trabalhistas, não configura desrespeito ao julgamento do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 4.357/DF e 4.425/DF.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão ordinária realizada em 13.12.2017 - após a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal julgar improcedente a Reclamação Constitucional nº 22.012 -, decidiu, por unanimidade, negar provimento ao Agravo de Instrumento (AIRR-25823-78.2015.5.24.0091), conforme os fundamentos do Acórdão da lavra do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, que manteve a decisão regional que aplicou o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) para a atualização de débitos trabalhistas.

O Acórdão do TST (nos autos do AIRR-479-60.2011.5.04.0231) - Arguição de Inconstitucionalidade -, de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, previu uma **modulação** nos seus efeitos, a fim de que os créditos trabalhistas fossem corrigidos pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) **a contar de 25 de março de 2015** (conforme determinado em decisão proferida em embargos de declaração perante o TST), observada, porém, a preservação das situações jurídicas consolidadas.

Entretanto, em 27.06.2020, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar medida cautelar, nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58 - Distrito Federal, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, determinou "a *suspensão* do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolvam a aplicação dos artigos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, *caput* e § 1º, da Lei 8.177/91".

Em sede de Agravo Regimental, interposto pela Procuradoria Geral da República, o Ministro Gilmar Mendes, na decisão proferida em 01.07.2020 (publicada no DEJT em 06.07.2020), esclareceu a extensão dos efeitos da decisão agravada e assinalou que "*a suspensão nacional determinada não impede o regular andamento de processos judiciais, tampouco a produção de atos de execução, adjudicação e transferência patrimonial no que diz respeito à parcela do valor das condenações que se afigura incontroversa pela aplicação de qualquer dos dois índices de correção*".

Desse modo, conforme a decisão do Supremo Tribunal Federal, nos autos da Reclamação Constitucional nº 22.012, e, ainda, a decisão do TST, antes indicada, tem sido adotado, no âmbito da 2ª Turma do TRT-8, que Vicente

Malheiros da Fonseca integra, a tese de que a correção monetária, quanto aos débitos trabalhistas, deve observar o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), a partir de 25.03.2015.

Todavia, por disciplina judiciária e em observância ao princípio da razoável duração do processo, o colegiado tem determinado a *suspensão da exequibilidade* quanto à aplicação do IPCA-E, até a decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59.

Como se vê, a matéria ainda pode comportar polêmicas.

Garantia da execução, seguro-garantia ou penhora

O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 do CPC de 2015 (art. 882 da CLT).

Protesto da decisão judicial

A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo (art. 883-A da CLT, acrescido pela "Reforma Trabalhista").

Entidades filantrópicas e seus diretores

Por força da Lei nº 13.467/2017, "a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições" (art. 884, § 7º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).

SÍNTESE DO PROCEDIMENTO EXECUTÓRIO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho trata da "Execução" basicamente em seus artigos 876 a 892.

O procedimento padrão da execução trabalhista pode ser assim resumido, conforme o esquema adiante indicado:

I. Liquidação de sentença (se for ilíquida);

II. Expedição de mandado de citação, penhora, avaliação e registro (pode não haver citação, se assim constar da sentença ou do acordo, haja vista que o demandado fica previamente cientificado para cumprir espontaneamente o título judicial executivo, no prazo de 15 dias, sob pena de multa (Súmula nº 31 do E. TRT-8ª Região; e arts. 652, *d*; 832, § 1º, e 835 da CLT; e art. 523 do CPC/2015);

III. Penhora, avaliação, depósito e/ou remoção:

- bens penhoráveis e bens impenhoráveis (art. 882 da CLT; e arts. 831-869/CPC de 2015).

Penhora *on line*. BacenJud, InfoJud, RenaJud etc.

- restrição, ampliação ou reforço de penhora (art. 874/CPC de 2015);
- depósito (depositário particular ou público);
- remoção do bem penhorado.

IV. *Embargos à execução ou à penhora*:

- conceito: ação ou defesa do executado;
- prazo para apresentação: 5 dias da garantia ou penhora de bens. Entidade pública: 30 dias (polêmica): Art. 1º-B da Lei nº 9.494/1997 (inserido pela MP 2.180-35/2001);
- condição: garantia da execução ou penhora de bens;
- matéria arguível: art. 884/CLT. Entidade pública: arts. 534-535/CPC de 2015. Polêmica: art. 525, § 1º, do CPC/2015;
- provas: cabimento, a critério do juiz da execução;
- realização de audiência, se necessário;
- sentença;
- recurso ao TRT: agravo de petição (art. 897, *a*/CLT);
- recurso de revista ao TST: matéria constitucional (art. 896, § 2º/CLT).

V. *Praça*:

- hasta pública, para *venda judicial* de bem penhorado;
- hipóteses que podem ocorrer na Praça:

a) arrematação (por qualquer pessoa do público, desimpedida);

b) adjudicação (pelo credor/exequente);

c) remição (pelo devedor/executado).

- Fonte subsidiária (CPC/2015):

Art. 825. A expropriação consiste em:

I - adjudicação;

II - alienação;

III - apropriação de frutos e rendimentos de empresa ou de estabelecimentos e de outros bens.

- *Falta de licitantes*: bem penhorado vai a leilão;

- Legislação: art. 888 e §§, da CLT; e art. 13 da Lei nº 5.584/1970.

VI. *Leilão*:

- Não havendo licitantes na praça;

- Leiloeiro nomeado pelo juiz (pode ser servidor da Justiça do Trabalho);

- Pagamento ao credor/exequente;

- Devolução do saldo, se houver, ao devedor/executado;

- Final da execução.

EXECUÇÃO POR QUANTIA CERTA

Expropriação

A execução por quantia certa realiza-se pela expropriação de bens do executado, ressalvadas as execuções especiais.

Como dissemos, a expropriação consiste em:

I - adjudicação;

II - alienação;

III - apropriação de frutos e rendimentos de empresa ou de estabelecimentos e de outros bens.

Antes de adjudicados ou alienados os bens, o executado pode, a todo tempo, **remir a execução**, pagando ou consignando a importância atualizada da dívida, acrescida de juros, custas e honorários advocatícios.

No processo trabalhista, o executado, quando for o caso, será citado para cumprir a sentença ou acordo no prazo de **48 (quarenta e oito) horas** ou garantir a execução, sob pena de penhora (art. 880 da CLT).

No processo civil, o executado será citado para pagar a dívida no prazo de 3 (três) dias, contado da citação.

Do mandado de citação constarão, também, a ordem de penhora e a avaliação a serem cumpridas pelo oficial de justiça tão logo verificado o não pagamento no prazo assinalado, de tudo lavrando-se auto, com intimação do executado.

A penhora recairá sobre os bens indicados pelo exequente, salvo se outros forem indicados pelo executado e aceitos pelo juiz, mediante demonstração de que a constrição proposta lhe será menos onerosa e não trará prejuízo ao exequente.

No processo do trabalho, a penhora independe de prévia indicação pelo exequente.

É o que diz o art. 883 da CLT: "Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora,

sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial".

A norma do art. 830, do CPC de 2015, aplica-se ao processo trabalhista, que assim estabelece: "Se o oficial de justiça não encontrar o executado, arrestar-lhe-á tantos bens quantos bastem para garantir a execução".

O § 1º do art. 830 do CPC/2015, prevê que "nos 10 (dez) dias seguintes à efetivação do arresto, o oficial de justiça procurará o executado 2 (duas) vezes em dias distintos e, havendo suspeita de ocultação, realizará a citação com hora certa, certificando pormenorizadamente o ocorrido".

A citação por hora certa não tem sido aplicada ao processo trabalhista, pois logo se determina, na hipótese acima aludida, a citação por edital.

No processo civil, incumbe ao exequente requerer a citação por edital, uma vez frustradas a pessoal e a com hora certa.

Já no processo trabalhista, em geral, esse procedimento pode resultar de decisão do próprio juiz, de ofício.

Aperfeiçoada a citação e transcorrido o prazo de pagamento, o arresto converter-se-á em penhora, independentemente de termo.

Penhora

A penhora deverá recair sobre tantos bens quantos bastem para o pagamento do principal atualizado, dos juros, das custas e dos honorários advocatícios.

Não estão sujeitos à execução os bens que a lei considera impenhoráveis ou inalienáveis.

A legislação processual civil considera impenhoráveis, regra aplicável ao processo do trabalho:

I - os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução;

II - os móveis, os pertences e as utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou os que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida;

III - os vestuários, bem como os pertences de uso pessoal do executado, salvo se de elevado valor;

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º do art. 833 do CPC/2015;

V - os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício da profissão do executado;

VI - o seguro de vida;

VII - os materiais necessários para obras em andamento, salvo se essas forem penhoradas;

VIII - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família;

IX - os recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social;

X - a quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários-mínimos;

XI - os recursos públicos do fundo partidário recebidos por partido político, nos termos da lei;

XII - os créditos oriundos de alienação de unidades imobiliárias, sob regime de incorporação imobiliária, vinculados à execução da obra.

A impenhorabilidade não é oponível à execução de dívida relativa ao próprio bem, inclusive àquela contraída para sua aquisição.

O disposto nos incisos IV e X, acima, não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º, do CPC/2015.

Incluem-se na impenhorabilidade prevista no inciso V (os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício da profissão do executado) os equipamentos, os implementos e as máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou a empresa individual produtora rural, exceto quando tais bens tenham sido objeto de financiamento e estejam vinculados em garantia a negócio jurídico ou quando respondam por dívida de natureza alimentar, **trabalhista** ou previdenciária.

Podem ser penhorados, à falta de outros bens, os frutos e os rendimentos dos bens inalienáveis.

A penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem (preceito aplicável ao processo trabalhista, por força do art. 882 da CLT):

I - dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira;

II - títulos da dívida pública da União, dos Estados e do Distrito Federal com cotação em mercado;

III - títulos e valores mobiliários com cotação em mercado;

IV - veículos de via terrestre;

V - bens imóveis;

VI - bens móveis em geral;
VII - semoventes;
VIII - navios e aeronaves;
IX - ações e quotas de sociedades simples e empresárias;
X - percentual do faturamento de empresa devedora;
XI - pedras e metais preciosos;
XII - direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia;
XIII - outros direitos.

Regra importante é a que assegura prioridade da penhora **em dinheiro**, podendo o juiz, nas demais hipóteses, alterar a ordem prevista no art. 835 do CPC/2015, de acordo com as circunstâncias do caso concreto.

Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento.

A legislação processual trabalhista alude apenas ao "seguro-garantia judicial" ou penhora de bens (art. 882 da CLT). Não faz referência à fiança bancária. Mas nada impede que o juiz possa aceitá-la, conforme as circunstâncias do caso concreto.

Na execução de crédito com garantia real, a penhora recairá sobre a coisa dada em garantia, e, se a coisa pertencer a terceiro garantidor, este também será intimado da penhora.

Não se levará a efeito a penhora quando ficar evidente que o produto da execução dos bens encontrados será totalmente absorvido pelo pagamento das custas da execução.

Quando não encontrar bens penhoráveis, independentemente de determinação judicial expressa, o oficial de justiça descreverá na certidão os bens que guarnecem a residência ou o estabelecimento do executado, quando este for pessoa jurídica.

Elaborada a lista, o executado ou seu representante legal será nomeado depositário provisório de tais bens até ulterior determinação do juiz.

Documentação, Registro e Depósito do Bem Penhorado

Obedecidas as normas de segurança instituídas sob critérios uniformes pelo Conselho Nacional de Justiça, a penhora de dinheiro e as averbações de penhoras de bens imóveis e móveis podem ser realizadas por **meio eletrônico**.

A penhora será realizada mediante **auto ou termo**, que conterá: I - a indicação do dia, do mês, do ano e do lugar em que foi feita; II - os nomes do exequente e do executado; III - a descrição dos bens penhorados, com as suas características; IV - a nomeação do depositário dos bens.

Considerar-se-á feita a penhora mediante a apreensão e o depósito dos bens, lavrando-se um só auto se as diligências forem concluídas no mesmo dia.

Havendo mais de uma penhora, serão lavrados autos individuais.

Os bens penhorados serão preferencialmente **depositados**:

I - as quantias em dinheiro, os papéis de crédito e as pedras e os metais preciosos, no Banco do Brasil, na Caixa Econômica Federal ou em banco do qual o Estado ou o Distrito Federal possua mais da metade do capital social integralizado, ou, na falta desses estabelecimentos, em qualquer instituição de crédito designada pelo juiz;

II - os móveis, os semoventes, os imóveis urbanos e os direitos aquisitivos sobre imóveis urbanos, em poder do depositário judicial;

III - os imóveis rurais, os direitos aquisitivos sobre imóveis rurais, as máquinas, os utensílios e os instrumentos necessários ou úteis à atividade agrícola, mediante caução idônea, em poder do executado.

No caso do inciso II, se não houver depositário judicial, os bens ficarão em poder do exequente.

Os bens poderão ser depositados em poder do executado nos casos de difícil remoção ou quando anuir o exequente.

As joias, as pedras e os objetos preciosos deverão ser depositados com registro do valor estimado de resgate.

Formalizada a penhora por qualquer dos meios legais, dela será imediatamente intimado o executado.

A intimação da penhora será feita ao advogado do executado ou à sociedade de advogados a que aquele pertença.

Esse preceito não se aplica aos casos de penhora realizada na presença do executado, que se reputa intimado.

Se não houver constituído advogado nos autos, o executado será intimado pessoalmente, de preferência por via postal.

Considera-se realizada a intimação quando o executado houver mudado de endereço sem prévia comunicação ao juízo, observado o disposto no parágrafo único do art. 274, do CPC/2015.

Recaindo a penhora sobre bem imóvel ou direito real sobre imóvel, será intimado também o cônjuge do executado, salvo se forem casados em regime de separação absoluta de bens.

Tratando-se de penhora de bem indivisível, o equivalente à quota-parte do coproprietário ou do cônjuge alheio à execução recairá sobre o produto da alienação do bem.

É reservada ao coproprietário ou ao cônjuge não executado a preferência na arrematação do bem em igualdade de condições.

Não será levada a efeito expropriação por preço inferior ao da avaliação na qual o valor auferido seja incapaz de garantir, ao coproprietário ou ao

cônjuge alheio à execução, o correspondente à sua quota-parte calculado sobre o valor da avaliação.

Todavia, o art. 888, § 1º, da CLT, reza que a arrematação far-se-á em dia, hora e lugar anunciados e os bens serão vendidos pelo **maior lance**, tendo o exequente preferência para a adjudicação.

O art. 844, do CPC/2015, diz que "para presunção absoluta de conhecimento por terceiros, cabe ao exequente providenciar a averbação do arresto ou da penhora no registro competente, mediante apresentação de cópia do auto ou do termo, independentemente de mandado judicial".

No processo trabalhista - sobretudo quando o exequente está sem patrocínio advocatício, no exercício do *jus postulandi* (art. 791 da CLT) - é de todo desaconselhável atribuir ao trabalhador a providência para averbação do arresto ou da penhora no registro competente. Pode o juiz do trabalho tomar essas providências, inclusive de ofício.

Lugar de Realização da Penhora

Efetuar-se-á a penhora onde se encontrem os bens, ainda que sob a posse, a detenção ou a guarda de terceiros.

A penhora de imóveis, independentemente de onde se localizem, quando apresentada certidão da respectiva matrícula, e a penhora de veículos automotores, quando apresentada certidão que ateste a sua existência, serão realizadas por termo nos autos.

Se o executado não tiver bens no foro do processo, não sendo possível a realização da penhora nos termos antes apontados, a execução será feita por carta, penhorando-se, avaliando-se e alienando-se os bens no foro da situação.

Se o executado fechar as portas da casa a fim de obstar a penhora dos bens, o oficial de justiça comunicará o fato ao juiz, solicitando-lhe ordem de arrombamento.

Deferido o pedido, 2 (dois) oficiais de justiça cumprirão o mandado, arrombando cômodos e móveis em que se presuma estarem os bens, e lavrarão de tudo auto circunstanciado, que será assinado por 2 (duas) testemunhas presentes à diligência.

Sempre que necessário, o juiz requisitará força policial, a fim de auxiliar os oficiais de justiça na penhora dos bens.

Os oficiais de justiça lavrarão em duplicata o auto da ocorrência, entregando uma via ao escrivão ou ao chefe de secretaria, para ser juntada aos autos, e a outra à autoridade policial a quem couber a apuração criminal dos eventuais delitos de desobediência ou de resistência.

Do auto da ocorrência constará o rol de testemunhas, com a respectiva qualificação.

Modificação da Penhora

O executado pode, no prazo de 10 (dez) dias contado da intimação da penhora, requerer a substituição do bem penhorado, desde que comprove que lhe será menos onerosa e não trará prejuízo ao exequente.

O juiz só autorizará a substituição se o executado:

I - comprovar as respectivas matrículas e os registros por certidão do correspondente ofício, quanto aos bens imóveis;

II - descrever os bens móveis, com todas as suas propriedades e características, bem como o estado deles e o lugar onde se encontram;

III - descrever os semoventes, com indicação de espécie, de número, de marca ou sinal e do local onde se encontram;

IV - identificar os créditos, indicando quem seja o devedor, qual a origem da dívida, o título que a representa e a data do vencimento; e

V - atribuir, em qualquer caso, valor aos bens indicados à penhora, além de especificar os ônus e os encargos a que estejam sujeitos.

Requerida a substituição do bem penhorado, o executado deve indicar onde se encontram os bens sujeitos à execução, exibir a prova de sua propriedade e a certidão negativa ou positiva de ônus, bem como abster-se de qualquer atitude que dificulte ou embarace a realização da penhora.

O executado somente poderá oferecer bem imóvel em substituição caso o requeira com a expressa anuência do cônjuge, salvo se o regime for o de separação absoluta de bens.

Essa regra aplica-se ao caso de execução em face de pessoa física ou natural; mas não na execução contra pessoa jurídica, que não possui cônjuge.

O juiz intimará o exequente para manifestar-se sobre o requerimento de substituição do bem penhorado.

As partes poderão requerer a substituição da penhora se:

I - ela não obedecer à ordem legal;

II - ela não incidir sobre os bens designados em lei, contrato ou ato judicial para o pagamento;

III - havendo bens no foro da execução, outros tiverem sido penhorados;

IV - havendo bens livres, ela tiver recaído sobre bens já penhorados ou objeto de gravame;

V - ela incidir sobre bens de baixa liquidez;

VI - fracassar a tentativa de alienação judicial do bem; ou

VII - o executado não indicar o valor dos bens ou omitir qualquer das indicações previstas em lei.

A penhora pode ser substituída por fiança bancária ou por seguro garantia judicial, em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento.

Como dissemos antes, a legislação processual trabalhista não prevê a hipótese de fiança bancária, mas apenas de seguro-garantia judicial.

Sempre que ocorrer a substituição dos bens inicialmente penhorados, será lavrado novo termo.

Será admitida a redução ou a ampliação da penhora, bem como sua transferência para outros bens, se, no curso do processo, o valor de mercado dos bens penhorados sofrer alteração significativa.

Não se procede à segunda penhora, salvo se:

I - a primeira for anulada;

II - executados os bens, o produto da alienação não bastar para o pagamento do exequente;

III - o exequente desistir da primeira penhora, por serem litigiosos os bens ou por estarem submetidos a constrição judicial.

O juiz determinará a alienação antecipada dos bens penhorados quando:

I - se tratar de veículos automotores, de pedras e metais preciosos e de outros bens móveis sujeitos à depreciação ou à deterioração;

II - houver manifesta vantagem.

Quando uma das partes requerer alguma das medidas anteriormente, o juiz ouvirá sempre a outra, no prazo de 3 (três) dias, antes de decidir.

O juiz decidirá de plano qualquer questão suscitada.

Penhora de Dinheiro em Depósito ou Aplicação Financeira

Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou em aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente (ou de ofício, no processo trabalhista), sem dar ciência prévia do ato ao executado, determinará às instituições financeiras, por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, que torne indisponíveis ativos financeiros existentes em nome do executado, limitando-se a indisponibilidade ao valor indicado na execução.

No prazo de 24 (vinte e quatro) horas a contar da resposta, de ofício, o juiz determinará o cancelamento de eventual indisponibilidade excessiva, o que deverá ser cumprido pela instituição financeira em igual prazo.

Tornados indisponíveis os ativos financeiros do executado, este será intimado na pessoa de seu advogado ou, não o tendo, pessoalmente.

Incumbe ao executado, no prazo de 5 (cinco) dias, comprovar que: I - as quantias tornadas indisponíveis são impenhoráveis; II - ainda remanesce indisponibilidade excessiva de ativos financeiros.

Acolhida qualquer das arguições acima referidas, o juiz determinará o cancelamento de eventual indisponibilidade irregular ou excessiva, a ser cumprido pela instituição financeira em 24 (vinte e quatro) horas.

Rejeitada ou não apresentada a manifestação do executado, converter-se-á a indisponibilidade em penhora, sem necessidade de lavratura de termo, devendo o juiz da execução determinar à instituição financeira depositária que, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, transfira o montante indisponível para conta vinculada ao juízo da execução.

Realizado o pagamento da dívida por outro meio, o juiz determinará, imediatamente, por sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, a notificação da instituição financeira para que, em até 24 (vinte e quatro) horas, cancele a indisponibilidade.

As transmissões das ordens de indisponibilidade, de seu cancelamento e de determinação de penhora previstas na legislação processual, retro mencionada, far-se-ão por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional.

A instituição financeira será responsável pelos prejuízos causados ao executado em decorrência da indisponibilidade de ativos financeiros em valor superior ao indicado na execução ou pelo juiz, bem como na hipótese de não cancelamento da indisponibilidade no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, quando assim determinar o juiz.

Quando se tratar de execução contra partido político, o juiz, a requerimento do exequente (ou de ofício, no processo trabalhista), determinará às instituições financeiras, por meio de sistema eletrônico gerido por autoridade supervisora do sistema bancário, que tornem indisponíveis ativos financeiros somente em nome do órgão partidário que tenha contraído a dívida executada ou que tenha dado causa à violação de direito ou ao dano, ao qual cabe exclusivamente a responsabilidade pelos atos praticados, na forma da lei.

Penhora de Créditos

Quando recair em crédito do executado, enquanto não ocorrer a hipótese prevista no art. 856 do CPC/2015, considerar-se-á feita a penhora pela intimação:

I - ao terceiro devedor para que não pague ao executado, seu credor;

II - ao executado, credor do terceiro, para que não pratique ato de disposição do crédito.

A penhora de crédito representado por letra de câmbio, nota promissória, duplicata, cheque ou outros títulos far-se-á pela apreensão do documento, esteja ou não este em poder do executado.

Se o título não for apreendido, mas o terceiro confessar a dívida, será este tido como depositário da importância.

O terceiro só se exonerará da obrigação depositando em juízo a importância da dívida.

Se o terceiro negar o débito em conluio com o executado, a quitação que este lhe der caracterizará fraude à execução.

A requerimento do exequente (ou de ofício, no processo do trabalho), o juiz determinará o comparecimento, em audiência especialmente designada, do executado e do terceiro, a fim de lhes tomar os depoimentos.

Feita a penhora em direito e ação do executado, e não tendo ele oferecido embargos ou sendo estes rejeitados, o exequente ficará sub-rogado nos direitos do executado até a concorrência de seu crédito.

O exequente pode preferir, em vez da sub-rogação, a alienação judicial do direito penhorado, caso em que declarará sua vontade no prazo de 10 (dez) dias contado da realização da penhora.

A sub-rogação não impede o sub-rogado, se não receber o crédito do executado, de prosseguir na execução, nos mesmos autos, penhorando outros bens.

Quando a penhora recair sobre dívidas de dinheiro a juros, de direito a rendas ou de prestações periódicas, o exequente poderá levantar os juros, os rendimentos ou as prestações à medida que forem sendo depositados, abatendo-se do crédito as importâncias recebidas, conforme as regras de imputação do pagamento.

Recaindo a penhora sobre direito a prestação ou a restituição de coisa determinada, o executado será intimado para, no vencimento, depositá-la, correndo sobre ela a execução.

Quando o direito estiver sendo pleiteado em juízo, a penhora que recair sobre ele será averbada, com destaque, nos autos pertinentes ao direito e na ação correspondente à penhora, a fim de que esta seja efetivada nos bens que forem adjudicados ou que vierem a caber ao executado.

Penhora das Quotas ou das Ações de Sociedades Personificadas

Penhoradas as quotas ou as ações de sócio em sociedade simples ou empresária, o juiz assinará prazo razoável, não superior a 3 (três) meses, para que a sociedade:

I - apresente balanço especial, na forma da lei;

II - ofereça as quotas ou as ações aos demais sócios, observado o direito de preferência legal ou contratual;

III - não havendo interesse dos sócios na aquisição das ações, proceda à liquidação das quotas ou das ações, depositando em juízo o valor apurado, em dinheiro.

Para evitar a liquidação das quotas ou das ações, a sociedade poderá adquiri-las sem redução do capital social e com utilização de reservas, para manutenção em tesouraria.

O disposto na norma precedente não se aplica à sociedade anônima de capital aberto, cujas ações serão adjudicadas ao exequente ou alienadas em bolsa de valores, conforme o caso.

Para os fins da liquidação de que trata o inciso III do art. 861 do CPC/2015, o juiz poderá, a requerimento do exequente ou da sociedade (ou de ofício, no processo trabalhista), nomear administrador, que deverá submeter à aprovação judicial a forma de liquidação.

O prazo previsto no art. 861 do CPC/2015 poderá ser ampliado pelo juiz, se o pagamento das quotas ou das ações liquidadas:

I - superar o valor do saldo de lucros ou reservas, exceto a legal, e sem diminuição do capital social, ou por doação; ou

II - colocar em risco a estabilidade financeira da sociedade simples ou empresária.

Caso não haja interesse dos demais sócios no exercício de direito de preferência, não ocorra a aquisição das quotas ou das ações pela sociedade e a liquidação do inciso III do art. 861 do CPC/2015 seja excessivamente onerosa para a sociedade, o juiz poderá determinar o leilão judicial das quotas ou das ações.

Penhora de Empresa, de Outros Estabelecimentos e de Semoventes

Quando a penhora recair em estabelecimento comercial, industrial ou agrícola, bem como em semoventes, plantações ou edifícios em construção, o juiz nomeará administrador-depositário, determinando-lhe que apresente em 10 (dez) dias o plano de administração.

Ouvidas as partes, o juiz decidirá.

É lícito às partes ajustar a forma de administração e escolher o depositário, hipótese em que o juiz homologará por despacho a indicação.

Em relação aos edifícios em construção sob regime de incorporação imobiliária, a penhora somente poderá recair sobre as unidades imobiliárias ainda não comercializadas pelo incorporador.

Sendo necessário afastar o incorporador da administração da incorporação, será ela exercida pela comissão de representantes dos adquirentes ou, se se tratar de construção financiada, por empresa ou profissional indicado pela instituição fornecedora dos recursos para a obra, devendo ser ouvida, neste último caso, a comissão de representantes dos adquirentes.

A penhora de empresa que funcione mediante concessão ou autorização far-se-á, conforme o valor do crédito, sobre a renda, sobre determinados bens ou sobre todo o patrimônio, e o juiz nomeará como depositário, de preferência, um de seus diretores.

Quando a penhora recair sobre a renda ou sobre determinados bens, o administrador-depositário apresentará a forma de administração e o esquema de pagamento, observando-se, quanto ao mais, o disposto em relação ao regime de penhora de frutos e rendimentos de coisa móvel e imóvel.

Recaindo a penhora sobre todo o patrimônio, prosseguirá a execução em seus ulteriores termos, ouvindo-se, antes da arrematação ou da adjudicação, o ente público que houver outorgado a concessão.

A penhora de navio ou de aeronave não obsta que continuem navegando ou operando até a alienação, mas o juiz, ao conceder a autorização para tanto, não permitirá que saiam do porto ou do aeroporto antes que o executado faça o seguro usual contra riscos.

A penhora de empresa, de outros estabelecimentos e de semoventes somente será determinada se não houver outro meio eficaz para a efetivação do crédito.

Penhora de Percentual de Faturamento de Empresa

Se o executado não tiver outros bens penhoráveis ou se, tendo-os, esses forem de difícil alienação ou insuficientes para saldar o crédito executado, o juiz poderá ordenar a penhora de percentual de faturamento de empresa.

O juiz fixará percentual que propicie a satisfação do crédito exequendo em tempo razoável, mas que não torne inviável o exercício da atividade empresarial.

O juiz nomeará administrador-depositário, o qual submeterá à aprovação judicial a forma de sua atuação e prestará contas mensalmente, entregando em juízo as quantias recebidas, com os respectivos balancetes mensais, a fim de serem imputadas no pagamento da dívida.

Na penhora de percentual de faturamento de empresa, observar-se-á, no que couber, o disposto quanto ao regime de penhora de frutos e rendimentos de coisa móvel e imóvel.

Da Penhora de Frutos e Rendimentos de Coisa Móvel ou Imóvel

O juiz pode ordenar a penhora de frutos e rendimentos de coisa móvel ou imóvel quando a considerar mais eficiente para o recebimento do crédito e menos gravosa ao executado.

Ordenada a penhora de frutos e rendimentos, o juiz nomeará administrador-depositário, que será investido de todos os poderes que concernem à administração do bem e à fruição de seus frutos e utilidades, perdendo o executado o direito de gozo do bem, até que o exequente seja pago do principal, dos juros, das custas e dos honorários advocatícios.

A medida terá eficácia em relação a terceiros a partir da publicação da decisão que a conceda ou de sua averbação no ofício imobiliário, em caso de imóveis.

O exequente providenciará a averbação no ofício imobiliário mediante a apresentação de certidão de inteiro teor do ato, independentemente de mandado judicial.

Já vimos que, no processo trabalhista, essa providência pode ser tomada pelo juiz, de ofício.

O juiz poderá nomear administrador-depositário o exequente ou o executado, ouvida a parte contrária, e, não havendo acordo, nomeará profissional qualificado para o desempenho da função.

O administrador submeterá à aprovação judicial a forma de administração e a de prestar contas periodicamente.

Havendo discordância entre as partes ou entre essas e o administrador, o juiz decidirá a melhor forma de administração do bem.

Se o imóvel estiver arrendado, o inquilino pagará o aluguel diretamente ao exequente, salvo se houver administrador.

O exequente ou o administrador poderá celebrar locação do móvel ou do imóvel, ouvido o executado.

As quantias recebidas pelo administrador serão entregues ao exequente, a fim de serem imputadas ao pagamento da dívida.

O exequente dará ao executado, por termo nos autos, quitação das quantias recebidas.

Avaliação

A avaliação será feita pelo oficial de justiça.

Se forem necessários conhecimentos especializados e o valor da execução o comportar, o juiz nomeará avaliador, fixando-lhe prazo não superior a 10 (dez) dias para entrega do laudo.

Não se procederá à avaliação quando:

I - uma das partes aceitar a estimativa feita pela outra;

II - se tratar de títulos ou de mercadorias que tenham cotação em bolsa, comprovada por certidão ou publicação no órgão oficial;

III - se tratar de títulos da dívida pública, de ações de sociedades e de títulos de crédito negociáveis em bolsa, cujo valor será o da cotação oficial do dia, comprovada por certidão ou publicação no órgão oficial;

IV - se tratar de veículos automotores ou de outros bens cujo preço médio de mercado possa ser conhecido por meio de pesquisas realizadas por órgãos oficiais ou de anúncios de venda divulgados em meios de comunicação,

caso em que caberá a quem fizer a nomeação o encargo de comprovar a cotação de mercado.

Se uma das partes aceitar a estimativa feita pela outra, a avaliação poderá ser realizada quando houver fundada dúvida do juiz quanto ao real valor do bem.

A avaliação realizada pelo oficial de justiça constará de vistoria e de laudo anexados ao auto de penhora ou, em caso de perícia realizada por avaliador, de laudo apresentado no prazo fixado pelo juiz, devendo-se, em qualquer hipótese, especificar: I - os bens, com as suas características, e o estado em que se encontram; II - o valor dos bens.

Quando o imóvel for suscetível de cômoda divisão, a avaliação, tendo em conta o crédito reclamado, será realizada em partes, sugerindo-se, com a apresentação de memorial descritivo, os possíveis desmembramentos para alienação.

Realizada a avaliação e, sendo o caso, apresentada a proposta de desmembramento, as partes serão ouvidas no prazo de 5 (cinco) dias.

É admitida nova avaliação quando:

I - qualquer das partes arguir, fundamentadamente, a ocorrência de erro na avaliação ou dolo do avaliador;

II - se verificar, posteriormente à avaliação, que houve majoração ou diminuição no valor do bem;

III - o juiz tiver fundada dúvida sobre o valor atribuído ao bem na primeira avaliação.

Nesse último caso, o juiz determinará, de ofício ou a requerimento da parte, a realização de nova avaliação quando a matéria não estiver suficientemente esclarecida.

Após a avaliação, o juiz poderá, a requerimento do interessado e ouvida a parte contrária, mandar:

I - reduzir a penhora aos bens suficientes ou transferi-la para outros, se o valor dos bens penhorados for consideravelmente superior ao crédito do exequente e dos acessórios;

II - ampliar a penhora ou transferi-la para outros bens mais valiosos, se o valor dos bens penhorados for inferior ao crédito do exequente.

Realizadas a penhora e a avaliação, o juiz dará início aos atos de expropriação do bem.

Expropriação de bens

A CLT, em seu artigo 888 e parágrafos, trata da "arrematação" e da "adjudicação".

A "remição" é prevista no art. 13 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, concluída a avaliação, dentro de dez dias, contados da data da nomeação do avaliador, seguir-se-á a arrematação, que será anunciada por edital afixado na sede do juízo ou tribunal e publicado no jornal local, se houver, com a antecedência de vinte (20) dias.

Atualmente, o próprio Oficial de Justiça exerce também a atribuição de Avaliador, na Justiça do Trabalho.

A arrematação far-se-á em dia, hora e lugar anunciados e os bens serão vendidos pelo **maior lance**, tendo o exequente preferência para a adjudicação.

O arrematante deverá garantir o lance com o sinal correspondente a 20% (vinte por cento) do seu valor.

Não havendo licitante, e não requerendo o exequente a adjudicação dos bens penhorados, poderão os mesmos ser vendidos por leiloeiro nomeado pelo Juiz ou Presidente.

Se o arrematante, ou seu fiador, não pagar dentro de 24 (vinte e quatro) horas o preço da arrematação, perderá, em benefício da execução, o sinal de 20% (vinte por cento) do seu valor do lance, voltando à praça os bens executados.

Alienação. Adjudicação. Satisfação do Crédito. Fontes subsidiarias - Código de Processo Civil

Algumas normas previstas na legislação processual civil podem ser aplicadas ao processo trabalhista, quanto ao tema em exame, observados os critérios regulados pelo art. 769 da CLT ("Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título").

Vejamos alguns tópicos, notadamente aqueles previstos nos arts. 876 a 903 do Código de Processo Civil de 2015.

Adjudicação

É lícito ao exequente, oferecendo preço não inferior ao da avaliação, requerer que lhe sejam adjudicados os bens penhorados.

No processo do trabalho, essa possibilidade não é prevista, de modo expresso.

O art. 888, § 1º, da CLT, estabelece que "a arrematação far-se-á em dia, hora e lugar anunciados e os bens serão vendidos pelo maior lance, tendo o exequente preferência para a adjudicação".

Requerida a adjudicação, o executado será intimado do pedido, na forma prevista no CPC/2015.

Se o valor do crédito for inferior ao dos bens, o requerente da adjudicação depositará de imediato a diferença, que ficará à disposição do executado. Se superior ao dos bens, a execução prosseguirá pelo saldo remanescente.

A legislação processual civil admite que o direito à adjudicação pode ser exercido também pelas seguintes pessoas ou entidades, além do exequente:

a) o coproprietário de bem indivisível do qual tenha sido penhorada fração ideal;

b) o titular de usufruto, uso, habitação, enfiteuse, direito de superfície, concessão de uso especial para fins de moradia ou concessão de direito real de uso, quando a penhora recair sobre bem gravado com tais direitos reais;

c) o proprietário do terreno submetido ao regime de direito de superfície, enfiteuse, concessão de uso especial para fins de moradia ou concessão de direito real de uso, quando a penhora recair sobre tais direitos reais;

d) o credor pignoratício, hipotecário, anticrético, fiduciário ou com penhora anteriormente averbada, quando a penhora recair sobre bens com tais gravames, caso não seja o credor, de qualquer modo, parte na execução;

e) o promitente comprador, quando a penhora recair sobre bem em relação ao qual haja promessa de compra e venda registrada;

f) o promitente vendedor, quando a penhora recair sobre direito aquisitivo derivado de promessa de compra e venda registrada;

g) a União, o Estado e o Município, no caso de alienação de bem tombado;

h) pelos credores concorrentes que hajam penhorado o mesmo bem, pelo cônjuge, pelo companheiro, pelos descendentes ou pelos ascendentes do executado.

Se houver mais de um pretendente, proceder-se-á a licitação entre eles, tendo preferência, em caso de igualdade de oferta, o cônjuge, o companheiro, o descendente ou o ascendente, nessa ordem.

No caso de penhora de quota social ou de ação de sociedade anônima fechada realizada em favor de exequente alheio à sociedade, esta será intimada, ficando responsável por informar aos sócios a ocorrência da penhora, assegurando-se a estes a preferência.

É evidente que essas normas do processo civil carecem de adaptações às características do processo do trabalho, inclusive no tópico que faz referência, por exemplo, ao "cônjuge, companheiro, descendentes ou ascendentes do executado", haja vista que a empresa (art. 2º da CLT) não possui família, no sentido civil do termo; salvo quando for executada pessoa física ou natural.

O procedimento, no processo civil, que também poderá ser aplicado ao processo trabalhista, com as acomodações pertinentes, estabelece que transcorrido o prazo de 5 (cinco) dias, contado da última intimação, e decididas eventuais questões, o juiz ordenará a lavratura do auto de adjudicação.

Considera-se perfeita e acabada a adjudicação com a lavratura e a assinatura do auto pelo juiz, pelo adjudicatário, pelo escrivão ou chefe de secretaria, e, se estiver presente, pelo executado, expedindo-se: a carta de adjudicação e o mandado de imissão na posse, quando se tratar de bem imóvel; ou a ordem de entrega ao adjudicatário, quando se tratar de bem móvel.

A carta de adjudicação conterá a descrição do imóvel, com remissão à sua matrícula e aos seus registros, a cópia do auto de adjudicação e a prova de quitação do imposto de transmissão.

O CPC de 2015 dispõe que no caso de penhora de bem hipotecado, o executado poderá remi-lo até a assinatura do auto de adjudicação, oferecendo preço igual ao da avaliação, se não tiver havido licitantes, ou ao do maior lance oferecido.

Disciplina, ainda, o CPC de 2015, que na hipótese de falência ou de insolvência do devedor hipotecário, o direito de remição, como antes previsto, será deferido à massa ou aos credores em concurso, não podendo o exequente recusar o preço da avaliação do imóvel.

Entretanto, o art. 13 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, que dispõe especificamente sobre normas de Direito Processual do Trabalho, prevê: "Em qualquer hipótese, a **remição** só será deferível ao executado se este oferecer preço igual ao valor da condenação".

À luz do art. 879, da CLT, deve prevalecer, no processo do trabalho, o disposto no art. 13 da Lei nº 5.584/1970.

O art. 878 do CPC de 2015 assinala que frustradas as tentativas de alienação do bem, será reaberta oportunidade para requerimento de adjudicação, caso em que também se poderá pleitear a realização de nova avaliação.

Alienação

A alienação far-se-á:

I - por iniciativa particular;

II - em leilão judicial eletrônico ou presencial.

Não efetivada a adjudicação, o exequente poderá requerer a alienação por sua própria iniciativa ou por intermédio de corretor ou leiloeiro público credenciado perante o órgão judiciário.

O juiz fixará o prazo em que a alienação deve ser efetivada, a forma de publicidade, o preço mínimo, as condições de pagamento, as garantias e, se for o caso, a comissão de corretagem.

A alienação será formalizada por termo nos autos, com a assinatura do juiz, do exequente, do adquirente e, se estiver presente, do executado, expedindo-se:

I - a carta de alienação e o mandado de imissão na posse, quando se tratar de bem imóvel;

II - a ordem de entrega ao adquirente, quando se tratar de bem móvel.

Os tribunais poderão editar disposições complementares sobre o procedimento da alienação, nos termos previstos no CPC de 2015, admitindo, quando for o caso, o concurso de meios eletrônicos, e dispor sobre o credenciamento dos corretores e leiloeiros públicos, os quais deverão estar em exercício profissional por não menos que 3 (três) anos.

Nas localidades em que não houver corretor ou leiloeiro público credenciado nos termos da legislação processual, a indicação será de livre escolha do exequente (ou do juiz, no processo trabalhista).

A alienação far-se-á em leilão judicial se não efetivada a adjudicação ou a alienação por iniciativa particular.

O leilão do bem penhorado será realizado por leiloeiro público.

Ressalvados os casos de alienação a cargo de corretores de bolsa de valores, todos os demais bens serão alienados em leilão público.

A CLT fala em "Praça" e, depois, "Leilão" (art. 888 e parágrafos).

Não sendo possível a sua realização por meio eletrônico, o leilão será presencial.

A alienação judicial por meio eletrônico será realizada, observando-se as garantias processuais das partes, de acordo com regulamentação específica do Conselho Nacional de Justiça.

A alienação judicial por meio eletrônico deverá atender aos requisitos de ampla publicidade, autenticidade e segurança, com observância das regras estabelecidas na legislação sobre certificação digital.

O leilão presencial será realizado no local designado pelo juiz.

Caberá ao juiz a designação do leiloeiro público, que poderá ser indicado pelo exequente.

Incumbe ao leiloeiro público:

I - publicar o edital, anunciando a alienação;

II - realizar o leilão onde se encontrem os bens ou no lugar designado pelo juiz;

III - expor aos pretendentes os bens ou as amostras das mercadorias;

IV - receber e depositar, dentro de 1 (um) dia, à ordem do juiz, o produto da alienação;

V - prestar contas nos 2 (dois) dias subsequentes ao depósito.

O leiloeiro tem o direito de receber do arrematante a comissão estabelecida em lei ou arbitrada pelo juiz.

O juiz da execução estabelecerá o preço mínimo, as condições de pagamento e as garantias que poderão ser prestadas pelo arrematante.

O leilão será precedido de publicação de edital, que conterá:

I - a descrição do bem penhorado, com suas características, e, tratando-se de imóvel, sua situação e suas divisas, com remissão à matrícula e aos registros;

II - o valor pelo qual o bem foi avaliado, o preço mínimo pelo qual poderá ser alienado, as condições de pagamento e, se for o caso, a comissão do leiloeiro designado;

III - o lugar onde estiverem os móveis, os veículos e os semoventes e, tratando-se de créditos ou direitos, a identificação dos autos do processo em que foram penhorados;

IV - o sítio, na rede mundial de computadores, e o período em que se realizará o leilão, salvo se este se der de modo presencial, hipótese em que serão indicados o local, o dia e a hora de sua realização;

V - a indicação de local, dia e hora de segundo leilão presencial, para a hipótese de não haver interessado no primeiro;

VI - menção da existência de ônus, recurso ou processo pendente sobre os bens a serem leiloados.

No caso de títulos da dívida pública e de títulos negociados em bolsa, constará do edital o valor da última cotação.

O leiloeiro público designado adotará providências para a ampla divulgação da alienação.

A publicação do edital deverá ocorrer pelo menos 5 (cinco) dias antes da data marcada para o leilão.

O edital será publicado na rede mundial de computadores, em sítio designado pelo juízo da execução, e conterá descrição detalhada e, sempre que possível, ilustrada dos bens, informando expressamente se o leilão se realizará de forma eletrônica ou presencial.

Não sendo possível a publicação na rede mundial de computadores ou considerando o juiz, em atenção às condições da sede do juízo, que esse modo de divulgação é insuficiente ou inadequado, o edital será afixado em local de costume e publicado, em resumo, pelo menos uma vez em jornal de ampla circulação local.

Atendendo ao valor dos bens e às condições da sede do juízo, o juiz poderá alterar a forma e a frequência da publicidade na imprensa, mandar publicar o edital em local de ampla circulação de pessoas e divulgar avisos em emissora de rádio ou televisão local, bem como em sítios distintos do indicado anteriormente.

Os editais de leilão de imóveis e de veículos automotores serão publicados pela imprensa ou por outros meios de divulgação,

preferencialmente na seção ou no local reservados à publicidade dos respectivos negócios.

O juiz poderá determinar a reunião de publicações em listas referentes a mais de uma execução.

Não se realizando o leilão por qualquer motivo, o juiz mandará publicar a transferência, observando-se a norma que determina ao leiloeiro público designado adotar providências para a ampla divulgação da alienação.

O escrivão, o chefe de secretaria ou o leiloeiro que culposamente der causa à transferência responde pelas despesas da nova publicação, podendo o juiz aplicar-lhe a pena de suspensão por 5 (cinco) dias a 3 (três) meses, em procedimento administrativo regular.

Serão cientificados da alienação judicial, com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência:

I - o executado, por meio de seu advogado ou, se não tiver procurador constituído nos autos, por carta registrada, mandado, edital ou outro meio idôneo;

II - o coproprietário de bem indivisível do qual tenha sido penhorada fração ideal;

III - o titular de usufruto, uso, habitação, enfiteuse, direito de superfície, concessão de uso especial para fins de moradia ou concessão de direito real de uso, quando a penhora recair sobre bem gravado com tais direitos reais;

IV - o proprietário do terreno submetido ao regime de direito de superfície, enfiteuse, concessão de uso especial para fins de moradia ou concessão de direito real de uso, quando a penhora recair sobre tais direitos reais;

V - o credor pignoratício, hipotecário, anticrético, fiduciário ou com penhora anteriormente averbada, quando a penhora recair sobre bens com tais gravames, caso não seja o credor, de qualquer modo, parte na execução;

VI - o promitente comprador, quando a penhora recair sobre bem em relação ao qual haja promessa de compra e venda registrada;

VII - o promitente vendedor, quando a penhora recair sobre direito aquisitivo derivado de promessa de compra e venda registrada;

VIII - a União, o Estado e o Município, no caso de alienação de bem tombado.

Se o executado for revel e não tiver advogado constituído, não constando dos autos seu endereço atual ou, ainda, não sendo ele encontrado no endereço constante do processo, a intimação considerar-se-á feita por meio do próprio edital de leilão.

Pode oferecer lance quem estiver na livre administração de seus bens, com exceção:

I - dos tutores, dos curadores, dos testamenteiros, dos administradores ou dos liquidantes, quanto aos bens confiados à sua guarda e à sua responsabilidade;

II - dos mandatários, quanto aos bens de cuja administração ou alienação estejam encarregados;

III - do juiz, do membro do Ministério Público e da Defensoria Pública, do escrivão, do chefe de secretaria e dos demais servidores e auxiliares da justiça, em relação aos bens e direitos objeto de alienação na localidade onde servirem ou a que se estender a sua autoridade;

IV - dos servidores públicos em geral, quanto aos bens ou aos direitos da pessoa jurídica a que servirem ou que estejam sob sua administração direta ou indireta;

V - dos leiloeiros e seus prepostos, quanto aos bens de cuja venda estejam encarregados;

VI - dos advogados de qualquer das partes.

Não será aceito lance que ofereça preço vil.

Considera-se vil o preço inferior ao mínimo estipulado pelo juiz e constante do edital, e, não tendo sido fixado preço mínimo, considera-se vil o preço inferior a cinquenta por cento do valor da avaliação.

Salvo pronunciamento judicial em sentido diverso, o pagamento deverá ser realizado de imediato pelo arrematante, por depósito judicial ou por meio eletrônico.

Se o exequente arrematar os bens e for o único credor, não estará obrigado a exibir o preço, mas, se o valor dos bens exceder ao seu crédito, depositará, dentro de 3 (três) dias, a diferença, sob pena de tornar-se sem efeito a arrematação, e, nesse caso, realizar-se-á novo leilão, à custa do exequente.

Se houver mais de um pretendente, proceder-se-á entre eles à licitação, e, no caso de igualdade de oferta, terá preferência o cônjuge, o companheiro, o descendente ou o ascendente do executado, nessa ordem (norma aplicável quando se tratar de executada pessoa física ou natural).

No caso de leilão de bem tombado, a União, os Estados e os Municípios terão, nessa ordem, o direito de preferência na arrematação, em igualdade de oferta.

Se o leilão for de diversos bens e houver mais de um lançador, terá preferência aquele que se propuser a arrematá-los todos, em conjunto, oferecendo, para os bens que não tiverem lance, preço igual ao da avaliação e, para os demais, preço igual ao do maior lance que, na tentativa de arrematação individualizada, tenha sido oferecido para eles.

Quando o imóvel admitir cômoda divisão, o juiz, a requerimento do executado, ordenará a alienação judicial de parte dele, desde que suficiente para o pagamento do exequente e para a satisfação das despesas da execução.

Não havendo lançador, far-se-á a alienação do imóvel em sua integridade.

A alienação por partes deverá ser requerida a tempo de permitir a avaliação das glebas destacadas e sua inclusão no edital, e, nesse caso, caberá ao executado instruir o requerimento com planta e memorial descritivo subscritos por profissional habilitado.

O interessado em adquirir o bem penhorado em prestações poderá apresentar, por escrito:

I - até o início do primeiro leilão, proposta de aquisição do bem por valor não inferior ao da avaliação;

II - até o início do segundo leilão, proposta de aquisição do bem por valor que não seja considerado vil.

A proposta conterá, em qualquer hipótese, oferta de pagamento de pelo menos vinte e cinco por cento do valor do lance à vista e o restante parcelado em até 30 (trinta) meses, garantido por caução idônea, quando se tratar de móveis, e por hipoteca do próprio bem, quando se tratar de imóveis.

As propostas para aquisição em prestações indicarão o prazo, a modalidade, o indexador de correção monetária e as condições de pagamento do saldo.

No caso de atraso no pagamento de qualquer das prestações, incidirá multa de dez por cento sobre a soma da parcela inadimplida com as parcelas vincendas.

O inadimplemento autoriza o exequente a pedir a resolução da arrematação ou promover, em face do arrematante, a execução do valor devido, devendo ambos os pedidos ser formulados nos autos da execução em que se deu a arrematação.

A apresentação da proposta, nos termos acima previstos, não suspende o leilão.

A proposta de pagamento do lance à vista sempre prevalecerá sobre as propostas de pagamento parcelado.

Havendo mais de uma proposta de pagamento parcelado:

I - em diferentes condições, o juiz decidirá pela mais vantajosa, assim compreendida, sempre, a de maior valor;

II - em iguais condições, o juiz decidirá pela formulada em primeiro lugar.

No caso de arrematação a prazo, os pagamentos feitos pelo arrematante pertencerão ao exequente até o limite de seu crédito, e os subsequentes, ao executado.

Quando o imóvel de incapaz não alcançar em leilão pelo menos oitenta por cento do valor da avaliação, o juiz o confiará à guarda e à administração de depositário idôneo, adiando a alienação por prazo não superior a 1 (um) ano.

Se, durante o adiamento, algum pretendente assegurar, mediante caução idônea, o preço da avaliação, o juiz ordenará a alienação em leilão.

Se o pretendente à arrematação se arrepender, o juiz impor-lhe-á multa de vinte por cento sobre o valor da avaliação, em benefício do incapaz, valendo a decisão como título executivo.

Sem prejuízo dessas disposições anteriores (caução idônea e multa), o juiz poderá autorizar a locação do imóvel no prazo do adiamento.

Findo o prazo do adiamento, o imóvel será submetido a novo leilão.

Se o arrematante ou seu fiador não pagar o preço no prazo estabelecido, o juiz impor-lhe-á, em favor do exequente, a perda da caução, voltando os bens a novo leilão, do qual não serão admitidos a participar o arrematante e o fiador remissos.

O fiador do arrematante que pagar o valor do lance e a multa poderá requerer que a arrematação lhe seja transferida.

Será suspensa a arrematação logo que o produto da alienação dos bens for suficiente para o pagamento do credor e para a satisfação das despesas da execução.

O leilão prosseguirá no dia útil imediato, à mesma hora em que teve início, independentemente de novo edital, se for ultrapassado o horário de expediente forense.

A arrematação constará de auto que será lavrado de imediato e poderá abranger bens penhorados em mais de uma execução, nele mencionadas as condições nas quais foi alienado o bem.

A ordem de entrega do bem móvel ou a carta de arrematação do bem imóvel, com o respectivo mandado de imissão na posse, será expedida depois de efetuado o depósito ou prestadas as garantias pelo arrematante, bem como realizado o pagamento da comissão do leiloeiro e das demais despesas da execução.

A carta de arrematação conterá a descrição do imóvel, com remissão à sua matrícula ou individuação e aos seus registros, a cópia do auto de arrematação e a prova de pagamento do imposto de transmissão, além da indicação da existência de eventual ônus real ou gravame.

No caso de leilão de bem hipotecado, o executado poderá remi-lo até a assinatura do auto de arrematação, oferecendo preço igual ao do maior lance oferecido.

No processo trabalhista, deve ser observado o disposto no art. 13 da Lei nº 5.584/1970.

No caso de falência ou insolvência do devedor hipotecário, o direito de remição, previsto no CPC/2015, defere-se à massa ou aos credores em concurso, não podendo o exequente recusar o preço da avaliação do imóvel.

Qualquer que seja a modalidade de leilão, assinado o auto pelo juiz, pelo arrematante e pelo leiloeiro, a arrematação será considerada perfeita, acabada e irretratável, ainda que venham a ser julgados procedentes os embargos do executado ou a ação autônoma de que trata o § 4º do art. 903 do CPC de 2015, assegurada a possibilidade de reparação pelos prejuízos sofridos.

Ressalvadas outras situações previstas no Código de Processo Civil de 2015, a arrematação poderá, no entanto, ser:

I - invalidada, quando realizada por preço vil ou com outro vício;

II - considerada ineficaz, se não observado o disposto no art. 804 do CPC/2015;

III - resolvida, se não for pago o preço ou se não for prestada a caução.

O juiz decidirá acerca das situações referidas no § 1º do art. 903 do CPC de 2015, se for provocado em até 10 (dez) dias após o aperfeiçoamento da arrematação.

Passado o prazo de dez (10) dias, de que trata o § 2º do art. 903 do CPC de 2015, sem que tenha havido alegação de qualquer das situações no § 1º do mesmo dispositivo processual, será expedida a carta de arrematação e, conforme o caso, a ordem de entrega ou mandado de imissão na posse.

Após a expedição da carta de arrematação ou da ordem de entrega, a invalidação da arrematação poderá ser pleiteada por ação autônoma, em cujo processo o arrematante figurará como litisconsorte necessário.

O arrematante poderá desistir da arrematação, sendo-lhe imediatamente devolvido o depósito que tiver feito:

I - se provar, nos 10 (dez) dias seguintes, a existência de ônus real ou gravame não mencionado no edital;

II - se, antes de expedida a carta de arrematação ou a ordem de entrega, o executado alegar alguma das situações previstas no § 1º do art. 903 do CPC de 2015;

III - uma vez citado para responder a ação autônoma, acima aludida, desde que apresente a desistência no prazo de que dispõe para responder a essa ação.

Considera-se ato atentatório à dignidade da justiça a suscitação infundada de vício com o objetivo de ensejar a desistência do arrematante, devendo o suscitante ser condenado, sem prejuízo da responsabilidade por perdas e danos, ao pagamento de multa, a ser fixada pelo juiz e devida ao exequente, em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do bem.

Satisfação do Crédito

A satisfação do crédito exequendo far-se-á:

I - pela entrega do dinheiro;

II - pela adjudicação dos bens penhorados.

O juiz autorizará que o exequente levante, até a satisfação integral de seu crédito, o dinheiro depositado para segurar o juízo ou o produto dos bens alienados, bem como do faturamento de empresa ou de outros frutos e rendimentos de coisas ou empresas penhoradas, quando:

I - a execução for movida só a benefício do exequente singular, a quem, por força da penhora, cabe o direito de preferência sobre os bens penhorados e alienados;

II - não houver sobre os bens alienados outros privilégios ou preferências instituídos anteriormente à penhora.

Durante o plantão judiciário, veda-se a concessão de pedidos de levantamento de importância em dinheiro ou valores ou de liberação de bens apreendidos.

Ao receber o mandado de levantamento, o exequente dará ao executado, por termo nos autos, quitação da quantia paga.

A expedição de mandado de levantamento poderá ser substituída pela transferência eletrônica do valor depositado em conta vinculada ao juízo para outra indicada pelo exequente.

Pago ao exequente o principal, os juros, as custas e os honorários, a importância que sobrar será restituída ao executado.

Havendo pluralidade de credores ou exequentes, o dinheiro lhes será distribuído e entregue consoante a ordem das respectivas preferências.

No caso de adjudicação ou alienação, os créditos que recaem sobre o bem, inclusive os de natureza *propter rem*, sub-rogam-se sobre o respectivo preço, observada a ordem de preferência.

Não havendo título legal à preferência, o dinheiro será distribuído entre os concorrentes, observando-se a anterioridade de cada penhora.

Os exequentes formularão as suas pretensões, que versarão unicamente sobre o direito de preferência e a anterioridade da penhora, e, apresentadas as razões, o juiz decidirá.

REFORMA DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

No artigo "***O papel da Corregedoria - Resenha histórica***"**,** publicado na Revista nº 77 do TRT da 8ª da Região, volume 39 (Julho/Dezembro/2006), p. 15-52, Vicente Malheiros assim se pronunciou:

> Desde cedo, como magistrado, preocupou-me sempre a fase de **execução** no processo trabalhista. Não foi outra a razão de eu haver idealizado a criação do "***Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas***", finalmente consagrado no art. 3º da Emenda

Constitucional nº 45/2004, em fase de regulamentação legal, no Congresso Nacional.

Já na Presidência do TRT-8ª Região, implantei o sistema inicial que permite a prolação de **sentenças líquidas**, procedimento pioneiro no Brasil e que tende a ser adotado em todo o país.

O propósito deste artigo é traçar uma retrospectiva de Provimentos que editei, enquanto Corregedor Regional, a fim de que, sobretudo os mais jovens, tomem conhecimento das origens de algumas medidas que foram posteriormente desenvolvidas e aperfeiçoadas.

Quando Corregedor Regional, o Dr. Luiz Albano Mendonça de Lima, nosso atual Presidente, editou, em boa hora, o PROVIMENTO Nº 02/2002, que reuniu "em um único texto sob a denominação de *Provimentos Consolidados da Oitava Região*, as recomendações e orientações da Corregedoria Regional, com revisão, atualização e nova redação".

Elaborei, no presente artigo, um levantamento histórico sobre os Provimentos que foram editados no período em que funcionei como Corregedor Regional, e que ainda podem servir de roteiro e orientação, nos pontos que permanecem atuais.

Observe-se que muitos Provimentos foram aprovados com a colaboração de juízes do 1º Grau e depois de reuniões com a participação de magistrados e servidores, a fim de imprimir o espírito democrático da Corregedoria.

Todos esses Provimentos possuíam ementas, adiante transcritas, bem como a motivação que justificaram a sua aprovação nos momentos oportunos.

FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS

Uma síntese da tese sobre o "*Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas*" foi publicada na Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Ano XXII, Nº 22, 2017 ("Processo do Trabalho, Execução e Outros Estudos"), p. 71/74.

O tema também foi objeto da dissertação de Conclusão de Curso, apresentado, em 2007, pela segunda autora do presente artigo (Lorena Sirotheau da Fonseca Lestra), para obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro de Estudos Sociais Aplicados (CESA), da Universidade da Amazônia (UNAMA), sob orientação do Prof. Jaciel de Moraes Papaleo Paes.

Inicialmente, cumpre assinalar as medidas que visam à celeridade do processo trabalhista, notadamente a prolação de **sentenças líquidas**, procedimento implementado, em caráter pioneiro, no âmbito do TRT-8ª

Região, na época em que Vicente Malheiros da Fonseca exerceu a Presidência do E. Tribunal Regional, conforme o Provimento Conjunto nº 4/2000 (art. 12).

Essa prática agiliza bastante o processo, porque evita impugnações, embargos do devedor e recursos em torno do *quantum debeatur*.

Embora o Provimento Regional faça alusão ao procedimento sumaríssimo (Lei nº 9.957/2000), há muito que a prolação de sentenças líquidas, em nossa Região, independe do valor da causa.

O sistema recursal também precisa ser drasticamente enxugado.

Além dos eficientes mecanismos oferecidos pela informática, como o sistema de penhora *on line* (SISBACEN) e outros, a execução carece de aperfeiçoamentos. Aliás, a prática da penhora *on line* iniciou na época em que Vicente Malheiros exerceu a função de Coordenador/Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs do Brasil - COLEPRECOR (1998-2000), antes de sua implementação no Código Processo Civil.

De fato, a eficácia das sentenças trabalhistas é tema de grande preocupação. Não raro o sucesso, na fase de conhecimento, transforma-se em autêntica vitória de Pyrro, na fase de execução.

A Emenda Constitucional nº 45/2004, que dispõe sobre a Reforma do Poder Judiciário, aprovou um importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere.

Estabelece o art. 3º da EC 45 que "a lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas".

A sociedade brasileira e os magistrados trabalhistas, em especial, alimentam a esperança de que a regulamentação do FUNGET, por via de lei ordinária, seja implementada com as cautelas necessárias para não se desviar dos propósitos que justificam a criação do novo modelo processual trabalhista.

A ideia originária do FUNGET, concebida por Vicente Malheiros da Fonseca há cerca de 40 anos, tem sido debatida e aprovada em conclaves jurídicos, inclusive no XII Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (2004) e na Jornada Nacional sobre Execução Trabalhista (2010).

Nessa Jornada foi aprovado o seguinte Enunciado propositivo:

> **FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS.** I. O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (Funget), aprovado no Conamat/2004, deve ser regulamentado por lei ordinária (art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004), com urgência, porque constitui um importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere. II. A lei reguladora do Funget (art. 3º da EC

> 45/04) deverá inspirar-se nos institutos correlatos no direito comparado, onde se verifica sua natureza de seguro obrigatório contra o inadimplemento de créditos trabalhistas, em razão da insolvência da empresa devedora. Ademais, é fundamental que o legislador proceda a uma blindagem protetora do fundo; de um lado, limitando as espécies de parcelas a serem pagas e seus valores; de outro, cuidando para que não haja fraudes/simulações. O Funget deverá ser gerido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, fiscalizado pelo Ministério Público do Trabalho.

A matéria foi objeto de notícia na Revista LTr (dezembro/2010) - Ano 74 - Redação (LTr 74-12/1413): http://www.calameo.com/read/000149577d99c6d6ab8e3

Tramitam no Congresso Nacional três Projetos de Leis para regulamentar a matéria (PL 4597/2004, PLS 246/2005 e PL 6541/2006), daí a necessidade de conciliar divergências no sentido de encontrar a fórmula capaz de efetivar o comando constitucional, tal como foi idealizado.

Afinal, o processo trabalhista foi concebido para ser simples, informal, concentrado, oral e célere, em todas as etapas, jamais um fim em si mesmo.

Mas se a sentença ou a conciliação não for cumprida, segue-se a fase de execução, um dos "calcanhares de Aquiles" na Justiça do Trabalho.

No momento crucial do processo, a efetividade do título executivo é quase nenhuma, porque quase nada obedece aos princípios basilares do processo moderno.

Desde o momento histórico em que o devedor deixou de responder com o seu próprio corpo pelas dívidas civis (salvo ação de alimentos e depositário infiel), essa responsabilidade transferiu-se para o seu patrimônio, em caso de execução. Daí a penhora sobre bens do devedor, para efeito de alienação, em praça ou leilão, e posterior pagamento para satisfação do direito do credor, como assegurado no título executivo judicial ou extrajudicial.

Acontece que esse sistema complexo de execução, desde o direito romano, já não atende às expectativas do credor trabalhista, geralmente hipossuficiente e desempregado.

Vicente Malheiros escreveu sobre o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, pela primeira vez, na Revista nº 22, julho-dezembro/1979, do TRT-8ª Região. O tema foi incluído no livro "*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*" (LTr/SP, 1993), ao qual novamente fez referência no livro "*Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos*" (LTr/SP, 2001).

Na Espanha, adota-se, com sucesso, o "*Fondo de Garantía Salarial"*, que funciona de modo eficiente.

A ideia, fundada nos princípios da seguridade e que tem como premissa a função social da empresa, nas relações trabalhistas, atende aos

pressupostos jurídicos da responsabilidade civil objetiva. A mesma tese que justifica o instituto do seguro prévio para garantir os infortúnios humanos, que não se limitam aos eventos da morte, do acidente, do incêndio, da doença e da aposentadoria, para os quais existem fundos que asseguram a cobertura de compensações para dependentes e segurados. Merecem ainda atenção os riscos decorrentes das relações de emprego, especialmente em favor dos desempregados e seus familiares, excluídos de uma vida mais digna, vítimas da crueldade que a sociedade vem se acostumando a assistir, quase insensível, senão indiferente.

Foi, pois, pensando nas agruras do credor trabalhista, que espera "até não sei quando" o final do processo de execução, qual *Pedro Pedreiro*, do *Chico Buarque de Hollanda*, que Vicente Malheiros da Fonseca concebeu a tese do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, com vistas a agilizar e tornar realmente efetiva uma das fases mais demoradas e penosas do processo do trabalho, ao lado do sistema recursal, que também carece de aperfeiçoamentos. O processo civil tem sofrido diversas mudanças. Deve-se guardar, ainda, a esperança de que o processo executório trabalhista possa ser dotado da efetividade de que tanto necessita.

Não é suficiente que o crédito do trabalhador, reconhecido por sentença judicial, conserve o seu poder aquisitivo. Impõe-se que o empregador sofra as consequências severas por mora no cumprimento das obrigações resultantes da *res judicata,* proporcionalmente à gravidade social da sua atitude.

Daí justificar-se a adoção do sistema francês das *astreintes*. Garante-se, assim, na execução da sentença trabalhista, o pagamento da dívida principal acrescida das sanções pecuniárias, impostas pelo juiz, à parte responsável pelo atraso na quitação das verbas reconhecidas pela decisão judicial, sem prejuízo dos juros e correção monetária.

Nesse sentido, os arts. 652, alínea *d*; 832, § 1º; 835; e 880 da CLT, que hoje podem ser interpretados com o auxílio da regra disposta, por exemplo, no art. 523 do CPC de 2015.

Não basta "dizer" o direito (*jurisdictio*); impõe-se realizá-lo, concretamente *(judex executione*).

Todavia, a tese de criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas constitui uma reformulação profunda e corajosa no nosso Direito Processual do Trabalho, pois é medida capaz de imprimir uma verdadeira *antecipação* da garantia das execuções trabalhistas, inclusive com apoio nos princípios da seguridade social.

Consagrada a ideia na Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 3º), quiçá seja logo editada a necessária regulamentação, por legislação ordinária, a fim de que o Brasil possa dispor de um sistema de pagamento imediato,

efetivo e atualizado dos créditos decorrentes do trabalho humano, resultantes de sentença judicial.

Trata-se, na verdade, de autêntica reforma ampla e eficaz da execução trabalhista.

Diz a lenda que Tétis, a ninfa marinha, segurou, pelo calcanhar, seu filho Aquiles, para mergulhá-lo no rio Estige, que o tornaria imortal e invencível. Queria contrariar um oráculo, segundo o qual o jovem morreria na guerra de Tróia. Numa batalha, porém, Aquiles, bravo lutador e herói da mitologia grega, foi alvejado por uma flecha, justamente em seu único ponto vulnerável, o calcanhar, que não havia sido banhado por sua mãe.

Metáforas à parte, o *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas* salva o processo trabalhista de um de seus pontos mais frágeis, a execução.

Não é tudo.

O passo seguinte, com os calcanhares protegidos, deverá ser o enxugamento do sistema recursal na Justiça do Trabalho, sem o que o processo trabalhista, que se caracteriza pela celeridade na solução das demandas, continuará sujeito às delongas por diversos graus de jurisdição, longe, portanto, de atender os seus objetivos jurídicos e sociais.

Se a legislação ordinária já estabelece que "os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo **andamento rápido das causas**, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas", atualmente constitui garantia constitucional "a **razoável duração do processo** e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação" (art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal).

Enfim, a real eficácia dos Direitos Humanos na Justiça do Trabalho somente estará concretizada quando o cumprimento ou a execução da sentença judicial ou da conciliação puder contar com mecanismos de acesso e efetividade à prestação jurisdicional rápida e justa.

OS PRINCIPAIS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO DECORRENTES DA PANDEMIA DA COVID-19 *

THE MAIN IMPACTS IN THE WORLD OF WORK ARISING FROM THE COVID-19 PANDEMIC

Georgenor de Sousa Franco Filho **

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. No continente original. 3. Carências na África. 4. Problemas no continente insular. 5. As dificuldades enfrentadas no *Vélho* Mundo. 5.1. Europa Ocidental. 5.2. Europa Setentrional. 5.3. Europa Centro-Oriental. 5.4. Europa Meridional. 6. O enfrentamento nas Américas. 6.1. América do Norte. 6.2. América Central. 6.3. América do Sul. 7. A atuação da OIT. 8. Conclusão.

RESUMO: Este estudo examina as principais medidas adotadas em todos os continentes, a partir sobretudo de fevereiro de 2020, quando foi reconhecida a pandemia de um vírus identificado como SARS-Cov-2, ou Covid-19, que tem ceifado a vida de centenas de milhares de pessoas. É feita a análise especialmente das atividades legislativas dos países, distribuídos por seus respectivos continentes, de forma a identificar os principais problemas que atravessam e as indicações do que poderá vir a suceder na fase pós-pandemia. Após o exame da situação de mais de sessenta países, são tecidas considerações sobre o papel e a atuação da Organização Internacional do Trabalho e apresentadas conclusões sobre o que se pode esperar para o amanhã na humanidade.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19, Pandemia, Ásia, África, Oceania, Europa, América, OIT.

---

* Texto elaborado para os Anais do X Congresso Internacional (Virtual) da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, na condição de Presidente da Sessão de Conferência do Prof. Cabeza Pereiro, em 13.8.2020.

** Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro de Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Paraense de Letras Jurídicas, da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social e da Asociación Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT: This study examines the main measures adopted on all continents, especially since February 2020, when the pandemic of a virus identified with SARS-Cov-2, or Covid-19, which has claimed the lives of hundreds of thousands of people, has been recognized. The analysis is made especially of the legislative activities of the countries, distributed over their respective continents, in order to identify the main problems they are experiencing and the indications of what may happen in the post-pandemic phase. After examining the situation in more than sixty countries, considerations are made on the role and performance of the International Labor Organization and conclusions are drawn about what can be expected for tomorrow in humanity.

KEYWORDS: Covid-19, Pandemic, Asia, Africa, Oceania, Europe, America, ILO.

1. INTRODUÇÃO

Vivemos, sabemos todos, em meio a uma temerosa pandemia. Lembremos que, em dezembro de 2019, surgiram, em Wuhan, na província de Hubei, República Popular da China, as primeiras vítimas de um novo coronavírus, gerador de uma doença que foi formalizada como Covid-19[1] ou Sars-Cov-2, que, em janeiro seguinte alcançou a Europa e, em seguida, o restante do planeta, atingindo sobretudo pessoas do chamado grupo de risco (maiores de sessenta anos de idade e portadores de comorbidades) espalhou-se rapidamente por todos os continentes, sendo reconhecido seus efeitos pandêmicos somente em março de 2020.

O mundo todo reclama proteção da ciência, mas essa ainda não sabe a cura ou o controle efetivo desse mal terrível. As únicas indicações são a necessidade de isolamento e distanciamento sociais[2], o uso de equipamentos de proteção e a permanente lavagem das mãos. Vacina não existe, ainda, e a esperança é aguardar.

---

[1] Trata-se do acrônimo de Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus), surgido em 2019. Daí: COVID-19.

[2] Esses mecanismos podem ser explicados de modo simples. O *distanciamento social* restringe a interação das pessoas, sobretudo quando existem infectados e assintomáticos, a fim de evitar transmissão comunitária, e pode ser aplicado de forma ampliada (a todos) ou seletiva (apenas grupos de riscos, como idosos e portadores de comorbidades). O *isolamento social* separa pessoas doentes (sintomáticos, suspeitos ou confirmados da doença) das não infectadas, evitando a propagação do vírus, podendo ocorrer em domicílio ou em hospitais, geralmente por quatorze dias, a critério médico. A eles, agreguemos a *quarentena* é uma restrição de atividades ou separação de pessoa que pode ter estado em contado com outra portadora de doença contagiosa e pode se encontrar em período de incubação, podendo ser individual ou coletiva, voluntária ou compulsória.

Nesse intervalo de tempo, lento e temeroso, todos os países do mundo preocuparam-se em adotar mecanismos para superar as dificuldades da saúde, do emprego e da economia.

Iremos, em breves linhas, apresentar alguns aspectos acerca de diversos (exatos 65) países dos cinco continentes e as preocupações que vêm sendo demonstradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no trato desse tema delicado e doloroso. Fundamentamos nossas considerações, sobretudo, em dados colhidos, embora não exclusivamente, do E-Journal Italiano de Direito do Trabalho (V. 13, n. 1S, 2020)[3].

2. NO CONTINENTE ORIGINAL

Vejamos como tem sido tratado o problema da disseminação desse vírus na Ásia, o continente originário da Covid-19. Nesse ponto, examinaremos meia dúzia de países, inclusive Rússia e Turquia. Considerando inclusive os territórios europeus dos dois países, tendo em conta a maior extensão territorial no continente asiático.

A **Arábia Saudita** criou um pacote de estímulo de SAR 120 bilhões, correspondendo a US$ 35,2 bilhões, dos quais SAR 70 bilhões foram reservados ao setor privado, a fim de proporcionar liquidez às empresas e trabalhadores e evitar demissões em massa, afora o incentivo ao trabalho remoto.

Na **China**, onde tudo começou, o governo local exigiu que os empregadores não façam descontos aos seus empregados por ausência do serviço em decorrência da pandemia, da mesma forma como liberou seguro-desemprego para os desempregados e reduziu contribuições e impostos de seguro social dos empregadores. Interessante que a China atentou para a grave situação dos migrantes, que passaram a receber apoio financeiro.

Ademais, a situação na **Coréia do Sul** revela atenção com as pequenas e médias empresas e com os trabalhadores autônomos, mas ainda não está percebendo outras necessidades.

Constata-se, em todo o continente asiático, grande prejuízo para o trabalho humano e, em países como **Índia** e **Indonésia**, isso se identifica pelo abandono dos trabalhadores informais. As medidas tomadas em ambos os países atenderam a uma pequena faixa de trabalhadores e não garantem o direito à seguridade social para todos.

No **Irã**, existem planos para implementar trabalho remoto, especialmente em matéria de educação e serviço público. E, no **Japão**, o governo concede um benefício do seguro de compensação os trabalhadores infectados, que também subsidiará o valor dos salários pagos às empresas que

[3] Disponível em: https://illej.unibo.it/issue/view/868. Acesso em 30.5.2020.

concederem férias remuneradas a seus empregados para cuidar de crianças. A Federação Empresarial do Japão, a Keidanren, encaminhou às empresas associadas questionário sobre medidas a tomar nos locais de trabalho para fazer frente à propagação da Covid-19, e a Confederação Sindical de Japão (CSJ-RENGO) adotou vários serviços de atendimento telefônico específico.

Enfrentando grave crise econômica e política, o **Líbano** teve declarado estado de emergência de saúde pública desde 15 de março de 2020, quando ocorreu interrupção das atividades comerciais e o governo ampliou o programa antipobreza para ajudar os mais vulneráveis, mas permanece a ausência de um concreto diálogo social.

No **Paquistão**, constata-se tendência a demissões em massa ou interrupção de contrato de trabalho atingindo 21 milhões de trabalhadores, ante o fechamento temporário de muitas empresas, exceto as ligadas a alimentos, exportação e construção que sobrevivem. E, na **Rússia**, onde não se declarou estado de emergência nacional nem *lockdown*, a medida protetiva mais significativa fica a conta do pagamento dos dias não úteis tanto aos empregados que estão em atividades como aos que não trabalham.

Em **Taiwan**, cuja independência é questionada pela China continental, o governo local criou mecanismos de apoio à renda e subsídios de formação profissional para as férias não remuneradas dos empregados.

A **Turquia** restringiu direitos e liberdades fundamentais, tendo os empregadores ingressado em um fundo para se beneficiar de medidas adotadas pelo governo. Por igual, em **Israel**, regulamentos emergenciais afetarão a continuação do emprego e dificuldades se verificaram no sistema de previdência social (seguro-desemprego).

Esses exemplos da Ásia indicam ser bastante incipiente as atitudes oficiais no sentido de proteção do trabalho humano naquele continente.

3. CARÊNCIAS NA ÁFRICA

Embora no leste da África tenhamos a origem da espécie humana, conforme revelam os cientistas, com o *Homo Sapiens* há 350 mil anos, o continente é o mais pobre e carente do planeta.

Dos quatro países pesquisados (Quênia, Zâmbia, Nigéria e África do Sul), a linha de desproteção do trabalho informal é acentuada na **África do Sul**. Embora exista uma incipiente estrutura para tentar proteger os trabalhadores formais, inclusive com uma substituição temporária de renda, absolutamente nada tem sido aplicado em benefício da imensa massa de trabalhadores na informalidade.

Na **Nigéria**, o governo está aplicando a Lei de Quarentena de 1926, profundamente ultrapassada e inadequada ao momento presente, tentando

minimizar os danos aos setores público e privado organizados, sem auxiliar os informais.

O abandono dos trabalhadores na informalidade também se verifica no **Quênia**, onde nada de expressivo é realizado para proteger as empresas e os empregos formais, e, consequentemente, prejudicando sobretudo os informais.

A **Zâmbia** acha-se envolvida em graves problemas administrativos e com altíssimos índices de corrupção, dando pouco caso à gravidade da pandemia. Lembremos que a antiga Rodesia do Norte possui um baixíssimo IDH (0,509) e um nível de pobreza de aproximadamente 60% de sua população[4].

Nos demais, prolifera o trabalho informal. Este é o quadro africano que, certamente, pode ser aplicado a todo o continente com maior ou raramente menor gravidade.

4. PROBLEMAS NO CONTINENTE INSULAR

O menor e o menos povoado (depois da Antártica) de todos os continentes apresenta um quadro bastante expressivo no trato da pandemia do coronavírus. A esse fim, apresento quatro exemplos que revelam essa preocupação.

Na maior das ilhas está a **Austrália**, cuja sensibilidade dos governos e da sociedade representam um papel destacado no combate à pandemia, envolvendo inclusive Conselho Australiano de Sindicatos (ACTU). Algumas medidas foram tomadas na tentativa de minimizar os danos causados por demissões generalizadas, tendo sido instituído um subsídio salarial para os afetados, mas excluídos os informais e migrantes. Da mesma forma, vem sendo dada especial atenção ao *home office* e às atividades em setores essenciais, especialmente na saúde pública.

Por seu turno, nas **Filipinas**, afora a quarentena determinada pelo Estado, for criado subsídio para os trabalhadores locais, enquanto nas **Ilhas Fiji** os danos atingiram a principal indústria local, que é o turismo, que, como todos sabemos, sofre muitas restrições, tendo sido efetuada uma revisão do orçamento e liberado acesso às contas do Fundo Nacional de Previdência.

Na **Nova Zelândia**, o governo introduziu medidas destinadas a apoiar empresas e trabalhadores. Foram criados subsídios salariais, empréstimos às pequenas empresas e incentivados empregos com infraestrutura local.

Infere-se, dessarte, que, na Oceania, a preocupação tem sido destinada precipuamente para tentar recuperar a economia, garantindo o mínimo de proteção à saúde em geral.

---

[4] Esses dados encontram-se no nosso livro *Intimidade e privacidade do trabalhador (direito internacional e direito comparado)*. São Paulo, LTr, 2016, p. 71.

5. AS DIFICULDADES ENFRENTADOS NO *VELHO* MUNDO

Nem bem os europeus continentais assistiram à saída do Reino Unido da União Europeia e a pandemia atingiu o *velho* mundo. Passou a Europa unida a enfrentar esse novo desafio e, como sabemos, as competências para matéria de saúde são mais limitadas nos tratados da União. A Comissão constituída para examinar o tema ateve-se, sobretudo, ao problema da livre circulação de profissionais da saúde entre os países do bloco.

A vida na Europa sofreu muitas modificações no que refere à circulação de pessoas em geral, dentro das fronteiras internas do Espaço Schengen, importante área que permite a liberdade de circulação dos nacionais europeus. O Acordo de Schengen, todavia, nessa fase, não está sendo aplicado na sua plenitude, e algumas fronteiras encontram-se fechadas para evitar essa mobilidade entre os países europeus, havendo previsão para a abertura gradual a partir de junho de 2020, ficando a critério de cada país a reabertura e os protocolos de fronteira[5], observando que não há ainda um regramento uniforme para a abertura das fronteiras externas, sobretudo aos países não europeus.

Uma breve excursão por trinta países europeus levará a constatação de que, inegavelmente, a pandemia criou uma nova Europa que necessita de muita cautela e paciência para superar as dificuldades surgidas.

Para fins meramente de racionalizar o estudo, serão devidos em quatro regiões os trinta países europeus. A Europa Centro-Oriental reúne Bielorrússia, Bósnia e Herzegovina, Croácia, Eslováquia, Eslovênia, Geórgia, Hungria, Polônia, Sérvia e Ucrânia. Em seguida, a Europa Meridional, compreendendo Chipre, Espanha, Grécia, Itália, Portugal e São Marinho. Na Europa Ocidental, reunimos Alemanha, Áustria, Bélgica, França, Irlanda, Países Baixos, Reino Unido e Suíça. Encerrando, na Europa Setentrional estão Dinamarca, Estônia, Finlândia, Letônia, Noruega e Suécia. A Rússia e a Turquia, que são parcialmente europeias, foram examinadas quando tratamos da Ásia, onde se encontra a maior parte de seus respectivos territórios.

5.1. EUROPA CENTRO-ORIENTAL

Na **Bielorrússia**, a preocupação preponderante para otimizar as relações de trabalho em meio à pandemia foi realizar mudanças na legislação

---

[5] Cf. https://www.eurodicas.com.br/viajar-para-europa-pos-coronavirus/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=01jun. Acesso em 2.6.2020. V., também, https://olhardigital.com.br/coronavirus/noticia/covid-19-europa-reabre-fronteiras-apos-tres-meses-de-bloqueio/102146. Acesso em 17.6.2020

trabalhista a fim de regular o trabalho remoto, adaptando o país à nova realidade.

Dos países que formavam a antiga **Iugoslávia**, verifica-se que a **Bósnia e Herzegovina** pouca coisa tem sido feita, mas parece que deverá ocorrer grande redução de direitos dos trabalhadores. Na **Croácia,** também ex-Iugoslávia, o governo adotou medidas para ajudar com subsídios salariais e isenção de impostos às empresas, porém deverão ocorrer cortes nos vencimentos dos servidores públicos.

A **Eslováquia** tem sido um dos menos afetados pelo coronavírus. Com os entendimentos entre empresas e trabalhadores foram facilitadas as condições dos obreiros, mais do que a própria legislação elaborada para enfrentar a crise, sendo que a ajuda financeira prometida pelo Estado para manutenção dos empregos ocorre com grande lentidão.

A **Eslovênia**, que já foi iugoslava, revelou-se mais atenta, tendo introduzido o distanciamento social, fechado escolas e a grande maioria das empresas. Por corolário, incentivou a educação a distância e o *home office*. Ademais, na linha croata, alemã e austríaca, promoveu reembolso parcial de compensações salariais para trabalhadores dispensados temporariamente, adiou pagamento de impostos e contribuições sociais e implantou renda básica temporária para os autônomos.

Resolução do governo da **Geórgia**, para atender ao estado de emergência, admitiu o distanciamento social, cuidando do regime de trabalho remoto, sem maiores interferências nas relações de trabalho.

O Decreto n. 47/2020 passou a admitir, na **Hungria**, que empregadores e empregados celebrem acordo derrogando livremente disposições do Código do Trabalho local (art. 6º, n. 4), acolhendo a ampla liberdade negocial, com a prevalência, sem restrições, do negociado sobre o legislado.

A situação na **Polônia**, cujas fronteiras externas não possuem previsão para reabertura, foi bastante afetada em sua economia, com prejuízos para empregados e trabalhadores autônomos. Tenta o governo criar meios de garantir a manutenção do emprego, mas com normas ainda débeis. E a **Sérvia**, da antiga Iugoslávia criou incentivos especialmente no que refere ao trabalho remoto.

Na **Ucrânia**, foram promovidas alterações no Código do Trabalho relativamente ao trabalho remoto e jornada flexível. Quanto ao tempo de paralisação das atividades, deve ser pago 2/3 do salário do empregado. Ademais, se o empregado concordar, pode, garantido seu emprego, ser-lhe dada licença remunerada pelo prazo da quarentena.

5.2. EUROPA MERIDIONAL

A antiga colônia britânica **Chipre** (na Europa Meridional insular), por sua condição insular, implantou rígido bloqueio para acesso a seu território, e,

internamente, adotou o *lockdown*, com fechamento de escolas e fechamento do comércio não essencial. Ademais, criou mecanismos de proteção do emprego, compensando salários e auxiliando os trabalhadores autônomos.

O tratamento dado pela **Espanha** às graves questões envolvendo a pandemia do coronavírus pode ser representada por dois decretos reais que atenderam às necessidades do país. Foram medidas protetivas aos trabalhados subordinados e autônomos e às empresas, incluindo incremento ao trabalho remoto, suspensão de contrato, seguro-desemprego e proibição de dispensa dos empregados, admitida a suspensão dos contratos de trabalho, total ou parcialmente, a exemplo do que fizeram Brasil e Portugal, por força maior, aplicando o *Expediente Temporal de Regulación de Empleo* (ERTE), o *lay-off* espanhol[6].

O aspecto legislativo está realçado no Real Decreto-lei n. 8, de 17.3.2020, dispondo sobre medidas urgentes extraordinárias para fazer frente ao impacto econômico e social da Covid-19. São várias as medidas: isolamento preventivo, restrições a transporte público e mobilidade de pessoas, fechamento de locais de muito movimento, ajuda a trabalhadores, famílias e grupos vulneráveis, com incentivo ao trabalho a distância[7].

Destaca-se, igualmente, o Real Decreto-lei n. 11, de 31.3.2020, com medidas urgentes complementares para enfrentar a pandemia. Objetivamente, pretende garantir o emprego, criando uma estabilidade provisória de pelo menos seis meses, a partir da data da retomada de atividade empresarial, da mesma forma apresentou preocupações em cuidar das atividades artísticas em geral, pela própria característica desse ramo.

A **Grécia** necessitou implantar o *lockdown*, fechando escolas e interrompendo atividades comerciais. O corolário foi aumento de desempregados e problemas de saúde e segurança. Note-se que um grupo de especialistas em matéria de saúde e epidemias auxiliou o governo grego na busca de soluções extraordinárias, o que, todavia, não evitou que fossem atingidos os mais vulneráveis.

Certamente um dos países que mais sofreu com a pandemia da Covid-19 foi a **Itália**, a partir da Lombardia, que foi a região mais atingida. Desde 24 de fevereiro de 2020, foram proibidas as dispensas, garantidos os empregos por sessenta dias, tendo sido aberta linha de crédito de até € 1,5 milhões por empresa, com aval do Estado. As micro, pequenas e médias

---

[6] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

[7] Outras considerações a respeito, v. NEHUEN ESPINILLO, Nahuel. *Medidas adoptadas en materia laboral en España, Italia y Chile a causa del Covid-19*. *In* Revista Derecho Laboral, Suplemento Digital. Buenos Aires, 2(80), 2020.

empresas, que formam grande número na Itália, passaram a ter direito à moratória nos empréstimos, com direito a um mecanismo de contra garantia, estendido, este, também às grandes empresas[8]. Preventivamente, o governo havia fixado o distanciamento social e o fechamento do comércio, com a ajuda acima mencionada para as empresas, e igualmente estendida a trabalhadores e famílias. Importante ressaltar que o país como um todo sofreu um grande baque em termos de turismo, que é uma das maiores fontes de renda local.

Portugal precisou se readaptar às novidades lamentáveis que essa pandemia causa. Foi adotado o teletrabalho em larga esfera, o que não era ainda prática lusitana. Da mesma forma, os portugueses passaram a ter a educação a distância aplicada. Essas atividades remotas, entretanto, não evitaram a despedida de mais de 10% da mão de obra ativa, inclusive com dispensas coletivas e não renovação dos contratos temporários, sendo provável que micro e pequenas empresas venham a deixar de funcionar. O governo adotou regime de *lay-off*, criou linha de crédito inicialmente de € 100 milhões, que foi reajustado a € 400 milhões, e também linhas setoriais, adiamento de prazo para recolhimento de tributos e moratórias em crédito para pessoas físicas e naturais[9]. A previsão é que, com a reabertura das fronteiras, o turismo volte a ser praticado em Portugal, com a necessária cautela porque muitos turistas espanhóis acorrem às terras lusitanas. Não esqueçamos que o turismo é, hoje, uma das grandes fontes de renda portuguesa.

A pequena **São Marinho**, localizada no centro-norte da Itália, Estado de pouco mais de 61 km^2 de superfície, também tomou medidas para enfrentar a disseminação do vírus, criando formas de garantia de emprego, com redução de renda, e preocupou-se, igualmente, com os trabalhadores transfronteiriços, comuns em seu território extremamente exíguo.

5.3. EUROPA OCIDENTAL

A atuação do governo da **Alemanha** proporcionou um melhor controle do alastramento da pandemia, quiçá pela mão firme da chanceler Ângela Merkel. O incremento aos contratos de curta duração, a preocupação com os trabalhadores por conta própria e pequenas empresas com 10 ou

---

[8] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

[9] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

menos empregados, com uma linha de crédito de € 50 mil milhões. E, passou-se a incentivar redução de jornada e incentivos aos empregadores para evitar despedimentos, devendo as empresas interessadas provarem que 10% de seus empregados correm risco de dispensa pelo eventual encerramento das atividades, ficando o governo responsável pelo pagamento de 60% ou mais dos salários desses trabalhadores[10].

Na **Áustria**, escolas, lojas, restaurantes e serviços suspenderam suas atividades, tendo sido criado um sistema de trabalho de curta duração, garantindo renda de 80% a 90% para os empregados do grupo de risco (sobretudo idosos e portadores de comorbidades), além de licenças especiais e uso de férias e outros mecanismos para evitar o deslocamento. Enquanto isso, na **Bélgica** ocorreu o incremento do teletrabalho nas atividades não essenciais e a necessidade de respeitar o distanciamento social de 1,5 m nos serviços essenciais.

Na **França**, a grande preocupação legislativa tem sido evitar demissões em massa, daí o incremento do trabalho de curta duração e de flexibilização de jornada, protegendo inclusive os desempregados e os autônomos. Foi implementado regime de atividade parcial, assemelhado ao *lay-off* de Portugal, que permitiu redução de jornada de trabalho ou encerramento parcial ou total das atividades do empregador. Igualmente ficou garantido pagamento dos empregados, com isenção de contribuição social, até o máximo de € 5.404/mês[11].

Para empresas e trabalhadores em geral, inclusive autônomos, o governo da **Irlanda** criou um plano de apoio à renda e o trabalho em regime de *home office* foi incentivado, porque, trabalhando remotamente, é de supor que seja reduzida a circulação de pessoas.

Nos **Países Baixos**, várias medidas foram implementadas pelo governo holandês, inclusive o *lockdown*. Providências específicas tomadas para os trabalhadores autônomos, que podem solicitar um regime de apoio ao rendimento de até € 1.653,65/mensais, tendo sido igualmente permitida a redução de jornada, com os trabalhadores recebendo um seguro-desemprego para evitar a perda do posto de trabalho[12].

---

[10] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

[11] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

[12] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

Quanto ao **Reino Unido**, demorou-se o primeiro ministro atual Boris Johnson a admitir os males da pandemia. Descuidou-se o governo da preservação da vida preocupado em preservar a economia, daí ter sido dada pouca assistência sobretudo aos mais vulneráveis. Posteriormente, medidas foram adotadas para incentivar o teletrabalho e evitar despedimentos, sendo garantido pelo Estado 80% do salário dos trabalhadores ameaçados, até o montante de £ 2.500/mês (aproximadamente € 2.711)[13].

As medidas restritivas implantadas na **Suíça** geraram muitas dificuldades para esse país, que adotou benefícios de seguridade social especialmente para os trabalhadores de contrato temporário, além de outros em favor dos autônomos e dos mais vulneráveis.

5.4. EUROPA SETENTRIONAL

O *lockdown* adotado na **Dinamarca** assemelha-se ao de Chipre (fecharam-se escolas e estabelecimentos comerciais), notando-se que foi garantido o vencimento integral dos servidores públicos mandados trabalhar em regime de *lay-off*. Na atividade privada, o governo respondeu por 75% de seus salários (aproximadamente € 3.000/mês), tudo na tentativa de evitar dispensas em massa[14].

Interessante observar o incremento acentuado do teletrabalho na **Estônia**, onde também foi reconhecida a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho pelo empregador (principalmente para reduzir os salários), e o Fundo de Seguro-Desemprego garantiu a remuneração dos empregados oriundos de atividades que foram afetadas pela pandemia.

Na **Finlândia**, a negociação entre os interlocutores sociais tem sido assinalada. Do lado do governo, criaram-se medidas para demissão temporária e subsídios de seguro-desemprego, cuidados para possibilitar o reemprego dos demitidos, além de se adotarem garantias de seguro-desemprego e meios de subsistência dos pequenos empresários.

Várias medias foram adotadas pela **Letônia** para superar as dificuldades sofridas com a pandemia. Dentre outras, foram criados subsídio salarial, apoio à renda dos trabalhadores autônomos e benefícios fiscais

---

[13] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

[14] Cf. https://observador.pt/especiais/despedimentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/. Acesso em 28.3.2020.

para as empresas, e, mesmo assim, existe aparente descumprimento de leis trabalhistas.

Ajuda financeira a empresas e trabalhadores foi uma das medidas que encontrou a **Noruega**, a fim de evitar demissões e falências, além de ter fechado os estabelecimentos de ensino.

Por fim, na **Suécia**, foi estabelecido distanciamento social e reduzidas as atividades públicas em geral. O enfrentamento à crise econômica resultou em maior subsídio para seguro-desemprego, auxílio doença e licença parental, além de ter sido incentivo o trabalho a tempo parcial.

6. O ENFRENTAMENTO NAS AMÉRICAS

Dividiremos a análise das medidas adotadas por quinze dos estados americanos em três itens, cada qual dedicado a uma região do continente: América Central (Costa Rica, Guatemala, Panamá e República Dominicana), América do Norte (Estados Unidos da América, Canadá e México), e América do Sul (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Peru, Uruguai e Venezuela).

6.1. AMÉRICA CENTRAL

Na **Costa Rica**, o Decreto n. 42.227-MP-S, de 16.3.2020, declarou estado de emergência nacional, e algumas poucas medidas foram tomadas para minimizar os danos causados pela pandemia.

O governo da **Guatemala** publicou o Acordo Ministerial 140-2020, regulando o procedimento eletrônico para registro, controle e autorização de suspensão de contratos de trabalho. Essa norma é de caráter temporário e aplicada exclusivamente durante o estado de calamidade.

Circular do Ministério do Trabalho de 27.2.2020, logo no início da pandemia, orientou trabalhadores e empregadores do **Panamá** a se prevenir de eventual contaminação, com várias diretrizes para minimizar o impacto da doença, inclusive uma declaração de emergência nacional editada a 13.3.2020. De outro lado, a Assembleia Nacional aprovou a Lei n. 76/2020, acerca de teletrabalho, que ainda requer regulamentação, além de ajuda financeira para reduzir a crise econômica. Existem ainda grandes desafios a superar, dentre os quais, como anotado por Sizemore Lauchú, estão *garantizar la sostenibilidad de las empresas como medida de preservacion de los puestos de trabajo; ...; estimulos financieros a las empresas, especialmente a las micro, pequenas y medianas empresas y al sector agropecuario a fin de garantizar la seguridade alimenticia; ...; reforzar y extender*

la cobertura del Plan Panama Solidario mientras dure la declaratoria de Estado de Emergencia[15].

A resposta da **República Dominicana** contou com a participação das entidades sindicais, tendo as confederações fornecidos recursos, e o governo atuou mais efetivamente através do Fundo de Assistência à Solidariedade ao Empregado (FASE), que se aplica aos trabalhadores formais. Quanto aos informais, que representam 58% da mão de obra local (aproximadamente 1,5 milhão de pessoas), foi dado auxílio através de um programa estimulando o isolamento social.

6.2. AMÉRICA DO NORTE

Em meados de junho de 2020, os **Estados Unidos da América** passaram a liderar os casos de pessoas atingidas pela terrível enfermidade, ultrapassando os dois milhões de casos. No início, apenas os governos estaduais e locais demonstraram preocupação com a disseminação do vírus, com o governo federal tomando providências em março, com medidas acerca de proteção aos desempregados, auxílio a empresas em dificuldades, às quais cabe tomar medias preventivas, e concessão de licenças médicas. Depois, embora as questões trabalhistas não tenham tido uma atenção mais específica, o governo Trump adotou a *Families First Coronavirus Response Act*, que se refere apenas à extensão de benefícios aos que perderam emprego devido ao fechamento temporário de empresas, em decorrência do coronavírus.

Duas medidas principais foram adotadas no **Canadá**. A primeira criando um benefício emergencial de US$ 500 semanais aos trabalhadores qualificados que perderam sua renda em decorrência da pandemia. A segunda foi a adoção de um programa de subsídio salarial que responde por até 65% dos salários dos empregados do setor privado. Além disso, foram introduzidas licenças garantidoras do emprego aos trabalhadores que precisaram se afastar de atividades em face do coronavírus.

A lei trabalhista aplicável a epidemias, existente no **México**, está sendo aplicada à pandemia, embora exista muita dúvida nas relações entre empresas e empregados, deixando mais vulneráveis os trabalhadores, sendo de observar que alguns acordos foram celebrados em março de 2020 sobre matéria trabalhista e previdenciária. Maria Ascensión Morales Ramírez observa que h*asta el 8 de abril de 2020, se han perdido 346.000 empleos y el gobierno federal no ha*

---

[15] SIZEMORE LAUCHÚ, Walker Joseph. *Efecto del coronavirus (Covid-19) en las relaciones laborales. Panamá*. *In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 133. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

emitido acciones para el apoyo económico de las pequeñas y medianas empresas que son las que generan el empleo en el país y tampoco las ha eximido de cargas tributarias ni del pago de las cotizaciones a la seguridad social[16].

Demais dessa observação, imperioso recordar o registro de López Morales no sentido de que, *con el cese de actividades y dado que la pandemia no ha cedido del todo, se establecieron determinados lineamientos bajo el marco de lo que se ha denominado "Nueva Normalidad", que incluyen nuevas formas de trabajo, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento aplicable, no contempla ni regula todas las formas de teletrabajo, trabajo a distancia, home office, trabajo remoto, reduccion de la jornada ni trabajo por turnos; de ahi que es necessário que se efectuen las modificaciones a la normatividad a efecto de que todas estas nuevas formas de trabajo sean reguladas y con ello brindar la certeza juridica a las partes de la relacion labora* [17].

6.3. AMÉRICA DO SUL

A vizinha **Argentina** apresenta um elenco de muitas medidas para minimizar os males causados pela pandemia e combater seus efeitos. Inicialmente, o *lockdown* foi implantado, com abertura lenta e benefícios foram criados para as empresas com dificuldades para garantir salários e contribuições sociais. Ademais, foi proibida demissão temporária de empregados e passou-se a admitir a suspensão do contrato de trabalho a fim de proteger emprego e renda dos trabalhadores. Outras medidas foram tomadas pelo governo argentino, sendo que foi considerada doença ocupacional com proteção adicional as atividades essenciais, e concedida renda familiar de emergência aos grupos vulneráveis.

A Lei n. 27.541, de 13.2.2019, chamada de *Ley de Solidaridad Social y Reactivacion Productiva en el marco de la Emergencia Publica*, decretou estado de emergência sanitária até 31.12.2020 (art. 1º). Entretanto, como observam Méndez Filleul & Peliza, *esta norma, en ninguno de sus artículos hace referencia al COVID específicamente, no obstante al disponer la emergencia sanitaria entre otras cuestiones, la misma le servirá al Poder Ejecutivo Nacional para estructurar el andamiaje jurídico, político, económico y social, generado a partir de la expansion del coronavirus*

---

[16] MORALES RAMÍREZ, Maria Ascensión. *El COVID-19 en el ámbito laboral y de seguridad social en México. In*: Revista Derecho Laboral, Suplemento Digital. 3:(88), 2020.

[17] LÓPEZ MORALES, Leobardo. *Efectos del coronavirus en las relaciones laborales en America Latina. México. In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 113. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

dentro de los limites de nuestro pais[18]. Ainda assim, com fundamento nesse diploma, nos meses seguintes, foram estabelecidos os serviços e atividades classificadas como essenciais.

É importante ressaltar a atuação do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação (MTESS), através das Resoluções ns. 178, de 6.3.2020, e 184, de 10.3.2020, que, na observação de Mário Ackermann, *fueron finalmente llevadas a su extremo el 19 de marzo de 2020 cuando, con el DNU (Decreto de Necesidad e Urgencia) 297/2020, el Poder Ejecutivo Nacional ordenó, ya con carácter general, el aislamiento social, preventivo y obligatorio en todo el territorio de la Nación desde el 20 y hasta el 31 de marzo (art. 1ro.), lo que supone que, durante este período, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales ... (γ) ... deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo...(art. 2)*[19].

Essa grave situação foi objeto, adiante, dos Decretos de Necessidade e Urgência ns. 329, de 31.3.2020, que proíbe dispensas e suspensões de contratos, e 332, de 1.4.3030, relativo ao *Programa de Assistência de Emergência ao Trabalho e à Produção*. Esses dois decretos, na observação de Perez Crespo, *parecen constituir un primer ensayo de respuesta del gobierno a las relaciones entre empleadores y trabajadores en el nuevo período dentro de la emergencia por pandemia, luego de la finalización o reducción sustancial del aislamiento general obligatorio*[20].

O trabalho em plataforma digital foi uma recomendação inicial na Argentina e hoje possui uma lei específica: o Estatuto do Trabalho de Plataforma Digital sob demanda, de 6.5.2020, que, envolvendo tecnologia da informação, reconhece o trabalho sem vínculo de emprego, solucionando, pelo menos em parte, a questão da uberização naquele país.

O teletrabalho, a seu turno, preocupação desde os primeiros momentos da pandemia, quando foi amplamente intensificado, foi objeto das Resoluções ns. 207 e 219 de 2020 do MTESS. Cuida tanto do trabalho a domicílio como de teletrabalho, entendido este como aquele realizado total ou parcialmente no domicílio do trabalhador, em favor e sob a dependência de outra pessoa, mediante a utilização de todo tipo de tecnologia da informação e das

---

[18] MÉNDEZ FILLEUL, Rodrigo & PELIZA, Eleonora. *Efectos del Covid-19 en las relaciones laborales en América Latina. Argentina*. *In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 13. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

[19] ACKERMAN, Mário E.. *El Covid-19 (coronavirus) y la relación de trabajo. In*: Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 1(7), 2020.

[20] PÉREZ CRESPO, Guillermo. *Consideraciones sobre los Decretos de Necesidad y Urgencia 329/2020 y 332/2020. In:* Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 3(72), 2020.

comunicações, como anotado por Aníbal Cuadrado[21], valendo lembrar que, consoante registra a Academia Internacional de Teletrabalho para a América Latina e o Caribe, a Argentina possui 2,7% do total de seus trabalhadores em regime de teletrabalho, dos quais apenas 1,6% são empregados e os demais se auto definem como autônomos[22].

No **Brasil**, foi decretado estado de calamidade pública, pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20.3.2020, até 31.12.2020, sucedendo-se um grande número de medidas provisórias (MP) e portarias visando minimizar os danos causados pela pandemia.

Divergências entre o governo federal e os governos estaduais e municipais criaram muitas dificuldades para o controle da pandemia, máxime considerando o sistema de saúde bastante precário, tanto que, em meados de junho de 2020, o Brasil apresentou-se como o segundo país com mais casos de infeccionados, superado apelas pelos Estados Unidos da América.

Foram tomadas medidas para garantir o distanciamento social com a paralisação de muitas atividades econômicas. Em compensação, aumentou o sistema de *delivery*, especialmente de gêneros alimentícios e materiais de limpeza. O governo criou medidas para manutenção de renda e emprego e garantir uma renda mínima para os trabalhadores informais. As proteções de saúde e segurança para os profissionais de saúde e serviços essenciais receberam alguma atenção. Em alguns estados da Federação foi decretado *lockdown*, para tentar reduzir a disseminação do vírus.

Das medidas provisórias editadas, devem ser destacadas as seguintes: MP n. 927, de 22.3.2020, com medidas trabalhistas, inclusive a suspensão do contrato de trabalho (art. 18), revogado no dia seguinte pela MP n. 928; MP n. 936, de 1.4.2020, criando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, convertido na Lei n. 14.020, de 6.7.2020; MP n. 944, de 3.4.2020, instituindo o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. As três, dentre outras tantas, visaram à preservação de empregos. Delas, a MP n. 927 abordou vários temas, regulando, no período do estado de calamidade pública, os seguintes temas: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação, regime de *lay-off* e diferimento do recolhimento do FGTS.

---

[21] CUADRADO, Aníbal. *Trabajo a distancia, remoto o a domicilio en el marco de la crisis sanitária. In:* Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 2(52), 2020.

[22] CAMINOS, Juan Ignacio. *¿La pandemia del COVID-19 nos encuentra preparados para teletrabajar?. In:* Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 3(68), 2020.

Importante ressaltar que, com a crise, o Brasil passou a contemplar permissivo para negociação individual dos contratos de trabalho, de acordo com faixas salariais, admitida aos que ganham menos de R$-2.090,00 ou mais de R$-12.200,00, consoante o art. 12 da Lei n. 14.020/20. Ao exame pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de cautelar acerca da validade dos acordos individuais previstos na antiga MP n. 936, a regra foi considerada, por maioria, constitucional, permitindo esse tipo de acordo, sem a obrigatoriedade da anuência sindical (ADI 6.363-DF), o que, evidente, se aplica ao comando da lei de conversão acima mencionada. Aliás, o Judiciário vem enfrentando um excesso de ações acerca de medidas contra a pandemia. De 17 de março a 2 de abril de 2020, foram ajuizadas 44 ações no STF, entre ADI (Ação Declaratória de Inconstitucionalidade), ACO (Ação Cível Originária), ADPF (Arguição de Descumprimento de Prefeito Fundamental), ADO (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão).

Alguns setores da economia ganharam novo formato. Os serviços de *delivery* aumentaram, o ensino a distância cresceu 63%, as reuniões virtuais passaram a ser normais, o próprio Poder Judiciário tem mantido seu funcionamento através de sessões e audiências telepresenciais, impulsionando o processo judicial eletrônico de forma verdadeiramente assustadora e satisfatória.

A tendência de gradual reabertura das atividades em geral tem sido tentada com muita cautela porque a curva de contaminação ainda está ascendente e o isolamento social ainda é uma imposição necessária em todo o país, especialmente nas regiões mais carentes e no interior.

Com a declaração do estado de catástrofe, o **Chile** adotou medidas em torno do trabalho remoto, de garantir seguro-desemprego e de subsidiar o emprego. Nesse campo, é interessante observar que a Lei n. 21.227, de 6.4.2020, que faculta o acesso a prestações do Seguro de Desemprego em circunstancias excepcionais, conhecida como *Ley de protección del empleo*, foi modificada pela Lei n. 21.232, de 1.6.2020, cuidando, como apontado por Marquez Herrera, de três situações específicas: *1) la suspensión temporal del contrato de trabajo por acto de autoridad; 2) la suspensión del contrato de trabajo mediante la suscripción de un pacto entre el empleador y el trabajador; y 3) el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo*[23].

O trabalho remoto foi objeto da Lei n. 21.220, de março de 2020, que reconhece o direito à desconexão durante pelo menos doze horas contínuas em um período de 24 para quem trabalha remotamente. Nesse período de desconexão, o empregado não pode ser requisitado para nenhuma atividade, da mesma forma como nos dias de descanso, licenças ou feriados anuais,

[23] MARQUEZ HERRERA, Nicolas Marcelo. *Estabilidad en el empleo en Chile durante la crisis sanitaria Covid-19. In*: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevídeo, pp. 26-27, jun.2020.

devendo o empregador dar ciência ao trabalhador dos riscos profissionais da atividade que exerce e adotar medidas de segurança e saúde do trabalho em suas atividades[24].

Demais disso, preocupado com a população atingida pelas normas chilenas, Hugo Cifuentes Lillo observa:

> *El universo subjetivo definido, está constituido por los afiliados al seguro de cesantía que, como sabemos no son todos los trabajadores, aunque si la mayoría. Se encuentran sin alcanzar protección, los dependientes que mantiene su empleo con un mismo empleador desde antes de octubre de 2002, y que no se han de incorporado voluntariamente al seguro. En igual situación se encuentran los trabajadores que habiéndose pensionado continúan prestando servicios, entre otros.*
>
> *Para los que voluntariamente pueden acceder al seguro, la opción consagrada por el legislador en general es contraria el sentido de la seguridad social*[25].

A **Colômbia** adotou medidas para garantir emprego e renda dos trabalhadores formais e os direitos mínimos dos informais. Dentre eles, deve ser destacada a Circular n. 021/2020, do Ministério do Trabalho, que estabelece alternativas excludentes de suspender salários: trabalho em domicílio, teletrabalho, jornada laboral flexível, férias anuais antecipadas ou coletivas, folgas remuneradas e salários sem prestação de serviço.

Escrevendo sobre a situação colombiana, Jaramillo Jassir observou que *La crisis sanitaria y económica relevó la vulnerabilidad del sistema laboral colombiano caracterizado por la prevalencia de la informalidad que afecta al 66,3% (14 millones de trabajadores) de la población ocupada que desarrolla actividades personales sin reconocimiento de derechos, protección social ni diálogo social*[26].

Essa preocupação levou a ser adotado o Decreto Legislativo n. 639/2020, que estruturou o programa de apoio ao emprego formal (PAEF), estabelecendo um auxílio monetário mensal estatal por três meses de 40% do salário mínimo

---

[24] Disponível em: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741. Acesso em 14.6.2020. N. sent.: HÚMERES, Hector. *Efectos del coronavirus en las relaciones laborales en America Latina. Chile. In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 73. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

[25] CIFUENTES LILLO, Hugo. *Protección al empleo y acceso a prestaciones del seguro de cesantía, en circunstancias excepcionales*. *In*: Informativo Jurídico online RDA LLM UC. Santiago do Chile, junho.2020, p. 15. Disponível em: http://magisterenderechollm.uc.cl/es/revista-derecho-aplicado/informativo-online-rda-llm-uc/3713-proteccion-al-empleo-y-acceso-a-prestaciones-del-seguro-de-cesantia-en-circunstancias-excepcionales. Acesso em 8.7.2020.

[26] JARAMILLO JASSIR. Iván Daniel. *El principio de (in) estabilidad pandémica en Colombia. In*: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevídeo, p. 40, jun.2020.

de todos os trabalhadores regulares impossibilitados de trabalhar por motivo de força maior ou caso fortuito.

Anota Martha Monsalve Cuellar que *el Decreto 486 del 27 de marzo de 2020, creo un incentivo economico para los trabajadores y productores del campo para evitar el desabastecimiento y el por medio del Decreto 488 de la misma fecha, se dictan medidas de orden laboral dentro de la Emergencia, Economica, Social y Ecologica para conservar el empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro del estado de excepcion. Ellos, con los transportadores, han realizado una labor digna de mencion*[27].

A dramática situação do **Equador**, que se defrontou com a tristeza de efetuar enterros de vítimas da Covid-19 em caixões de papelão, pela ausência de urnas regulares, em cidades como Guayaquil, levou o governo a adotar medidas entre as quais o incentivo ao trabalho remoto e o fechamento de escolas e estabelecimentos comerciais[28]. Ademais, entrou em vigor a Lei Orgânica de Apoio Humanitário, contendo reformas como acordos trabalhistas, tarifas para serviços básicos e financiamentos, regras de negociação entre credores e devedores, entre outros.

O **Peru** registra 70% da população desenvolvendo trabalho informal, em meio a uma situação política grave, com denúncias de corrupção envolvendo dirigentes do Estado. A gravidade da pandemia do coronavírus encontrou um país que possuía uma norma sobre teletrabalho de maio de 2013, a Lei n. 30036, que objetivava regular essa nova prática como uma modalidade especial de prestação de serviços caracterizada pela utilização de tecnologias de informação e as telecomunicações (TIC), nas instituições públicas e privadas, e promover políticas públicas para garantir seu desenvolvimento, mas que não era praticado. Nessa esteira, o Poder Executivo, através do Decreto de Urgência n. 26-2020, criou a figura do trabalho remoto para incrementar essa atividade, valendo observar, como anota Mejía Acosta, que as dificuldades do trabalho remoto são grandes e *ciertamente, para la implementacion del teletrabajo se requiere la aceptacion de ambas partes (trabajador y empleador), mientras que el trabajo remoto aplica por decision unilateral del empleador durante la Emergencia Sanitaria*[29].

---

[27] MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa. *Efectos del Covid-19 en las relaciones laborales en América Latina. Colombia. In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 85. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

[28] Cf. https://www.em.com.br/app/noticia. Acesso em 12.6.2020.

[29] MEJÍA ACOSTA, Marco. *Efectos del COVID-19 en las Relaciones Laborales de América Latina. Perú*. *In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 139. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

As medidas adotadas pelo **Uruguai** no combate ao coronavírus identifica a regulamentação da emergência nacional de saúde, incentivo ao trabalho remoto e adoção de medidas de reforço para evitar desemprego. Nesse aspecto, pode ser observado que a doutrina uruguaia tem se posicionado no sentido que a pandemia não permite aplicar regras de direito civil para proteger o empregador. Ao contrário, como ensina Rosenbaum Carli, *el reconocimiento de que el empleador no se encuentra eximido de responsabilidad en caso de decidir unilateralmente la ruptura del vínculo, y por ende, el ordenamiento jurídico le obliga a indemnziar al trabajador por la eventual pérdida del empleo, mediante la indemnización por despido tarifada por la ley, en un monto variable que dependerá de la antigüedad del trabajador*[30].

Finalmente, na **Venezuela**, que sofre com problemas gravíssimos internos, inclusive escassez de alimentos, a nota mais destacada deve ficar a conta do Decreto n. 4.167, de 13.3.2020, prorrogado sucessivas vezes, seguido da declaração de estado de emergência econômica (Decreto n. 4.194, de 4.5.2020), quando foi considerado estado de alarme para atender a emergência sanitária da Covid-19, com fundamento no art. 338 da Constituição em vigor no país vizinho. Foi, assim, ratificada a inamovibilidade de todos os trabalhadores dos setores público e privado, salvo dos exercentes de cargos de direção e os trabalhadores temporários ou eventuais, até 31.12.2020[31].

As normas venezuelanas, segundo Saturno Troccoli, são imprecisas, indeterminadas e discricionárias, além de eivadas de inconstitucionalidade[32]. Anota, ainda, que *la pandemia se desataba en un momento critico para el pais, y justo cuando la Nacion suramericana atravesaba por una crisis humanitaria de magnitudes colosales, provocada por el resquebrajamiento y deterioro acelerado de su orden politico, economico y social*[33].

---

30 ROSENBAUM CARLI, Federico. *La estabilidad en el empleo en el contexto del Covid-19 em Uruguay. In*: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevídeo, p. 128, jun.2020.

31 N. sent.: TAMARONES ROSAS, Jean José. Estabilidad e inamovilidad en Venezuela frente al Sars-Cov-2. *In*: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevídeo, p. 135-136, jun.2020.

32 SATURNO TROCCOLI, Gustavo. *Efectos del coronavirus en las relaciones laborales de América Latina. Venezuela. In*: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 164. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

33 SATURNO TROCCOLI, G. *Idem,* p. 159. Disponível em: http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf. Acesso em 2.7.2020.

7. A ATUAÇÃO DA OIT

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a pandemia terá ampla repercussão no mercado de trabalho, especialmente quanto à quantidade de empregos, inclusive desemprego e subemprego, à qualidade do trabalho no que diz respeito a salários e proteção social, e efeitos sobre grupos específicos de mais vulneráveis.

De acordo com a OIT, tem sido evidenciada a necessidade de dar especial atenção aos locais de trabalho, seja para identificar os grupos de riscos, como para perceber os mecanismos de propagação de doenças e adotar medidas de controle e prevenção. Esse entendimento da organização resulta da experiência anterior com surtos epidemiológicos semelhantes como o da síndrome respiratória aguda grave (SARS), do vírus da gripe A (H1N1) e do vírus do Ebola[34]. A esse fim, as disposições da Convenção n. 155, de 1981, que trata de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ratificada pelo Brasil, apresenta adequadas medidas de prevenção e proteção da segurança e saúde no trabalho, devendo ser aplicada na sua plenitude em nosso país.

No que refere aos serviços públicos de emergência, entende a OIT ser fundamental a partilha de conhecimentos. Nesse particular, a Convenção n. 151, de 1978, que o Brasil ratificou, relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, contém orientações a respeito. Então, esse procedimento de diálogo e intercâmbio de conhecimentos, técnicas e informações deve ser um dos meios indicados à minimização dos impactos dessa pandemia no ambiente laboral.

Por outro lado, o Código de Boas Práticas da OIT sobre os fatores ambientais no local de trabalho, de 2001, que abrange os contaminantes transportados pelo ar, responsabiliza as entidades empregadoras pela segurança e saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e apela à participação destes e destas nas decisões sobre segurança e saúde no trabalho. As tecnologias da informação podem facilitar as abordagens das preocupações em matéria de saúde, assim como o diálogo social, no entendimento da organização[35].

Nessa mesma síntese setorial de 8.4.2020, a OIT aponta um aspecto simples e de grande relevância, com pormenorizado esclarecimento trazendo aspectos legais a respeito. Consigna o documento: *a lavagem das mãos é um importante mecanismo para evitar o contágio. A Convenção (n. 161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, a Recomendação (n. 164) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 e a Recomendação (n. 115) sobre a Habitação dos Trabalhadores,*

---

[34] Cf. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_744845.pdf. Acesso em 14.6.2020.

[35] Cf. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_745741.pdf. Acesso em 14.6.2020.

1961, proporcionam orientações relevantes. O manual de autoformação sobre o acesso a água e saneamento no local de trabalho, intitulado WASH@Work (2016), inclui igualmente conselhos e listas de verificação que visam a aplicação dos princípios de segurança e saúde no trabalho, através de uma metodologia adaptada às necessidades específicas do fornecimento de água, saneamento e higiene nos locais de trabalho[36].

Ao propugnar por mecanismos de recuperação na fase pós-pandêmica, a OIT apresenta preocupação com os trabalhadores autônomos, da mesma forma como a necessidade de adoção de investimento em infraestrutura, serviços sanitários, abastecimento de água, saneamento e higiene, promovendo desenvolvimento de competências e de capacidade empresarial, contribuindo para reduzir os efeitos do desemprego[37].

8. CONCLUSÃO

Das considerações que fizemos neste estudo, algumas indicações podem ser retiradas.

Algumas cidades, inclusive no Brasil, adotaram rigoroso *lockdown*, e, tem sido recomendada a adoção do distanciamento social, do isolamento e da quarentena em casos específicos.

Foi criado um sistema razoável, em alguns países (notadamente nos continentes europeu e americano), de auxílio do Estado à recuperação das empresas e a garantia do emprego. O teletrabalho, com todas as suas variáveis (*home office*, trabalho remoto, trabalho a distância[38]), tem sido adotado em muitos países de todos os continentes.

---

[36] Idem. A Convenção n. 161, de 1985, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho igualmente está em vigor no Brasil.

[37] Cf. Comunicado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas. 18 de março 2020.

[38] Essas espécies de trabalho a distância costumam ter várias denominações e diferentes significados. O trabalho remoto é o *remote work*, realizado total ou parcialmente em um local de trabalho alternativo que não seja o padrão de trabalho. O teletrabalho ou *tele work* é uma espécie de trabalho remoto, quando o trabalhador utiliza tecnologia da informação e comunicação (TIC) ou telefones fixos, podendo ser realizado em diferentes locais fora do local de trabalho padrão, utilizando dispositivos eletrônicos pessoais. O trabalho em casa é o conhecido *home office*, geralmente exercida total ou parcialmente na residência do trabalhador. O trabalho baseado em casa é o *home based work*, uma subcategoria do trabalho em casa, é normalmente realizado em casa, mesmo não sendo o local de trabalho padrão. O importante, nessa variação, é que, para a OIT, esses conceitos podem ser combinados e se sobrepõem, e, a rigor, não conduzem a nenhuma distinção efetivamente prática e expressiva, salvo mero exercício de palavras que dificulta a aplicação prática de determinadas regras.

Nota-se um grande descaso com o trabalho informal, relegado a plano inferior, embora envolvendo uma grande massa de trabalhadores. Em compensação, o trabalho formal tem sido tratado com alguma cautela, inclusive na África.

Nesse aspecto, verificamos que os Estados têm criado subsídios para os empregados, com seguro-desemprego, garantia temporária de emprego, redução de jornada com compensações, garantia de renda mínima, benefícios fiscais para os empregadores, da mesma forma como têm sido criados instrumentos para garantir alguma segurança para os trabalhadores autônomos e auxílio aos micro, pequenos e médios empresários.

É evidenciado, também, que embora as escolas tenham suspendido suas atividades, o ensino a distância sofreu um exponencial crescimento, tudo levando a acreditar que será o verdadeiro futuro da educação no mundo.

Um ponto que chama a atenção é a perda para o turismo em geral. Sejam os hotéis, restaurantes e casas de lazer que simplesmente encerraram as atividades, também as companhias aéreas entraram em processo de iminente quebra, face a redução elevada da circulação de pessoas interna e externamente. Deve demorar pelo menos três anos para que a indústria do turismo possa se recuperar.

Certamente que, retomadas as atividades em todos os países, ainda que de forma diferenciada pelas novas circunstâncias da vida pós-pandemia, deverão as normas internacionais do trabalho e os mecanismos que possui a OIT ser relevantes para auxiliar na recuperação das políticas sociais dos Estados. Induvidosamente, o diálogo social entre patrões, empregados e governos deverá ser a mola propulsora da recuperação da humanidade. A solidariedade deve ser a palavra-chave.

Escrevemos, há pouco tempo, sobre as dificuldades do mundo em distinguir a ficção da realidade em meio à crise causada por esse vírus. Enfrentamos uma guerra contra o desconhecido e, enquanto não houver a vacina que proteja o povo, todos estarão em sobressalto, sem saber o futuro.

Sabemos o que é o passado, mas apenas podemos supor o que será o futuro. Podemos presumir sobre o que vem, e afirmar sobre o que foi. Num mesmo instante, vivemos a transposição do futuro em passado: este instante é o presente.

Lembremos, como Santo Agostinho, que *o passado já não existe e o futuro ainda não existe, e [...] que até essa mesma única hora decorre em instantes fugazes: tudo o que dela escapou é passado; tudo o que dela resta é futuro*[39].

---

[39] SANTO AGOSTINHO. *Confissões, Livros VII, X e XI*. Trad.: Arnaldo do Espírito Santo, João Beato e Maria Cristina Castro-Maia de Sousa Pimentel. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2008, pp. 112-114.

É o futuro incerto e duvidoso que nos aguarda e que tanto tememos. Cícero, o grande orador romano, em *Como envelhecer*, disse: *o tempo perdido jamais retorna e ninguém conhece o futuro. Contentemo-nos com o tempo que nos é dado a viver, seja qual for!* [40].

Belém, 7.7.2020.

[40] *Apud* FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Ficção & realidade. In:* Revista de Direito do Trabalho, vol. 212/2020, Jul.-Ago. 2020. DTR\2020\7723.

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A POLÍTICA DE GERAÇÃO DE EMPREGOS

THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT AND THE JOB CREATION POLICY

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury *
Lara Andrade de Rider Brito **
Paulo Henrique Jesus de Santa Filho ***

Resumo: O presente trabalho objetiva examinar o contrato de trabalho intermitente, mais especificamente se esta modalidade contratual, criada pela Lei nº 13.467/2017, teve o condão de fomentar a geração de postos de trabalho no Brasil. Para tanto, primeiramente, estudar-se-á o emprego enquanto importante fator de desenvolvimento nacional. Demais disso, foram analisadas as características deste contrato de trabalho a partir das disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de estabelecer as premissas necessárias para alcançar a resposta da problemática central, qual seja, se a implementação da referida lei logrou êxito na geração de empregos formais, conforme a promessa legislativa. Ademais, foi analisado de que forma a introdução desta modalidade contratual contribuiu para a precarização das relações de emprego. Para o alcance do resultado, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica em livros e periódicos sobre o tema, além da consulta à jurisprudência e a bancos de dados e relatórios produzidos por sítios oficiais, como o do IBGE.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho de Intermitente. Desemprego. Precarização.

Abstract: *This article aims examining the intermittent employment contract, more specifically if this contractual modality, created by law n° 13.467/2017, had the capacity to instigate employment generation in Brazil. With that in mind, first we will analyse*

* Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

** Advogada.

*** Advogada.

work as a national developing factor. Beyond this, we'll study the characteristics of this employment contract based on the dispositions in Consolidation of Labor Laws, in order to establish what is necessary to achieve an answer to the central problem, as is, if the implementation of this law managed to generate formal jobs, according to the legislative promess. In addition, it was analysed that the way this contractual modality was introduced contributed to the job insecurity of employment relationships. To achieve this, the research methodology used consists on books and journals, in addition to jurisprudence and reviews produced by official sites, as the IBGE's.

Keywords: *Labour Reform. Intermittent Employment Contract. Unemployment. Job Insecurity.*

1 INTRODUÇÃO

A denominada Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL), foi justificada, dentre outras razões, pela necessidade de reformulação das formas de contratação empregatícia no Brasil, em virtude do grande desemprego existente no país.

Uma dessas formas de contratação, inserida pela referida lei, foi o contrato de trabalho intermitente, que tem como característica primordial a prestação de serviços de maneira descontínua, mediante a convocação do empregador ao empregado.

Pretende-se perquirir se o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), gerou a criação de vagas de emprego formal do Brasil.

Desse modo, para buscar responder a questão, enfrentar-se-á, por primeiro, a política de geração de empregos, partindo-se do pressuposto de que o emprego é fator de desenvolvimento da nação. Após, buscar-se-á compreender as características do contrato de trabalho intermitente, para, então, observar, a partir de dados estatísticos posteriores à vigência da Reforma, especialmente por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e da Pesquisa Mensal de Emprego - PME, fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, se houve ou não a geração de empregos.

Os objetivos específicos consistem em examinar o emprego enquanto importante fator de desenvolvimento, investigar as características do contrato de trabalho intermitente a partir das disposições contidas na CLT (1943), bem como estudar os dados relativos à geração de empregos após a sua introdução em nosso ordenamento jurídico.

A relevância da temática tratada decorre da perspectiva de que são necessários o estudo e a análise da questão relativa à geração de empregos,

dada a instabilidade do cenário socioeconômico do Brasil. Assim, é imperioso analisar se a Reforma Trabalhista de 2017, a qual suprimiu diversos direitos e garantias dos trabalhadores sob a justificativa de criação de empregos, de fato, pode atingir esse objetivo, ou se é, apenas, um instrumento legal que atende ao capital em detrimento dos direitos de milhares de trabalhadores brasileiros.

A pesquisa realizada consiste no levantamento bibliográfico acerca da matéria, além do recolhimento e da análise de dados referentes ao desemprego e à criação de postos de trabalho intermitente, por meio do método dedutivo, partindo-se de premissas e conceitos gerais apresentados pela doutrina e de dados estatísticos para chegar-se a conclusões particulares.

No primeiro tópico, será demonstrado, a partir da análise de dados históricos do país, como o emprego e um mercado de trabalho forte possuem influência no desenvolvimento socioeconômico nacional. Posteriormente, no segundo tópico, serão destacados os principais pontos e as características do contrato de trabalho intermitente, na forma prevista na legislação atual para, no terceiro tópico, proceder-se ao estudo do cenário do mercado de trabalho nos primeiros anos de vigência da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), verificando se, de fato, está sendo alcançado o objetivo almejado com a regulamentação desta nova forma de contratação.

2 A IMPORTÂNCIA DO EMPREGO NO DESENVOLVIMENTO DA NAÇÃO

Para iniciar a discussão relativa à temática central da presente pesquisa, cabe analisar o emprego como fator de desenvolvimento da nação.

É sabido que todo ser humano possui direito ao desenvolvimento, conforme previsto na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, e que o emprego constitui um instrumento para o seu alcance, consoante elucida o art. 8º da referida declaração:

> Os Estados devem tomar, em nível nacional, todas as medidas necessárias para a realização do direito ao desenvolvimento, e devem assegurar, *inter alia*, igualdade de oportunidade para todos no acesso aos recursos básicos, educação, serviços de saúde, alimentação, habitação, emprego e distribuição eqüitativa da renda. Medidas efetivas devem ser tomadas para assegurar que as mulheres tenham um papel ativo no processo de desenvolvimento. Reformas econômicas e sociais apropriadas devem ser efetuadas com vistas à erradicação de todas as injustiças sociais. (ONU, 1986)

Isso porque, na perspectiva individual, o emprego é a forma pela qual o indivíduo consegue auferir renda para si ou para sua família e, em uma perspectiva coletiva, ele origina diversas relações políticas e econômicas.

Pode-se citar, como exemplo, o que ocorreu na Itália, país que, em meio a uma crise econômica, instituiu a Lei *Biagi,* em 2003, buscando atender aos imperativos do mercado diante das modificações ocorridas na estrutura da produção de bens e de prestação de serviços, que criou outras formas jurídicas de trabalho além da relação de emprego.

Na Espanha, também houve alterações na legislação trabalhista para atender ao mercado em meio a crises financeiras, como o Estatuto do Trabalho Autônomo, pelo qual foi criada a figura do trabalhador autônomo, que tem somente alguns direitos garantidos, como férias e negociação de acordos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Desse modo, nota-se que a criação de empregos é um importante meio que o Estado utiliza para prover o desenvolvimento.

De igual modo, é incontestável a importância do emprego na evolução socioeconômica do Brasil, como demonstra Pochmann (2008), ao realizar uma análise acerca da política de emprego nacional, a partir de dados estatísticos dos anos de 2004 a 2010 e considerando que, desde o ano de 2002, ocorreu um forte crescimento do ramo industrial no Brasil, impulsionado pelo aumento das exportações, tendo como resultado, também, o crescimento do Produto Interno Bruto - PIB. Tal contexto culminou com o aumento de empregos formais (BALTAR; MORETO; KREIN, 2006).

No período de 2004 a 2010, constatou-se que a renda nacional teve forte impulso dos rendimentos do trabalho, que aumentou para 14,8%, além de ter ocorrido uma significativa diminuição de 10,7% da taxa de desigualdade de distribuição dos rendimentos (POCHMANN, 2008).

Destaca-se, também, que, no intervalo de tempo supramencionado, notadamente após o ano de 2006, houve o crescimento do poder aquisitivo do salário-mínimo, além da redução do desemprego de 9,9% para 6,7%, no lapso de 2002 a 2012. Tudo isso estava aliado ao crescimento da renda média real do trabalho principal, que passou de R$1.056,80 para R$1.432,59, enquanto que o rendimento médio efetivamente recebido pelas pessoas aumentou de R$ 1.680,36 para R$ 1.948,34 (IPEA, 2018).

A partir de 2013, o Brasil passou por uma inflexão no que diz respeito ao desenvolvimento que vinha vivenciando, o que culminou com diversas manifestações populares contra o governo da época, movidas, principalmente, por denúncias de corrupção. Esse cenário acabou por instalar uma crise política, com o consequente enfraquecimento do governo, o que dificultou a reestruturação econômica (KOURY; REYMÃO, 2019).

Com o enfraquecimento político, que teve reflexo na diminuição do ritmo da economia nacional, o governo tomou medidas, pautadas, sobretudo, na contenção de gastos. A estratégia governamental surtiu efeitos negativos no cenário do emprego, com a diminuição de 1,6% no percentual de pessoas

ocupadas, segundo dados da Pesquisa Mensal de Empregos - PME, no ano de 2015 (IBGE).

É importante ressaltar, também, que o contexto econômico teve o impacto da limitação de gastos públicos, promovida por meio da Emenda Constitucional nº 96/2016, que realizou a contenção de despesas primárias, no âmbito do Poder Executivo, bem como do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União, além da Defensoria Pública da União, Ministério Público da União e Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, com o intuito de fazer com que o Brasil voltasse ao rumo de desenvolvimento econômico, por meio da diminuição de gastos e da priorização das despesas a serem realizadas.

O país passou a vivenciar uma conjuntura de crise econômica, a qual refletiu, significativamente, no processo de geração de empregos. O ramo industrial fez fortes reivindicações contra o alto custo do trabalho e a dificuldade de concorrência com os demais países, o que culminou na adoção, por parte do poder público, da diminuição do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, incidente sobre diversos produtos do mercado.

Aliado a isso, o governo instituiu a desoneração da folha de pagamento, que consistiu na mudança da forma pela qual o setor empresarial passou a contribuir para a Previdência Social, alterando a base de cálculo, que era a folha de pagamento, para a receita bruta das empresas. Ocorreu, assim, uma diminuição dos encargos tributários relativos às Contribuições Sociais que são pagos pelo empresariado à Previdência Social, cabendo mencionar, ainda, que a alíquota incidente também foi reduzida (KOURY; REYMÃO, 2019).

Foram, ainda, adotadas outras medidas pelo poder público com o intuito de equilibrar o custo do trabalho, instituindo-se, consoante o Relatório do Banco Central do Brasil (2015), o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários para Empresas Exportadoras, com a devolução dos valores pagos a título de impostos referentes ao Programa de Integração Social (PIS) e à Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins). Houve, ainda, a redução, tanto do Imposto de Renda das empresas, quanto do Imposto sobre Produto Industrializado (IPI) dos bens de investimento e de consumo (KOURY; REYMÃO, 2019).

Ocorre que, a partir de tais desonerações, o que se identificou no cenário econômico do país foi uma baixa na Formação Bruta de Capital Fixo e na produção industrial, ao invés do aumento do número de empregos.

Nota-se que, nos últimos dez anos, o Brasil enfrentou momentos socioeconômicos diversos, pois, primeiramente, houve um crescimento do PIB e do setor econômico, o qual contribuiu para o aumento no

número de empregos. Entretanto, após um período de crise, observou-se, automaticamente, uma queda na geração de empregos, o que permite inferir que o emprego está intrinsecamente relacionado ao desenvolvimento de uma nação (KOURY; REYMÃO,2019)

O cenário socioeconômico desfavorável dos últimos anos, principalmente a partir de 2014, gerou um grande aumento na taxa de desocupação no país. Esse e outros fatores fizeram com que, seguindo a lógica do ocorrido na Itália e na Espanha, houvesse reformas na legislação trabalhista, a qual se atribuía a queda na geração de postos de trabalho, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), que limitou diversos direitos dos trabalhadores, bem como trouxe inúmeras disposições prejudiciais aos empregados.

Dentre inúmeras outras mudanças, a Reforma criou uma nova modalidade contratual de trabalho, o intermitente, realizado de forma descontínua e sob a justificativa de gerar milhares de postos de trabalho.

É comum que, em cenários de crise econômica, o mercado de trabalho sofra alterações, que acabam por conduzir a formas de trabalho precário, com o fito de reduzir salários, direitos e benefícios, como é o caso do trabalho intermitente, para buscar aumentar a geração de empregos, mesmo que em detrimento de direitos e garantias fundamentais (COSTA, 2018).

Assim, considerando a instabilidade econômica do Brasil desde 2014 e a queda na geração de empregos, somadas à realidade de elevadas taxas de informalidade, perda de postos de trabalho na indústria e outras questões, com o objetivo de superar esse contexto de crise, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL) instituiu o trabalho intermitente.

É a partir desse contexto que o presente trabalho deve ser analisado, para a escorreita elucidação da problemática central, qual seja, se a implementação do contrato de trabalho intermitente possui o condão de gerar e fomentar a política de geração de empregos no Brasil.

3 O CONTRATO INTERMITENTE

Como já esclarecido, o presente trabalho possui como escopo uma análise acerca da viabilidade de aumentar a geração de empregos por meio do contrato intermitente. Desse modo, visando à elucidação da temática, torna-se imprescindível uma reflexão acerca desta nova modalidade de relação contratual de trabalho.

Por primeiro, para que se possa responder à questão problema, é necessário enfrentar a justificativa legislativa para a criação desta modalidade laboral, sua aplicação na legislação comparada, bem como a sua configuração a partir das características legais, doutrinárias e jurisprudenciais.

3.1 Acepções acerca do trabalho intermitente

Como é cediço, o trabalho intermitente é uma nova forma de contrato laboral, que foi introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL). Antes de se verificar o que estabelece o dispositivo legal que implementou este tipo de contrato, é importante demonstrar a razão pela qual o Poder Legislativo a criou, *in verbis*:

> Reforçamos que o **objetivo que pretendemos alcançar** com essa reforma é o **de modernizar as relações do trabalho**, **sem que haja precarização do emprego.** Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade. **Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente**. (BRASIL, 2016, grifo nosso).

A leitura da exposição de motivos do projeto de lei elucida o seu objetivo: a modernização das relações de trabalho, tendo como finalidade a geração de empregos. Entretanto, teria uma alteração dessa magnitude força suficiente para gerar empregos no mercado? Ou melhor, esse instrumento legal possui a capacidade de diminuir o desemprego e o subemprego no Brasil?

O contrato de trabalho intermitente encontra-se previsto nos art. 443, *caput* e 452-A e parágrafos da CLT[1]. A partir do texto legal, extrai-se que o trabalho intermitente é uma relação contratual de trabalho, firmada por um instrumento, necessariamente escrito, pela qual o trabalhador presta serviços de forma não contínua, porém, com subordinação ao empregador. Nesta perspectiva, Garcia esclarece que ele é, normalmente, móvel e mais flexível, na medida em que o trabalhador só recebe quando trabalha (2018).

---

[1] Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 1943).

Nesse tipo de contrato, os períodos de trabalho são alternados, sendo que, os de inatividade - ou seja, quando não há trabalho -, não são computados no tempo de serviço e nem remunerados (CASSAR, 2017).

Nesse contexto, Romar (2018) argumenta que neste modelo contratual o serviço se dá de forma descontínua, ou seja, as jornadas de trabalho não seguem uma sequência ininterrupta, de modo que os ciclos de trabalho são intercalados com períodos de ociosidade, havendo lapso temporal variável entre eles, que pode ser de horas ou até de meses.

A partir da acepção dos autores citados, extrai-se que o contrato de trabalho intermitente possui os requisitos inerentes à relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, uma vez que o serviço é prestado pessoalmente pelo trabalhador; subordinação, pois o empregado se encontra sujeito às ordens do empregador; onerosidade, pois a cada prestação de serviço corresponde uma contraprestação, ou seja, uma remuneração, logo, o trabalho não é gratuito. No que diz respeito à característica da não eventualidade, porém, como se configura como uma espécie de trabalho descontínuo, há dúvidas acerca da natureza jurídica do tempo em que o trabalhador não presta serviço.

Nesse sentido, Nogueira (2017) aduz que se trata de contrato por prazo indeterminado, já que o contrato por prazo determinado, como exceção à regra, precisa de autorização específica para a sua formalização, que não foi prevista pelo legislador.

Tendo por base essas acepções, observa-se que este tipo de trabalho pode gerar insegurança para o trabalhador em decorrência do período em que fica em inatividade, sem receber remuneração e sem contar como tempo de serviço, o que implica em uma forma de suspensão do contrato de trabalho.

Viabiliza-se, por meio da rigorosa correlação entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, a eliminação de diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos e feriados (DELGADO, 2019).

Por isso, essa alteração legislativa é muito controvertida, na medida em que os seus requisitos configuradores podem se constituir em fatores de elevada insegurança jurídica, aumentando o caráter de vulnerabilidade social e econômica inerente à maioria dos trabalhadores brasileiros.

3.2 O contrato intermitente na legislação comparada

A Reforma Trabalhista brasileira tomou como base as legislações de reformas de diversos países europeus que passaram por momentos de crise, como ocorreu na Espanha, em 2012, onde foram implementadas mudanças no contexto laboral tendentes a estabelecer uma maior flexibilidade salarial, de horários, e com menos encargos para as empresas (GÓMEZ, 2017). Na

Espanha, contudo, o trabalho intermitente é limitado às atividades empresariais que demandam serviços sazonais, como o escoamento de produção agrícola e serviços de socorristas de jogos de futebol, entre outros.

A Itália também passou por um cenário de mudanças legislativas no âmbito laboral, ocasião em que foi criado o trabalho intermitente denominado como "*lavoro intermitente o a chiamata*" como modalidade contratual, por meio do Decreto Legislativo nº 81/2015, com o intuito de modernizar e flexibilizar as relações laborais, assim como de regulamentar os trabalhos informais. No ordenamento jurídico italiano, o trabalho intermitente é tratado como um contrato pelo qual o empregado se coloca à disposição de um empregador em potencial, o qual poderá utilizar a sua mão de obra de forma descontínua (NOGUEIRA, 2017).

No modelo italiano[2], há limitações ao uso desta modalidade contratual, por exemplo, a legislação expressamente veda a utilização deste trabalho pela substituição de trabalhadores que exercem o direito de greve, ou por empregadores que não realizaram a avaliação de risco em aplicação da legislação de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores ou, ainda, em empresas em que tenha havido demissão coletiva nos últimos seis meses.

Em Portugal, também houve a regulamentação do trabalho intermitente na legislação trabalhista, como se verifica a partir da Lei 7º/2009, que, em seu artigo 157, estabelece:1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade; 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. (PORTUGAL, 2009).

No entanto, o trabalho intermitente em Portugal, apesar de ter sido uma das inspirações para a criação desta modalidade contratual no Brasil, é instituído de forma mais protetiva, garantindo-se ao trabalhador um valor proporcional durante o período de instabilidade.

Não somente isso, em Portugal, é garantido ao trabalhador o tempo mínimo de prestação de serviço anual, qual seja, seis meses, sendo, no mínimo,

---

[2] *Art. 14- E' vietato il ricorso al lavoro intermittente: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori* (ITÁLIA. Decreto Legislativo nº 81, 2015).

quatro consecutivos, como estabelecido no artigo 159[3]. Todavia, durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito à compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento coletivo de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a ser paga pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, nos termos do artigo 160. (PORTUGAL, 2009).

Constata-se, desse modo, que, embora a legislação trabalhista portuguesa tenha sido uma fonte para a instituição do contrato intermitente no Brasil, aqui fora regulamentado de forma mais nociva ao trabalhador, por autorizar um período de inatividade totalmente desprotegido, sem nenhum tipo de garantia de renda, muito menos de certeza.

Nos Estados Unidos e na Inglaterra também há a regulamentação do trabalho intermitente, chamado de "*zero-hour contracts*", ou "contrato a zero hora", denominação que advém do fato de o trabalhador não saber quantas horas irá trabalhar, ou seja, "são acordos nos quais as pessoas concordam em estar disponíveis para trabalhar como e quando necessário, não tendo, contudo, horários ou números horas de trabalho garantido" (FERNANDES, 2016).

Em vista disso, observa-se que o Brasil não é pioneiro no que se refere à regulamentação do trabalho intermitente.

A similitude entre o contrato intermitente que foi implementado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL) e os demais diplomas internacionais decorre do fato de que, em todos esses países, esse tipo de contrato laboral decorre da necessidade de se impulsionar o mercado. Em outros termos, tais mudanças legislativas ocorreram em cenário de profunda crise, no qual seria necessária, supostamente, a criação de mecanismos que fornecessem instrumentos para a superação de instabilidades econômicas.

Entretanto, observa-se que a forma como fora instituída esta nova modalidade contratual no Brasil revela uma flexibilização muito maior do que a prevista nos diplomas estrangeiros, a qual não é, necessariamente, boa para o empregado, uma vez que se trata da parte mais vulnerável da relação de trabalho, por ser subordinado juridicamente. Em decorrência desta vulnerabilidade, o trabalhador submete-se a situações desfavoráveis, pelo receio de ficar sem emprego, considerando, principalmente, o atual contexto econômico do país.

A criação do contrato de trabalho intermitente teria, como premissa central, a ideia de que flexibilizar direitos, supostamente, geraria empregos.

---

[3] Artigo 159. Período de prestação de trabalho
1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.
2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

Contudo, nos países onde esta modalidade contratual é comum e foi instituída com o mesmo intuito da legislação brasileira, qual seja, criar empregos, observa-se que não houve um aumento de postos de trabalho, havendo, tão somente, a precarização das relações empregatícias.

Ao analisar o cenário na Espanha, Gómez (2017) constata que não foram criados novos postos de trabalho, pelo contrário, a taxa de desemprego entre os jovens é de, aproximadamente, 40%, sendo possível afirmar que a flexibilização, oriunda das novas modalidades de trabalho, incluindo o intermitente, não trouxe o fomento de empregos tão esperado pela Reforma Trabalhista espanhola, mas, ao contrário, criou uma geração de pessoas super qualificadas, que ganham salários ínfimos.

3.3 Características gerais do trabalho intermitente

Com base nos arts. 443 e 452-A da CLT (1943), a modalidade de trabalho intermitente é uma nova forma de contratação, segundo a qual não há necessidade de o empregado prestar serviços de forma habitual. Importante mencionar que, logo após o advento da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), houve a edição da Medida Provisória n° 808 (BRASIL, 2017), alterando diversos dispositivos que, inicialmente, disciplinavam esta modalidade contratual. No entanto, como não houve conversão desta MP em lei, ela perdeu sua vigência, retornando-se ao texto originário da Reforma Trabalhista.

Quando vigorava a MP 808/2017 (BRASIL), havia um detalhamento acerca do conteúdo da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) quando da contratação sob a forma do trabalho intermitente, que assegurava uma proteção maior ao trabalhador, como, por exemplo, o direito à remuneração da hora noturna superior ao da diurna, que não está presente no atual texto da CLT (1943), o que leva a concluir que a hora noturna pode ser inferior ao valor da diurna. Demais disso, verifica-se que o dispositivo que disciplina o trabalho intermitente foi elaborado de forma genérica, abrindo margem para possíveis violações às garantias fundamentais.

Nesse sentido, Cassar aduz que a lei, ao determinar que este contrato seja firmado de forma, necessariamente, escrita e anotado na CTPS do empregado, deixa claro que o trabalhador contratado oralmente e de forma tácita para prestar serviço de forma intermitente não será regido pelo art. 452-A e sim pelo art. 4º, devendo lhe ser aplicadas as demais regras da CLT (1943), o que permite que se perceba o porquê de o contrato intermitente ser prejudicial ao trabalhador, pois exclui os direitos estendidos aos demais empregados (CASSAR, 2017).

O §1º do art. 452-A da CLT (1943) regula a convocação do trabalhador intermitente para prestar serviços, disciplinando que o empregador deverá,

com pelo menos três dias corridos de antecedência, informar o empregado da convocação para a prestação de serviços. Este dispositivo, de forma elucidativa, transfere para o empregado, que, por si só, já é vulnerável, os riscos da atividade, previstos no art. 2º da CLT, os quais pertencem ao empregador por ser detentor dos meios de produção.

Em outros termos, os riscos da atividade, segundo Delgado (2019), são de exclusiva responsabilidade do empregador, ou seja, é ele que deve suportar os ônus decorrentes de sua atividade empresarial e, até mesmo, do contrato empregatício celebrado.

Todavia, o empregado que trabalha na modalidade intermitente, apesar de sua hipossuficiência, arca com o risco de não contar, por exemplo, com a remuneração devida pela prestação continuada de serviços.

Assim, essa modalidade de trabalho favorece única e exclusivamente a parte mais forte da relação, permitindo ao empregador a busca incessante pelo lucro, sem assumir o risco inerente à atividade empresarial (GARCIA, 2018).

A convocação do empregado intermitente para trabalhar deve observar o prazo de até três dias corridos antecedentes à prestação do serviço, o que, em tese, permitiria que o empregado tivesse mais de um emprego.

Em um cenário utópico, é até possível uma pessoa ter mais de uma fonte de trabalho, entretanto, tendo como base a realidade fática, na qual um trabalhador possui contas fixas mensais, uma família, em um contexto de um país subdesenvolvido, onde os serviços públicos, como transporte e saúde, são deficitários, de que forma um trabalhador poderia ter duas ou mais fontes de trabalho intermitente, se a convocação pode ocorrer até três dias corridos antes da prestação de serviço? Não há como manter um cronograma que permita conciliar dois ou mais trabalhos nesses termos, considerando as diversas vicissitudes naturais da vida.

Garcia destaca que o empregado, na vida real, dificilmente conseguirá conciliar mais de um emprego, ao não saber desde logo o período em que trabalhará, assim como quanto tempo que ainda terá disponível para realizar outras atividades. O autor ainda alerta sobre a possível perda de qualidade de vida dos trabalhadores nessa modalidade contratual, uma vez que pode gerar impactos sociais negativos e prejuízos às pessoas que vivem exclusivamente de sua força de trabalho (GARCIA, 2018).

Depois de realizada a convocação para o trabalho, o empregado, com base no que dispõe o §2º do art. 452-A da CLT (1943), possui o prazo de 24 horas para responder se aceitará ou não a prestação de serviço; segundo o dispositivo legal, o silêncio implica na recusa, o que, *per si*, não descaracteriza o elemento subordinação.

O §5º do art. 452-A da CLT (1943) trata do período de inatividade, interregno no qual não haverá prestação de serviço, nem cômputo do tempo

como à disposição do trabalhador, podendo este prestar serviços a outros empregadores, como ressalta Di Benetto:

> O contrato de trabalho intermitente criado pelo art. 452-A é uma modalidade ultra flexível de jornada de trabalho chamada em outros países de contrato zero hora e limitada para algumas atividades. **Entretanto, o contrato de trabalho intermitente foi incluído na CLT sem nenhuma restrição**. Pela redação aprovada, qualquer trabalhador em qualquer setor (exceto os aeronautas, art. 443, § 3º) pode ser contratado por hora, e o período de inatividade pode ser de horas, dias ou meses. (2017, p. 559, grifo nosso).

A observação é importante na medida em que não se verifica, na legislação brasileira, nenhum tipo de limitação legal ao período de inatividade concernente a esta modalidade contratual, nele residindo o maior fator de insegurança do trabalhador, uma vez que não há nenhum tipo de limitação ao período no qual o empregado ficará sem prestar serviços.

No texto da então MP 808 (BRASIL, 2017), havia a disposição de que a inatividade não poderia ultrapassar o período de 1 (um) ano, caso contrário, o contrato seria considerado rescindido. Porém, na atual redação, não há menção acerca da duração do período de inatividade.

O tempo de inatividade, juntamente com a omissão legislativa referente à delimitação temporal, implica na precarização do emprego nessa modalidade atípica de contratação. O ponto nevrálgico, todavia, é que a formalidade da contratação cede lugar para a lógica da exclusão dos trabalhadores (ATAÍDE; VERBICARO; MARANHÃO, 2019), em evidente precarização, que relega o trabalhador a uma situação de extrema vulnerabilidade, sem saber quando será chamado para prestar serviços.

Além da inatividade, outras desvantagens dessa modalidade contratual ao trabalhador dizem respeito ao FGTS e à previdência, uma vez que o empregado vai precisar trabalhar mais tempo para fins de aposentadoria e, não obstante haja recolhimento do FGTS e INSS, estes são realizados apenas em relação ao período trabalhado, que será descontínuo (VIEGAS; MOREIRA, 2018). É o que se depreende do §8º do art. 452-A da CLT (1943), que, combinado com o artigo 6º da Portaria 349 do Ministério do Trabalho (2018), permite que se conclua que a obrigatoriedade dos recolhimentos de FGTS e INSS, pelo empregador, limita-se ao tempo trabalhado pelo empregado.

A questão relacionada às férias dos empregados contratados nesta modalidade encontra-se disciplinada no §9º do art. 452-A da CLT (1943), o qual define que, a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Contudo,

em que pese esta previsão, o empregado, na prática, pode acabar realizando outras atividades laborativas no período de férias em razão das necessidades financeiras, deixando, assim, de descansar efetivamente (GARCIA, 2018).

Com base no exposto, observa-se que o contrato de trabalho intermitente, dadas as suas peculiares características, deve ser realizado somente de forma excepcional, considerando a possibilidade de afastamento de alguns direitos inerentes à condição do trabalhador enquanto agente hipervulnerável.

Como se trata de uma modalidade de contratação visando à superação de um momento de crise econômica pelo qual passa o país, torna-se necessário investigar, se, mesmo após cerca de três anos da sua criação, houve alguma mudança socioeconômica no contexto da política de geração de emprego, temática a ser elucidada na próxima seção deste trabalho.

4 A GERAÇÃO DE EMPREGOS INTERMITENTES APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Nesse ponto, estabelecidas as premissas relativas ao contrato de trabalho intermitente e tendo em mente que o emprego é, notadamente, importante para o desenvolvimento da nação, torna-se possível traçar as diretrizes para a resposta da problemática que circunda este trabalho, buscando responder se a introdução do contrato de trabalho intermitente em 11.11.2017 gerou vagas de emprego formal no Brasil.

Como mencionado, a partir de 2014, o desemprego aumentou em todas as regiões brasileiras, sendo que o impacto da desaceleração econômica em cada uma delas ocorreu de maneira diversificada. No entanto, houve um aumento contínuo das taxas de desemprego, ainda que em intensidades diferentes (COSTA, 2014).

Martins, Feres e Beluzzi (2017) lembram que, na década de 1990, o país enfrentou inúmeros abalos financeiros, sociais e econômicos, que geraram dezenas de milhões de desempregados. A solução então preconizada pelo Governo fora a flexibilização de direitos trabalhistas, na tentativa de gerar empregos. Das diversas leis aprovadas entre 1990 e 2000, algumas tiveram maiores impactos do que outras, tais como, a flexibilização da jornada de trabalho (mediante a implementação do banco de horas - Lei n. 9.601/1998) e a flexibilização do salário (participação nos lucros e resultados - Lei n. 10.101/2000), a que se sujeitaram os trabalhadores.

Entretanto, mesmo com a flexibilização dos direitos trabalhistas, a taxa de desemprego permaneceu incólume. Aduzem Martins, Feres e Beluzzi (2017), que houve o aumento da taxa de desemprego durante toda a década, quadro que só veio a ser alterado nos anos 2000, principalmente a partir de 2004, quando ocorreu o crescimento do PIB em patamares mais elevados.

Isso significa dizer que a história recente da economia do país demonstra que o desempenho do mercado de trabalho não está vinculado às supostas inflexibilidades da legislação laboral, mas sim ao crescimento econômico e à adoção de políticas que promovam um modelo de crescimento compatível com a queda na taxa de desemprego e o avanço do padrão de vida dos trabalhadores (MARTINS; FERES; BELUZZI 2017).

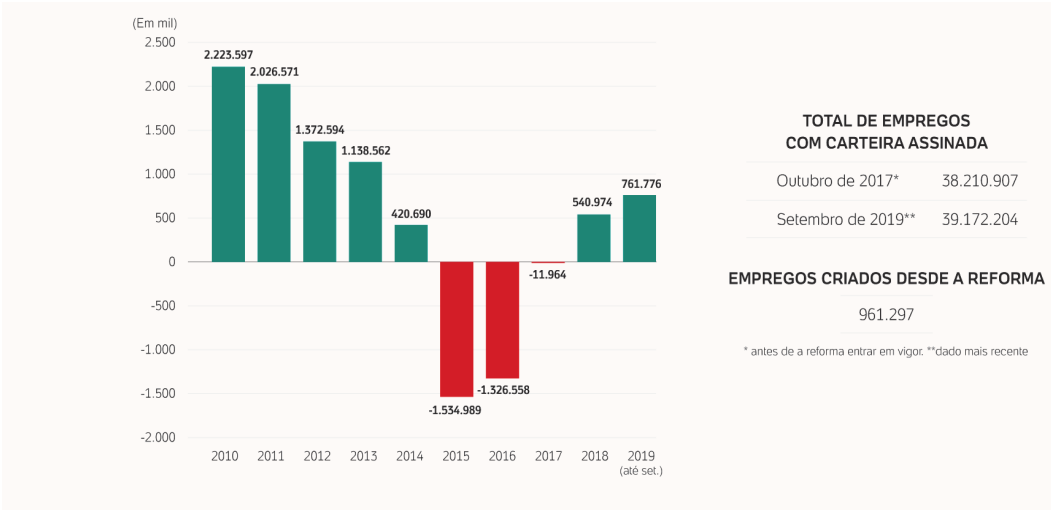
Apesar do Brasil já ter, no passado recente, enfrentado um cenário muito parecido com o atual, a aposta legislativa consolidou-se no mesmo sentido, ou seja, de flexibilizar direitos trabalhistas, visando à geração de empregos formais, por diversos meios, dentre eles, a criação do contrato de trabalho intermitente.

4.1 O contrato de trabalho intermitente fomentou a geração de novos empregos formais no Brasil?

Com base em tudo o que fora exposto, passa-se a analisar a taxa de desemprego durante a criação desta nova modalidade contratual e dois anos após a vigência da lei.

Os gráficos abaixo demonstram a taxa de empregos formais na época da criação do trabalho intermitente em 2017 e atualmente:

Gráfico nº 1 - Criação de vagas com carteira assinada



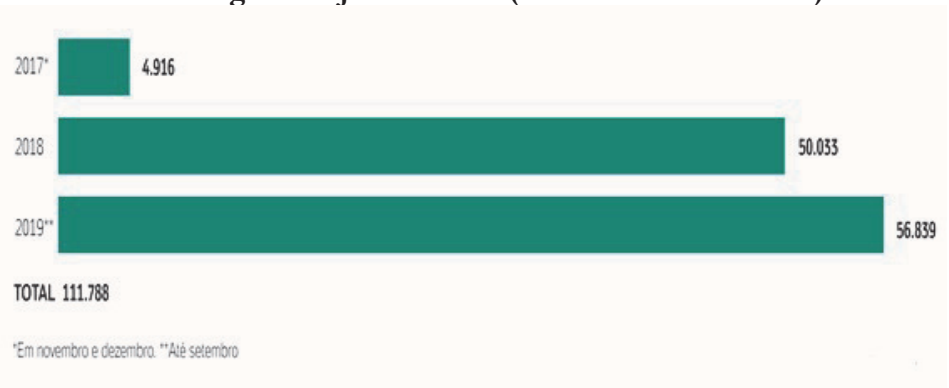
Fonte: IBGE / UOL (2019).

Analisando o gráfico colacionado, chega-se à ilação única de que não houve a esperada geração de empregos por meio da implementação do contrato de trabalho intermitente, uma vez que os dados mostram que a taxa de desemprego pouco mudou depois da aprovação da Reforma.

A pesquisa revela que, de outubro de 2017 a setembro de 2019, foram criados exatos 961.297 empregos formais. Isso significa dizer que a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL) não fomentou a esperada geração de empregos como se propunha. Notadamente, houve uma diminuição nas taxas de desemprego, entretanto, considerando a magnitude das mudanças advindas da Reforma Trabalhista, não há como atestar que a promessa da referida lei tenha sido cumprida ante ao inexpressivo número de empregos gerados.

Em relação aos dados obtidos acerca da formalização de trabalhos sem jornada fixa, ou seja, contratos de trabalho intermitente propriamente dito, os números obtidos em pesquisa realizada com base nos dados do CAGED também não se mostram satisfatórios:

Gráfico nº 2 - Vagas sem jornada fixa (trabalho intermitente)



Fonte: Caged / UOL (2019).

Os dados do CAGED (IBGE, 2019), relativos ao ano de 2018, também revelam que o trabalho intermitente no primeiro ano após a Reforma Trabalhista, representou 0,13% do total de vínculos ativos, com média de permanência de cinco meses e salário médio de R$ 770,60, abaixo, portanto, do mínimo legal.

Nesse sentido, Alexy (2006) aduz que a adequação e a necessidade expressam a exigência de uma máxima realização em relação às possibilidades fáticas. A adequação, para o teórico, consiste em escolher, dentre dois ou mais meios, o mais adequado para a solução do caso, ou seja, este critério demonstra o aspecto da otimização, uma vez que elimina os meios inadequados. Já a necessidade, consiste na premissa de que, dentre dois meios aproximadamente

adequados, seja escolhido aquele que intervenha trazendo prejuízos menos intensos. A necessidade, por sua vez, traz a ideia de eficiência, uma vez que, em razão da existência de um meio que intervém menos, e é igualmente adequado, uma posição pode ser melhorada sem que isso ocorra às custas da outra.

Considerando os números apontados, e os correlacionando com os ensinamentos de Alexy, pode-se afirmar que a criação do contrato de trabalho intermitente não foi um meio adequado ao que se propôs, uma vez que não se observa uma otimização no implemento deste tipo de contrato. Em outros termos, o Governo, à época da criação da lei, poderia ter observado outras formas para o fomento de empregos que não à flexibilização de direitos, dado que a geração de postos de trabalho está relacionada ao desenvolvimento social e econômico do país, bem como a outros fatores distintos da legislação trabalhista.

De igual modo, a criação desta modalidade contratual não atendeu ao requisito da necessidade, uma vez que fora ineficiente, haja vista ter sido o meio mais oneroso ao trabalhador brasileiro, que já sofre com seu inerente caráter de hipossuficiência jurídica, social e, muitas vezes, financeira. Desta feita, havia outros meios menos onerosos para a formalização de empregos que não a criação de uma nova modalidade contratual que somente extirpou diversos direitos trabalhistas.

Sendo assim, realizando um paralelo com a teoria de Alexy, conclui-se que a criação desta nova modalidade contratual não atendeu à máxima da proporcionalidade, por ser inadequada, logo, ineficiente, bem como por não ser necessária, haja vista a possibilidade de escolha de outros meios menos onerosos ao trabalhador brasileiro.

Por fim, cabe ressaltar que a resposta da problemática central fora atingida por meio de dados emitidos por órgãos federais de pesquisa, a partir de uma análise de números objetiva, que permitiu observar que a mitigação de direitos não gera empregos.

Entretanto, é importante mencionar o desdobramento lógico da resposta do problema de pesquisa, qual seja, a precarização do trabalho. De fato, conforme se visualiza dos dados colacionados, houve o aumento, mesmo que inexpressivo, de vagas de emprego, porém, é de suma importância ressaltar sob que circunstâncias tais postos de trabalho se consolidam no atual mercado, o que se passa a enfrentar.

4.2. A precarização advinda do contrato de trabalho intermitente

Considerando os fundamentos expostos no item anterior, chegou-se à resposta conclusiva de que a criação do trabalho intermitente, enquanto nova modalidade contratual, não atingiu a finalidade que o legislador buscava, isto é, a geração de milhares de novos postos de empregos.

De fato, com base nos dados colacionados, observa-se que houve um aumento medíocre no número de postos de trabalho. No entanto, tais empregos possuem a grave característica da precarização da relação de trabalho.

Conforme elucidam Brito Filho, Garcia e Ferreira (2019), apesar de o trabalho intermitente ter um papel importante no mercado, especialmente em segmentos específicos da atividade econômica, como no de turismo e hospitalidade, a sua regulamentação foi extremamente prejudicial para os trabalhadores, relegando-a a uma precariedade maior, com resultados imprevisíveis nas demandas judiciais.

A precarização da relação de trabalho é o oposto do trabalho decente, conforme aduz o mesmo autor (BRITO FILHO; GARCIA; FERREIRA, 2019). O trabalho decente, em perspectiva que se pode chamar de institucional, é compreendido como um conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho, encontrar meios que assegurem a sua subsistência e dos que lhes são dependentes, prestando o trabalho de forma que preserve sua dignidade.

A contrario sensu, a relação de trabalho precária retira do trabalhador possibilidade de acesso a direitos a ele inerentes. Tal realidade é observada no trabalho intermitente, por ser uma modalidade anômala de contrato de trabalho que deturpa toda a lógica protetiva e de continuidade que existia no ordenamento trabalhista. Ademais, esta forma contratual desconsidera os próprios pressupostos necessários para a configuração da relação de emprego, flexibilizando a não eventualidade, transferindo parte dos riscos da atividade econômica para o empregado e enfraquecendo a onerosidade (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Essa característica de precarização da relação laboral conduz ao questionamento, perante o Judiciário, de dispositivos que regulamentam essa espécie de trabalho.

Tramita no STF a ADI 6154 (2019), sob relatoria do Ministro Edson Fachin, a qual questiona a constitucionalidade dos arts. 443, *caput* e §3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da CLT (1943). A referida ação fora ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), e tem como fundamento principal o fato de que regimes de flexibilização, como o trabalho intermitente, violam diversos princípios constitucionais.

De acordo com a Confederação, o Direito do Trabalho, baseados nos princípios, busca delimitar o mínimo existencial que se integra ao patrimônio jurídico do empregado e serve de limite para os avanços e as flexibilizações das leis trabalhistas. A Confederação autora fundamenta que o trabalho intermitente viola o princípio da igualdade, pois a contratação intermitente pode ser utilizada como forma de obter mão de obra a custo muito menor, inserindo o cidadão em uma relação de trabalho precária.

A ausência de garantia de remuneração mínima ao trabalhador, quando este não estiver prestando serviços, acrescenta a CNTI, afronta, ainda, os dispositivos constitucionais que tratam do salário mínimo. "O empregado é reduzido a mais uma ferramenta à disposição do empregador, sendo irrelevante se ele terá ou não condições de atender às suas necessidades vitais básicas" (STF, 2019), afirma.

Por fim, para a Confederação, os dispositivos questionados ferem também normas constitucionais referentes à proteção ao trabalhador, à valorização ao trabalho, à jornada de trabalho e ao direito a férias (STF, 2019).

Ainda nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu a primeira decisão no sentido da legalidade do contrato de trabalho intermitente, exarada por sua 4ª Turma (2019), em um processo no qual a empresa recorrente buscava a reforma do julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que havia declarado a ilegalidade do contrato intermitente utilizado pela mesma.

O recurso da recorrente foi provido e houve reconhecimento pelo Relator, Ministro Ives Gandra Martins, de que se trata de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego (TST, 2019). Para o julgador, este tipo de contrato não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho[4].

---

[4] I) AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacifica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. *In casu*, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional,

A tese central do Relator do processo foi a de que a normatização da jornada intermitente era necessária, conferindo direitos a trabalhadores que outrora estavam na informalidade, de modo a gerar mais empregos formais. Entretanto, tal entendimento não se trata de decisão vinculativa, uma vez que fora um julgamento turmário, ou seja, não demonstra, necessariamente, o posicionamento sólido da Corte Trabalhista, motivo pelo qual ainda é discutível a legalidade ou a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, o qual ainda se encontra pendente de julgamento pelo STF.

Observa-se, portanto, que se trata de uma temática notoriamente polêmica, haja vista as controvérsias existentes acerca da constitucionalidade dos dispositivos que regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Apesar disso, pode-se afirmar, com toda certeza, haja vista os dados contidos no presente trabalho, que a criação desta modalidade contratual não fomentou a geração de empregos esperada. Muito aquém disto, houve uma ínfima redução na taxa de desemprego nacional desde a implementação da nova lei, o que demonstra a ineficiência da sua regulamentação, uma vez que o

---

ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa". 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como "intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de Revista conhecido e provido (BRASIL. TST. RR 104540620185030097, 2019).

objetivo colimado, qual seja, a transformação do trabalho informal em formal, não ocorreu. Ao contrário, precarizou-se, tendo em vista que os empregados submetidos a este tipo de regime padecem com a falta de segurança jurídica inerente a esse tipo de contrato.

Conforme elucidam Koury e Reymão (2019), no contrato intermitente, não é assegurada uma quantidade mínima de trabalho em um dado período e, portanto, não há garantias de uma renda mensal mínima. Por mais que o trabalhador fique à disposição para ser convocado pelo empregador, esse período não é computado no tempo de serviço. Não fica estabelecida, claramente, a periodicidade do pagamento dos valores do período de trabalho, tampouco quanto ao pagamento das férias. Não lhe é assegurado o levantamento do FGTS durante a vigência do contrato intermitente, mesmo que o trabalhador permaneça longos períodos em inatividade. Desse modo, é evidente o contexto de insegurança e imprecisão no qual o trabalhador fica submetido e aos potenciais prejuízos a ele impostos pela criação desse instituto.

Portanto, é possível afirmar que, nem mesmo sob a justificativa da modernização das relações laborais, pode-se submeter os trabalhadores a formas de contratação precárias, ou seja, aquelas em que são preteridos inúmeros direitos constitucionalmente conquistados.

Considerando o subdesenvolvimento do país e a situação de pobreza em que se encontra grande parte da população brasileira, muitos trabalhadores submetem-se a essas condições de trabalho por serem hipossuficientes. Entretanto, o Estado não pode utilizar, em prol da maximização dos números de empregos formais, a redução dos trabalhadores a condições precárias de trabalho e a hipossuficiência jurídica, social e financeira de milhares de brasileiros.

Conforme se demonstrou, as taxas de desemprego somente diminuirão a partir do alcance do desenvolvimento econômico e social. A história recente brasileira demonstrou cabalmente que a mitigação de direitos não gera empregos, e, na realidade, apenas precariza as relações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho possui como temática geral o contrato de trabalho intermitente e a política de geração de empregos. Desse modo, para o deslinde do tema, fez-se necessário examinar estudos relacionados à seara dos direitos sociais, com ênfase nos direitos do trabalho e econômico.

Com base nisso, na primeira seção, buscou-se demonstrar a importância do emprego no desenvolvimento da nação, a fim de elucidar de que forma o emprego formal pode contribuir para a melhoria do cenário social e econômico de um país. Na segunda seção do trabalho, buscou-se demonstrar

as características gerais do contrato de trabalho intermitente, a partir da análise da exposição de motivos do projeto de lei de sua criação, destacando o tratamento que lhe é conferido em algumas legislações estrangeiras, o que permitiu vislumbrar as similitudes e as diferenças entre as regulamentações do trabalho intermitente implementado no Brasil e em outros países. Na terceira seção do trabalho, correlacionaram-se as duas seções anteriores, buscando analisar se houve ou não a geração de empregos a partir do advento do contrato intermitente.

Acredita-se que o presente trabalho possui grande relevância acadêmica ao demonstrar que o cenário de crise social e econômica enfrentado pelo Brasil quando da edição da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), não foi o único responsável pela mitigação de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, vez que existe, indiscutivelmente, uma tendência por parte das autoridades para estabelecer um regime no qual o Estado tenha menos intervenção nas relações trabalhistas.

O resultado alcançado com a presente pesquisa e a resposta da pergunta central do trabalho - se a previsão da modalidade de contratação intermitente possui a capacidade de gerar empregos no Brasil -, foi que a introdução da jornada intermitente não teve o condão de gerar milhões de empregos, conforme era o objetivo do legislador. Muito pelo contrário, houve uma ínfima diminuição na taxa de desemprego, com a geração de poucos e precários postos de trabalho.

Em síntese, além de não ter gerado grande fomento na política de geração de empregos, a introdução do contrato intermitente, na legislação trabalhista, formalizou e legalizou a precarização das relações de trabalho já existentes.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

ANTUNES, Leda. Mais mudanças no emprego: Nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. **UOL Economia**. Disponível em: https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#mais-mudancas-no-emprego. Acesso em: 12 nov. 2019.

ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, pp. 191-223, fev. 2019.

BALTAR, Paulo; MORETTO, Amilton; KREIN, José Dari. O emprego formal no Brasil: início do século XXI. *In*: KREIN, José Dari (org.). **As transformações no mundo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, pp. 15-35.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 808, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n º 5.452, de 1 º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 22 ago. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI que questiona trabalho intermitente tramita em rito abreviado.** Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR 104540620185030097**, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019. Disponível em: http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=74472&dtaPublicacaoStr=09/08/2019%2007:00:00&nia=7370448. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; GARCIA, Anna Marcella Mendes; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direito ao trabalho:** reforma trabalhista e temas afins. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista. Lei 13.467/2017. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Patrícia Lino et al. Impactos da crise no mercado de trabalho: 2014 a 2016. *In*: MORETTO, Amilton José (org.). **As transformações no mundo do trabalho e o Sistema Público de Emprego como instrumento de**

inclusão social. 1. ed. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DI BENEDETTO, Roberto. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Revista Espaço Jurídico**, v. 18, n. 2, pp. 545-568, 2017.

FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. 2016. **Os trabalhistas**. Disponível em: http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/#sdfootnote23sym. Acesso em: 3 out. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GÓMEZ, Manuel V. **A reforma da Espanha que inspirou Temer:** mais empregos (precários) e com menores salários. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil /2017/06/16/economia/1497635788_119553.html. Acesso em: 15 nov. 2019.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa:** 2003-2015. Série Indicadores, 2016, p. 239. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/ Evolucao MercadoTrabalho/retrospectiva2003_2015.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA EM ECONOMIA APLICADA. **IPEADATA:** Banco de dados do Instituto de Pesquisa em Economia Aplicada. 2018. Disponível em: http://www.ipeadata.gov.br. Acesso em: 20 ago. 2019.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81, de 2015**. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Disponível em: https://www.informaimpresa.it/?task=callelement&format=raw&item_id=2010&element=8513da06-2f9b-4fa6-8d76-04b434b48976&method=download. Acesso em: 15 set. 2019.

KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante; REYMÃO, Ana Elizabeth. O trabalho intermitente e a precarização do mercado de trabalho formal. *In*: ROCHA, Cláudia Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia

Zanotelli de. (Org.). **O Direito e o Processo do Trabalho no Século XXI**. 1. ed. Belo Horizonte: Virtualis, 2019, pp. 105-126.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 29 ago. 2019.

MARTINS, Ana Paula; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, pp. 149-166, dez. 2017. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456. Acesso em: 20 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, pp. 129-149, 2017. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/125435. Acesso em: 24 out. 2019.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento**. Adotada pela Revolução n.º 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/decl_direito_ao_desenvolvimento.pdf. Acesso em: 24 set. 2019.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei 7º/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: https://dre.pt/application/conteudo/602073. Acesso em: 29 ago. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 22, n. 2, pp. 73-84, 2018.

VIEGAS, Claudia Mara; MOREIRA, Samantha Caroline. Aspectos inconstitucionais da reforma trabalhista e seus impactos na seguridade social. *In*: ROCHA, Claudio Jannotti; PLATON, Teixeira de Azevedo Neto; MARTINS, Rafael Lara (Org.). **Direito e trabalho nos 30 anos da Constituição:** experiências e desafios no âmbito do direito do trabalho e previdenciário. 1. ed. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.

REPERCUSSÕES DO FATO DO PRÍNCIPE NO PROCESSO DO TRABALHO: PRIMEIRAS IMPRESSÕES CIENTÍFICAS

Felipe Bernardes [1]
Ney Maranhão [2]
Sérgio Torres Teixeira [3]

1) Introdução

A situação pandêmica vivenciada no Brasil e no mundo em função da Covid-19 tem gerado efeitos jurídicos em múltiplas dimensões, inclusive e especialmente no âmbito das relações laborais. Um dos temas que tem suscitado forte debate é a possibilidade de configuração do chamado "fato do príncipe", regulado no artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, em processos trabalhistas nos quais é objeto de pretensão o pagamento de verbas rescisórias em face da terminação do contrato de emprego durante o período da pandemia do novo coronavírus.

Nesse contexto, partindo da premissa de que o tema certamente será objeto de alegação e decisão em inúmeros processos judiciais, torna-se necessário investigar qual(is) o(s) mecanismo(s) processual(is) pertinente(s) para fazê-lo. Além disso, importante investigar quem seria o legitimado para

---

[1] *Felipe Bernardes* é Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Professor convidado em Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho e em pós-graduações.

[2] *Ney Maranhão* é Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Pará. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Federal do Pará (Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma - La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Coordenador do Grupo de Pesquisa "Contemporaneidade e Trabalho" - GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). Professor convidado em diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (PA-AP). Titular da Cadeira nº 30 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira nº 25 da Academia Paraense de Letras Jurídicas. E-mail: ney.maranhao@gmail.com / Facebook: Ney Maranhão II / Youtube: Prof. Ney Maranhão / Instagram: @neymaranhao

[3] *Sérgio Torres Teixeira* é Doutor em Direito. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Professor da Universidade Federal de Pernambuco e da Universidade Católica de Pernambuco. Diretor da Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 6ª Região. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

arguir o fato do príncipe: apenas o autor, somente o réu ou ambos? Necessário, ainda, analisar o procedimento a ser adotado, incluindo recursos eventualmente cabíveis e a questão das despesas processuais envolvidas.

No presente estudo, responderemos a tais indagações, deixando claro que nosso objetivo não é analisar se a situação da pandemia configura, ou não, fato do príncipe, no plano do direito material. Nosso objetivo consiste tão somente em investigar aspectos processuais inerentes à respectiva alegação em processos trabalhistas.

Para atingir tal desiderato, partiremos da análise histórica do instituto da denunciação da lide, desde as suas origens até os dias atuais, o que permitirá melhor compreender o alcance do artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho. Demonstraremos como, ao longo dos séculos, determinados paradigmas foram rompidos, bem como a necessidade atual de superar mais um aspecto da tradição processual a respeito.

Estudaremos, ainda, o posicionamento da jurisprudência trabalhista a respeito da denunciação da lide; a existência de lacuna ontológica sobre a alegação de fato do príncipe no processo do trabalho; a possibilidade, ou não, de uso do instituto do chamamento ao processo e a aplicação do princípio da fungibilidade; a pertinência de aplicação da sistemática do artigo 338 do CPC/2015 (espécie de nomeação à autoria); e a problemática da arguição do fato do príncipe pelo autor, já na petição inicial; além de questões outras.

Nossa pretensão vai longe de buscar exaurir o tema, senão que apenas lançar luzes iniciais sobre as repercussões da alegação do fato do príncipe no âmbito do processo do trabalho.

2) Resgate histórico da figura do "chamamento à autoria" contida no artigo 486, § 1º, da CLT: das Ordenações Afonsinas ao Código de Processo Civil de 1939

A regência processual celetista da alegação patronal de fato do príncipe, enquanto tese jurídica viabilizadora da excepcional imposição da responsabilidade patrimonial de terceiro (poder público) pela satisfação de parcela das verbas rescisórias, traz a enigmática menção de que essa terceira pessoa passará a figurar no processo como "chamada à autoria" (CLT, art. 486, § 1º, *in fine*). Como inexiste tal técnica interventiva de terceiros na ciência processual contemporânea, impõe-se realizar algum resgate histórico da questão.

As Ordenações Afonsinas (Livro III, Título XVI), promulgadas no ano de 1467 d.C., e as Ordenações Manuelinas (Livro III, Título XXXI), vigentes a partir de 1521 d.C., constituem o embrião legislativo da intervenção de terceiros na tradição luso-brasileira. Tais diplomas legislativos mencionavam

as hipóteses em que "haveriam de ter lugar as autorias", estabelecendo procedimento em que se discutisse a evicção de "cousas móveis ou de raiz".

Já nas Ordenações Filipinas (sancionadas no longínquo ano de 1595 e aplicadas a partir de 1603), em seu Livro III, Título XLIV, ficou clara a aplicabilidade do instituto da intervenção de terceiros nas hipóteses de evicção, sendo certo que o "chamado à autoria" (denunciado à lide, na linguagem processual dos dias atuais) seria sucessor processual do "chamante" (atual denunciante).

O Regulamento nº 737/1850, aplicável inicialmente apenas às causas comerciais - e, posteriormente, estendido para os processos cíveis em geral, por força do Regulamento 763, assinado pelo Marechal Deodoro da Fonseca em 19 de setembro de 1890 - continuou associando a intervenção de terceiros às lides envolvendo direitos reais sobre coisas e prevendo a sucessão processual do réu originário pelo "chamado à autoria"[4].

Abstraído o período em que, por força da Constituição de 1891 - a qual admitia a competência dos Estados da Federação para editarem leis em matéria processual -, houve a vigência de alguns Códigos de Processo Estaduais, o tema da intervenção de terceiros voltou a ser regulado no Código de Processo Civil brasileiro de 1939 nos mesmos moldes da velha tradição lusitana: o *chamamento à autoria* era pertinente em demandas acerca de coisas ou direitos reais (art. 95 do CPC/1939), sendo de iniciativa do autor ou do réu, como forma de resguardar-se dos riscos da evicção, enquanto a *nomeação à autoria* era a modalidade de intervenção de terceiros a ser utilizada por iniciativa da parte ré quando esta estivesse na posse, em nome de outrem, da coisa demandada (art. 99 do CPC/1939).

Apesar de algumas semelhanças e o compartilhamento parcial de um mesmo procedimento delineado pelo legislador de 1939, essas duas modalidades de intervenção de terceiros apresentavam objetivos distintos. O chamamento à autoria do artigo 95 e a nomeação à autoria do artigo 99 do citado diploma processual merecem, portanto, análises específicas.

No *chamamento à autoria*, em sendo a iniciativa do autor, o alienante ou "chamado" ("denunciado" na terminologia exposta no § 3º do art. 95) seria notificado para assumir a direção da causa e alterar o teor da peça vestibular (§1º do mesmo art.); em sendo de iniciativa do réu, seria promovida a citação do "chamado" para que o mesmo integrasse o polo passivo da relação processual. Se o "chamado" não comparecesse ao processo em qualquer uma

[4] A redação do Regulamento nº 737/1850, em português arcaico, no ponto em que interessa ao presente estudo, previa: "Art. 112. Compete a autoria somente áquelle que possue em seu proprio nome. (...) Art. 115. Vindo a Juizo o chamado á autoria, com elle proseguirá a causa sem que seja licita ao autor a escolha de litigar com o réo principal, ou com o chamado á autoria".

dessas hipóteses, caberia àquele que chamou "defender a causa até final, sob pena de perder o direito a evicção" (art. 98 do CPC/1939). E, na hipótese do chamamento à autoria de iniciativa do réu, após a citação do "alienante/chamado/denunciado", "vindo a juízo o denunciado, receberá o processo no estado em que este se achar, e a causa com ele prosseguirá, sendo defeso ao autor litigar com o denunciante" (art. 97 do CPC/1939). Agora, se nesta última hipótese o chamado à autoria atendesse à convocação judicial apenas para comparecer e reconhecer a procedência do pedido do autor, o réu "denunciante" poderia prosseguir na defesa.

Na *nomeação à autoria* do artigo 99 do CPC/1939, por seu turno, uma vez promovida a citação do "nomeado", qualquer um de dois possíveis cenários poderiam surgir. Se o "nomeado" comparecesse a juízo assumindo a qualidade de proprietário ou possuidor indireto da coisa demandada em face ao réu possuidor, aquele assumiria a posição deste último no polo passivo da relação processual. Agora, em não comparecendo a pessoa indicada pela parte ré ou no caso de responder mediante a negativa da qualidade que lhe foi atribuída pelo réu, a parte autora poderia prosseguir no processo em face a um litisconsórcio passivo formado incidentalmente pelo "nomeante" e pelo "nomeado" (parágrafo único do art. 99 do CPC/1939).

Tanto na hipótese do chamamento à autoria provocado pelo réu nos moldes do artigo 95 do CPC/2015, como no caso da nomeação à autoria disciplinada no artigo 99 do mesmo diploma processual (esta última modalidade sendo de iniciativa exclusiva da parte ré), quando a materialização da participação do "chamado" ou do "nomeado" resultasse no respectivo terceiro interveniente assumindo a posição do seu denunciante, o fenômeno processual operado implicava verdadeira sucessão de partes dentro da relação processual.

Nesse sentido, à luz da disciplina do CPC de 1939, quando promovido o chamamento à autoria de iniciativa da parte ré ou então quando concretizada a nomeação à autoria, e o resultado fosse a integração à relação processual do respectivo terceiro denunciado (seja o "chamado", seja o "nomeado"), poderia ocorrer qualquer uma de duas situações: a) a formação incidental de um litisconsórcio no polo passivo da relação processual, como ocorria quando o chamado/denunciado se limitasse a confessar o pedido formulado pelo autor ou quando o nomeado/denunciado não comparecesse ou se restringisse a negar a qualidade que lhe era atribuída pelo réu/denunciante; e b) uma verdadeira extromissão de parte, com o réu originário sendo sucedido pelo chamado ou nomeado, com a consequente assunção de todas as incumbências e responsabilidades da defesa que em princípio incumbia ao réu primitivo.

A doutrina deixava claro que, sob a vigência do CPC/1939, a convocação do terceiro não representava "uma ação regressiva no mesmo processo, mas sim

uma autêntica 'sucessão subjetiva no processo', pela qual o denunciado assumia a posição do denunciante"; e que este até poderia permanecer no processo em hipóteses como litisconsorte, "mas então como assistente litisconsorcial do chamado, operando-se real 'substituição processual'"[5].

3) A denunciação da lide e a nomeação à autoria nos sistemas do CPC/1973 e do CPC/2015

O legislador de 1973 promoveu uma primeira ruptura com essa antiquíssima tradição, em regramento que se perpetuava havia mais de 500 anos: primeiro, estruturou de forma mais técnica as duas modalidades de intervenção de terceiros, intitulando de *denunciação da lide* a figura descendente do chamamento à autoria do artigo 95 do Código de 1939 e mantendo a denominação *nomeação à autoria* para a outra espécie, esta derivada da figura homônima disciplinada pelo artigo 99 do mesmo álbum processual, então sucedido pelo Código de Processo Civil de 1973 (Lei nº 5.869 de 11 de janeiro de 1973).

A figura da nomeação à autoria foi disciplinada minuciosamente pelos artigos 62 a 69 do CPC de 1973. A nova modalidade, de iniciativa privativa do réu, tal qual a nomeação à autoria do artigo 99 do CPC/1939, era cabível em duas hipótese: a) ao proprietário ou possuidor, quando o réu originário, detendo a coisa litigiosa em nome alheio, fosse demandado em nome próprio (art. 62 do CPC/1973); e b) ao terceiro que, segundo o réu primitivo, emitiu uma ordem ou concedeu uma instrução que foi seguida pelo proprietário ou titular de um direito sobre a coisa e que resultou em prejuízo cuja reparação está sendo pleiteada em ação indenizatória (art. 63 do CPC/1973).

De intricado modelo procedimental, o instituto acabou sendo de difícil manuseio prático diante das exigências técnicas de sua operacionalização. E por um motivo óbvio: a extromissão de partes, com a sucessão do nomeante pelo nomeado, exigia uma consensualidade de difícil obtenção.

De fato, os artigos 65 e 66 do CPC de 1973 dificultavam sobremaneira a integralização dessa sucessão por exigir, quanto à proposta do réu originário, a anuência tanto do autor como do nomeado. Primeiro, a parte autora precisava concordar com a nomeação, sob pena da mesma ficar sem efeito (art. 65). Depois, o próprio nomeado teria que anuir ao admitir a qualidade que lhe foi atribuída pelo nomeante para então ocorrer a extromissão de parte e o nomeado suceder ao nomeante, ficando sem validade a nomeação se o nomeado negasse tal qualidade, com o processo então prosseguindo contra o nomeante (art. 66).

---

[5] Cf. CARNEIRO, Athos Gusmão. *Intervenção de Terceiros.* 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 98.

A materialização da nomeação à autoria, por conseguinte, ficava condicionada a esses dois pronunciamentos de convergência. Em caso de inocorrência de qualquer uma dessas duas manifestações de concordância com a nomeação, ao réu nomeante seria concedido novo prazo para contestar (art. 67 do CPC/1973), sendo contudo admitida a aceitação presumida caso o autor não se manifestasse no prazo legal ou se o nomeado devidamente citado não comparecesse para se defender ou simplesmente nada alegasse (art. 68 do CPC/1973). Se o réu primitivo deixasse de promover uma nomeação que lhe incumbia fazer ou nomear sujeito distinto daquele em cujo nome detém a coisa demandada, então responderia por perdas e danos (art. 69 do CPC/1973).

A denunciação da lide, por sua vez, na disciplina do CPC/1973, passou a ser aplicável, para além da tradicional hipótese de evicção, às situações de exercício de direito regressivo de forma mais ampla.

Deveras, a partir do CPC/1973, a denunciação da lide passou a ser caracterizada como espécie de ação regressiva, que tramita no mesmo processo da ação principal, configurando cumulação de ações[6]. A par da pretensão manifestada na ação principal, ter-se-ia o pleito regressivo formulado na denunciação, o qual somente seria apreciado acaso o denunciante fosse vencido naquela. Noutras palavras: a ação principal era preliminar em relação à denunciação da lide, pois esta não seria julgada no mérito caso o denunciante fosse vencedor na ação principal.

Ademais, o delineamento do instituto impunha que, em princípio, "para haver a indenização da parte denunciada", deveria o denunciante "comprovar pagamento já feito ao primitivo credor, autor da demanda"[7]. Assim, supondo a hipótese mais comum de denunciação da lide proposta pelo réu, este, em sede de execução, deveria fazer o pagamento ao autor para, apenas na sequência, viabilizar-se a obtenção de ressarcimento junto ao terceiro-denunciado, conforme estabelecido na sentença transitada em julgado.

Contudo, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, ainda na vigência do CPC/1973, passou a admitir a condenação direta do denunciado, caso o réu tivesse tido a iniciativa de provocar a denunciação da lide[8], havendo

---

6 Cf. GRECO, Leonardo. *Instituições de Processo Civil: Introdução ao Direito Processual Civil*. v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 514.

7 CARNEIRO, *op. cit.*, p. 139.

8 PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL. LITISDENUNCIAÇÃO. SEGURADORA. CONDENAÇÃO E EXECUÇÃO DIRETA E SOLIDÁRIA. POSSIBILIDADE. FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE SEGURO. SÚMULA 83/STJ. 1. Comparecendo a seguradora em juízo, aceitando a denunciação da lide feita pelo réu e contestando o pedido principal, assume a condição de litisconsorte passiva. 2. Possibilidade de ser condenada e executada, direta e solidariamente, com o réu. 3. Por se tratar de responsabilidade solidária, a sentença condenatória pode ser executada contra

mesmo decisões que mencionavam a deflagração de "litisconsórcio anômalo" entre réu originário e denunciado à lide em tais hipóteses[9].

O legislador de 2015 positivou essa segunda ruptura de paradigma no que tange à denunciação da lide: o artigo 128, parágrafo único, do Código de Processo Civil de 2015, passou expressamente a admitir que o cumprimento de sentença seja promovido diretamente contra o terceiro denunciado, sem necessidade de que haja a execução (ou que se tente a execução) em face do réu da ação principal (e denunciante da lide)[10].

Não se trata de solidariedade passiva, pois o denunciado não possui relação jurídica direta com o autor. Na verdade, o artigo 128, parágrafo único, do CPC/2015, estabelece uma espécie de extensão da eficácia do título executivo em favor do autor, à luz do princípio constitucional do acesso à justiça (CRFB, art. 5º, XXXV) e de seu corolário, o princípio da efetividade da execução.

De todo modo, é importante observar que, coerentemente com a dinâmica do instituto, o Código regulamenta a possibilidade de execução direta do denunciado apenas quando este for o réu da ação principal. Natural que assim seja, haja vista que a essência da denunciação da lide é o exercício do direito de regresso pelo denunciante.

Veja-se que, no sistema do CPC/2015, é inviável, do ponto de vista lógico-jurídico, que a denunciação da lide seja promovida pelo autor quando a pretensão regressiva for de titularidade do réu. Nada mais óbvio, porque o

---

qualquer um dos litisconsortes. 4. Concreção do princípio da função social do contrato de seguro, ampliando o âmbito de eficácia da relação contratual. 5. Precedentes específicos da Terceira e da Quarta Turma do STJ. 6. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO. (AgRg no REsp 474.921/RJ, Rel. Ministro PAULO DE TARSO SANSEVERINO, TERCEIRA TURMA, julgado em 05/10/2010, DJe 19/10/2010). No mesmo sentido, entre muitas outras: REsp 670.998/RS, Rel. Ministro ALDIR PASSARINHO JUNIOR, QUARTA TURMA, julgado em 01/10/2009, DJe 16/11/2009. REsp 275.453/RS, Rel. Ministro HUMBERTO GOMES DE BARROS, TERCEIRA TURMA, julgado em 22/02/2005, DJ 11/04/2005, p. 288.

[9] Por exemplo: REsp 686.762/RS, Rel. Ministro CASTRO FILHO, 3ª Turma, julgado em 29/11/2006, DJ 18/12/2006, p. 368.

[10] Art. 128. Feita a denunciação pelo réu:
I - se o denunciado contestar o pedido formulado pelo autor, o processo prosseguirá tendo, na ação principal, em litisconsórcio, denunciante e denunciado;
II - se o denunciado for revel, o denunciante pode deixar de prosseguir com sua defesa, eventualmente oferecida, e abster-se de recorrer, restringindo sua atuação à ação regressiva;
III - se o denunciado confessar os fatos alegados pelo autor na ação principal, o denunciante poderá prosseguir com sua defesa ou, aderindo a tal reconhecimento, pedir apenas a procedência da ação de regresso.
Parágrafo único. Procedente o pedido da ação principal, pode o autor, se for o caso, requerer o cumprimento da sentença também contra o denunciado, nos limites da condenação deste na ação regressiva.

autor não pode mover ação (a própria denunciação) em nome do réu, este, sim, titular do direito de regresso e legitimado ativo para formular o pedido em face do denunciado.

Assim, a denunciação da lide somente pode ser promovida pelo autor quando ele próprio for o titular da pretensão regressiva. Essa hipótese é mais comum nos casos de evicção. Para exemplificar, visualize-se ação possessória movida por *A* em face de *B,* em que o primeiro alega ter direito à posse porque adquiriu a propriedade de *C*. Temeroso de que a aquisição haja sido feita *a non domino* e de que *B* seja o real proprietário (*verus dominus*), *A* poderia, já na petição inicial, formular o pedido regressivo em face do alienante *C.* Desse modo, julgado improcedente o pedido possessório em face de *B, A* exerceria, no mesmo processo, seu direito regressivo contra o alienante *C.*

Entretanto, se o autor incluir, desde a petição inicial, dois ou mais sujeitos que entenda corresponsáveis pela dívida, não se estará, portanto, diante de denunciação da lide, mas de mero litisconsórcio[11]. A distinção não é bizantina, pois gera diversos reflexos processuais, conforme se analisará no decorrer deste estudo.

Mas e a nomeação à autoria, dentro do contexto do Código de Processo Civil contemporâneo? A respectiva figura, que manteve a mesma nomenclatura e passou por mudanças pontuais entre os códigos nacionais de processo de 1939 e de 1973, enfim sobreviveu à publicação do CPC de 2015?

O legislador de 2015 optou por eliminar a figura enquanto modalidade de intervenção de terceiros, mas apresentou uma disciplina nova para permitir a extromissão de parte quando o réu sustentar a sua ilegitimidade para a causa e afirmar ao autor que uma outra pessoa deverá ocupar o seu posto processual.

Mais precisamente, o *caput* do artigo 338 do CPC de 2015 estabelece que o juiz deve facultar ao autor a alteração da petição inicial dentro de um prazo de 15 dias se o réu alegar, na sua defesa, "ser parte ilegítima ou não ser o responsável pelo prejuízo provocado". Em sequência, no artigo 339 o legislador define que quando a parte ré "alegar sua ilegitimidade, incumbe ao réu indicar o sujeito passivo da relação jurídica discutida sempre que tiver

[11] Tinha percebido o ponto, ainda sob a vigência do CPC/1973, Cássio Scarpinella Bueno, para quem: "se existir tal relação de direito material entre 'autor' e o que poderia vir a ser 'denunciado pelo réu', a hipótese é de litisconsórcio (quando menos facultativo) e, como tal deve ser tratada. Nada impede, aliás, que, nestas condições, um litisconsorte denuncie a lide para o outro entendendo que existe entre eles algum 'direito de regresso. O que ocorre nestes casos, pois, é que a hipótese já não será mais de denunciação da lide entre o 'autor' da ação e o 'denunciado'. Mesmo para eles, a hipótese será de litisconsórcio, justamente em face do pedido que é formulado desde a petição inicial". BUENO, Cássio Scarpinella. *A denunciação da lide e o art. 456 do Novo Código Civil.* Disponível em: http://www.scarpinellabueno.com/images/textos-pdf/002.pdf. Acesso em: 16.abr.2020.

conhecimento, sob pena de arcar com as despesas processuais e de indenizar o autor pelos prejuízos decorrentes da falta de indicação". O §1º deste último artigo estabelece que, se o autor aceitar a indicação feita pelo réu primitivo, deverá proceder à alteração da peça vestibular no prazo de 15 dias para promover a "substituição do réu", assumindo a responsabilidade pelas despesas processuais relacionadas ao réu primitivo nos moldes estipulados no parágrafo único do artigo anterior (art. 338). O § 2º do artigo 339, por seu turno, prevê que o autor pode escolher uma outra via, optando por alterar a exordial para incluir o sujeito indicado pela parte ré como litisconsorte passivo.

A nova fórmula procedimental, destarte, proporciona um incidente cujo rito permite três caminhos para o autor confrontado com a resposta do réu indicando um outro sujeito como o legitimado para ser demandado: a) rejeitar a indicação do réu e prosseguir na demanda em face deste, sem promover mudanças no polo passivo da relação processual; b) aceitar a indicação do réu e alterar a petição inicial para retirar o demandado originário e incluir o sujeito reconhecido como legitimado para a causa, promovendo com isso verdadeira extromissão de parte com a sucessão do réu primitivo por um novo demandado; e c) receber a indicação do réu, mas sem promover a sucessão processual deste último, modificando a peça vestibular apenas para incluir o novo sujeito indicado como legitimado para ocupar posição no mesmo polo do réu originário, formando, assim, um litisconsórcio passivo.

Nesta última hipótese, a formação incidental de um litisconsórcio passivo parece aproximar esta face da figura processual à modalidade de intervenção de terceiros denominada *chamamento ao processo* e disciplinada pelos artigos 130 a 132 do CPC de 2015. Isso em virtude de possibilitar uma eventual condenação de ambos os litisconsortes, caso seja reconhecida uma corresponsabilidade. Ocorre que no chamamento ao processo tipificado no *caput* do artigo 130 do atual diploma processual civil sempre ocorre uma ampliação do polo passivo da relação processual pela ulterior integração de codevedores à relação processual (seja do afiançado, na ação em que o réu for seu fiador; seja dos demais fiadores, quando o autor propuser a ação em face de qualquer um deles; ou seja dos demais devedores solidários, quando a dívida comum for exigida de um ou de alguns deles). Na figura disciplinada pelo § 2º do artigo 339 acima descrito, tal corresponsabilização é possível, mas não automática.

Dentro deste contexto, o fenômeno processual disciplinado pelos artigos 338 e 339 do CPC contemporâneo corresponde a uma figura que, ao lado da denunciação da lide disciplinada pelos artigos 125 a 129 do mesmo álbum processual, pode viabilizar a mudança dos rumos de um processo na busca por uma tutela reparatória, com uma parte inicialmente posta como réu tendo sua posição de responsável assumida, no todo ou em parte, por um outro sujeito que originalmente não integrava a relação processual.

E o uso (adequado) de tais figuras diante da Justiça do Trabalho? A análise dos desdobramentos dos respectivos institutos, por seu turno, será desenvolvida nos itens a seguir.

4) Extromissão de Parte e Denunciação da lide no processo do trabalho

Desde logo, registre-se que a legislação processual trabalhista, cuja base se encontra sedimentada na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943), não contém norma tratando especificamente acerca da fórmula de extromissão de parte disciplinada pelos artigos 338 e 339 do CPC de 2015. Diante de tal omissão, bem como da compatibilidade genérica entre tal figura e as normas gerais que regem o processo do trabalho, inexiste maior resistência à plena admissibilidade do instituto nas demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho, em consonância com o artigo 769 consolidado.

O principal argumento contrário à sua aplicabilidade no processo do trabalho, consistente em suposta incompatibilidade decorrente das regras de sucumbência previstas no parágrafo único do artigo 338, acabou sendo superado naturalmente com a recente inclusão na própria CLT de uma disciplina própria acerca de honorários advocatícios sucumbenciais pela Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista).

No caso da denunciação da lide, entretanto, o caminho da admissibilidade é mais acidentado. A Consolidação das Leis do Trabalho não apresenta regulamentação a respeito da denunciação da lide, o que explica as grandes controvérsias que sempre existiram - e continuam existindo - a respeito de sua aplicabilidade no processo laboral.

A doutrina clássica divergia a respeito: enquanto Ísis de Almeida admitia as intervenções de terceiros em geral, desde que o direito ou a coisa em litígio estivessem vinculados a um contrato de trabalho[12], Coqueijo Costa analisava a dogmática da denunciação da lide de forma aprofundada e com exemplos no âmbito trabalhista (tais como a sucessão trabalhista e a subempreitada), mas sem investigar as questões da competência da Justiça do Trabalho e da compatibilidade do regramento do CPC com o Processo do Trabalho, à luz do artigo 769 da CLT[13].

Tostes Malta afastava a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a denunciação da lide na fase de conhecimento, sob o argumento de sua natureza incidental, mas afirmava que, para a execução do título, a Justiça

---

[12] ALMEIDA, Isis de. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. v.1. São Paulo: LTr, 1985, p. 109.

[13] COSTA, Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 199-200.

do Trabalho seria incompetente[14]. Amauri Mascaro Nascimento admitia a denunciação da lide com a concepção de que seria uma "defesa", entendendo inviável o julgamento da pretensão regressiva pelo juiz do trabalho[15]. Já Wagner Giglio entendia pela incompatibilidade da denunciação com o Processo do Trabalho, destacando o argumento de que ela resultaria na constituição de um crédito que não seria de natureza trabalhista[16].

A doutrina contemporânea segue divergindo a respeito da aplicabilidade da denunciação da lide no Processo do Trabalho[17]. A respeito do tema, veja-se o que sustentou, alhures, um dos autores do presente estudo:

> "(...) passou-se a entender que, não obstante ninguém seja obrigado a litigar contra quem não quer, em alguns casos tal modalidade de terceria propicia maior solvabilidade do crédito trabalhista e maior efetividade do processo. Isto porque a jurisprudência vinha considerando, ainda sob a vigência do CPC/1973, que o denunciado se tornava litisconsorte do denunciante e poderia ser condenado diretamente (o STJ aceitava esse raciocínio, por exemplo, em casos envolvendo seguradoras - tal entendimento pode ser aplicado para os casos em que o empregador contrata seguro privado de acidentes de trabalho, em favor de seus empregados).
>
> O art. 128, parágrafo único, do Novo Código de Processo Civil, positivou esse entendimento, estabelecendo que o cumprimento da sentença pode ser requerido também contra o denunciado, nos limites da condenação deste na ação regressiva.
>
> Assim, a admissibilidade da intervenção de terceiros fica subordinada ao interesse do autor, delimitado pela utilidade do provimento final. Nesse sentido, enunciado 68, II e III, da 1ª

---

[14] MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Prática do Processo Trabalhista*. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 348-349.

[15] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho.* 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 461.

[16] GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho.* 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 153.

[17] Contrariamente à denunciação da lide, com ampla argumentação centrada na incompetência da Justiça do Trabalho: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito Processual do Trabalho.* 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 334-345. Cleber Lúcio de Almeida ressalva apenas a possibilidade de denunciação nas hipóteses de ação movida pelo trabalhador para obter devolução de valores descontados a título de contribuição confederativa, situação em que o empregador poderia denunciar a lide ao sindicato beneficiado pelo desconto. O autor rejeita o argumento de que a denunciação seria benéfica ao trabalhador, defendendo que "o denunciado não pode ser condenado a satisfazer o crédito do trabalhador", já que a "denunciação da lide é ação regressiva" (ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito Processual do Trabalho.* 6ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 369-370). De outro lado, favoravelmente à denunciação da lide: SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 349-350.

Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho do TST. A crítica que se pode fazer a esse entendimento é a de gerar insegurança jurídica no que tange à definição da competência jurisdicional.

No entanto, a competência material da Justiça do Trabalho se ampliou com a EC 45/2004 (...). Embora a lide secundária (por exemplo, no caso da seguradora) algumas vezes esteja associada a um contrato civil entre empresas, prepondera na avaliação da competência o fato de que a demanda regressiva do empregador contra a seguradora tem, como origem primeira, a relação de trabalho entre empregado e empregador, enquadrando-se no art. 114, I, da CF.

Sucede que pode haver situações em que, apesar da competência da Justiça do Trabalho para apreciar a denunciação da lide, não seja interessante tal intervenção de terceiros, por não atender aos seus objetivos fundamentais, que são a eficiência e a economia processuais.

Haverá ganho de eficiência, com maior efetividade do processo, caso, por exemplo, o empregador seja - ou esteja em vias de tornar-se - notoriamente insolvente. Perceba-se que, em tal situação, impedir a denunciação da lide poderia aniquilar completamente qualquer chance de o trabalhador receber indenização decorrente do acidente de trabalho, pois a execução seria infrutífera contra o empregador, e não haveria a possibilidade de o trabalhador obter reparação na Justiça Comum, caso o contrato previsse que a seguradora faria apenas o ressarcimento de despesas do empregador decorrentes do acidente de trabalho, até o limite fixado na apólice. Em casos como este, o trabalhador não pode acionar diretamente a seguradora, pois o contrato prevê apenas o ressarcimento dos valores pagos pelo empregador, ou seja, não há relação jurídica entre trabalhador e seguradora.

A peculiaridade dessa situação é que a Justiça do Trabalho detém competência para a denunciação da lide, cuja aplicabilidade deve ser analisada em cada caso concreto, à luz dos critérios expostos; mas, não admitida a denunciação, eventual ação regressiva autônoma entre o empregador e a seguradora será julgada pela Justiça Comum, porque, nesta situação específica, passa a preponderar o caráter civil da controvérsia.

Caso o trabalhador concorde com a denunciação da lide, em função de seu interesse na maior efetividade da futura execução, deve ser aceita pelo Juiz do Trabalho a intervenção do terceiro; no caso contrário, em princípio não se deve admitir a denunciação.

Como reforço argumentativo, veja-se que o Superior Tribunal de Justiça, na mesma linha ora preconizada, tem decidido pela impossibilidade de recusa da denunciação da lide pelo corréu

> (fornecedor de produtos ou serviços), quando o consumidor não se manifestar contrariamente à respectiva intervenção, em causas decorrentes de relações de consumo[18]. Isso porque a vedação à intervenção de terceiros, prevista no art. 88 do CDC[19], tem o objetivo de beneficiar o consumidor, dando celeridade ao seu pleito indenizatório, evitando a multiplicação de teses e argumentos de defesa. Assim, o único legitimado a impugnar a denunciação da lide é o próprio autor, sendo certo que a hipossuficiência do trabalhador justifica o mesmo tratamento que se dá à figura do consumidor, que é tutelado pelo art. 88 do CDC justamente por ser hipossuficiente"[20].

Tal entendimento, favorável ao cabimento da denunciação da lide no Processo do Trabalho, desde que haja interesse do trabalhador na intervenção do terceiro e competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda regressiva, vem ganhando força na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[21]. Veja-se o seguinte trecho de ementa que retrata a atual posição majoritária da Corte:

> "(...) DENUNCIAÇÃO DA LIDE. ANÁLISE DO CABIMENTO À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA CELERIDADE E DA ECONOMIA PROCESSUAL E, SOBRETUDO, DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A partir da Emenda Constitucional 45/2004, esta Corte Superior passou a considerar possível a aplicação da denunciação da lide no processo do trabalho e cancelou a Orientação Jurisprudencial

---

[18] REsp 913.687-SP, Rel. Min. Raul Araújo, por unanimidade, julgado em 11/10/2016, DJe 4/11/2016.

[19] Art. 88. Na hipótese do art. 13, parágrafo único deste código, a ação de regresso poderá ser ajuizada em processo autônomo, facultada a possibilidade de prosseguir-se nos mesmos autos, vedada a denunciação da lide.

[20] BERNARDES, *op. cit.*, p. 287-288.

[21] Exemplificam essa tendência, entre vários outros, os seguintes julgados: Ag-AIRR-2336-46.2014.5.09.0022, Relator Ministro Breno Medeiros, Data de Julgamento: 13/11/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2019; ED-Ag-AIRR-106-16.2011.5.19.0262, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/09/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2019; ARR-272400-28.2009.5.02.0003, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 22/05/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2019; ARR-10624-71.2017.5.03.0142, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 24/04/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019; ARR-1664-31.2010.5.20.0003, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 29/08/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018; RR-697-75.2011.5.02.0027, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2019; ARR-1447-59.2014.5.12.0006, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 08/08/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018.

> 227 da SBDI-1. No entanto, a aplicação do referido instituto exige a análise do caso concreto para que não haja vulneração dos princípios basilares da celeridade e economia processual. Exige, ainda, que esta Justiça Especializada seja competente também para julgar eventual controvérsia originária da relação jurídica entre o denunciante e o denunciado (...)"[22].

Exposta a evolução histórica da denunciação da lide, bem como sua atual regulamentação no CPC e os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais pertinentes, passamos a investigar se o instituto é compatível com a alegação de fato do príncipe, tal como previsto no artigo 486 da CLT.

5) Fato do príncipe

5.1) Lacuna ontológica no Processo do Trabalho

Em função da pandemia que assola o Brasil (e o mundo) no ano de 2020 - e que gerou determinações e recomendações oriundas de diversas esferas governamentais no sentido de restringir o funcionamento de inúmeras atividades econômicas -, é previsível que as partes, em processos trabalhistas, suscitem a questão da responsabilidade dos entes estatais pelo pagamento da "indenização" decorrente da paralisação temporária ou definitiva das atividades empresariais: o chamado "fato do príncipe", tal como regulamentado no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho[23].

Considerado por José Martins Catharino como uma subespécie de "força maior *stricto sensu*, oriunda da vontade e ação de terceiro", a caracterização do *factum principis* exige a presença concomitante de dois elementos "ligados entre si por nexo causal": a) ato de autoridade pública (a causa); e b) paralisação

---

[22] ARR-20679-21.2015.5.04.0305, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 10/04/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019.

[23] Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.
§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.
§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.
§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

definitiva ou temporária da prestação de serviços do empregado de modo a tornar impossível o prosseguimento do contrato de emprego (o efeito).[24]

Embora pareça aos autores do presente estudo que a situação enfocada, no plano do direito material, não atrai, em princípio, a responsabilidade estatal pelas obrigações trabalhistas[25], nosso objetivo aqui não é analisar tal ponto, mas tão somente a problemática processual resultante desse tipo de arguição e quais mecanismos seriam adequados para fazê-la.

Nesse contexto, observe-se que o regramento do artigo 486 da CLT (cujo *caput* e parágrafos são datados dos anos de 1943 e 1951) reproduz a multissecular tradição luso-brasileira do "chamamento à autoria", à época da instituição da CLT disciplinada no artigo 95 do CPC de 1939, conforme anteriormente examinado. Tal instituto fazia com que o "chamante" fosse sucedido processualmente pelo "chamado", o qual passava a ser o único responsável perante o autor.

Sucede que tal paradigma, como vimos, foi superado desde o CPC/1973, que extinguiu o instituto do chamamento à autoria e passou a regulamentar a denunciação da lide como mecanismo hábil a assegurar direito de regresso nos casos de evicção e de ações indenizatórias em geral. E a denunciação, como vimos, não implica sucessão processual (= saída do réu originário do processo), mas ajuizamento de ação regressiva incidental pelo denunciante em face do terceiro denunciado, sem prejuízo da continuidade da ação principal.

Desse modo, aqui se está diante de lacuna ontológica do Processo do Trabalho: existe norma na CLT, mas ela está em descompasso com a realidade fática e jurídica atual. Conforme dissemos alhures, o reconhecimento de lacunas ontológicas "é uma necessidade lógico-jurídica em algumas situações. Isso vem sendo reconhecido pelos tribunais trabalhistas, mesmo que implicitamente"[26]. Exemplifica-se com a arguição de impedimento ou suspeição do juiz[27].

Assim, em linha de princípio, a interpretação evolutiva do artigo 486 da CLT autorizaria a conclusão de que o reclamado, em processo trabalhista,

---

[24] CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 3ª ed. 2º Volume. São Paulo: Saraiva, 1992, p. 277.

[25] A respeito, confira-se, entre outros: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid19: força maior e fato do príncipe. *Revista jurídica eletrônica RTM*. n. 17.1, jan/mar 2020. Belo Horizonte, p. 16-25.

[26] BERNARDES, *op. cit.*, p. 75.

[27] A arguição de suspeição ou impedimento do juiz deve ser feita nos termos previstos no art. 146 do CPC, conforme reconhecido pela Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (art. 20, *caput*). Apesar de o art. 802 da CLT se encontrar formalmente em vigor, tal dispositivo não pode ser aplicado desde a entrada em vigor da Emenda Constitucional 24/99, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho, sob pena de se reconhecer que o juiz julgue sua própria suspeição ou impedimento. A respeito, mais amplamente, BERNARDES, *op. cit.*, p. 247-248.

pode se valer da denunciação da lide caso pretenda alegar o fato do príncipe a fim de responsabilizar o ente público pelo pagamento da "indenização" devida ao trabalhador[28].

5.2) Competência material e admissibilidade - exegese do artigo 468, § 3º, da CLT

Diante dos novos contornos legislativos da denunciação da lide, está superado o artigo 486, § 3º, da CLT, no que determina que o Juiz do Trabalho, ao acolher a arguição de fato do príncipe, deveria remeter os autos à Justiça Comum. Tal regramento era harmônico com o "chamamento à autoria", afinal, diante da sucessão processual do empregador pelo ente público, fazia sentido que cessasse a competência da Justiça do Trabalho. Contudo, sob a ótica da denunciação da lide, patrão e ente público devem permanecer no polo passivo.

Ademais, bem se sabe que a Emenda Constitucional nº 45/2004 alargou bastante a competência material da Justiça do Trabalho (CRFB, art. 114), rompendo com incômoda dupla restrição: nem mais se aterá a questões estritamente alusivas a relações de emprego (restrição objetiva), tampouco se limitará a debates necessariamente envolventes dos dois principais atores sociais dessa específica modalidade laboral (empregado e empregador) (restrição subjetiva).

Deveras, a partir de então, a Justiça Laboral passou a processar e julgar uma estonteante variedade temática, abrangendo desde ações oriundas de qualquer relação de trabalho (*lato sensu*), até ações que envolvam exercício do direito de greve, ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores, ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (CRFB, art. 114, incisos I, II, III e VII), entre outras.

Desse modo, caso acolhida a tese jurídica do fato do príncipe, estampada no artigo 486 da CLT, será da Justiça do Trabalho a competência material para processamento, julgamento e eventual cumprimento decisório, de ponta a ponta, independente da natureza do ente público que se acrescerá ao polo passivo.

De todo modo, relembre-se que a admissibilidade da denunciação da lide em que o empregador suscite fato do príncipe deve ser avaliada de acordo com os critérios expostos anteriormente: por se tratar de conflito decorrente da relação de trabalho, há, em tese, competência da Justiça do Trabalho, mas o

[28] No sentido que o fato do príncipe deve ser arguido por meio de denunciação da lide: SCHIAVI, *op. cit*., p. 349; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 463. Entendendo que se trata de intervenção *sui generis,* que não se enquadraria nas demais modalidades previstas no CPC: GIGLIO, *op. cit*., p. 152; COSTA, *op. cit*., p. 205; GARCIA, *op. cit.*, p. 353.

processamento da denunciação somente será possível se houver interesse do trabalhador na medida[29].

5.3) Dependência de pronunciamento judicial

Nada obstante o artigo 2º da MP 927/2020 pretenda conferir máximo potencial jurídico para pactuações individuais escritas formuladas entre empregados e empregadores, esse instrumento negocial, seguramente, não terá qualquer validade jurídica caso preveja transferência de responsabilidades pelo pagamento de verbas rescisórias a terceiro alheio ao contrato de trabalho, sobretudo em se tratando de ente público.

Em primeiro lugar, porque, como regra, os negócios só obrigam aqueles que dele participaram (v.g., CCB, arts. 104 e 107) - o que, já por si, também anula a hipótese mesmo de pactos coletivos nesse sentido. Em segundo lugar, porque referido dispositivo excepcional é claro quanto ao fato de que esse acordo individual haverá de se destinar a garantir a permanência do vínculo empregatício, o que não é o caso quando da incidência da teoria do fato do príncipe, a pressupor rescisão contratual (CLT, art. 486, *caput*).

Portanto, a arguição da tese do fato do príncipe e sua eventual aplicação ao caso concreto, de maneira a canalizar parcela de responsabilidade patrimonial a ente público gerador do evento lesivo, hão de se dar no bojo da ambiência pública de um processo judicial, com as naturais garantias do devido processo legal, contraditório e ampla defesa (CRFB, art. 5º, incisos LIV e LV).

É o que se dessume do artigo 496 celetista, que, malgrado esteja situado em capítulo de direito material, atinente a rescisão contratual, sem sobra de dúvidas, em seus parágrafos, veicula regramento nitidamente processual.

5.4) Pronta recusa judicial: possibilidade

Questiona-se se, arguido fato do príncipe pelo autor ou pelo réu, poderia o magistrado, *ex officio* e de pronto, indeferir a postulação de chamamento do ente público para integrar a lide na qualidade de réu.

Neste ponto, vale recordar que o sistema jurídico-processual vigente permite, com inteira naturalidade, a extinção processual *in limine* (CPC/2015, art. 330 - em algumas hipóteses ali citadas), inclusive para se proclamar a improcedência liminar do pedido (CPC/2015, art. 332).

Essa técnica decerto confere duração mais razoável ao processo, na medida em que prestigia os sadios vetores da celeridade, economia e eficiência

[29] Em sentido contrário, sustentando inexistir competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda regressiva: GARCIA, *op. cit.*, p. 352.

processuais, atendendo a reclamos não apenas de ordem constitucional (CRFB, art. 5º, LXXVIII), como também infraconstitucional, gerais (CPC/2015, art. 8º) e específicos (CLT, art. 765).

Por isso, temos que seja possível a pronta recusa judicial do processamento da alegação de fato do príncipe - sempre mediante decisão fundamentada, claro.

5.5) Pronta recusa judicial: recorribilidade

Por certo, desafia recurso a decisão judicial que indefere o chamamento de ente público denunciado na forma do artigo 486 da CLT. Entretanto, tratando-se de decisão interlocutória, essa recorribilidade será diferida no tempo, ou seja, não se poderá recorrer de imediato, senão que apenas aquando da interposição de recurso diante da sentença definitiva. Trata-se de aplicação da tradicional técnica processual laboral de irrecorribilidade imediata das interlocutórias (CLT, art. 893, § 1º).

5.6) Arguição judicial *ex officio*: impossibilidade

Há de se perquirir, ademais, acerca da possibilidade técnica de o juiz, de ofício, levantar o debate concernente à existência de fato do príncipe e ordenar que determinado ente público passe a integrar o polo passivo da lide. Ou seja: estando diante de um cenário em que os litigantes nada aventaram a respeito, poderia o juiz ventilar a questão e ampliar os limites subjetivos da lide?

Acreditamos que a resposta seja negativa. A uma, porque o silêncio traduz legítima opção processual do autor, que, em linha de princípio, litiga somente em face de quem desejar, sendo essa margem de liberdade corolário direto de seu direito fundamental de ação (CRFB, art. XXXV). A hipótese do advento de ente público ao polo passivo da lide é circunstância excepcionalmente permitida por lei.

A duas, porque tal silêncio também significa, por outro lado, legítima opção do réu, porquanto a ventilação da tese do fato do príncipe traduz mera faculdade processual. De fato, debruçando-nos atentamente sobre a redação legal (CLT, art. 486, § 1º), é possível perceber que em nenhum momento o texto normativo diz que o empregador deverá sempre invocar a questão. Apenas relata que, sempre que ele o fizer, o ente público deverá ser instado a falar a respeito. Veja-se que mesmo no CPC atual o silêncio do réu em arguições assemelhadas também constitui legítima opção processual (inteligência dos arts. 125, § 1º, 338, *caput*, e 339, *caput*).

Ora, se autor e réu claramente confluíram suas vontades no sentido de não trazerem à baila qualquer discussão de fato do príncipe, não haverá

amparo normativo para que o magistrado a fórceps o faça, sob pena de cometer arbitrariedade, com nítida afronta ao devido processo legal (CRFB, art. 5º, LIV).

5.7) Denunciação sucessiva da lide: impossibilidade

Registramos, a propósito, em termos de regência jurídica geral, a possibilidade do fenômeno da denunciação sucessiva da lide, a ocorrer, por exemplo, quando determinado ente público alega que o real responsável pelo prejuízo é outro ente público. A hipótese é plenamente factível no contexto pandêmico vivenciado em 2020, na medida em que houve publicação de atos paralelos de autoridades públicas das esferas municipal, distrital, estadual e federal.

Para essa situação, a lei admite uma única denunciação sucessiva, "promovida pelo denunciado, contra seu antecessor imediato na cadeia dominial ou quem seja responsável por indenizá-lo, não podendo o denunciado sucessivo promover nova denunciação, hipótese em que eventual direito de regresso será exercido por ação autônoma" (CPC/2015, art. 125, § 2º).

Há de se questionar, entretanto, se essa medida encontraria aplicação no processo do trabalho. Temos, de nossa parte, que essa regra torna o conteúdo processual bem mais complexo e induz prolongamento considerável do trâmite processual. Assim, embora haja omissão a respeito no Texto Celetista, há incompatibilidade principiológica com o processo do trabalho, cuja tônica de celeridade e presteza detém cores mais vívidas à vista da natureza alimentar dos créditos que, como regra, por ele transitam. Cumprirá ao magistrado trabalhista, portanto, indeferir tal pretensão de denunciação sucessiva da lide.

Sendo assim, caberá ao ente público invocador da denunciação sucessiva ajuizar ação autônoma, no foro competente, em busca de ressarcimento por eventuais prejuízos que lhe sejam impostos no bojo de processo trabalhista por força do acolhimento da alegação de fato do príncipe.

5.8) Possibilidades de julgamento, ônus sucumbenciais e procedimento

Caso julgado procedente o pedido alusivo à demanda regressiva (= a denunciação da lide), o trabalhador poderá promover a execução não apenas diante do empregador, mas também do ente público, nos exatos limites em que reconhecida a sua responsabilidade na sentença transitada em julgado (CPC/2015, art. 128, parágrafo único). Assim, se a decisão, por hipótese, julgar procedente a denunciação da lide, reconhecendo o direito de regresso do empregador contra o Estado, no que tange à indenização de 40% do FGTS e ao aviso prévio, o exequente poderá exigir tais parcelas - e somente elas -

diretamente do ente público ou do empregador, a seu exclusivo critério. Ademais, em tal contexto, os ônus sucumbenciais (notadamente os honorários advocatícios) atinentes às verbas objeto da denunciação da lide ficarão sob a responsabilidade exclusiva do ente estatal, à luz do princípio da causalidade.

Ainda na hipótese de procedência do pleito aviado na denunciação da lide, se fizer diretamente o pagamento da "indenização", o empregador terá título executivo judicial contra o ente público responsável (direito de regresso dos valores correspondentes à indenização de 40% do FGTS e aviso prévio). E, nesse caso, a execução contra a Fazenda Pública tramitará nos próprios autos da reclamação trabalhista e deverá observar o rito da requisição de pequeno valor ou dos precatórios, conforme o caso.

De outro lado, julgado(s) improcedente(s) - ou extinto(s) sem resolução de mérito - o(s) pedido(s) formulado(s) na denunciação da lide, o empregador será o único responsável pelas parcelas deferidas na sentença. Neste caso, além dos ônus sucumbenciais relativos à reclamação trabalhista, o empregador deverá arcar com as despesas processuais (custas e honorários advocatícios) concernentes à denunciação da lide por ele ofertada.

Contra a decisão que aceite ou rejeite a denunciação da lide, não caberá recurso de imediato, à luz do princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias (CLT, art. 893, § 1º). Contudo, a matéria pode ser objeto de revisão por força de recurso ordinário interposto por qualquer interessado.

Procedimentalmente, suscitada a denunciação da lide em contestação e aceita pelo juiz, a audiência deverá ser redesignada a fim de viabilizar a citação do litisdenunciado para que compareça e se defenda em outra sessão, observando-se o prazo do art. 841 da CLT.

6) Nomeação nos moldes do artigo 338 do CPC/2015, extromissão de parte e litisconsórcio: mais um paradigma a ser superado

Tal como já analisado, em sede doutrinária, por um dos autores do presente estudo:

> "O Novo Código de Processo Civil extinguiu a nomeação à autoria, modalidade de intervenção de terceiros cujo objetivo era a correção do polo passivo da ação, quando erroneamente indicado pelo autor. Apesar disso, a novel legislação estabeleceu procedimento específico para correção do polo passivo no capítulo atinente à contestação (arts. 338 e 339), aprimorando o regramento do Código anterior.
>
> Do ponto de vista ontológico, esse procedimento consiste exatamente numa intervenção de terceiro, pois pode propiciar o ingresso de nova parte que, até intervir, era completamente

> alheia ao processo. Trata-se, portanto, de intervenção de terceiro que pode continuar sendo denominada de *nomeação à autoria*. A alteração topográfica feita pelo Novo Código não tem o condão de alterar a natureza das coisas"[30].

De acordo com o CPC/2015 (art. 339, §§ 1º e 2º), o réu pode indicar, em preliminar de contestação, quem seria o real legitimado passivo para a causa, abrindo-se três possibilidades para o autor: (i) aceitar a nomeação, promovendo a sucessão do réu originário pelo nomeado; (ii) recusar a nomeação, caso em que a ação continuará sendo movida em face do nomeante; (iii) incluir o nomeado no polo passivo, em litisconsórcio com o "nomeante" (réu originário).

Tal procedimento também pode ser aplicado para viabilizar a alegação de fato do príncipe pelo empregador, demandado em processo trabalhista. Caso assim o faça, aduzindo em defesa que a responsabilidade pelo pagamento da indenização deve ficar a cargo do ente público responsável, o reclamado "transfere" ao trabalhador, por assim dizer, o risco atinente aos ônus sucumbenciais. Isso porque, adotado o procedimento da nomeação à autoria, a opção por incluir, ou não, o ente público no polo passivo passa a ser exclusiva do reclamante. Julgado improcedente o pedido de responsabilização do ente estatal, o trabalhador arcará, neste caso, com os honorários advocatícios sucumbenciais correspondentes.

De outro lado, caso opte por suscitar a questão na forma do artigo 338 do CPC/2015, o reclamado não terá a perspectiva de obter título executivo que assegure seu direito de regresso contra o Estado, tal como ocorreria se o meio utilizado fosse a denunciação da lide.

Veja-se que os princípios do acesso à justiça (CRFB, art. 5º, XXXV), com seu corolário de efetividade do processo e da isonomia (CRFB, art. 5º, *caput*), justificam a solução preconizada, inclusive no sentido de admitir que a petição inicial formule o pedido de responsabilização do ente público, estabelecendo litisconsórcio passivo entre este e o empregador.

De fato, permitir a condenação direta do ente público amplia sobremaneira a solvabilidade do crédito e a efetividade de futura e eventual execução, ao incluir mais um corresponsável pela dívida. Além disso, realiza o princípio da isonomia, já que, se o réu pode provocar a ampliação do polo passivo por meio da denunciação da lide, a mesma faculdade deve ser assegurada ao autor, sobretudo quando a efetiva presença do réu no processo for fato de remota possibilidade - como na hipótese de empresas que encerrarem suas atividades por conta dos impactos da pandemia e aceitem que o processo corra à sua revelia.

Aqui, portanto, reconhecemos a necessidade de ruptura de um terceiro paradigma no fenômeno da intervenção de terceiros, para assegurar

[30] BERNARDES, Felipe, *op. cit.*, p. 307.

a possibilidade de formação de litisconsórcio passivo, possibilitando a condenação direta de um sujeito (o ente estatal) que não tem relação jurídica com o autor, mas apenas com o réu principal (o empregador) - justamente no que toca ao direito regressivo deste em face daquele.

A evolução histórica demonstra que lei e jurisprudência, através dos séculos, vêm avançando no sentido de ampliar o campo de aplicação da intervenção de terceiros, em busca de maior efetividade processual. Breve recapitulação do que já estudado nos tópicos anteriores deixará mais claro o ponto.

Do vetusto chamamento à autoria, que provocava a saída do réu originário do processo (e a consequente redução da esfera patrimonial que responderia pela dívida), deu-se uma primeira ruptura do sistema com o CPC/1973, a fim de garantir a permanência do réu originário e a inclusão do terceiro denunciado. Contudo, aqui a evolução foi tímida, porque a efetividade e economia processuais beneficiavam apenas o réu, que obteria o reconhecimento e execução do direito de regresso nos mesmos autos.

A partir daí, a jurisprudência, algumas décadas depois da entrada em vigor do CPC/1973 e ao arrepio do texto da lei, passou a reconhecer a possibilidade de condenação e execução direta do litisdenunciado, nos exatos termos em que julgada procedente a demanda regressiva (= a denunciação da lide). A criatividade jurisprudencial acabou sendo referendada e positivada expressamente no artigo 128, parágrafo único, do CPC/2015, o que demonstra uma segunda ruptura de paradigmas.

No momento atual, temos que seja preciso dar um passo adiante nessa busca de efetividade processual e romper um terceiro paradigma. Perceba-se que a regulamentação atual somente permite a execução direta do denunciado se tiver havido a arguição de denunciação da lide pelo réu. Sendo a denunciação uma ação, somente pode ser aviada, de acordo com a ortodoxia processual, pelo titular do direito de regresso (o réu originário), o qual seria o natural legitimado ativo para ofertá-la e movê-la. O autor do processo originário não pode, evidentemente, ajuizar ação de denunciação da lide em nome do réu. Substituição processual somente pode ser levada a efeito se houver norma que a autorize (CPC/2015, art. 18, *caput*).

Todavia, relegar a responsabilidade direta do denunciado (no caso que ora nos interessa, o ente público que praticou o fato do príncipe) ao alvedrio exclusivo do réu-denunciante (*in casu*, o empregador), pode comprometer a efetividade do processo. Basta pensar na já citada hipótese de revelia ou naquelas em que o reclamado conduza o processo com negligência ou mesmo seja desprovido de conhecimento técnico - sendo importante recordar, a propósito, que o processo do trabalho continua a permitir a atuação das partes sem patrocínio de advogado (CLT, art. 791).

Assim, muito embora não haja propriamente solidariedade passiva entre denunciante (empregador) e denunciado (ente público), deve-se assegurar ao autor, titular de interesse jurídico legítimo e razoável, a prerrogativa de, caso queira, incluir na petição inicial o sujeito que tenha o dever de indenizar o réu em eventual ação regressiva (denunciação da lide ou ação regressiva autônoma) que este venha a ajuizar em face daquele.

Trata-se de responsabilidade *sui generis*, decorrente do novo perfil da denunciação da lide no direito processual brasileiro. Não se cuida - e nem se poderia cuidar, pelas razões já expostas - de denunciação da lide promovida pelo autor, mas de pedido de responsabilização direta de um sujeito que, por força de lei ou de contrato, tenha o dever de indenizar regressivamente o réu principal.

Transpondo tal raciocínio para o artigo 486 da CLT, tem-se que o trabalhador poderia alegar o fato do príncipe na petição inicial, estabelecendo litisconsórcio passivo entre empregador e ente público supostamente responsável e formulando pedido de condenação *solidária* de ambos ao pagamento da "indenização" cabível. Nessa hipótese, a menos que o empregador promova a denunciação da lide, não haverá título executivo que lhe assegure o direito de ressarcimento em face do Poder Público e o tema ficaria sujeito a eventual ação regressiva autônoma que deveria tramitar na Justiça Comum.

Esse litisconsórcio, portanto, pode ser (i) originário, se a petição inicial o estabelecer desde o início do processo; ou (ii) superveniente, se resultar de aditamento da petição inicial decorrente de o fato do príncipe ter sido suscitado pelo réu na forma do artigo 338 do CPC/2015. Em ambos os casos, os riscos da sucumbência ficam a cargo do autor, que terá formulado o pedido de responsabilização do ente público na sua petição inicial ou aceito seu ingresso pela via mais singela do citado artigo 338.

Caso o réu suscite o fato do príncipe em contestação, na forma do artigo 338 do CPC/2015, e não havendo pronto indeferimento pelo juiz, será "pertinente a redesignação da audiência, caso o reclamante aceite a sucessão indicada pelo réu originário (nomeante), ou opte por formar litisconsórcio passivo, de modo que se faça a citação do nomeado para comparecimento à sessão seguinte, observando-se o prazo mínimo de cinco dias (CLT, art. 841)"[31].

7) Tipo de responsabilidade do Poder Público: chamamento ao processo e fungibilidade

Conforme expusemos anteriormente, o artigo 486 da CLT apresenta regramento condizente com tradição processual luso-brasileira que foi rompida desde a entrada em vigor do CPC/1973. A necessidade de harmonização do

[31] BERNARDES, *op. cit*., *loc. cit*.

"chamamento à autoria" previsto na CLT com a nova realidade do direito processual permite concluir que o fato do príncipe pode ser suscitado por meio de denunciação da lide, a partir do que se extraem importantes consequências atinentes à espécie de responsabilidade dos envolvidos.

O devedor principal da "indenização" devida ao trabalhador é o empregador. O *caput* do artigo 486 da CLT, entretanto, assegura ao reclamado o direito de regresso em face do ente público responsável pelo fato do príncipe. Além disso, por força do artigo 128, parágrafo único, do CPC/2015, é possível a condenação e a execução direta do denunciado, quando julgada procedente a denunciação da lide.

Vê-se, assim, que não se tem propriamente situação de solidariedade passiva, pois o devedor primário é o empregador. Exatamente por tal motivo, não é pertinente o instituto do chamamento ao processo (CPC/2015, arts. 130 a 132), o qual pressupõe a existência de obrigações solidárias ou contrato de fiança.

Inegável, contudo, a existência de dúvida razoável e objetiva acerca do mecanismo processual a ser adotado nas hipóteses do artigo 486 da CLT, quer em função do ancilosamento do dispositivo, quer em virtude da já demonstrada controvérsia doutrinária existente a respeito.

Dessa maneira, o vetor da instrumentalidade das formas (CPC/2015, art. 188) impõe que se abandone qualquer ímpeto formalista, optando-se, antes, pelo sadio critério técnico da fungibilidade, de modo que eventuais requerimentos defensivos de "chamamento ao processo" do ente público devem ser recebidos como denunciação da lide, franqueando-se ao interessado a possibilidade de sanar eventuais vícios da postulação antes de indeferi-la (CPC/2015, art. 321). Tal solução se ampara, ainda, nos princípios da primazia da decisão de mérito e da boa-fé processual objetiva (CPC/2015, arts. 5º e 6º).

Nada obsta, ademais, de acordo com o conteúdo da alegação do reclamado, que a arguição possa também ser recebida como requerimento de aplicação do procedimento do artigo 338 do CPC/2015, o qual, conforme visto, também configura mecanismo hábil para suscitar a temática do fato do príncipe no âmbito processual trabalhista.

Em suma, é imperioso aplicar, no tema, o princípio da instrumentalidade das formas (CPC, arts. 188 e 277), especialmente em uma era na qual o caráter instrumental do processo judicial foi elevado pelo legislador de 2015 a um novo patamar, com um código processual que enfatiza a primazia do mérito da causa em múltiplos artigos, seja por meio da estipulação de uma solução meritória como fim maior do sistema (arts. 4º e 6º), seja pela imposição de um ativismo processual ao magistrado para evitar o encerramento prematuro da relação processual (arts. 139, IV, e 317), seja por uma diretriz de buscar proporcionar à parte ao menos uma oportunidade de retificar falha quando

esta for sanável (art. 982, parágrafo único, e os parágrafos do art. 1.007) ou, ainda, pela previsão da fungibilidade plena quando escolhido um caminho processual incorreto (arts. 305, parágrafo único, e 1.024, § 3º).

8) Conclusão

Para finalizar, sintetizamos as principais conclusões do presente estudo:

(i) o artigo 486 da CLT foi editado no contexto da antiga tradição luso-brasileira do chamamento à autoria, instituto superado desde a entrada em vigor do CPC/1973;

(ii) a jurisprudência, e, posteriormente, o CPC/2015, promoveram segunda ruptura no fenômeno da intervenção de terceiros ao admitir a execução direta, pelo autor, do litisdenunciado, nos limites da condenação deste na ação regressiva;

(iii) o procedimento previsto no artigo 486 da CLT constitui lacuna ontológica do Processo do Trabalho, sendo necessário proceder à sua interpretação evolutiva, em harmonia com os novos paradigmas processuais;

(iv) é possível a denunciação da lide pelo empregador ao ente público em função do fato do príncipe. Nessa hipótese, o empregador pode obter título executivo contra o ente estatal, que pode ser executado na própria Justiça do Trabalho, mas também se sujeita aos riscos da sucumbência, notadamente honorários advocatícios, caso haja improcedência da demanda regressiva (ou seja, da própria denunciação da lide);

(v) o cabimento da denunciação da lide não exclui a possibilidade de que a petição inicial formule o pedido de responsabilização direta do ente estatal, solidariamente com o empregador, em relação à "indenização" devida ao trabalhador. Tal pedido pode ser formulado originariamente pelo autor, mas também pode decorrer de aditamento ou emenda da petição inicial, decorrentes de alegação do fato do príncipe na forma do artigo 338 do CPC/2015. Em tais casos, os riscos da sucumbência recairão sobre o autor; e o réu não terá a perspectiva de obter título executivo que assegure seu direito de regresso contra o Poder Público, tendo que ajuizar ação autônoma na Justiça Comum caso almeje obtê-lo. Aqui, é necessária a ruptura de mais um paradigma processual no fenômeno da intervenção de terceiros, de modo a permitir que o autor, haja vista ser titular de interesse jurídico legítimo e razoável, provoque o ingresso de sujeito com o qual não possui nenhuma relação jurídica, mas que se apresenta como titular de um dever regressivo perante o devedor principal;

(vi) convém ao magistrado trabalhista aplicar o princípio da instrumentalidade das formas, de modo a aceitar a alegação do fato do príncipe,

mesmo que, em seu entendimento pessoal, o instrumento processual utilizado pela parte não haja sido o mais adequado.

9) Referências

ALMEIDA, Isis de. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. v. 1. São Paulo: LTr, 1985.

BERNARDES, Felipe. *Manual de Processo do Trabalho*. 2ª ed. Salvador: Jus Podivm, 2019.

BUENO, Cássio Scarpinella. A denunciação da lide e o art. 456 do Novo Código Civil. Disponível em: http://www.scarpinellabueno.com/images/textos-pdf/002.pdf. Acesso em: 16.abr.2020.

CARNEIRO, Athos Gusmão. *Intervenção de Terceiros.* 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 3ª ed. 2º Volume. São Paulo: Saraiva, 1992.

COSTA, Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid19: força maior e fato do príncipe. *Revista jurídica eletrônica RTM*. n. 17.1, jan/mar 2020. Belo Horizonte, p. 16-25.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito Processual do Trabalho.* 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. *Direito Processual do Trabalho.* 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GRECO, Leonardo. *Instituições de Processo Civil: Introdução ao Direito Processual Civil*. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho.* 10ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Prática do Processo Trabalhista*. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho.* 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho.* 3ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

RELAÇÃO DE EMPREGO, ESTADO E ECONOMIA: reflexões a partir da pandemia da COVID-19

EMPLOYMENT RELATIONSHIP, STATE AND ECONOMY: reflections from the COVID-19 pandemic

José Claudio Monteiro de Brito Filho *
Daniela Salesse **

RESUMO: Estudo que pretende analisar as medidas que vêm sendo adotadas pelos Poderes Executivo e Legislativo da União para combater os efeitos na Economia e nas relações de trabalho em razão da pandemia da COVID-19, refletindo a respeito das condições dessas medidas de proteger os sujeitos da relação de emprego e a atividade produtiva. É, essencialmente, um estudo teórico-normativo, mas que se serve dos dados disponíveis para sustentar a análise que será feita. A discussão ocorre em duas etapas. Primeiro, apresentando as medidas que já foram adotadas em relação à temática em estudo e, depois, mostrando as questões que criaram dificuldades para um manejo mais suave da crise vivenciada. Finaliza com uma conclusão que sintetiza as ideias expostas e que responde ao problema de pesquisa que norteia a análise e deflui do objetivo geral do estudo.

PALAVRAS-CHAVE: Relação de emprego. Emprego e renda. Atuação do Estado. Economia. COVID-19.

ASTRACT: Study that intends to analyze the measures that have been adopted by the Executive and Legislative Powers of the Union to combat the effects on the Economy and on labor relations due to the pandemic of COVID-19, reflecting on the conditions of those to protect the subjects of the relationship of employment and productive activity. It is essentially a theoretical-normative study, but it uses the available data to support the analysis that will be made. The discussion takes place in two stages. First, presenting the measures that have already been adopted in relation to the subject under study and, later, showing the issues that created difficulties for a smoother management of the crisis experienced. It ends with a conclusion that summarizes the ideas exposed and that

* Doutor em Direito pela PUC/SP. Vice-coordenador do PPGD e Editor-chefe da Revista Jurídica do CESUPA. Titular da Cadeira nº 26 da ABDT.

** Advogada especializada na área trabalhista empresarial. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UENP. Bacharel em Direito pela UEL-PR.

answers the research problem that guides the analysis and deflects the general objective of the analysis.

KEY WORDS: Employment relationship. Employment and income. State action. Economy. COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19, mais conhecida, ao início, como novo coronavírus, não tem produzido, no mundo, somente uma crise sanitária sem precedentes no passado recente. Tem, também, gerado reflexos drásticos na economia mundial.

Análise das agências de classificação de risco, dentre elas a Standard & Poor's, chegou à conclusão de que a recessão global já chegou, conforme notícia do UOL de 17 de março de 2020, atualizada em 1º de abril de 2020 (UOL, 2020).

O Brasil sofre dos mesmos problemas. Como o isolamento social, até aqui voluntário, salvo algumas medidas de força - algumas claramente inconstitucionais[1] - de autoridades estaduais e municipais, especialmente em matéria de circulação de pessoas, tem sido a estratégia adotada por grande contingente da população, e por força de diversas restrições à atividade econômica, adotadas também nos planos locais e estaduais, é palpável que a economia desacelerou[2].

E a pandemia, aqui, ainda está em curso. Em 30 de março de 2020, conforme dados do Ministério da Saúde, e divulgados pelo Yahoo! notícias, o Brasil contava com 4.579 casos da Covid-19, com 159 mortes (Yahoo! notícias). Já em 17 de julho de 2020, segundo o COVID BR (2020), eram 2.014.738, com 76.822 óbitos, demonstrando que a expectativa de que a crise sanitária seria de grandes proporções confirmou-se, com a economia brasileira sofrendo de forma intensa os impactos daquela.

---

[1] O que se viu, em relação às medidas de isolamento, foi um ataque direto e sem motivação justificada, em boa parte dos casos, às chamadas liberdades públicas, especialmente à liberdade de locomoção prevista no artigo 5º, XV, da Constituição da República, e sem que se verificassem, em todos os casos, as justificativas para a restrição: princípio do dano (MILL, 2006), respeito a um sistema geral de liberdade (RAWLS, 2008), e respeito a um interesse coletivo que, no caso concreto, deva prevalecer (DOWRKIN, 2011). Note-se que não se trata de ser contra o isolamento ou a restrição de atividades, mas, somente, de reconhecer que algumas foram longe demais, sem comprovação de eficácia.

[2] Diagnóstico feito pela Instituição Fiscal Independente (IFI), no Relatório de Acompanhamento Fiscal (RAF) nº 38, e divulgado pela Gazeta do Povo, revela que em 2020 a economia brasileira perderá vigor, havendo risco de aumento do desemprego (Gazeta do Povo, 2020).

Por conta desse cenário, e como forma de proteger, ainda que parcialmente, a atividade produtiva e os sujeitos da relação de emprego, o Estado Brasileiro, pelo Poder Executivo e, também, pelo Poder Legislativo, produziu atos normativos criando políticas públicas.

O objetivo deste estudo é analisar as principais medidas adotadas, refletindo a respeito de seu potencial para surtir os efeitos desejados. Daí decorre o problema de pesquisa: as medidas adotadas pelo Estado Brasileiro em razão da pandemia da COVID-19 foram capazes de proteger a atividade produtiva e os sujeitos da relação de emprego?

A hipótese de trabalho é de que, não obstante as medidas, em seu conjunto, proponham medidas teoricamente eficazes, não foram elas capazes de atingir seus objetivos em sua plenitude, em razão de uma série de deficiências e circunstâncias, mas, ainda assim, em razão do panorama previsto, devem ser consideradas exitosas.

A análise é importante porque trabalha com problema real e contemporâneo, além de poder servir de base, a partir das reflexões feitas, para alterações no conjunto normativo e nas políticas públicas que permitam um melhor desempenho em novas situações de crise.

Metodologicamente, é um estudo teórico-normativo, que se serve dos dados disponíveis para sustentar a análise, que é feita em duas etapas, mas, em quatro itens. Depois deste item 1, Introdução, apresentamos as medidas que já foram adotadas em relação à temática em estudo e, depois, mostramos as questões que criaram dificuldades para um manejo mais suave da crise vivenciada. Finalizamos com uma conclusão que sintetiza as ideias expostas e que responde ao problema de pesquisa que norteia a análise, verificando se a hipótese de trabalho deve ou não ser confirmada.

2 MEDIDAS ADOTADAS PELO ESTADO BRASILEIRO PARA A PROTEÇÃO DA ATIVIDADE PRODUTIVA E DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Recuperando, de forma mais sistemática, o que foi aludido na Introdução, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde reconheceu que o, até então, considerado surto provocado pelo novo coronavírus (COVID-19) havia evoluído para pandemia global (MSN, 2020).

Diante do quadro evolutivo exponencial da, antes desconhecida, doença infecciosa, a conjuntura de alerta mundial tornou-se preocupação significativa a toda a humanidade.

No Brasil não foi diferente. O Estado, através do Poder Executivo e, também, pelo Poder Legislativo, passou a elaborar atos normativos e criar políticas públicas com vistas ao enfrentamento da situação emergencial,

sem sucumbir totalmente à crise econômica mundial, estabelecida em razão do antagonismo entre a única maneira (conhecida) de frustrar o progresso geométrico da infecção e a saudabilidade mercantil.

Se, por um lado, para evitar o colapso do sistema de saúde, o comando das autoridades médicas e sanitárias foi para que as pessoas permanecessem em suas casas, ou, pelo menos, com um mínimo de distanciamento, como se verifica da Portaria n. 454, de 20 de março de 2020, depois evoluindo para uma retomada flexível das atividades econômicas, salvo em localidades e regiões em que a pandemia ainda produz efeitos mais severos, por outro, havia fundado receio - que se confirmou - do impacto direto, causado pelo isolamento social, no horizonte econômico brasileiro, traduzido pela incompatibilidade entre a forma de prevenção da doença e desenvolvimento da economia, cuja produtividade se funda, justamente, no desenvolvimento das relações de trabalho.

Diante do singular contexto emergencial contemporaneamente vivenciado e evidente desencaixe da circunstância de crise com o acervo legislativo atual, o Poder Executivo Federal cuidou de delinear, na legislação, algumas questões trabalhistas e assistenciais em geral, fundadas - a partir do equacionamento de riscos econômicos - em medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública e manutenção de emprego e renda.

Faremos a análise dessas medidas, em relação aos aspectos mais relevantes, iniciando com a Medida Provisória (MP) 927/2020.

2.1 Medida Provisória (MP) 927/2020

Para mitigar os efeitos negativos da pandemia no setor econômico e evitar, durante o estado de crise, o desemprego em larga escala, foi publicada, em 22/03/2020, a Medida Provisória 927, que reconheceu a calamidade pública como hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT e introduziu, no ordenamento jurídico, alternativas trabalhistas excepcionais, cuja adoção foi permitida durante o estado de calamidade.

Nesse cenário, a MP 927/2020 autorizou a celebração de acordo individual escrito, entre empregado e empregador, com preponderância à lei e instrumentos normativos, desde que respeitados os limites da Constituição.

Também, simplificou a adoção do teletrabalho (*home office*); a antecipação das férias individuais; a concessão de férias coletivas; o ajuste de banco de horas; a antecipação de feriados não religiosos; além do adiamento do recolhimento do FGTS durante o estado de emergência e suspendeu a obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.

Por fim, criou modalidade de suspensão temporária dos contratos de trabalho, que já foi revogada pela MP 928, publicada em 23.03.2020.

A MP 927/2020 evidenciou o regime do teletrabalho, ferramenta eficaz à manutenção do emprego e renda, mas que, na prática, era por vezes esquecida pelos empregadores, ainda nos períodos não pandêmicos.

O teletrabalho nunca foi tão necessário. Introduzido na legislação trabalhista pela Lei nº 13.467/17 (artigos 75-A, B, C, D e E da CLT), sua adoção mostrou-se imperiosa, pois o isolamento social não deu qualquer alternativa para a sociedade.

A adaptação legislativa teve de ocorrer simultaneamente à consumação da mudança, e revestindo um caráter de obrigatoriedade que não existe no disciplinamento regular pela CLT, tornando-se instrumento eficaz, tanto para evitar o acréscimo do desemprego, quanto para garantir a manutenção do isolamento social.

A respeito da adoção do teletrabalho por ato unilateral do empregador, Nahas e Fita (2020), embora reconheçam que, em princípio, a utilização desse formato deva considerar a vontade de trabalhador e empregador, entendem que as circunstâncias da pandemia justificaram a possibilidade de a decisão decorrer da vontade somente do tomador de serviços.

Foi dispensada a necessidade de formalização da alteração do regime presencial para o teletrabalho em acordos individuais ou coletivos, sendo a notificação ao empregado, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, a única exigência para adoção do trabalho remoto.

O que deve ser levado a termo são as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição ou fornecimento e manutenção de equipamentos tecnológicos e infraestrutura adequada à prestação do trabalho a distância, que serão previstas em contrato escrito, que deveria ser firmado em 30 dias, contados da data da mudança de regime.

Nota-se, a propósito, a facultatividade e não obrigatoriedade do suporte das despesas por parte do empregador, conforme entendimento que também se extrai do artigo 75-D da CLT. Além disso, outras disposições reforçaram uma tendência a facilitar a atividade empresarial, como a exclusão de algumas formas de trabalho, disposição especial a respeito do que se considera tempo à disposição, e a possibilidade de esse regime aplicar-se a estagiários e a aprendizes.

Ainda a respeito do teletrabalho, Stürmer e Fincato (2020, p. 361/362) entendem que a MP 927 "não criou nada com relação ao teletrabalho, apenas amenizou formalidades...", o que é verdade, embora deva ser considerado que também atribuiu mais poder ao tomador dos serviços na decisão em relação a essa forma de trabalho, como vimos, por exemplo, em relação à sua adoção.

A MP também disciplinou a concessão do gozo de férias. Em virtude da imprevisibilidade do tempo de longevidade da pandemia e, como forma de fomentar o trabalho sem interrupção, tão logo sejam retomadas as atividades

das empresas, a MP simplificou, no Capítulo III, a concessão do repouso anual dos trabalhadores para este período de paralisação, inclusive àqueles que ainda não tivessem completado o período aquisitivo.

Diversamente do que prevê o artigo 135 da CLT, que prevê a comunicação, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, a MP 927 estabeleceu que o empregador informaria o empregado a respeito da antecipação das férias com antecedência de 48 horas, por meio eletrônico ou escrito, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

A Medida Provisória, também, estipulou a possibilidade de negociação dos períodos futuros de férias. Por outro lado, criou a possibilidade de suspensão das férias daqueles empregados que trabalham em atividades essenciais.

Sob a perspectiva financeira, visando à manutenção da saúde econômico-financeira das empresas, a medida abriu a possibilidade de o empregador pagar o adicional de um terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

Equitativamente, a conversão de férias em abono dependeria de concordância do empregador, considerando a escassez de recursos econômicos diante deste quadro social, e o pagamento das férias poderia ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao início da sua fruição.

Em relação à concessão das férias coletivas, o Capítulo IV da MP dispensou a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao respectivo sindicato da categoria, impondo ao empregador notificar, tão somente, o conjunto de empregados afetados, com antecedência de 48 horas, em face dos 15 dias previstos na CLT.

A MP 927, todavia, foi além, nessa relação entre jornada e períodos de repouso. Com o mesmo objetivo da instituição de medidas adotadas em relação às férias, ou seja, manutenção, nesse momento, do maior número possível de pessoas em isolamento, e potencialização da atividade produtiva futura - após o retorno das operações laborativas - a Medida Provisória previu a possibilidade de antecipação dos feriados não-religiosos e sua respectiva compensação em banco de horas.

Nesta toada, condicionado ao acordo individual escrito e anuência do empregado, poderiam ser antecipados os feriados não religiosos, federais, estaduais, distritais e municipais. Para tanto, os trabalhadores envolvidos deveriam receber notificação com antecedência mínima de 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Essas medidas de flexibilização, também, poderiam ser aplicadas no Banco de horas, que poderia ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual, cuja compensação poderá ocorrer em até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Para reduzir a movimentação de pessoas nas ruas e evitar a aglomeração de trabalhadores nas clínicas especializadas em medicina e saúde laboral, a MP suspendeu a realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, que deverão ser realizados em até 60 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, tendo sido mantida, unicamente, a obrigatoriedade da realização dos exames médicos demissionais, cuja exigibilidade também poderá ser dispensada, na hipótese em que o exame periódico tiver sido realizado em menos de 180 dias.

A Medida Provisória, também, permitiu o adiamento da realização dos treinamentos periódicos acerca das disposições trazidas pelas normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, que deverão ter início e conclusão no prazo de 90 dias após o término do estado de calamidade ou, poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância (EAD). Na hipótese, caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que, mesmo que em EAD, as atividades sejam executadas em segurança.

A esse respeito, Menezes (2020) acredita que as medidas previstas na MP 927 deverão ocasionar transtornos, pelo fato de que medidas importantes deixarão de ser adotadas durante determinado período, entendendo que o empregador deverá arcar com os ônus pela não realização dos exames.

Foi, ainda, regulamentada a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, correspondentes às parcelas de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, que poderão ser recolhidas em até seis parcelas mensais, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualizações, multas e outros encargos.

Na hipótese de rescisão contratual, o empregador ficou obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes (FGTS sobre verbas rescisórias e mês anterior, caso não tenha sido recolhido), sem incidência da multa e dos encargos devidos, sendo que o parcelamento não concluído terá o seu vencimento antecipado.

Em que pese ser matéria controvertida a constitucionalidade da jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, acrescentada no artigo 59-A à CLT pela Lei n. 13.467/17, a MP 927/2020 autorizou os estabelecimentos de saúde a celebrar acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres, para: prorrogação de jornada e adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo intrajornada, sem que haja penalidade administrativa; permitindo a compensação das horas suplementares que resultarem do acordo individual celebrado durante o estado de calamidade, no prazo de dezoito meses, contados da data de encerramento do período de emergência.

Destacamos, também, por oportuno, que a MP 927 esclareceu que os casos de contaminação de COVID-19 no ambiente laborativo não seriam

considerados ocupacionais, obstando, nesse aspecto, o reconhecimento do benefício B-91 (auxílio doença previdenciário) e consequente estabilidade provisória, exceto mediante comprovação de nexo causal. O dispositivo que regulava essa questão, todavia, o artigo 29 da MP, foi suspenso por decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, apreciando pedido nesse sentido na ADI 6342 e em outras seis.

A MP 927 também permitiu a prorrogação, a critério do empregador, dos acordos e convenções coletivas já vencidas, ou que venceriam nos próximos 180 dias, contados da data de entrada em vigor da MP, pelo prazo de noventa dias.

Por derradeiro, importante a posição adotada por Bufulin e Balestreiro Filho (2020), de que o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, adotado na MP 927 em condições específicas, prestou-se a garantir a saúde financeira dos tomadores de serviços, com o objetivo final de proteger os trabalhadores em relação a emprego e renda.

Essa medida provisória, a mais ampla de todas, no tocante às disposições, no que diz respeito à relação entre o capital e o trabalho, todavia, não foi apreciada em tempo hábil pelo Congresso Nacional.

Faltando sua análise pelo Senado da República, decidiu o Presidente desta Casa não a colocar em votação, alegando falta de acordo para a sua votação (SENADONOTÍCIAS, 2020). Será preciso aguardar, então, a ação do Congresso Nacional, pois, nos termos do artigo 63, §§ 3º e 11, deverá o Parlamento disciplinar as relações jurídicas do período, por meio de decreto legislativo, estando previsto que, na inércia do Congresso, as relações constituídas serão conservadas.

2.2 MP 936/2020, CONVERTIDA NA LEI N. 14.020/2020: SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E REDUÇÃO PROPORCIONAL DAS JORNADAS E SALÁRIOS

Ainda, ambicionando garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social decorrente da calamidade e emergência provocada pela pandemia da COVID-19, o governo federal publicou, em 1º de abril, a Medida Provisória 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Essa MP foi convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020.

Verdadeiramente, a edição da medida já era esperada, porquanto, entre suas disposições, está a suspensão do contrato de trabalho, cujo prelúdio já havia sido experimentado no Capítulo VIII da MP 927, e imediatamente revogado pela MP 928.

Desse modo, a MP 936, depois Lei n. 14.020/2020, descortinou a diretriz emergencial com maior inclinação ao debate: a possibilidade da suspensão do

trabalho, como forma de preservação do campo econômico fértil e consequente ininterrupção da empregabilidade. Alterou, contudo, o texto do artigo 18 da MP 927, que previa que a medida "poderia ser acordada individualmente com o empregado", redação que encontrava espaço para interpretação no sentido da desnecessidade de qualquer formalidade escriturada.

Também, a MP inaugurou outra ação com vistas a reduzir os impactos decorrentes das consequências negativas do estado de calamidade pública na manutenção das relações laborais: a redução das jornadas de trabalho e salários, na proporção de 25%, 50% e 75%.

Ficou permitida a adoção cumulada de ambos os procedimentos - suspensão dos contratos de trabalho e redução proporcional das jornadas e salários - a qualquer contrato de emprego da iniciativa privada, inclusive, os de aprendizagem, jornada parcial e domésticos.

É relevante mencionar que a pactuação e implementação das medidas previstas no programa emergencial, trazidas pela MP, é prevista dentro de determinadas faixas salariais, considerando, também, para os menores salários, a receita bruta da empresa em 2019, após as modificações feitas pelo Congresso Nacional, tendo sido a questão apreciada pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 6363, em relação à constitucionalidade da redução de salários e de jornada por meio de contrato individual de trabalho, tendo a Corte concluído que, nas circunstâncias da pandemia, a pactuação pela via individual não ofenderia o artigo 7º, incisos VI e XIII, da Constituição da República, não obstante essa compatibilidade com o texto constitucional não tenha tido unanimidade[3].

Igual entendimento deve ser mantido para a sistemática, agora, da Lei n. 14.020/2020, pois as modificações ocorridas: faixas e validade do ajuste no período da duração, no caso de um contrato coletivo sobrevir após contrato individual, não alteram as razões utilizadas pelo STF para decidir.

Para instrumentalizar a operacionalização das medidas sem prejudicar, em demasia, os salários dos trabalhadores, o governo instituiu o chamado benefício emergencial de preservação do emprego e renda, que pode ser interpretado como incentivo que contempla tanto situações de suspensão do contrato de trabalho, quanto eventual redução proporcional das jornadas e salários.

O benefício emergencial é custeado pela União e suporta a totalidade dos salários daqueles trabalhadores que estiverem com o contrato de emprego suspenso, ao mesmo tempo em que suprirá a proporção correspondente ao percentual diminuído dos salários, adotando como base de cálculo - independentemente do período aquisitivo, tempo de contrato ou número de salários recebidos - o valor do seguro-desemprego que seria devido ao trabalhador.

---

[3] Ver, a respeito, BRITO FILHO (2020).

Reconheceu-se a garantia provisória no emprego aos empregados que tiverem seus contratos alcançados por quaisquer das medidas guarnecidas pelo benefício do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, desde o início da redução da jornada de trabalho ou suspensão até o período posterior equivalente.

Ficou estabelecido, por fim, como forma de acautelar a garantia provisória no emprego, que a dispensa sem justa causa, no período de estabilidade provisória, sujeitará o empregador ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na CLT e indenização, a qual poderá variar entre cinquenta, setenta e cinco e cem por cento dos salários a que o empregado teria direito, metrificada de acordo com a redução da jornada ou suspensão.

2.3 AUXÍLIO EMERGENCIAL - LEI N. 13.982/2020

Outra importante medida adotada, e que buscou amenizar e reduzir os impactos negativos causados pela pandemia da COVID-19, em razão da proibição do exercício de atividades consideradas não essenciais, foi a edição da Lei nº 13.982/2020, que criou um auxílio emergencial para trabalhadores autônomos e promoveu alterações no benefício assistencial previsto na Lei nº 8.742/93 (LOAS).

De acordo com os motivos encontrados em seu próprio preâmbulo, o objetivo da referida lei foi alinhar os parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social e estabelecer medidas excepcionais de proteção da sociedade, a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus.

Política voltada aos trabalhadores que sofrem com decréscimo da atividade econômica, já sob os efeitos da crise pandêmica, trata-se, o auxílio emergencial, do pagamento, no início por pelo menos três meses, de prestação mensal no valor de R$ 600,00, custeado pela União, ao trabalhador que, cumulativamente: seja maior de dezoito anos; não tenha emprego formal ativo[4]; não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado o Bolsa Família, cuja renda familiar mensal *per capita* seja de até 1/2 salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 salários mínimos; que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R$ 28.559,70; e que exerça atividade na condição de microempreendedor individual (MEI), contribuinte individual do RGPS que contribua na forma

[4] Assim considerados os contratos de trabalho formalizado nos termos da CLT; e todos os agentes públicos, independentemente da relação jurídica, inclusive os ocupantes de cargo ou função temporários, os ocupantes de cargo em comissão e os titulares de mandato eletivo.

do *caput* ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212/91; ou trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, até o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, enquadre-se no requisito de renda familiar[5].

De acordo com o art. 2º, § 2º da referida lei, o auxílio emergencial substitui o benefício do Bolsa Família nas situações em que for mais vantajoso.

Também, a mulher provedora de família monoparental, assim considerada como aquela na qual apenas a mãe, ou unicamente o pai, arca com as obrigações de criar o(s) filho(s), receberá 2 cotas do auxílio, ou seja, R$ 1.200,00 mensais.

O auxílio emergencial foi previsto para ser instrumentalizado e pago por instituições financeiras públicas federais, através de contas do tipo poupança social digital, que deveriam ser abertas sem a necessidade da apresentação de documentos, sendo isentas de cobranças de tarifas de manutenção, devendo permitir ao menos uma transferência eletrônica de valores ao mês, sem custos, para conta bancária mantida em qualquer instituição financeira habilitada a operar pelo Banco Central do Brasil e não passível de emissão de cartão físico, cheques ou ordens de pagamento para sua movimentação.

O auxílio, inicialmente previsto para ser pago em três parcelas iguais, cada uma, a R$-600,00, foi prorrogado por mais dois meses, por meio do Decreto n. 10.412, de 30 de junho de 2020.

Em termos de volume financeiro, calcula-se um dispêndio, pela União, de algo em torno de 254 bilhões de reais em cinco meses, de abril a agosto de 2020 (Folha de São Paulo, 2020), sendo uma despesa de alta magnitude, e que corresponde a, em cada parcela, mais do que se gasta com o benefício do bolsa-família em um ano inteiro.

A respeito do número de beneficiários, o Portal da Transparência, em iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), em conjunto com o Ministério da Cidadania, indica em 5 de junho de 2020, um total de 53,9 milhões de beneficiários (GOV.BR, 2020).

---

[5] As condições de renda serão verificadas por meio do CadÚnico, para os trabalhadores que forem inscritos neste cadastro. Para os trabalhadores que não tiverem inscrição no CadÚnico, eles terão que entrar em uma plataforma digital (site) que será criada e declarar que não recebem esse valor (critério da autodeclaração). A renda familiar é a soma dos rendimentos brutos auferidos por todos os membros da unidade nuclear composta por um ou mais indivíduos, eventualmente ampliada por outros indivíduos que contribuam para o rendimento ou que tenham suas despesas atendidas por aquela unidade familiar, todos moradores em um mesmo domicílio. Não serão incluídos no cálculo da renda familiar mensal os rendimentos percebidos de programas de transferência de renda federal previstos na Lei nº 10.836/2004 (Bolsa Família). A renda familiar *per capita* é a razão entre a renda familiar mensal e o total de indivíduos na família.

2.4 MP 944/2020: PROGRAMA EMERGENCIAL DE SUPORTE A EMPREGOS

Atendendo, também, à necessidade de manutenção da saudabilidade financeira de algumas empresas abaladas pela pandemia da COVID-19, que provocou a redução de faturamento e, consequentemente, afetou a capacidade das empresas de realizar o pagamento de seus empregados, o governo federal publicou a Medida Provisória 944/2020, que instituiu, em 3 de abril de 2020, o Programa Emergencial de Suporte a Empregos.

O objetivo do programa foi conceder linhas de créditos, cuja finalidade seria o pagamento das folhas salariais, por empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, que tenham auferido receita bruta anual superior a R$360.000,00 e igual ou inferior a R$10.000.000,00 no exercício de 2019.

Para fins de apuração de receita bruta das empresas elegíveis no programa, as instituições financeiras, sujeitas à supervisão do Banco Central do Brasil, deveriam considerar o conceito de grupo econômico conforme definido em sua política de crédito.

O prazo concedido para contratação da linha de crédito foi até 30 de junho de 2020. Ainda, a linha de crédito seria aplicável à totalidade da folha de pagamento do aderente ao Programa, pelo período de dois meses, limitada ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado. A taxa de juros de 3,75% ao ano e o prazo para pagamento seria de 36 meses, com carência de seis meses para início, com juros capitalizados durante esse período.

Os recursos deveriam ser destinados, exclusivamente, ao custeio das folhas de pagamento e processamento da folha de pagamento em instituição financeira participante. A subversão da destinação implicaria no vencimento antecipado da dívida.

Com o mesmo objetivo da MP 944, foi editada, também em 3 de abril de 2020, a Medida Provisória 943, que abriu crédito extraordinário de R$ 34 bilhões em favor do Ministério da Economia, para repassar os recursos para o BNDES, na qualidade de agente financeiro da União.

Visto o conjunto das principais medidas adotadas pela União Federal, pelos Poderes Executivo e Legislativo, vamos, agora, discutir as condições para a sua edição, e os problemas em sua execução.

3 QUESTÕES QUE INTERFERIRAM NA CONSTRUÇÃO E EFICÁCIA DAS MEDIDAS ADOTADAS

Como se vislumbra da análise do conjunto normativo no item anterior, a produção normativa federal para reger as relações de trabalho, e tentar proteger, minimamente, a geração de emprego e renda foi significativa.

De certo modo é surpreendente, pois, os perfis do Presidente da República, declaradamente um conservador, e de seu ministro da Economia, que se assume como um liberal econômico, com perfil libertário do ponto de vista político, em princípio indicariam no sentido da não regulação, ou em uma regulação modesta.

É que os libertários não acreditam em uma atuação do Estado nas relações privadas para além da proteção dos contratos e prevenção dos ilícitos. É que, quando pensamos no libertarismo, sua defesa de um Estado mínimo e sem funções distributivas, além de sustentando, também, ou por via de consequência, somente as liberdades, faz com que essa teoria não seja capaz de reconhecer os direitos de igualdade como tendo a mesma importância que os direitos de liberdade.

Isso é possível depreender, facilmente, com Nozick (2009, p. 21), expoente do libertarismo, que afirma:

> [a]s principais conclusões que retiramos acerca do estado são as de que um estado mínimo, limitado às funções estritas da proteção contra a violência, roubo, fraude, execução de contratos, e por aí em diante, justifica-se; e que o estado mínimo, além de correto, é inspirador. Duas implicações dignas de nota são a de que o estado não pode usar os seus instrumentos coercitivos com o objetivo de obrigar alguns cidadãos a ajudar outros, ou de proibir determinadas atividades às pessoas para o próprio bem ou proteção delas.

Para o libertarismo, os direitos de igualdade não devem fazer parte dos direitos básicos dos indivíduos, sendo suficiente que as pessoas gozem de liberdade para que se possa ter uma sociedade justa, não sendo, em princípio, papel do Estado oferecer políticas assistenciais para superar dificuldades dos indivíduos, nem interferir na forma como os sujeitos das relações, na esfera privada, relacionam-se.

A situação, todavia, era e é de crise, sanitária, mas, como dissemos, também econômica, e até os liberais clássicos sabem que, nesses casos, é preciso que o Estado adote medidas de proteção da economia, bem como que livrem as pessoas da privação extrema.

Isso podemos verificar com um dos últimos liberais tradicionais, se considerarmos a divisão que o liberalismo sofreu na década de 1970, com a publicação, em 1971, de Uma teoria da justiça, de John Rawls (2008), criando o liberalismo igualitário, e sua resposta, em 1974, com Anarquia, estado e utopia, do já mencionado Nozick (2009), que fixa as bases do libertarismo, ou libertarianismo.

Esse autor é Hayek que, em O caminho para a servidão (2014), faz a defesa de que, em sociedades com desenvolvimento econômico, deve o Estado proteger os indivíduos contra a extrema pobreza. Essa defesa faz sentido até para aqueles que enxergam na liberdade o único ideal político importante para uma distribuição justa de direitos, pois, não há como sustentar um ambiente

de liberdades econômicas e políticas em uma sociedade em que há indivíduos totalmente privados das condições mínimas de sobrevivência.

Embora o Brasil não seja um exemplo de desenvolvimento, é certo que o Estado não poderia quedar inerte diante de um quadro de proibição das atividades econômicas definidas como não essenciais, e por um longo período, afetando trabalhadores autônomos, empregados e empresas, e em um cenário conturbado, pois, não houve, no país, uma ação coordenada entre os diversos níveis da federação, cabendo, principalmente, a estados-membros e municípios, até em razão do que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal a partir da decisão do relator, Ministro Alexandre de Moraes, na ADPF 672, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, a adoção das medidas restritivas do exercício das atividades econômicas, e à União o estabelecimento e custeio da ajuda aos que necessitavam, e da regulação das relações trabalhistas do período.

Iniciando com essas últimas, até para seguir a ordem adotada no item anterior, podemos afirmar que elas eram absolutamente necessárias e, não se deve estranhar o protagonismo dos tomadores de serviços na adoção da dinâmica a ser imprimida nas relações de emprego em questões como a migração para o teletrabalho, concessão de férias, utilização do banco de horas, entre outras, pois, essas medidas precisavam estar sob o controle do empregador, até para gerir seu quadro de pessoal, evitando o desemprego que se seguiria caso não pudesse reorganizar suas atividades. É claro que esse poder de direção ampliado precisava estar limitado ao período da pandemia, e assim foi.

O grande problema enfrentado nessa questão, depois de o STF ter suspendido os dois únicos dispositivos com potencial de inconstitucionalidade, no caso da MP 927, especialmente o artigo 29, como aludido no item anterior, na decisão liminar proferida na ADI 6342 e outras seis, foi a demora do Congresso Nacional em enfrentar a questão e decidir a respeito, demora essa que levou à não apreciação no tempo hábil, deixando todas as ações adotadas pelos empregadores à mercê do que decidirá o Parlamento por meio de decreto legislativo, ou não, caso até este ato o Congresso deixe de praticar.

Quanto à Lei n. 14.020/2020, anteriormente MP 936/2020, ela complementa as disposições da MP 927/2020, tendo duas grandes preocupações: a preservação da empresa e a continuidade dos contratos individuais de trabalho, não obstante com sua evidente precarização. Abstraída a questão da constitucionalidade, que já foi superada pela decisão do STF, aludida no item anterior, somente o tempo e os dados que serão oportunamente colhidos serão capazes de dizer o quanto as medidas adotadas: suspensão dos contratos e redução de jornada e salários, foram hábeis para preservar a atividade econômica e os sujeitos da relação de emprego, e o quanto refletiram um desnível motivado por convicções relativas à forma de distribuir os direitos entre os integrantes da sociedade.

É que, até agora, segundo Roubicek (NEXO, 2020), conforme dados do IBGE, entre março e maio de 2020 7,8 milhões de pessoas perderam seus empregos, com uma taxa de desemprego de 12,9%. Esses dados, todavia, ainda são brutos, e não é possível, por enquanto, indicar em que medida os números seriam elevados sem a possibilidade de adoção das medidas previstas na agora Lei 14.020/2020, antiga MP 936/2020.

De outro lado, focando no auxílio que foi dado aos que exerciam atividade laboral não subordinada e a tentativa de crédito às empresas para pagarem sua folha salarial, podemos verificar, primeiro com o auxílio, que, este, importante observar, não significou, somente, a garantia de subsistência de praticamente um quarto da população brasileira, pois, conforme Vilela (Reconta aí, 2020), ele foi e está sendo capaz de aquecer a economia, além de reduzir a queda do Produto Interno Bruto (PIB) do país.

De todas as medidas adotadas pela União, então, deve ser considerada, até agora, a mais relevante em termos econômico-financeiros, não obstante as medidas trabalhistas tenham, também, grande relevância, pois foram elas que mantiveram, em boa medida, a possibilidade de as empresas atravessarem o período de proibição de exercício regular de suas atividades sem o desaparecimento.

Em relação ao crédito para as empresas custearem suas folhas de pagamento, previsto na MP 944/2020, e também na MP imediatamente anterior, a 943, não houve a proteção prevista. Como indicou o Ministério da Economia no início do mês de julho, apenas 17% do volume de recursos previstos havia sido utilizado, sendo o principal problema a atuação dos bancos, que criaram embaraços para a concessão dos empréstimos, especialmente a pequenos empresários, receosos de que estes não sejam capazes de suportar as condições de retorno do valor às instituições financeiras (PODER 360, 2020).

Nessa questão, possivelmente, errou o Poder Executivo Federal na forma de distribuição dos recursos, que foram liberados, mas, não chegaram aos empresários. Talvez devesse ter encarregado os bancos públicos da concessão dos empréstimos, se o objetivo era, mesmo, o de fazer os recursos chegarem às empresas.

Isso, com certeza, contribuiu para o fechamento de postos de trabalho, aumentando o desemprego a que aludimos alguns parágrafos atrás.

Feitas essas considerações a respeito das questões que interferiram na construção e no impacto das medidas adotadas, é possível concluir, verificando se a hipótese de trabalho pode ser confirmada.

4 CONCLUSÃO

Como vimos nos itens anteriores, para tentar minorar os efeitos nocivos da crise econômica decorrente da pandemia do novo coronavírus, o Estado, pelo Poder Executivo Federal, principalmente, mas, também, com o Poder Legislativo, e até com atuação do Poder Judiciário, adotou diversas medidas.

Essas medidas foram da regulamentação em caráter especial, para o período da pandemia, das relações entre trabalhadores e empregadores, até a fixação de ajuda assistencial aos que ficaram sem condições de gerar renda em razão do isolamento social imposto.

Tratando da primeira questão, é preciso considerar que, no ambiente de desaceleração das atividades das empresas, algumas até proibidas de funcionar, era necessário regrar a relação jurídica de emprego, sim, de forma especial, em caráter temporário, sendo natural, em relação a alguns aspectos desse regramento, a primazia da vontade do tomador dos serviços, possibilitando a este a reorganização de suas atividades, protegendo a empresa da possibilidade de desaparecimento, mas, também, protegendo os postos de trabalho.

Eventuais inconstitucionalidades das medidas, principalmente no contido na MP 936/2020, depois convertida na Lei n. 14.020/2020, foram superadas, bem ou mal, por decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 6363, onde ficou assentado que a redução de salários e de jornada durante a pandemia poderia ocorrer por meio de ajuste individual.

Isso não impediu o aumento do desemprego, mas, ao menos, reduziu o impacto em relação a esse risco social, que se afigurava muito maior, caso as medidas não tivessem sido adotadas.

Talvez, nesse aspecto, o maior insucesso tenha sido colhido no fomento de crédito para as empresas suportarem o custo de suas folhas de salários, previsto de forma combinada nas Medidas Provisórias 943 e 944, de 2020. Ainda não apreciadas pelo Congresso Nacional, na prática, embora não se tenha ainda dados oficiais, elas não produziram o efeito desejado, pois, como visto, nem 20% do crédito à disposição foi utilizado.

Quanto ao auxílio emergencial, embora não tenha chegado a todos que requereram, e tenham ocorrido fraudes, podemos afirmar que o programa deve ser considerado exitoso. Estima-se a concessão do benefício a quase 54 milhões de pessoas, com um custo total de mais de 250 bilhões de reais.

Foi um programa de grande magnitude e que, além de garantir a subsistência de milhões de pessoas, manteve a economia irrigada. Para um Estado destruído por anos de gestão ineficiente, e em situação de déficit elevado, o programa tem proporções que superam as expectativas.

Considerando todo o exposto, e ainda que tendo em mente a orientação política e econômica adotada pelo Poder Executivo Federal, em princípio refratária à adoção de direitos de igualdade na distribuição dos direitos entre os integrantes de sociedade, é forçoso concluir que as medidas adotadas, em seu conjunto, foram exitosas em sua maior parte, havendo problemas especialmente de execução, além da expectativa de uma crise econômica de pelo menos média duração, mas que não desnaturam a proporção dada aos programas concebidos, e que, seguramente, ajudaram a impedir um desastre

econômico de maiores proporções, devendo ser considerada confirmada a hipótese de trabalho estabelecida na proposta de pesquisa, e referida na Introdução.

REFERÊNCIAS

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Redução salarial em tempos de coronavírus: atuação sindical como medida de justiça. **In**: BELMONTE, Alexandre Agra e outros (Org.). **Direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador - BR: Editora JusPodivm, p. 575-582, 2020.

BUFULIN, Augusto Passamani e BALESTREIRO FILHO, Marcos Alberto. A busca da conservação de empresas e empregos em meio à pandemia de COVID-19: breve análise dos estímulos creditórios e fiscais instituídos pelas Medidas Provisórias ns. 927/2020 e 944/2020. **In**: NEMER NETO, Alberto e outros. **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto alegre: OAB Nacional / LexMagister, v. II, p. 143-151, 2020.

COVID BR. **Estatísticas**. Evolução Diária Brasil. Disponível em www.covid.br. Acesso em: 17 de julho de 2020.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana**: a teoria e a prática da igualdade. Tradução de Jussara Simões. 2.ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

Folha de São Paulo. Custo do auxílio emergencial vai a R$ 254 bi após prorrogação. Notícia publicada em 1º de julho de 2020. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/custo-do-auxilio-emergencial-vai-a-r-254-bi-apos-prorrogacao.shtml. Acesso em: 23 de julho de 2020.

Gazeta do Povo. **Quatro efeitos negativos da Covid-19 na economia brasileira. E dois que servem de consolo**. Notícia publicada em 18 de março de 2020 e atualizada em 19 de março de 2020. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/economia/efeitos-covid-19-coronavirus-economia-brasileira-ifi/. Acesso em: 2 de abril de 2020.

GOV.BR. **Portal da Transparência divulga lista de beneficiários do Auxílio Emergencial**. Notícia publicada em 5 de junho de 2020. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2020/06/portal-da-transparencia-divulga-lista-de-beneficiarios-do-auxilio-emergencial. Acesso em: 27 de julho de 2020.

HAYEK, Friedrich A. **O caminho para a servidão**. Tradução de Marcelino Amaral. Lisboa - Portugal: Edições 70, 2014.

MENEZES, Lara Brasil. O meio ambiente de trabalho em época de pandemia do coronavírus. **In:** NEMER NETO, Alberto e outros. **Direito do trabalho e o coronavírus**. Porto Alegre: OAB Nacional/Lex Magister, v. 2, p. 241-248, 2020.

MILL, John Stuart. **Sobre a liberdade**. Lisboa - Portugal: Edições 70, 2006.

MSN. **OMS declara pandemia de novo coronavírus; mais de 118 mil casos foram registrados**. Notícia publicada em 11 de março de 2020. Disponível em: https://www.msn.com/pt-br/noticias/mundo/oms-declara-pandemia-de-novo-coronav%C3%ADrus-mais-de-118-mil-casos-foram-registrados/ar-BB112VGh. Acesso em: 20 de abril de 2020.

NAHAS, Thereza e FITA, Fernando. **Teletrabalho**: pequena reflexao conceitual e de equilibrio entre capital/trabalho. Disponível em: http://www.andt.org.br/f/tetetrabalho-algumas%20linhas.pdf. Acesso em: 17 de julho de 2020.

NOZICK, Robert. **Anarquia, estado e utopia**. Lisboa - Portugal: Edições 70, 2009.

PODER360. **Só 17% do crédito previsto foram concedidos a empresas durante pandemia. Notícia publicada em 5 de julho de 2020.** Disponível em: https://www.msn.com/pt-br/dinheiro/economia-e-negocios/s%C3%B3-17percent-do-cr%C3%A9dito-previsto-foram-concedidos-a-empresas-durante-pandemia/ar-BB16mhPl. Acesso em: 22 de julho de 2020.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 3.ed. Tradução de Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

SENADONOTÍCIAS. **Senado deixa caducar MP que altera regras trabalhistas**. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/15/senado-deixa-caducar-mp-que-altera-regras-trabalhistas. Acesso em: 17 de julho de 2020.

STÜRMER, Gilberto e FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. **In**: BELMONTE, Alexandre Agra e outros (Org.). **Direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador - BR: Editora JusPodivm, p. 341-363, 2020.

UOL. **Recessão é realidade, diz agência de classificação de risco**. Notícia publicada em 17 de março de 2020 e atualizado em 1º de abril de 2020. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/ansa/2020/03/17/recessao-e-realidade-diz-agencia-de-classificacao-de-risco.htm. Acesso em: 2 de abril de 2020.

VILELA, Renata. **Os impactos do Auxílio Emergencial**. Reconta aí. Disponível em: https://recontaai.com.br/atualiza-ai/os-impactos-do-auxilio-emergencial-na-politica-e-na-economia/. Acesso em: 23 de julho de 2020.

Yahoo! notícias. **Casos de coronavírus no Brasil em 30 de março**. Notícia publicada em 30 de março de 2020. Disponível em: https://br.noticias.yahoo.com/casos-de-coronavirus-no-brasil-em-30-de-marco-202234441.html. Acesso em: 2 de abril de 2020.

TRABALHO DECENTE *

Joselita Nepomuceno Borba [1]

Palavras-chave: trabalho - decente - Covid-19 - dignidade - cidadania - ética - direitos sociais

Resumo: O homem, ser racional e social, trabalha desde os primórdios para subsistência. Até a Revolução político-técnico-econômica, da segunda metade do Século XIX, o trabalho era concebido sob perspectiva individualista. Desse marco histórico em diante o trabalho passou a ter sentido social, advindo toda uma legislação especial, consolidada e espraiada em âmbito global. Mas, o catálogo de direitos tutelares, corporificados em documentos internacionais, nas modernas constituições e nas leis locais, não evitou o abalo sentido pelo Direito do Trabalho, em decorrência das profundas transformações no mundo do trabalho, notadamente pela transformação da estrutura produtiva, do extraordinário desenvolvimento da tecnologia e da mundialização da economia. Frentes a revezes e desafios, cuidou a OIT de, com o propósito de evitar retrocessos nas conquistas sociais dos trabalhadores e preservar empregos e renda, empreender uma agenda positiva, visando assegurar não só o trabalho (sentido amplo), mas o trabalho decente. Eis que, em meio à necessidade de se ampliar a tutela trabalhista a fim de dar conta da realidade a que se propôs regular, depara-se a humanidade com inimaginável ameaça à vida causada por um novo vírus (COVID-19), que levou ao isolamento social, como medida capaz de conter o agressor, com catastróficas consequências para as relações de trabalho. Em meio a tudo isso, já afirmara a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que o conteúdo de princípios, normas, convenções e recomendações, integrantes das Declarações Universais dos Direitos do Trabalhador, são suficientes para desenvolver políticas e elaborar programas que, na atualidade, assegurem um trabalho decente para todos. Não fosse isso, a estrita observância da ética e da cidadania nas relações de trabalho leva, certamente, mesmo em tempos anormais, à segura prática de um trabalho digno.

---

* Trabalho elaborado a partir da participação no X Congresso Internacional virtual realizado pela Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT), de 12 a 14.08.2020, sobre Crise Econômica e Social e o Futuro do Direito do Trabalho.

[1] Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT), titular da Cadeira nº 08.

Índice: Introdução. 1. O *iter* em busca do ideal do trabalho decente. 2. O Direito do Trabalho no Século XXI. Impacto do COVID-19 nas relações de trabalho. 3. Mecanismos capazes de impedir retrocesso no campo dos direitos sociais. 4. Dignidade do trabalhador. 5. Ética trabalhista e cidadania. Conclusão. Bibliografia.

Introdução

A história operária vem das cercanias das décadas 30 a 40 do Século XIX, quando deixa de ser objeto de observação politizada para fazer parte de sistemático interesse acadêmico. Mesmo assim, os cientistas sociais tinham como premissa resolver problemas, o que fazer com os operários[2]. A condição humana era relegada.

Até a formação de consciência de uma classe operária, socorrendo-a a solidariedade, o trabalho e homem andaram indissociáveis, mostra a historiografia, mas de forma desumana.

A humanidade sempre esteve intimamente ligada ao trabalho, ocupando o labor posição fundamental de toda vida humana. Mas, a elevada posição, e resultando o trabalho do exercício da *razão*[3], faculdade que é exclusiva do homem - e o distingue dos demais animais[4] - não foi suficiente para impedir o jugo do mais forte.

Da Idade Antiga à Idade Moderna, quando eclodiu a consciência de classe e, a seguir, o surgimento do Direito do Trabalho, normatividade essa expandida e consolidada na Idade Contemporânea, o homem amargou o

---

[2] Conf. Eric J. Hobsbawm. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. *Mundos do Trabalho. Novos estudos sobre história operária.* 3ª ed. Rio de Janeiro: Terra e Paz, 2000. p. 15.

[3] Em passagem sobre a razão humana Fábio Konder Comparato coloca em evidência que "a racionalidade propriamente humana reside na capacidade de inventar e não pode ser reduzida ao simples comportamento intuitivo e mimético dos animais. Os pássaros constroem seus ninhos, desde a primeira fase de sua evolução como espécie, com uma técnica basicamente sempre igual a si mesma. Na espécie humana, ao contrário, não há técnicas imutáveis nem tampouco limitadas em *numerus clausus:* a evolução é constante dirigida pela aptidão inventiva do ser humano, que põe livremente os fins e inventa os meios mais aptos a alcança-los". (*Cultura dos Direitos Humanos.* São Paulo: LTr, 1998. Coleção Instituto Jacques Maritain. p. 64.)

[4] Precisa é a constatação de Fábio Konder Comparato quando, ao extrair do pensamento filosófico que o conjunto dos seres vivos forma um todo solidário na Terra, lembra que "não se pode, contudo, esquecer que uma nítida característica diferencial da espécie humana no conjunto da biosfera: só o homem é dotado de liberdade de escolha, sem ser conduzido pela inelutabilidade do destino" (*Ética: direito, moral e religião no mundo moderno*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. p. 699.

trabalho escravo, servil e semiescravo, conforme o sistema político-econômico de cada época[5].

O certo é que o estado de dominação e miserabilidade levou ao despertar a classe operária, que se rebelou contra o opressor, desta vez, o capital.

Enquanto a desumanidade grassava entre os operários, ditos serem livres, surgiram de duas ordens de interesses distintos: a proletária e a capitalista.

Dessa inconciliável dicotomia nasce, na Idade Contemporânea, o Direito do Trabalho, primeiro esboçado a partir do exercício do constitucionalismo mexicano de 1917 (Constituição Mexicana) e alemão de 1919 (Constituição do Império Alemão/Weimar), que dispunham sobre direitos sociais dos trabalhadores, depois integrado ao catálogo de direitos fundamentais do homem em Tratados Internacionais, passando a humanização do trabalho a fazer parte do rol de condições necessárias à garantia da paz e da segurança[6].

Entre nós, ainda na fase embrionária do Direito do Trabalho, RUI BARBOSA[7], em conferência no ano de 1919 sobre *a questão social e política no Brasil*, lança a indignação: "Com os grandes e fortes está o lucro; com os fracos e humildes, o perigo. Como optar o risco, em lugar da vantagem, senão por antepor o direito à iniquidade?" e, sabia e humanamente, entrega a resposta:

> O capital de agora é mais inteligente, e não tem direitos contra a humanidade. Nem o obreiro é o animal de carga ou tiro, desclassificado inteiramente da espécie humana pela morte política e pela morte civil, que sepultam em vida o escravo[8].

Certamente humanidade em igual magnitude levou o Direito do Trabalho experimentar sua fase áurea, mas não resiste às intensas transformações sociais, com profundo impacto na organização produtiva e nas formas de prestar o trabalho e, em consequência, começa a entrar em declínio, máxime a partir dos anos 70 do Século XX, por não alcançar mais, como um todo, a realidade a que se propôs regular.

Por isso, na atualidade, vozes ecoam na mesma direção, em busca de um Direito do Trabalho que tutele o trabalho, tal qual positivado pela ordem constitucional[9]. O Direito segmentado (clássico) precisa dar lugar a um Direito abrangente (flexível), sem adjetivação (subordinado), pois a finalidade é proteger o homem trabalhador, não apenas o empregado.

---

5 Sobre a história operária consultar, por todos, Eric J. Hobsbawm, em *Mundos do Trabalho. Novos estudos sobre história operária.*

6 Sobre a força operária E. P. Thompson: *A formação da classe operária inglesa, a força dos trabalhadores.* Tradução de Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Terra e Paz, 1987.

7 *A questão social e política no Brasil. Conferência pronunciada no Teatro Lírico, do Rio de Janeiro, a 20 de março de 1919*. São Paulo: LTr - Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1983.

8 *Idem*, p. 16-17.

9 Constituição Federal de 1988, arts. 7º e 114.

Eis que, enquanto a comunidade jurídica emprenha esforços tendentes a alargar o campo de atuação do Direito do Trabalho, depara-se o mundo com uma tragédia humanitária nunca vista pela geração atual, provocada por um vírus desconhecido, altamente contagioso e perigoso (COVID-19), que provocou estagnação do mundo e, mais, que não se sabe quando será contido ou debelado.

Nem a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência da Organização das Nações Unidas (ONU) que é, encarregada das questões do trabalho no mundo, tem condição de prever o amanhã, ao revés, a partir de arranjos hipotéticos, indica perspectivas sombrias, com probabilidade de perda de milhões de empregos ao redor do mundo.

Portanto, nasceu, floresceu e consolidou-se o Direito do Trabalho, a partir do constitucionalismo dos anos 1917/1919, seguido pela Declaração dos Direitos do Homem de 1948, mas, com a evolução social, enfrentou - e enfrenta - revezes e ainda, nos dias de hoje, lida com o trabalho escravo[10], se não aquele de outrora, mas o análogo ao escravo ou escravidão moderna, como registrado por JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO[11].

Daí a premente necessidade de, frente às vicissitudes, ampliar o campo de tutela desse direito tão essencial, além de perseguir o ideal do "trabalho decente", como defendido pelo Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na 87ª Conferência, de 1999.

1. O *iter* em busca do ideal do trabalho decente

O termo "trabalho decente" empregado para designar trabalho digno, alicerçado em proteção jurídica e social do trabalhador, é considerado recentíssimo.

Em que pese a referência ao termo, que traduz o anseio do trabalho digno, ter sido feita em 1999, pela primeira vez, pelo Diretor Geral da OIT *Juan Samavia*, na 87ª Conferência da OIT, a busca pela justiça para quem sofre injustiça no trabalho, vem de tempos remotos.

Como relembra JOSE DÁVALOS[12], a vida da humanidade está intimamente vinculada ao trabalho, constitui verdadeiro fundamento de sua

---

[10] O trabalho escravo é uma chaga que vem sendo firmemente combatida pelas autoridades fiscais do trabalho e por Procuradores do Trabalho, para que situações como aquelas relatadas, em opúsculo (2007), de autoria do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª, sob o título "Um olhar social...sobre trabalho escravo contemporâneo", sejam banidas.

[11] *Trabalho Decente. Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

[12] José Dávalos. *In Derecho Individual del Trabajo.* 24ª ed. México: Editora Porrúa, 2018. p. 2.

existência, de forma que não se evidencia apenas como fonte de riqueza, mas, em uma posição mais elevada, é condição fundamental de toda vida humana.

Entretanto, no *iter* da humanidade rumo à mudança de percepção (trabalho e natureza fornecem materiais que geram ou transformam-se em riqueza) até compreender que o trabalho é condição essencial de toda vida humana (direito fundamental), o caminho foi longo e sujeito a inflexões inclusive de bases filosóficas próprias de cada época.

O certo é que, invariavelmente, ao exercer a habilidade do trabalho, o homem esteve sob o jugo do mais forte, seja quando o pensamento dominante tinha por concepção que o trabalho era exercido só por cativo ou escravo, seja quando passou a ser exercido também pelo homem considerado livre.

Com o grande desenvolvimento e crescimento inclusive populacional da cidade-estado, em Roma - integrante daquele sistema político, o trabalho escravo não atendia mais à demanda de mão de obra, o que levou à relativização da rígida e peculiar divisão de encargos, pela qual, cada pessoa trabalhava segundo sua condição: escravo ou livre.

Chegou, então, o tempo em que não havia escravo suficiente, e, para atender à demanda, homens livres se viram na necessidade de oferecer seus serviços em arrendamento, forma utilizada a fim de poder o arrendatário utilizar a força trabalho.

Arrendava-se energia humana e, assim, a tímida regulação que tinha por objeto instrumentos de trabalho (o cativo - considerado coisa para fins contratuais, a besta e os demais implementos de trabalho), expande-se, fazendo surgir duas instituições contratuais: *locatio conductio operis* e *locatio conductio operarum*.

Esta (*operis)*, tinha por objeto a realização de um serviço; aquela (*operarum)*, a realização de uma determinada obra. As duas modalidades de locação, embora com objeto diversificado, traziam consigo em comum a remuneração.

Aquela estrutura social, baseada no firme pensamento de que o escravo, com a robustez de seu corpo, servia para trabalhos pesados na produção de bens necessários à manutenção da vida[13], enquanto seu senhor ficava livre para a atividade política, levou a outro sistema de dominação: o feudal.

O sistema feudal, constituído por latifundiários, produziu uma classe social vinculada à terra, dependente e subordinada aos senhores feudais. Por toda a Idade Média generalizou-se a servidão, sistema que, embora o indivíduo não possuísse a condição jurídica de escravo, não era totalmente livre.

---

[13] A estrutura social da época era alicerçada no pensamento filosófico como o de Aristóteles, para quem o escravo era "instrumento animado", servindo a robustez do seu corpo para os trabalhos pesados na produção de bens necessários à manutenção da vida, deixando o senhor livre para a atividade política, concepção que levou a outro sistema de dominação constituído pelos grandes proprietários de terra (A Política, I, 4).

Os servos, em muitos aspectos assemelhados ao escravo, praticavam a agricultura e a pecuária em terras cedidas pelos senhores, que se tornavam possuidores de todos os direitos. Trabalhavam em benefício exclusivo do senhor, a eles reservado tão só o proveito da alimentação, vestuário e habitação.

Essa sociedade feudal, assentada numa economia agrária, inicia seu declínio, quando, no auge do artesanato e das artes, o homem do campo começa a migrar para a cidade. Nesta, passa a se dedicar a uma atividade, engrossando as fileiras das corporações.

Corporações eram associações que reuniam trabalhadores em torno de um mesmo ofício, residindo a força dos grupos profissionais na aproximação entre homens na identidade de profissão. Esses grupamentos de indivíduos eram formados por mestres, oficiais e companheiros, com regras profissionais próprias e rígida hierarquia, em que os mestres eram os donos dos meios de produções, enquanto oficiais e companheiros eram trabalhadores.

O homem migra do campo para a cidade, a fim exercer uma atividade profissional organizada, mas ainda não é totalmente livre, pelo fato de o trabalhador se subordinar, pessoal e profissionalmente, à figura do "mestre". O vínculo era baseado em rigorosos contratos, com ingerência até em aspectos da liberdade pessoal, ficando reservado ao trabalhador (oficial ou ao companheiro) basicamente o salário e o monopólio da profissão.

Com a marcante diferença de classe, e em meio a contradições internas, as corporações ou grêmios passaram a sofrer restrições em seus direitos, mesmo porque, como se expressa SEGADAS VIANNA[14], o sistema não passava de uma fórmula mais branda de escravização do trabalhador.

Somado a isso surgiam dissenso dentro da corporação, ou entre corporações, que batalhavam por garantia de privilégios, com lutas de graves proporções, até que, em junho 1791, na França, a Lei Chapellier acabou com o regime.

Sucumbiu o sistema de corporação ou grêmio por ser atentatório aos direitos do homem e do cidadão, mas a libertação do trabalhador ainda teria que aguardar, quando nova luta se voltou não mais em oposição ao senhor ou ao mestre, mas contra o capitalismo, pela exploração sistemática e organizada do proletariado.

Até então, como nos conta SEGADAS VIANNA[15], não se podia falar em Direito do Trabalho, porque a fermentação que iria dar razão de ser ao seu aparecimento começaria a ser sentida no final do século XVIII, com a revolução política e industrial.

---

[14] Cf. Arnaldo Süssekind et al. *Instituições de Direito do Trabalho.* 11ª ed. Vol. I. São Paulo: LTr, 1991. p. 32.

[15] Ibidem, p. 34.

Em meio à Revolução da Idade Moderna, notadamente com as declarações de 1789, da França[16], o homem se torna, por um lado, ser racional na ordenação política da sociedade; por outro, a liberdade reconhecida não passa de mera abstração, com a concentração da massa operária sob a opressão do capital concentrado nas grandes corporações.

A consequência, sintetiza SEGADAS VIANNA, é a constatação de que "liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa se tornam opressores"[17].

O que se presenciou foi o ingresso do operário na categoria de ser humano livre, mas, largado à própria sorte. E nessa condição não passava de simples meio de produção.

A liberdade vivenciada conduziu o trabalhador a um novo inferno, decorrente da sistemática e organizada exploração da mão de obra operária. O patrão, dono do meio de produção, não se interessava pelo flagelo humano, enquanto o Estado seguia firme na doutrina liberal da categoria de direitos universais do indivíduo.

Enumeram ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK[18] os principais fatores decisivos para o drama vivenciado pela população operária, entre os quais, o surgimento de grandes centros industriais; a exploração do capital sem limites, ignorando-se o trabalhador na sua dignidade como pessoa; o triunfo da filosofia individualista da Revolução Francesa, com o incremento de falsos postulados da liberdade, inclusive de trabalho; exploração da chamada "meia força", ou seja, trabalho de mulheres e crianças; surgimento das sociedades e a reunião e concentração do grande capital; consolidada ideia do não intervencionismo estatal, por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais do operário. Isso gerou um estado de miséria sem precedente para as classes proletárias.

---

[16] A partir da Revolução Francesa de 1789 o homem foi declarado livre, conforme sua natureza, inclusive para a atividade laboral. Foi o suficiente para a exploração e opressão da classe operária pelos grandes conglomerados, que deu origem a chamada questão social, obrigando o Estado a sair da inércia para regular as relações de trabalho.

[17] Ainda nas palavras de SEGADAS VIANNA, quando tratar do sistema opressor do operário, com a liberdade conquistada pela reforma política "o homem tornava-se livre, criava 'o cidadão como categoria racional na ordenação política da sociedade'", enquanto com a revolução técnico-econômica, "transformava-se a liberdade em mera abstração, com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando". E assim, o conceito abstrato de liberdade, importou na permissão para que se instituísse nova forma de escravidão, desta feita, com o avanço das forças privilegiadas da fortuna e da servidão e a opressão dos mais débeis. (Instituições de Direito do Trabalho. Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna. 11ª ed. São Paulo: LTr, 1991. p. 34.)

[18] Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991. p. 2.

O resultado do estado de dominação e miserabilidade foi o aparecimento de um fenômeno relevante: *formação de uma consciência de classe*.

Cientes e conscientes de que, apesar da liberdade, a desumanidade grassava, inevitáveis foram profundas dicotomia e distanciamento, surgindo então duas ordens de interesses bem distintos e antagônicos: por um lado, a proletária; por outro, a capitalista.

Já não se concebia que os particulares interesses patronais, que empurravam mulheres e crianças para o trabalho nas fábricas, com salários indignos e submetidos a longas jornadas, que se prolongavam entre treze e quinze horas, prevalecessem sobre uma classe operária imersa em uma existência miserável e sem perspectiva.

Mais uma vez o homem se volta contra o opressor, encontrando a árdua luta firme eco em pensadores socialistas, os mais representativos Marx e Frederico Engels[19], início de uma era pautada pelo inevitável caminho que haveria de culminar na instauração de uma nova ordem. Assertiva ordem em que estaria proscrita, para sempre, a exploração do homem pelo homem em decorrência do trabalho.

A consequência não tardou, pois a partir do que vemos exposto por MARIO DE LA CUEVA[20], em meio à luta de classes e o apoio do pensamento socialista, o Estado se vê compelido a sair do seu estado de inércia para, adotando a compleição de Estado Social, temperar a miséria e a exploração dos trabalhadores e elevar seus níveis materiais sobre a vida puramente animal, sem o que não poderia se falar em realização plena da justiça.

Nasce na Idade Contemporânea o Direito do Trabalho, no início esparso em Constituições da primeira metade do Século XX[21], que dispunham sobre direitos sociais, depois o fundamento legal do novo direito passou a fazer parte, como direito fundamental do homem, de Tratados Internacionais.

De fato, terminada a Primeira Guerra global[22], foi celebrado o Tratado de Versalles, de 1919, com o objetivo de fomentar a cooperação entre as nações e garantir a paz e a segurança. Nesta perspectiva não poderiam ser ignoradas as condições de trabalho em um mundo repleto de miséria e injustiça social.

Era premente voltar-se também a essa realidade. Para tanto, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) deveria classificar e dar base filosófica para direitos tradicionais do homem, entre eles o direito do trabalho, com o fim de assegurar o respeito à dignidade humana, tarefa

---

19 Cf. José Dávalos. *In Derecho Individual del Trabajo.* 24ª ed. México: Editora Porrúa, 2018. p. 6.

20 Mario de La Cueva. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabalho*. 6ª ed. México: Editorial Porrúa, 1980. p. 25.

21 Constituição mexicana de 1917 e Constituição alemã de 1919.

22 Primeiro Conflito Mundial, de 28 de julho de 1914 a 11 de novembro de 1918.

que resultou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao Tratado de Versalles, de 28 de junho de 1919.

A Constituição da OIT foi inserida exatamente na Parte XIII do referido Tratado, figurando entre seus fundamentos, a persecução da paz universal alicerçada na justiça social e a necessidade de mudar o estado de miséria e injustiça social imperante no mundo, com adoção pelas Nações de regime de trabalho humanizado como forma de melhorar condições de vida.

Com esta finalidade a OIT possui, em sua essência, conteúdo de princípios, normas, convenções e recomendações, cujo conteúdo essencial é formado pelas declarações universais dos direitos do trabalhador.

Ingressa o trabalho no Século XX com *status* de direito humano a ser implementado em escala global por países membros. São tempos de consolidação e expansão do Direito do Trabalho, impactando a normativa internacional os direitos sociais do trabalhador pelo mundo.

No nosso sistema não foi diferente, quando a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) impactou substancialmente a Constituição Federal de 1988, que elevou ao patamar constitucional direitos e garantias do cidadão e direitos sociais do trabalhador.

O cidadão trabalhador passa a ter garantia da intangibilidade de seus direitos, verdadeira âncora para tempos incertos, na implacável dinâmica do avançar e do progredir do homem em sociedade, com inevitáveis reflexos no mundo do trabalho.

Por isso, mesmo o Direito do Trabalho elevando-se ao *status* constitucional não está imune aos revezes da economia, da reestruturação produtiva e do extraordinário avanço da tecnologia. As transformações sociais e, notadamente no mundo do trabalho, tem abalado a centralidade do direito tutelar.

O abalo é tão sentido - e sistêmico - que ANTÔNIO OJEDA AVILÉS, no título *A Desconstrução do Direito do Trabalho*, não tem dúvida de que o Direito do Trabalho, como concebido, se "agoniza, mas não temos claro qual o substitui"[23].

Firme nessa convicção o citado jurista, discorrendo acerca das idades do trabalho[24], perpassa nascimento, fases e protagonismo do direito tutelar, para lembrar que, apesar das vicissitudes por ele enfrentadas a partir dos anos 70 e da grande transformação no mundo do trabalho, o "Direito do Trabalho, aparentemente, saiu arejado das provas que foi submetido"[25] e alentado com mais legislação trabalhista que nunca.

---

[23] *La desconstrución del Derecho del Trabajo.* Madrid: Claves La Ley editor, 2010. p. 15.

[24] *Idem*, p. 75 *et seq.*

[25] Antonio Ojeda Avilés, *op. cit.* p. 92.

Também chama a atenção para o vivo dissenso doutrinário que envolve a questão, de forma que, por um lado, a doutrina coloca em evidência o retrocesso de garantias trabalhistas e, ao mesmo tempo, reconhece a existência de uma revitalização institucional para segurar as conquistas; por outro, distingue a corrente doutrinária que, frente à realidade crescente, indaga se a empresa virtual e o emprego virtual não conduzirão a um Direito do Trabalho virtual.

"Direito virtual" *versus* "Direito tencionado" (garantista ou flexionado), na percepção do catedrático da Universidade de Servilla[26], o sistema binário que tenciona as duas realidades, em busca de solução a partir dele, mostra-se simplista, vez que o velho segmentado (clássico) e o novo volátil (flexível) não estariam imunes às inflexões do porvir, além da própria inclinação da balança, ainda que suave, pender ao flexível.

Ciente de tamanha complexidade, a fim de evitar retrocesso social dos direitos fundamentais, GEORGENOR DE SOUSA FRANCO NETO[27] traz à reflexão a contemporânea Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann que, na sua complexa construção, ostenta um marco teórico que percebe a sociedade contemporânea como uma sociedade funcionalmente diferenciada e, reproduzindo as palavras do sociólogo, coloca em evidência que "o esqueleto dos Direitos Humanos contribui para a estabilidade da sociedade moderna porque deixa aberto o espaço para continua produção do outro, para a continua emergência daquilo que é outro"[28].

Daí, enfaticamente, conclui o citado jurista espanhol[29] que existem dois polos distintos no Direito do Trabalho, um já conhecido, outro ainda aguardando o momento de se esboçar suas características específicas. Um Direito do Trabalho alternativo, ou, acredita-se, expandido, que agasalhasse sob sua tutela não só relações de trabalho que, a partir dos anos 70 do Século XX, experimentam premente necessidade de alguma formulação protetiva, mas também as novas relações que advierem do grande impacto produzido pela calamidade e emergência em saúde pública decorrente do COVID-19 em todo o mundo.

---

[26] *Idem*, p. 94.

[27] *A irretroatividade dos Direitos Humanos, a teoria dos sistemas Luhmanniana e a reforma trabalhista. In* O mundo do trabalho em debate. Estudos em Homenagem ao Professor Georgenor de Sousa Franco Filho. (Coord.: José Claudio Monteiro de Brito Filho *et al.*). São Paulo: LTr, 2019. p. 153-159.

[28] A irretroatividade dos Direitos Humanos, *op. cit*. p. 157.

[29] Antonio Ojeda Avilés, *op. cit.* p. 94.

2. O Direito do Trabalho no Século XXI. Impacto do COVID-19 nas relações de trabalho

Os esforços da comunidade jurídica estavam centrados na reconstrução do Direito do Trabalho, a fim de puxar para seu raio de proteção novas modalidades de trabalho, seja em função da reestruturação produtiva, seja em decorrência do avanço tecnológico, ou ainda, de formas que, indiscutivelmente, podem levar à precarização do trabalho.

Eis que o mundo se depara, na virada do ano de 2019 para 2020, com veloz propagação de um vírus desconhecido, maléfico e altamente contagioso, batizado de COVID-19, que provocou a estagnação do mundo[30].

Diante do potencial ofensivo do agressor, apesar de os diversos Governos seguirem orientação da Organização Mundial da Saúde (OMS)[31], sistemas de saúde entraram em colapso e as mortes foram - ainda são - incontáveis.

No âmbito das relações de trabalho imprescindíveis e necessárias medidas de contensão social e quarentena produziram imediatos reflexos, substancialmente afetado, direta ou diretamente, o mundo do trabalho, seja pela impossibilidade de manutenção da maioria das atividades empresariais, seja pela redução da demanda e do consumo.

Não se pode esquecer também que, nesse mundo atípico, sem atividade, micro e pequenas empresas, maiores empregadores do Brasil, não têm capacidade de pagar salário; sem salário, principal fonte de subsistência, empregados isolados não têm como sobreviver.

Por isso, com o propósito de salvar vidas ou recuperar a saúde de quem se contaminou e, também, preservar emprego e renda, emergencialmente, a OMS cuidou de sugerir providencias urgentes e incitar ação humanitária, máxime em defesa dos mais vulneráveis e com especial atenção aos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento[32].

Nesse cenário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)[33], como organismo tripartite mais importante, junto à Organização das Nações

---

30 https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihr-emergency-committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov)

31 https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6100:oms-declara-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-em-relacao-a-novo-coronavirus&Itemid=812

32 Nesse sentido Joselita Nepomuceno Borba. *Atuação sindical em tempos de Coronavirus*. *In* e-Book. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coord.: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. Salvador: *Jus Podivm* Editora, 2020. p. 525. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/61621/1591129678Belmonte_et_al-O_Dir_do_Trab_na_Crise_da_Covid19-1ed-eBook_1.pdf. Acesso em: 08.07.2020.

33 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

Unidas (ONU), encarregado de estabelecer padrões trabalhistas, desenvolver políticas e elaborar programas que promovam trabalho decente para todos, homens e mulheres, alertou que o mundo do trabalho passará por duro revés.

Na percepção daquele Órgão internacional, conforme 5ª edição de seu Observatório[34], as perspectivas são sombrias. Do relato consta que, em escala mundial, a partir de março de 2020, foram aplicadas medidas restritivas que afetam o trabalho, seja pelo fechamento da empresa, seja pela perda de horas de trabalho.

Mesmo em locais onde já está em curso a flexibilização de medidas impostas, a perda de horas de trabalho no primeiro semestre de 2020 tem sido maior que o previsto, o que deteriora a situação, em particular nos países em desenvolvimento.

Para o segundo semestre deste ano, em meio a várias previsões, estima a OIT que a recuperação do mercado de trabalho será incerta e parcial.

A partir da constatação e, com base em arranjos hipotéticos de referência, prevê que no quarto trimestre do ano em curso haverá perda ao redor de 140 milhões de empregos.

Tomando por base premissa altamente desfavorável, em que ocorreria segunda onda da pandemia no segundo semestre, a perda chegaria até 340 milhões de empregos.

Ainda em caso hipotético, dessa vez mais favorável, em que a recuperação seria mais rápida, pouco provável que no fim de 2020 a quantidade de horas de trabalho, em escala mundial, voltaria a ser a que existia antes da crise.

Como se vê, as projeções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a curto prazo, apontam para alarmante perda de postos de trabalho, em virtude da crise gerada pelo COVID-19, cenário a que, inevitavelmente, agrega-se como um fator a mais à tão necessária - e esperada - conformação do Direito do Trabalho aos novos tempos.

3. Mecanismos capazes de impedir retrocesso no campo dos direitos sociais

A junção dos fatores (conformação do direito e recessão pelo COVID-19), sem dúvida, potencializará a crise.

Quanto aos severos efeitos do colapso, vem do Órgão internacional, encarregado de desenvolver políticas e elaborar programas que promovam trabalho digno para todos, segura orientação corporificada em Convenções e Recomendações da OIT.

---

[34] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

Aliás, como já referido em outra oportunidade[35], decretado estado de pandemia, prontamente agiu a OIT pedindo adoção de medidas urgentes, e em larga escala, com o propósito de proteger os locais de trabalho, estimular a economia e garantir postos de trabalho e renda.

A par disso, deparando-se a Organização com múltiplos e os mais variados questionamentos, envolvendo a atual crise do COVID-19, esclareceu acerca de medidas e políticas que poderiam ser adotadas, oportunidade em que julgou suficiente para o enfrentamento da crise as normas internacionais do trabalho.

Certamente, aquele conjunto normativo[36], formado no século passado, seria ponto de referência para uma resposta de política à crise provocada pelo novo vírus, voltada à proteção do trabalhador sem perder de vista a necessidade da empresa.

Dessa forma, todos os instrumentos jurídicos da OIT formam um quadro básico de normas sociais mínimas, acordadas por todos os atores da economia mundial (empregado-empregador-governo), conferindo o implemento desse corpo normativo padrões mais altos de proteção e medidas ampliadas a fim de mitigar as repercussões da crise[37].

Com lastro normativo de longo alcance, revisado periodicamente e já dotado de comprovada eficiência, o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera que o essencial no enfrentamento da crise é seguir as Convenções que tratam de direitos fundamentais[38], além de outras que se revestem da maior importância para a governança[39].

Alie-se, ainda, ao conjunto de normas e diretrizes constantes das Convenções e Recomendações, a pronta e ativa dedicação da Organização

---

35 Joselita Nepomuceno Borba, *op. cit*.

36 As normas da OIT e o COVID-19 (coronavírus) - Perguntas frequentes. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

37 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--- normes/documents/publication/wcms_739939.pdf. Cf. página 5 do documento.

38 Direitos fundamentais: Convenção nº 87 - Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização; Convenção nº 98 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva; Convenção nº 29 - Trabalho forçado; Convenção nº 105 - Abolição do trabalho forçado; Convenção nº 138 - Idade mínima; Convenção nº 182 - Piores formas de trabalho infantil; Convenção nº 100 - Igualdade de remuneração; Convenção nº 111 - Discriminação (emprego e ocupação). https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

39 Instrumentos prioritários de governança: Convenção nº 81 - Inspeção do trabalho; Convenção nº 122 - Política de emprego; Convenção nº 129 - Inspeção do trabalho (agricultura); Convenção nº 144 - Consulta tripartite (normas internacionais do trabalho). https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

Internacional do Trabalho (OIT) a uma agenda mundial[40] voltada à geração de trabalho e renda.

Nessa perspectiva prioriza compromissos que envolvem políticas econômicas e sociais, e ainda, quando da comemoração dos 50 anos da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) emitiu declaração, reafirmando a importância da liberdade sindical ao tempo em que conclamou os países a cumprirem o compromisso de sua implantação, como meta a ser atingida.

E, no contexto dessa agenda, além do apelo à adoção de mecanismos de controle de direitos fundamentais dos trabalhadores[41], entre eles erradicação de toda forma de trabalho forçado, erradicação de todo tipo de trabalho infantil e eliminação de qualquer modalidade de discriminação do trabalho, da maior importância se reveste a Conferência Internacional do Trabalho no que diz respeito ao trabalho decente.

Naquela 87ª Conferência Internacional do Trabalho, de 1999, o termo "trabalho decente" foi empregado pela primeira vez pelo Diretor Geral *Juan Somavia*[42], para quem o objetivo principal da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na atualidade, é "melhorar a situação dos seres humanos no mundo do trabalho", para tanto, promovendo "oportunidades para homens e mulheres alcançar um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana".

Em essência, "trabalho decente" encerrou, naquela Conferência, ideia de qualquer trabalho que seja

> "produtivo e propicie renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspectivas para o desenvolvimento pessoal e a integração social, liberdade

---

[40] Além disso, compromisso envolvendo políticas econômicas e sociais, voltadas a priorizar o pleno emprego, já se fazia presente na agenda mundial a partir da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social (Copenhague/1995). Por ocasião da Conferência Interministerial da OMC - Organização Mundial do Comércio renovou-se o compromisso de se observar normas fundamentais da OIT. E na comemoração dos 50 anos da Declaração Universal dos Direitos do Homem foi decisiva a Declaração de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores (OIT/1988), ao proclamar a obrigação de os países membros da OIT cumprirem, mediante mecanismos de controle, os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente, a liberdade sindical, abolição de trabalho forçado, erradicar todo tipo de trabalho infantil e eliminar quaisquer formas de discriminação no trabalho, conforme cada Convenção específica.

[41] Convenção 87 - liberdade sindical; Convenções 29 e 105 - abolição de trabalho forçado; Convenção 135 - abolição do trabalho infantil e Convenções 100 e 111 - eliminação de qualquer modo de discriminação no trabalho.

[42] Memoria del Director General: Trabalho decente. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Conferência Internacional del Trabajo. 87ª reunião. Junio de 1999. Busca em 07.06.2020, em https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

> para que as pessoas possam expressar suas inquietações, organizar-se e participar das decisões que afetem suas vidas, bem como igualdade de oportunidade e tratamento para todos, homens e mulheres" [43].

Ou seja, reafirmando a premissa básica contida na Declaração da Filadélfia (1944), no sentido de que *trabalho não é mercadoria*, o termo "trabalho decente", cunhado na 87ª Conferência Internacional do Trabalho (1999), traz consigo o sentido da humanidade no trabalho.

Na extensão da agenda global, voltada ao trabalho decente, não há espaço para concepção meramente econômica do trabalho, com *mercantilização* dos direitos trabalhistas, porque o catálogo de direitos humanos, com ele alinhado as modernas constituições, inclusive a brasileira de 1988, prioriza o homem com dignidade, e como tal, o homem trabalhador.

4. Dignidade do trabalhador

Dignidade é termo recorrente em relevantes textos internacionais[44] e constitui fundamento da República brasileira, deixando claro o legislador constituinte[45], com isso, a precedência dos direitos fundamentais[46] em relação aos fundamentos da ordem econômica e à organização política.

Elevou, portanto, o sistema constitucional a dignidade à condição de princípio fundante, que alicerça a base de todos os direitos constitucionalmente consagrados, sejam eles individuais, coletivos, sociais, econômicos ou de participação política.

---

[43] https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

[44] É o que se vê na Carta das Nações Unidas, de 26.6.1945; no Estatuto da Unesco, de 16.11.1945; na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10.12.1948; no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDESC), de 19.12.1966 e em texto das modernas Constituições, como a do Brasil de 1988.

[45] Constituição Federal de 1988, art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana.

[46] No ensinamento de Robert Alexy, Direitos fundamentais "são essencialmente direitos do homem transformados em direito positivo" ou como os concebe J.J. Gomes Canotilho, para quem "são os direitos do homem jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente". Direitos fundamentais fazem parte, portanto, dos direitos do homem positivados no âmbito da Constituição de determinado Estado. Partindo de tal premissa, os diretos fundamentais se posicionam numa dimensão mais restrita que os direitos humanos, na medida em que, segundo J.J. Gomes Canotilho, estes "são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista)", daí o jurista português afirmar que "os direitos humanos" podem se tornar "direitos fundamentais" quando positivados. (Conf. nosso *Prefácio* à obra coletiva *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.* Coord.: Yone Frediani e Rúbia Zanotellli de Alvarenga. São Paulo: LTr, 2015. p. 11.

Tamanha relevância, mas o que significa dignidade?

Antes, porém, da tentativa de se chegar ao significado, há de se lembrar, como o fizera MIGUEL REALE JÚNIOR, que "o direito é reflexo da compreensão de vida em um determinado momento histórico-cultural"[47]. E o momento histórico é de afirmação do direito do homem, considerado em sua dignidade substancial de pessoa.

Determinar o fundamento e delimitar o conteúdo da dignidade é tomar posição sobre a essência do ser humano, como nos ensina FÁBIO KONDER COMPARATO[48]. Na percepção do jurista, para definir a especificidade ontológica do ser humano - sobre a qual funda sua dignidade no mundo - há largo consenso sobre algumas características próprias do homem, como liberdade, autoconsciência, sociabilidade, historicidade e unicidade existencial do ser humano, de forma que sem tais atributos inerentes à natureza própria do homem, a noção de dignidade fica comprometida[49].

Dignidade é respeito e observância a atributos do homem na sua especificidade ontológica, inerentes à natureza humana, destituída de qualidades, como cor da pele, olhos, formato físico, gênero, orientação sexual, só para ilustrar, atributos esses assegurados, tantos em dimensão positivada dos direitos humanos, quanto na extensão dos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados.

O certo é que, apesar da imensa dificuldade em se elaborar conceito preciso do que venha ser dignidade, o trabalhador não pode ter seus direitos negligenciados. Dessa firme impressão nos diz JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE[50] sobre a essencialidade de zelar pela efetividade dos direitos, sejam eles "explicitações de 1º grau da ideia de dignidade" (direito à vida, a liberdade física ou de consciência, tal como a generalidade direitos pessoais), sejam eles decorrentes do conjunto de direitos fundamentalíssimos ou que os complementam "como explicitação de 2º grau, mediadas por particularidade das circunstâncias sociais e econômicas, políticas e ideológicas" (direito de manifestação, livre iniciativa, direitos sociais: trabalho, habitação, saúde, segurança social etc.).

Além disso, no nosso sistema, quando se atenta hoje para o preceito constitucional que confere destaque ao valor social do trabalho, em claro

---

47 Ao abordar a questão do escravo como não sujeito no direito brasileiro do século XIX, Miguel Reale Júnior não nos deixa esquecer que direito é produto cultural e enfeixa carga de valores e significados de uma época. (*in* Código. Dimensão Histórica e Desafio Contemporâneo. Estudos em Homenagem ao Professor Paolo Grossi. Coord.: Judith Martins-Costa e Laura Beck Varela. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2013. p. 148.)

48 *Cultura dos Direitos Humanos.* Coleção Instituto Jacques Maritain. São Paulo: LTr, 1998, p. 61.

49 *Idem.*

50 ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. Coimbra: Almedina, 1987. p. 207.

reconhecimento de que trabalho corresponde à fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador, resgata-se, como corolário, o pensamento de RUI BARBOSA que

> O TRABALHO. Há na vossa grandeza um condão, para atrair os que se não rendem a outras: é que é a grandeza do trabalho. O trabalho não é o castigo: é satisfação das criaturas. Tudo o que nasce do trabalho, é bom. Tudo o que se amontoa pelo trabalho, é justo. Tudo o que assenta no trabalho, é útil[51].

Portanto, o homem trabalha para subsistir e - se é fonte de subsistência - corresponde o trabalho a um direito natural, humano, inerente ao direito à vida.

Assim, na Idade Contemporânea, os direitos sociais do trabalhador devem ser efetivados na maior medida do possível, a fim de se concretizar o princípio da dignidade humana. Não só do trabalhador subordinado, com relação de emprego regida pelas leis do trabalho, mas do trabalhador em geral.

Aliás, atingido o ápice do esplendor nos primeiros trinta anos do Século XX, o Direito do Trabalho se viu no progressivo dilema de não dar conta da realidade que se dispunha disciplinar, ao ponto de ANTONIO OJEDA AVILÉS[52], com propriedade, afirmar que "conhecemos o primeiro de dois polos, O Direito do Trabalho Especial subordinado", chegado, então, "o momento de esboçar as características do Direito do Trabalho alternativo", capaz de atrair para sua proteção não só o empregado, mas o trabalhador.

Daí a exatidão das palavras de RORIX JAVIER NUÑEZ e IVÁN JIMÉNEZ URIBE[53], indicativas da necessidade de adoção de medidas coordenadas abrangentes, que contemplem ampla proteção social, não só com apoio à manutenção do emprego, mas a grupos formados por trabalhadores autônomos, subempregados, desempregados, informais, jovens, mulheres e imigrantes[54].

Portanto, os alicerces normativos basilares do direito tutelar estão postos, e, enquanto não vem a expansão legislativa abrangente do universo formado de, por um lado, fatores de diversidade tecnológica e, por outro, fatores sociológicos, conexos a heterogeneidade das situações sociais dos trabalhadores, tudo agravado pelo estado de pandemia pelo novo coronavírus, resta a cooperação e a ética para que não haja retrocesso social nas relações de trabalho.

---

[51] *A questão social e política no Brasil, op. cit.* p. 11.

[52] Antonio Ojeda Avilés, *idem* p. 94.

[53] Rorix Javier Nuñez e Iván Jiménez Uribe. Prologo. Guía de Medidas Laborales frente al covid-19 em Iberoamérica. Bogotá: Tirant Lo Blanch, 2020.

[54] *Idem*.

5. Ética trabalhista e cidadania

A partir de enfoque geral, LEOPOLDO GAMARRA[55] analisa o trabalho[56] como componente e fundamento de significação ética, cujo título, pela excelência que encerra, será base para essa abordagem.

Inicia o professor peruano colocando em evidência que, relações entre ética, trabalho e cidadania, pouco são abordadas, inclusive no âmbito internacional, para, a seguir, colocar em relevo o marco conceitual do trabalho e seu valor[57].

Trabalho tem a ver com atividade humana, produtiva ou de serviço que a pessoa realiza, mediante retribuição, em um determinado sistema econômico. Além de fonte de recursos econômicos para quem trabalha é também meio de inserção na sociedade, sobretudo pelo sustento da família e pelo desenvolvimento do trabalhador como cidadão[58].

O trabalho é, portanto, um aspecto perene e fundamental, que exige continuada atenção, pois, no rastro pendular da história, sempre enfrenta novos problemas e novos questionamentos e, nesse curso, por óbvio, nascem sempre

---

[55] *La ética laboral y ciudadana. Guía para formadores*. Serie Jóvenes y Empleabilidad. Modulo 3. 1ª ed. Lima: Centro de Estudios y Publicaciones (CEP), 2012.

[56] É o que vemos exposto por Leopoldo Gamarra (*op. cit.*), quando coloca em relevo a significação do trabalho, isso na perspectiva de "Georg W Friedrich Hegel" (Fenomenología del espíritu. *in* Diccionario de Filosofia de José Ferrater Mora. Ed. Ariel), para quem "a cultura pratica pelo trabalho consiste na necessidade que se reproduz a si mesma e no hábito da ocupação em geral. Consiste também na limitação da atividade pela natureza da matéria e pela vontade dos outros; este ordenamento faz que se adquira o hábito de uma atividade objetiva e de qualidade universal"; já na visão de C. Marx e F. Engels (La ideologia alemana, quinta edicion, ed. Grijalbo, Barcelona, 1974) "pelo trabalho o homem não só transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também se realiza como homem; e, além disso, de certa forma, torna-se mais homem o próprio homem, distinguindo-o dos animais no momento em que se compromete a produzir seus meios de subsistência. Ao produzir seus meios de subsistência o homem indiretamente produz sua própria vida material". Afastando-se da visão anterior, especialmente, quando eleva a situação mediadora do trabalho entre homem/natureza, Weber explica o trabalho, diz o Professor Gamarra (*op. cit.* p. 21), como um estilo vida específico, originado por ideias próprias do protestantismo, produto da reforma cujos expoentes foram Lutero (1517) e Calvino (1536). E em sequência, lembra aquele Professor, o aporte da Igreja Católica à significação do trabalho, quando o Papa Pio XI, em 1931, fazendo frente ao individualismo, na Encíclica *Quadragésimo Ano*, afirma que o trabalho é pessoal e social e, a seguir, o Papa Joao Paulo II, em 1981, em clara opção pelos pobres, por meio da Encíclica *Laborem Exercens*, alerta para a ameaça advinda do progresso industrial e da tecnificação moderna. O pobre, realçou o Santo Pontífice, só conta com seu trabalho, não conta com reservas econômicas para se defender das incertezas da economia. (Tradução livre do espanhol)

[57] *Idem* p. 13.

[58] *Idem* p. 15.

novas esperanças, mas nascem também temores e ameaças relacionadas com essa dimensão fundamental da existência humana[59].

Em meio a esperanças e temores encerra a relação de trabalho, ao mesmo tempo, uma contradição: cooperação e conflito. Significa dizer que o conflito é natural e da essência da relação de trabalho por existir interesses contrapostos, ânimo sempre presente, ainda que em estado latente ou subjacente.

Frente à insuperável contraposição, inerente à relação capital *versus* trabalho, o que resta é aprender a viver o conflito, sem deixar de reconhecer o trabalhador como sujeito de direitos e obrigações, sujeito ético, com capacidade para exercer e construir cidadania.

Nesse ponto, cidadania se eleva como conceito chave do trabalho, entendida como produto do vínculo entre pessoas e, portanto, conflitivo, assim como as relações sociais em comunidade o são[60].

Cidadania é posse de direitos, enquanto ética traduz-se em um ideal de conduta humana que orienta cada pessoa sobre o que é bom, o que é correto e o que deveria fazer, deliberando sua vida em relação ao semelhante, em busca do bem comum.

Ou seja, cidadania significa tomar parte e fazer parte da sociedade, evidenciando-se vínculo entre pessoas-Estado-sociedade; importa prática de direitos civis e políticos, individuais e coletivos e também cumprimento de deveres, o que leva, afortunadamente, a um aperfeiçoamento cívico generalizado, caminho para uma Democracia sólida, com respeito e dignidade ao cidadão. Ética, no entanto, é um valor moral.

Exatamente por ser um valor moral, regido por normas axiológicas, colhe-se do ensinamento de FÁBIO KONDER COMPARATO[61] que toda "vida ética é fundada em valores, que supõem a liberdade de escolha e criam deveres de conduta", daí porque "não existe ética neutra, cega aos valores". Em arremate diz o citado jurista, "na ética refletimos sobre o que é bom e justo". Mas, como o pensar não é uniforme, não coincide, pode haver grande divergência de opinião e grande incerteza na concepção do que venha ser ética, pelo que adequado seria tratar o tema com uma visão aproximada da verdade.

Refletindo, enfim, o catedrático de Direito do Trabalho da Universidad Nacional Mayor de San Marcos[62], sobre a necessária correlação, formulou conceito de cidadania e ética como sendo

---

[59] *Idem* p. 15.

[60] *Idem* p. 17.

[61] Fábio Konder Comparato. *Ética: direito, moral e religião no mundo moderno*. 3ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. p. 509/510.

[62] Leopoldo Gamarra, *op. cit.* p. 39.

> o conjunto de valores, normas e princípios refletidos no centro do trabalho em geral, para alcançar uma maior sintonia com a sociedade e permitir uma melhor adaptação a todos os ambientes em condições que supõem respeitar os direitos reconhecidos pela sociedade e os valores que compartilha.

Assim, a dignidade do trabalhador - e não só do empregado - é juridicamente reconhecida no plano nacional e internacional, aspirando a Constituição Federal de 1988, na maior medida, a concretização de seus valores, máxime os éticos e de cidadania ruma à dignidade do trabalhador.

Ademais, em momento de profundo abalo social e econômico, cidadania e ética são aspectos da maior relevância, sem deixar de lado, por óbvio, solidariedade e cooperação. Essa conjugação, indiscutivelmente, é fundamental na busca de mecanismos eficazes que garantam, a uma só vez, direito ao trabalho e condições justas e adequadas para exercê-lo, em suma, para concretização do almejado trabalho decente.

Conclusão

O Direito do Trabalho, como disciplina jurídica que rege a particular relação de complementariedade e conflito entre capital e trabalho, conflitualidade essa matizada pelo drama por que passa a humanidade, em decorrência da pandemia pelo COVID-19, a solapar emprego e renda, deve necessariamente seguir o rumo da inclusão social.

Inclusão que arraste para o centro ou para seu raio de tutela o trabalhador, e não só ao empregado; que assegure, em tempos tão cambiantes, um trabalho decente.

Diante do formato rígido, que parece colocar à prova os pilares do Direito do Trabalho, indica o horizonte que, na busca desse novo direito tutelar, não se deve afastar de seus princípios fundantes, nem do *status* do homem cidadão e, nessa condição, merecedor de vida digna.

Rumo à concretização do ideal de inclusão social por meio de trabalho digno, não há dúvida, que, com ou sem o renovado direito tutelar, o exercício da cidadania e da ética laboral, além da solidariedade, é o porto seguro para evitar retrocessos em relação aos direitos sociais e enfrentar a recessão econômica em curso.

Daí porque, no cumprimento de obrigações próprias da relação de trabalho, os atores sociais - empregado ou empregador - não devem se afastar dos postulados da ética e da cidadania, a fim de, numa sociedade complexa e marcada pela desigualdade, se não eliminar, mas neutralizar situações com potencial para aniquilar o *status* de cidadão.

Ética e cidadania, quando se idealiza trabalho decente, são indissociáveis; uma prática não exclui a outra, nem só a ética é suficiente.

Se existem, por força de pacto, obrigações recíprocas, por um lado, o empregado deve a prestação dos serviços com dedicação, lealdade, fidelidade e respeito; por outro, o empregador - e seus representantes - deve contraprestação pelos serviços prestados, ambiente de trabalho adequado, além do cumprimento dos direitos e das garantias fundamentais positivados, sem se afastar de princípios fundamentais gerais inerentes, como solidariedade, boa-fé e prevalência dos direitos humanos.

Assim, acredita-se que, para prosseguir no caminho trilhado a partir da segunda metade do Século XX e início do XXI, marcado por polarização política sem horizonte para síntese e por transformações socioeconômicas, preservando a ideia de ser humano, sujeito de direitos fundamentais, a solução vem da observância do catálogo de direitos positivados em documentos internacionais, nas modernas constituições e nas leis gerais e especiais. Esse legado oferece resposta jurídica a necessária concretização do ideal do "trabalho decente".

Em tal incumbência, em direção ao trabalho humanizado, decente, cidadania e ética são imprescindíveis, verdadeiro suporte moral para o grande desafio, nas palavras de LEOPOLDO GAMARRA: "por um lado, ser excelentes trabalhadores para serem bons cidadãos e ser excelentes cidadãos para serem bons trabalhadores; por outro lado, orienta nossa ação diária nos mantendo 'moral elevada' e sem desmoralizações", no sentido posto por JOSÉ ORTEGA e GASSET:

> Um homem desmoralizado é simplesmente um homem que não está em posse de si mesmo, que está fora de sua autenticidade radical e, portanto, não vive sua vida e, portanto, não cria, não fertiliza ou inflaciona seu destino[63].

Bahia, 10.07.2020

Bibliografia de referência

ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. Coimbra: Almedina, 1987.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *La desconstrución del Derecho del Trabajo.* Madrid: Claves La Ley editor, 2010.

BARBOSA, Rui. *A questão social e política no Brasil. Conferência pronunciada no Teatro Lírico, do Rio de Janeiro, a 20 de março de 1919*. São Paulo: LTr - Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1983.

[63] Extraído do título *La ética laboral y cidadania*, *op. cit*. p. 100.

BORBA, Joselita Nepomuceno. *Atuação sindical em tempos de Coronavirus*. *In* e-Book. Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coord.: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. Salvador: *Jus Podivm* Editora, 2020.

_____ Prefácio à obra coletiva *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.* Coord.: Yone Frediani e Rúbia Zanotellli de Alvarenga. São Paulo: LTr, 2015.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho Decente. Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. *Ética: direito, moral e religião no mundo moderno*. 3ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

DÁVALOS, José. *In Derecho Individual del Trabajo.* 24ª ed. México: Editora Porrúa, 2018.

E. P. TOMPSON. *A formação da classe operária inglesa, a força dos trabalhadores.* Tradução de Denise Bottmann. Rio de Janeiro: Terra e Paz, 1987.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. *A irretroatividade dos Direitos Humanos, a teoria dos sistemas Luhmanniana e a reforma trabalhista. In* O mundo do trabalho em debate. Estudos em Homenagem ao Professor Georgenor de Sousa Franco Filho. (Coord.: José Claudio Monteiro de Brito Filho *et al.*). São Paulo: LTr, 2019.

GAMARRA, Leopoldo. *La ética laboral y ciudadana. Guía para formadores*. Serie Jóvenes y Empleabilidad. Modulo 3. 1ª ed. Lima: Centro de Estudios y Publicaciones (CEP), 2012.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

HOBSBAWM, Eric J. *Mundos do Trabalho. Novos estudos sobre história operária.* Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 3ª ed. Rio de Janeiro: Terra e Paz, 2000.

LA CUEVA, Mario de. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabalho.* 6ª ed. México: Editorial Porrúa, 1980.

NUÑEZ, Rorix Javier e URIBE, Iván Jiménez. *Prologo. Guía de Medidas Laborales frente al covid-19 em Iberoamérica.* Bogotá: Tirant Lo Blanch, 2020.

REALE Jr, Miguel. *O escravo como não sujeito no direito brasileiro do séc. XIX. In* Código. Dimensão Histórica e Desafio Contemporâneo. Estudos em

Homenagem ao Professor Paolo Grossi. Coord.: Judith Martins-Costa e Laura Beck Varela. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2013.

VIANNA, Segadas. *In Instituições de Direito do Trabalho.* Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna. Vol. I. 11ª ed. São Paulo: LTr, 1991.

https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihr-emergency-committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov)

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6100:oms-declara-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-em-relacao-a-novo-coronavirus&Itemid=812

https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/61621/1591129678Belmonte_et_al-O_Dir_do_Trab_na_Crise_da_Covid19-1ed-eBook_1.pdf

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf. Cf. página 5 do documento.

https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

UBER: ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO. ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO.

UBER: EMPLOYEE OR SELF-EMPLOYED. COMPARATIVE FRENCH-BRAZILIAN STUDY.

Rosane Gauriau [1]

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo propor um estudo comparado dos julgamentos da *Chambre sociale de la Cour de cassation* na França e do Tribunal Superior do Trabalho no Brasil, proferidos no início deste ano de 2020, sobre o estatuto jurídico do motorista parceiro da plataforma Uber: trabalhador autônomo ou subordinado. Para tanto serão analisadas as decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), da *Cour de cassation* e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como as motivações dessas decisões judiciais. Por fim, propõe-se uma breve reflexão sobre as consequências jurídicas desses julgados, à luz das circunstâncias atuais impostas pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

PALAVRAS-CHAVE: Uber. Trabalhador Autônomo. Subordinação. COVID-19.

ABSTRACT

This article aims to address a short comparative study between two decisions delivered by the French Labor Chamber (Court of cassation) and the Superior Labor Court in Brazil. Both decisions were handed down at the beginning of 2020, both regarding the legal status of the Uber platform "ride-hailing driver": self-employed or full time contract. To conclude this article we will briefly consider and expand on possible outcomes emerging from this study, in the context of the recent Coronavirus pandemic (COVID-19).

KEYWORDS*: Uber. Self-employed. Full time contract. COVID-19.*

[1] Pesquisadora. Doutora em Direito (*summa cum laude*) pela *Université Paris 1- Sorbonne*. *Membre associée* do *Centre Jean Bodin, Université d'Angers.* Membro do *Institut de Psychodynamique du travail*. Membro do *Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne*.

Introdução

O presente artigo propõe um estudo comparado dos julgamentos da *Chambre sociale de la Cour de cassation*[2] na França e do Tribunal Superior do Trabalho no Brasil, proferidos no início deste ano de 2020, sobre o estatuto juridíco do motorista parceiro da plataforma Uber e suas consequências.

A questão...

O motorista parceiro da plataforma Uber é um trabalhador autônomo ou subordinado?

Há relação de emprego entre o motorista e a plataforma Uber?

...foi submetida à *Cour de cassation* francesa e ao Tribunal Superior do Trabalho.

Duas respostas diferentes foram proferidas por aquelas Instâncias superiores:

A *Cour de cassation* respondeu afirmativamente, alinhando-se à sua jurisprudência constante[3], segundo a qual está caracterizada a subordinação em razão "*l'intégration à un service organisé",* teoria que se assemelha ao que denominamos no Brasil, de subordinação estrutural[4], ou seja, o trabalhador é parte essencial no desenvolvimento do negócio ou faz parte da cadeia produtiva (MANUS e GITELMAN, 2019). Para a *Cour de cassation*, a subordinação revela-se, principalmente, em que o serviço de intermediação da plataforma Uber é essencial ao labor realizado pelo trabalhador. Isso porque Uber cria e regula uma oferta pré-existente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e o acesso por parte daqueles que pretendem utilizar essa oferta (motorista e clientes).

Já o Tribunal Superior do Trabalho (TST) respondeu negativamente: trata-se de um trabalhador autônomo, submetido às regras de um contrato de parceria, logo, não há que se falar em trabalho subordinado. Isso porque o motorista podia ficar "off line, sem delimitação de tempo", contava com "ampla flexibilidade em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia" e que,

---

[2] Doravante denominada *Cour de cassation*. A *Cour de cassation* é a jurisdição mais elevada da ordem judiciária francesa. Não se trata de um terceiro grau de jurisdição. A sua função consiste em verificar a **conformidade das decisões** dos tribunais às normas jurídicas e assegurar a **uniformidade da jurisprudência francesa.** Disponível em: https://www.courdecassation.fr/.

[3] Cass. soc., 13 nov. 1996, nº 94-13.187, Bull. civ. V, nº 386; Cass. soc., 1er déc. 2005, nº 05-43.031 à nº 05-43.035, Bull. civ. V, nº 349; Cass. soc., 22 mai 1997, nº 99-15.455, Bull. civ. V, nº 188; Cass. soc., 4 déc. 1997, nº 96-16.442, Bull. civ. V, nº 419; Cass. ass. plén., 18 juin 1976, nº 74-11.210, Bull. civ. ass. plén., p. 13.

[4] Cass. soc., 4 mars 2020, FP.P+B+R+I, nº 19-13.316 (arrêt nº 374).

ademais, Uber é uma "alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente"[5].

Quais as consequências dessas decisões para os operadores do Direito, sobretudo neste momento, à luz das circunstâncias atuais impostas pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19)?

O futuro dos trabalhadores das plataformas, em sua atual configuração jurídica e econômica está selado? Autônomos no Brasil, trabalhador assalariado na França? Não há mais espaço de discussão/ou de evolução sobre a noção de subordinação jurídica e de dependência econômica nas plataformas digitais?

Não cremos. Uber nos convida a ir além das dicotomias tradicionais entre trabalhador assalariado e trabalhadores autônomos, principalmente no momento atual. Essa jurisprudência, parece-nos, irá evoluir, sobretudo, tendo em vista os problemas econômicos e sociais decorrentes da COVID-19 e o cenário que os trabalhadores enfrentarão após a pandemia.

Considerações iniciais. Vivemos há tempos profundas mudanças no mundo do trabalho e que envolvem modificações substanciais no controle e na organização do trabalho. A plataforma Uber é frequentemente utilizada como um exemplo eloquente dessa mudança: arquétipo do capitalismo de plataforma, Uber redefine as regras do jogo em termos de emprego e trabalho e questiona sobre o surgimento de novas formas de sujeição ao trabalhador. Longe dos ideais de uma chamada "economia compartilhada", não estaríamos testemunhando, por meio do Uber, a implantação de novas dinâmicas do capitalismo, de capitalismo do futuro? (SRNICEK, 2017; ABDELNOUR e MÉDA, 2019).

Uber, como sabemos, é uma empresa de tecnologia americana que oferece serviços de mobilidade *on line,* a partir de uma plataforma digital de intermediação de serviços de transportes urbanos por meio de aplicativo de celular. Uber capta uma oferta e uma demanda de transportes e as coloca à disposição dos interessados, motoristas e passageiros

A plataforma Uber desafia obstinadamente o mundo jurídico: no Velho ou no Novo Mundo somos frequentemente interrogados sobre o que ela, realmente, representa no mundo do trabalho e do Direito do Trabalho.

Por mais de 60 anos, o contrato de trabalho foi o modelo legal padrão usado pelas empresas para regulamentar as relações de trabalho. Baseado principalmente na figura de um trabalhador subordinado, o Direito do Trabalho tem por vocação impedir a mercantilização do trabalho, limitar exercício do poder hierárquico e proteger a dignidade, a integridade física e mental do trabalhador:

---

[5] RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020.

> "(...) Ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, "*caput*", da CF), [o Direito do Trabalho] volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, "*caput*" e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade"[6].

Uber encarna a ruptura do modelo tradicional de relação de emprego, segundo os cânones do Direito do Trabalho. Ruptura do modelo do Estado do bem-estar social. Ruptura em relação à noção de trabalho assalariado, de subordinação e de proteção social (trabalhista e previdenciária). Ruptura de paradigma econômico e social.

Uber: uma mudança de paradigma. Uber modificou nossa representação do mundo do trabalho. Essa mudança foi tão significativa que deu origem, inclusive, ao termo uberização do trabalho para se referir "a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho... e de relações de trabalho" (ABILIO, 2019).

A originalidade desse modelo está, primeiramente, no relacionamento triangular entre a plataforma Uber e seus usuários, clientes e motoristas - e no controle da organização do trabalho, por meio de "gerenciamento algorítmico do trabalho" (ABILIO, 2019):

> "... o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho: trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um 'gerenciamento algorítmico' do trabalho" (ABILIO, 2019).

Acrescente-se, ainda, a alegada flexibilidade proposta aos trabalhadores que são convidados a serem parceiros da plataforma, podendo organizar seu tempo de trabalho como desejarem. E enfim, o fato de que Uber é, para muitos, uma resposta aos problemas de desemprego e fonte de renda alternativa, por meio de uma forma "atípica" de trabalho.

---

[6] RR-17-80.2015.5.10.0010, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/01/2020.

O revés da moeda é que Uber, por meio de contratos de parceria, encontra uma massa de "parceiros" em situações econômicas frágeis que aceitam todas as exigências da plataforma, unilateralmente impostas, para poderem trabalhar. Que por trás da alegada flexibilidade na organização do trabalho, encontram-se "agentes econômicos independentes [disponíveis para serem utilizados pela plataforma] que se encontram no mercado e exercem 'livremente' suas potencialidades de forma automatizada e controlada" (ABILIO, 2019). Na verdade:

> "... novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele já existiam nas cadeias produtivas globais e suas redes de subcontratação. Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas" (ABILIO, 2019).

Assim, longe de pôr um fim à exploração do trabalho e à sua mercantilização, a plataforma organiza fenômenos de autoexploração.

Uber: uma ruptura nas relações tradicionais de trabalho. A plataforma Uber cria e regula uma oferta pré-existente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e acesso por parte daqueles (motorista e clientes) que pretendem utilizar essa oferta. Em resumo, Uber tem o controle total do trabalho.

Assim, "o modelo de negócio apresentado [pelo Uber] evidencia, em linhas gerais, a transformação pela qual a relação entre o trabalho humano e o capital atravessa na sociedade da pós-modernidade.

> ... [uma] alteração nas formas de prestação de serviços por meio de implantação de novas tecnologias representa o que se denomina de 'inovações disruptivas'.
>
> O termo 'disrupção' foi cunhado por Joseph L. Bower e Clayton M. Christensen e representa a transformação ou mesmo a ruptura na forma tradicional de produção de um bem ou realização de uma atividade, em razão do emprego da tecnologia. O estímulo ao desenvolvimento de modelos de negócios disruptivos é decorrente tanto de fatores externos, como a crise financeira e a ampliação do número de desempregados, quanto fatores internos da própria sociedade, como a acumulação de bens de baixa utilização e os avanços de novas tecnologias" (GAIA, 2019).

Mais do que uma inovação técnica, as plataformas digitais desafiam a lei e a jurisprudência, principalmente, porque essas plataformas negam explicitamente o vínculo de subordinação.

Uber entre subordinação e Direito do Trabalho. No âmago do problema está, pois, a questão da subordinação, na verdade de uma nova forma de subordinação, denominada subordinação algorítmica (GAURIAU, 2019).

No Uber a figura central na organização da atividade não é mais o trabalhador assalariado, mas um trabalhador independente ou autônomo e totalmente controlado por meio de algoritmos. E aí reside o paradoxo que interroga o mundo jurídico:

- Apesar da aparente autonomia exibida pelos trabalhadores da plataforma e proclamada pelo Uber, na realidade a plataforma detém o controle total do trabalho e da organização do trabalho. O trabalhador é "*controlado por novos meios, pela automatização em dimensões gigantescas;* por *novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas (...), de um gerenciamento algorítmico do trabalho"* (ABILIO, 2019).

Nesse cenário, é difícil imaginar que esse tipo de organização possa se desenvolver sem um mínimo de subordinação, já que a falta de autonomia dos trabalhadores é, no mínimo, questionável[7].

Ressalte-se, por oportuno, que no Velho Mundo, a questão da subordinação será, provavelmente, analisada ainda neste ano de 2020, pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)[8]. Um pedido de decisão prejudicial foi apresentado pelo *Watford Employment Tribunal* (Reino Unido), em 19 de setembro de 2019, no processo *B v. Yodel* e permitirá que o TJUE se posicione acerca do estatuto dos trabalhadores independente de uma plataforma de *delivery service*, à luz da Diretiva 2003/88/CE[9], o que certamente terá incidência da jurisprudência dos Estados-Membros da União Europeia.

Diante do exposto, conclui-se que o Direito do Trabalho brasileiro deve ser reformado a fim de proteger os trabalhadores de plataformas, tendo em conta a subordinação algorítmica e a dependência econômica gerada pelas plataformas (GAURIAU, 2019). Caso contrário, o Direito do Trabalho se afasta de seu objetivo primeiro, que é a proteção do trabalhador.

Feitas essas considerações iniciais, iremos examinar de modo comparativo, **as decisões da *Cour de cassation* e do Tribunal Superior do Trabalho (II)**, e, em seguida, as **motivações** dessas **decisões judiciais (III)**.

---

7 Cf. Nota Técnica CONAFRET nº 01/2020 do Ministério Público do Trabalho de São Paulo. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf. Acesso em: 11 abr. 2020.

8 *Reference for a preliminary ruling from the Watford Employment Tribunal (United Kingdom) made on 19 September 2019. B v. Yodel Delivery Network Ltd.* (Case C-692/19).(2019/C 423/30). Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62019CN0692. Acesso em: 5 abr. 2020.

9 Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Antes, porém, cumpre salientar que embora os Juízes europeus não hesitem mais em considerar a **plataforma Uber** como um **serviço de transporte (I)**, essa questão não foi discutida nos julgamentos da *Cour de cassation* e do Tribunal Superior do Trabalho, ora em exame.

Trata-se, pois, de tema de grande importância que merece breve abordagem, antes do estudo comparado dos julgados em comento:

I/ Uma plataforma de serviços de transporte, segundo o Direito Europeu

O Tribunal Superior do Trabalho não adentrou a questão relativa à natureza jurídica da plataforma Uber, apenas o fez o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), o qual afirmou que Uber é uma plataforma de transporte de passageiros e não uma plataforma de serviços tecnológicos, *in verbis:*

> "As demandadas, em apertada síntese, se opuseram à pretensão autoral argumentando não se tratarem de empresas de transporte, mas cuja atividade principal é a exploração de plataforma tecnológica, e que nessa perspectiva os motoristas atuam como parceiros, consubstanciando o que hoje se denomina economia compartilhada. Aduziram a ausência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.
>
> Contudo, os elementos de prova existentes nos autos não autorizam, no caso, com a devida vênia da Origem, seja alcançada tal conclusão.
>
> (...)
>
> Na verdade, como bem observado na decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013: 'A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros (...) o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte'".

Nesse mesmo sentido consignado pelo v. julgado regional decidiu o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). Senão vejamos:

O Tribunal de Justiça da União Europeia em 20 de dezembro de 2017[10] afirmou que Uber é uma plataforma digital de intermediação de

[10] Tribunal de Justiça da União Europeia. Comunicado de Imprensa nº 136/17. Acórdão no processo C-434/15.

serviços de transportes urbanos. Uber, por meio de aplicativo de celular, capta uma oferta e uma demanda de transportes e coloca à disposição dos interessados, motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e clientes agenciados pelo Uber. Consequentemente, os Estados-Membros da União Europeia podem regulamentar as condições de prestação desse serviço (GAURIAU, 2019).

Ressalte-se que para chegar a essa conclusão o Tribunal de Justiça da União Europeia analisou o funcionamento da plataforma e baseou sua decisão, em grande parte, na dependência econômica do motorista ao serviço organizado por intermediação do Uber.

No entender do TJUE, um serviço como o que oferece o Uber, não se limita somente a um serviço de intermediação que consiste em conectar, por meio de um aplicativo para *smartphone*, um motorista não profissional que usa seu próprio veículo e uma pessoa que deseja fazer uma viagem urbana. Na realidade, o prestador desse serviço de intermediação - Uber - cria e organiza a oferta de serviços dos transportes urbanos, bem como a demanda dos serviços e tem influência decisiva nas condições e organização do trabalho ao fixar, por exemplo, o preço máximo da corrida ou o itinerário a ser seguido; ao recolher esse valor do cliente antes de versar uma parte ao motorista do veículo. Sem omitir que Uber exerce um controle sobre a qualidade dos veículos, bem como sobre o comportamento do motorista, podendo, se necessário, excluí-lo do aplicativo.

Assim, esse serviço de intermediação deve ser considerado parte integrante de um serviço global, cujo principal elemento é um serviço de transporte, o que permite inferir que o motorista do Uber integra uma espécie de "estrutura" organizada e pode ser, dela, economicamente dependente.

Esse julgado do TJUE pode, ao nosso ver, inspirar o julgador brasileiro na caracterização da subordinação e da dependência econômica do trabalhador da plataforma, pois se o motorista do Uber integra uma espécie de estrutura organizada, de dinâmica empresarial e dela é economicamente dependente, poderá estar caracterizado o vínculo de emprego, nos termos da legislação brasileira:

- porque caracterizada a dependência, nos termos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

- porque caracterizada a subordinação jurídica (ou estrutural, *v. infra*) por meios indiretos telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, nos termos do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Enfim, se Uber é uma plataforma de transporte ela deverá satisfazer as exigências próprias do setor de transporte e dos taxistas no Brasil, sem olvidar a sua responsabilidade social.

II/ Das decisões judiciais

A *Cour de cassation* considerou que o *statut* de trabalhador independente atribuído ao motorista-parceiro do Uber é fictício e reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, alinhando-se à sua jurisprudência (*"l'intégration à un service organisé")*, que se assemelha ao que denominamos no Brasil, de subordinação estrutural (A).

O Tribunal Superior do Trabalho, em sentido diametralmente oposto, reconheceu a validade do contrato de parceria. Assim, o motorista parceiro do Uber é um trabalhador autônomo (B).

A/ Uber France

Em 12/10/2016, um motorista de transporte de veículo urbano firmou um contrato (*"formulaire d'enregistrement de partenariat"*) de parceria com a empresa Uber BV (holandesa) a fim de integrar a plataforma digital Uber. Para cumprir as exigências da plataforma, o motorista alugou um automóvel junto a uma empresa parceira do Uber e registrou-se no cadastro SIRENE[11], como trabalhador independente. Sem justificativa, Uber desativou definitivamente sua conta em abril de 2017, privando-o da possibilidade de trabalhar. Em resposta ao questionamento do motorista sobre as razões do seu desligamento, Uber respondeu que o fez "após um estudo aprofundado de seu caso".

Inconformado, o motorista ajuizou uma ação perante o *Conseil de prud'hommes*[12] de Paris contra as empresas Uber France e Uber BV, a fim de obter a requalificação de seu contrato de parceria em contrato de trabalho, bem como o pagamento de indenização (verbas trabalhistas e rescisórias), em razão da rescisão indevida de seu contrato de trabalho.

O *Conseil de prud'hommes* de Paris considerou que o contrato firmado tinha natureza comercial, se declarou incompetente e remeteu os autos ao *Tribunal du Commerce* de Paris.

A *Cour d'appel* de Paris[13], ao julgar o apelo interposto pelo autor contra essa decisão, concluiu que o contrato firmado entre o motorista e o Uber era um contrato de trabalho e determinou o retorno dos autos ao *Conseil de*

---

[11] Registro Comercial ou Junta Comercial*: Le répertoire SIRENE "Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements" a été créé par le Décret nº 73-314 du 14 mars 1973 et sa gestion a été confiée à l'Insee. Il enregistre l'état civil de toutes les entreprises et établissements situés en métropole, dans les DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion) et à Saint-Pierre et Miquelon. Les entreprises étrangères qui ont une représentation ou une activité en France y sont également répertoriées*. Disponível em https://www.sirene.fr/sirene/public/question.action?idQuestion=2906. Acesso em: 25 mar. 2020.

[12] Primeira Instância na ordem judiciária francesa. Equivalente à Vara do Trabalho no Brasil.

[13] Segunda Instância na ordem judiciária francesa. Equivalente, no caso em análise, ao Tribunal Regional do Trabalho no Brasil.

prud'hommes de Paris para julgamento da questão de fundo, a saber, as verbas trabalhistas e rescisórias.

Uber interpôs recurso junto a *Cour de cassation* insurgindo-se contra o reconhecimento do vínculo de subordinação entre as partes, pois o motorista era um trabalhador independente registrado no cadastro SIRENE e vinculado ao Uber por meio de um contrato de parceria.

A *Cour de cassation* confirmou o julgamento da *Cour d'appel* de Paris, em suma, porque:

- o motorista parceiro só adotou o *status* de trabalhador independente por exigência da empresa Uber, eis que se tratava de condição essencial à parceria. Ou seja, cuida-se de um trabalhador que, para poder trabalhar na plataforma, teve que se tornar um empreendedor individual;

- o motorista parceiro integrou um serviço de transporte criado e totalmente organizado por Uber, um serviço que só existe graças a essa plataforma;

- o motorista parceiro não constituiu uma clientela própria, não podia definir livremente preços ou condições de trabalho;

- o motorista parceiro recebeu um itinerário/trajeto pré-determinado e, se não o seguisse, poderiam ser aplicadas correções no preço final fixado pela" plataforma;

- o destino final da corrida às vezes não era conhecido pelo motorista, revelando que ele não podia escolher livremente o itinerário/trajeto que mais lhe convinha. Além disso, após três recusas de corridas, o Uber poderia desconectar temporariamente o motorista de seu aplicativo. E, enfim, se a taxa de cancelamento do pedido ou a taxa de "comportamento problemático" fosse excedida, o motorista poderia perder o acesso à sua conta e ser desligado.

Razões pelas quais, a *Cour de cassation* afirmou que o trabalho do autor foi exercido sob a autoridade de um empregador que tinha o poder de dar ordens e diretrizes, controlar a execução e sancionar faltas; além de definir unilateralmente as condições de trabalho, e que, consequentemente, o contrato de parceria que unia o motorista à plataforma Uber deveria ser requalificado em contrato de trabalho, pois o *status* de trabalhador independente era fictício.

Enfim, a *Cour de cassation* ressaltou em Nota Explicativa[14], que:

- a existência de uma relação de trabalho não depende nem da vontade expressa pelas partes, nem do nome que deram ao seu acordo, mas das condições de fato em que a atividade profissional é exercida, conforme assentado em sua jurisprudência constatante[15];

---

[14] *Note explicative relative à l'arrêt nº 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Chambre sociale (arrêt «Uber»)*. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/. Acesso em: 7 mar. 2020.

[15] Cass. soc., 17 avril 1991, nº 88-40.121; Cass. soc., 19 décembre 2000, nº 98-40.572 FS-PBRI: RJS 3/01 nº 275; Cass. soc., 9 mai 2001, nº 98-46.158 FS-P: RJS 7/01 nº 825.

- que as evidências/indícios demonstram a existência de trabalho subordinado da parte do motorista, com base na teoria de "*l'intégration à un service organisé"*(que se assemelha ao que denominamos, no Brasil, de subordinação estrutural, v. *infra*);

- que seu papel não é o de substituir o legislador;

- e que, enfim, embora exista um regime intermediário entre empregados e trabalhadores independentes em certos países europeus, como no Reino Unido ("*workers"*) ou na Itália (contratos de "*collaborazione coordinata e continuativa", "collaborazione a progetto"*), o direito francês conhece apenas dois estatutos: o de trabalhador independente e o de trabalhador assalariado, sendo que esse último se aplicava ao caso em tela.

Essa decisão da *Cour de cassation* harmoniza-se com sua jurisprudência recente, comumente denominada *Take Eat Easy*[16] que reconhece que o trabalhador entregador-ciclista de uma plataforma de *delivery food* (entrega de comida) não é um trabalhador independente. *In casu*, cuidava-se de um "entregador-ciclista parceiro" que concluiu um contrato de prestação de serviços com uma plataforma digital de *delivery food* que intermediava a demanda entre restaurantes-parceiros e clientes, que encomendavam refeições entregues pelos entregadores.

A *Cour de cassation* decidiu pela primeira vez que, nessa hipótese, cuidava-se de um contrato de trabalho entre o entregador-ciclista e a plataforma digital; e que o vínculo de subordinação se caracterizava pelo controle da jornada por meio eletrônico, a saber: um sistema de geolocalização que permitia a plataforma controlar a posição do entregador em tempo real e registrar o número total de quilômetros por ele percorridos. Assim, a plataforma tinha total controle sobre o trabalho e a organização desse trabalho, podendo inclusive aplicar sanções ao trabalhador[17].

B/ Uber Brasil

Um reclamante, motorista de veículo urbano, ajuizou reclamação trabalhista em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International BV e Uber International Holding. Postulou o reconhecimento de vínculo de emprego por ter prestado serviços como motorista parceiro para o Uber no período compreendido entre 14/07/2015 até 14/06/2016, quando seu aplicativo foi desativado. Requereu, dentre outros, o pagamento de verbas rescisórias e indenização por dano moral.

---

[16] Cass. soc., 28 novembre 2018, nº17-20.079.

[17] Cass. soc., 28 novembre 2018, nº 17-20. FP-PBRI: D. 2019. 177, obs. Dr. soc. 2019. 185, C. Radé.

A sentença julgou improcedente os pedidos formulados, pois não restou comprovado o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Inconformado, o reclamante interpôs recurso ordinário pugnando pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.

O Tribunal Regional do Trabalho afastou a validade do contrato de parceria celebrado entre as partes no período de 14/07/2015 a 14/06/2016 e reconheceu presentes os elementos de uma relação de emprego: habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Quanto a essa última, ficou consignado que não há total autonomia do motorista parceiro na organização e condições do trabalho, pois existiam mecanismos de controle do trabalho e da jornada laboral por parte da plataforma. Restou afirmado, ainda, que Uber é uma plataforma de transporte.

O Tribunal Superior do Trabalho reformou a decisão regional, não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial. Em resumo, extrai-se do v. acórdão que havia autonomia na prestação de serviços, eis que:

- o reclamante admitiu expressamente a possibilidade de ficar *off line,* sem delimitação de tempo;

- o reclamante reconheceu flexibilidade na determinação de sua rotina, de seus horários de trabalho e da quantidade de clientes que pretendia atender por dia;

- e que tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

Ressaltou, ainda, que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada e que, dentre os termos e condições, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, percentual bastante à caracterização da relação de parceria entre as partes.

E enfim, afirmou o TST, que Uber é uma "alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente". *In verbis:*

> "Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.
>
> Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT.

O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.

Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.

Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.

Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos".

III/ Da motivação das decisões judiciais

Em ambos os julgados, da *Cour de cassation* francesa e do Tribunal Superior do Trabalho, foi analisado o **vínculo da subordinação (A)**, pois,

tanto no Direito do Trabalho francês como no Direito do Trabalho brasileiro, a subordinação é a característica principal do contrato de trabalho. A *Cour de cassation* reconheceu configurado o trabalho de subordinado, com base na teoria de "*l'intégration à un service organisé*" (teoria que se assemelha à subordinação estrutural no Brasil), enquanto o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu caracterizado o trabalho autônomo.

Em razão da natureza do contrato de trabalho e do vínculo de subordinação, o empregador detém, como sabemos, nos limites do contrato, o poder de direção, regulamentação, controle e fiscalização das atividades do empregado por meio da fixação de regras internas, atribuições, horário de trabalho, metas a serem atingidas, carga de trabalho etc., bem como o poder de aplicar sanções[18].

Esses **poderes - diretivo (B) e disciplinar (C) -** foram constatados, apenas, no julgado da *Cour de cassation*. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu por descaracterizá-los em prol do *statut* de trabalhador autônomo do motorista e da validade do acordo de parceria, como iremos examinar:

A/ O vínculo da subordinação

O entendimento da *Cour de cassation* francesa*:* trabalho subordinado

Nos termos do artigo L. 8221-6 do Código do Trabalho francês, o motorista parceiro do Uber, registrado como tal no registro competente, é considerado trabalhador independente. Trata-se de uma presunção legal (relativa). Consequentemente, não há que se falar, nessa hipótese, em subordinação ou em relação de emprego[19].

Para desconstituir essa presunção relativa, a *Cour de cassation*, apoiando-se na sua jurisprudência constante[20], reconheceu a existência de subordinação, com base na teoria de "*l'intégration à un service organisé*", pois o motorista integrava um serviço organizado, um serviço de transporte criado e organizado unilateralmente pela plataforma Uber; e que esse serviço só existe graças a essa plataforma, o que caracteriza um indício determinante de subordinação.

Segundo essa teoria, para a caracterização da subordinação, o trabalhador deve estar inserido em uma estrutura empresarial desempenhando

---

[18] ARR-1396-17.2012.5.03.0023, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 31/01/2020.

[19] Article L.8221-6 du Code du travail. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr.

[20] Cass. soc., 13 nov. 1996, nº 94-13.187, Bull. civ. V, nº 386; Cass. soc., 1er déc. 2005, nº 05-43.031 à nº 05-43.035, Bull. civ. V, nº 349; Cass. soc., 22 mai 1997, nº 99-15.455, Bull. civ. V, nº 188; Cass. soc., 4 déc. 1997, nº 96-16.442, Bull. civ. V, nº 419; Cass. ass. plén., 18 juin 1976, nº 74-11.210, Bull. civ. ass. plén., p. 13.

função indispensável à estrutura *e à dinâmica da organizaçã*o da empresa *às suas atividades essenciais*, mesmo que tenha autonomia para o desenvolvimento dessa atividade.

Essa forma de subordinação é caracterizada por vários indícios concordantes (*faisceau d'indices*), dentre eles diretivas, controle e sanções por parte do empregador e determinação unilateral das condições de execução do trabalho.

No caso em tela, a decisão da *Cour de cassation* destacou os seguintes elementos para caracterizar a existência de subordinação:

- o motorista integrou um serviço de transporte criado e totalmente organizado pelo Uber; e este serviço só existe graças à plataforma. Uber criou e regulou a oferta dos serviços de transporte, ao mesmo tempo em que ofereceu, seu acesso, aos motoristas e aos clientes. A plataforma era imprescindível ao trabalho do motorista, o que caracterizou inegavelmente uma situação de dependência econômica;

- o motorista não constituiu uma clientela própria, não definiu livremente os preços ou condições de trabalho;

- o destino final da corrida, às vezes, não era conhecido pelo motorista, que tampouco podia escolher o itinerário/trajeto que mais lhe convinha, sob pena de correções no preço fixado.

Além disso, após três recusas de corridas, o Uber poderia desconectá-lo temporariamente do seu aplicativo (privando-o de trabalho). E enfim, se a taxa de cancelamento do pedido ou a taxa de "comportamento problemático" fosse excedida, o motorista poderia ser desconectado do aplicativo.

No presente caso, a *Cour de cassation* entendeu que o motorista parceiro do Uber integrou um serviço organizado e dele era totalmente dependente; que para poder trabalhar, o motorista teve que se declarar empreendedor individual, quando na prática trabalhava sob a autoridade de uma única empresa; que alugou seu veículo de trabalho de parceiros do Uber pelo valor de 245 euros por semana, descontados diretamente pelo Uber do valor gerado pelas corridas. E que ademais, o trabalho independente caracteriza-se principalmente pelo controle total, por parte do trabalhador, da organização laboral, dos instrumentos de trabalho, bem como da clientela e de seus fornecedores. Além de poder definir e fixar seus preços/tarifas, itinerários/trajetos e ter liberdade para definir suas condições de trabalho. E esta não era a situação dos autos.

Por tais razões concluiu que, *in casu,* o motorista, ao se conectar à plataforma, integrava um serviço organizado pelo Uber, sendo fictício o *status* de trabalhador independente.

Essa teoria adotada pela *Cour de cassation* assemelha-se à teoria da **subordinação estrutural, subordinação objetiva ou integrativa** no Brasil que, conforme a doutrina, pode assim ser definida:

> "... Mauricio Godinho Delgado assevera que as dimensões da subordinação jurídica podem apresentar-se sob a forma da subordinação clássica - situação jurídica que submete o empregado ao poder de comando do empregador no que se refere à realização da atividade; subordinação objetiva - representada pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do tomador de serviços e subordinação estrutural - pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas deste.
>
> Portanto, o que se conclui é que a subordinação estrutural constitui hipótese de flexibilização do conceito de subordinação jurídica, estabelecendo tratamento geral e uniforme para situações juridicamente diversas, com efeitos pecuniários de grande expressão quando adotada pelo Judiciário Especializado para reconhecimento da relação de emprego". (YONE, 2018).

A teoria da subordinação estrutural[21], conhecida da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, foi aplicada, principalmente, em casos de terceirização (por ser "*inerente à própria terceirização*"[22]) até a decisão do STF, nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252, submetido à sistemática da repercussão geral - Tema nº 725. Segundo a jurisprudência do TST, ela pode assim ser conceituada:

---

[21] "Entre os novos critérios está a ideia da integração do trabalhador na organização ou estrutura da empresa (daí se falar em subordinação integrativa e subordinação estrutural). Contudo, a integração, ou não, do trabalhador na organização ou estrutura do empreendimento é estabelecida em função dos mesmos fatores utilizados para a caracterização da subordinação clássica (sujeição direta do trabalhador ao poder diretivo do tomador dos seus serviços). Com a reestruturação do processo produtivo, a forma pela qual a direção, fiscalização e punição do empregado são realizadas é que foi alterada (das ordens pessoal e diretamente transmitidas ao trabalhador passou-se à total sujeição do trabalhador às diretivas que definem a estrutura do processo produtivo). A estrutura produtiva estabelecida pelo empregador se transforma em ferramenta de controle sobre o trabalhador. Dito de outra forma, os meios de produção fixam o modo da prestação do trabalho humano, assumindo a condição de ferramenta para o exercício do poder diretivo do empregador. Com isto, o trabalhador passa a ser uma mera engrenagem em um processo produtivo rigidamente estabelecido pelo empregador (a sujeição do trabalhador ao empregador passa a ser funcional). Não existe, portanto, uma nova subordinação, mas uma nova forma de exercício do poder diretivo, que se apresenta na sujeição do trabalhador ao modo de realização do trabalho fixado pelos meios de produção definidos e organizados pelo tomador dos seus serviços, sem um mínimo de autonomia do seu prestador (cooperativa ou empresa prestadora de serviços). A sujeição do trabalhador ao modo de produção definido e organizado pelo tomador dos seus serviços está presente na hipótese de terceirização de sua atividade fim, uma vez que qualquer empresa cuida para que esta atividade se desenvolva de acordo com os seus objetivos econômicos". RR-185700-61.2009.5.03.0087, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 13/03/2020.

[22] RR-9600-56.2006.5.01.0010, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 13/03/2020.

> "(...) a subordinação estrutural, objetiva ou integrativa diz respeito à inserção do empregado na dinâmica empresarial, independentemente de receber, ou não, ordens diretas do tomador dos serviços. O empregado acaba por acatar, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento da empresa. Basta, assim, para a caracterização da subordinação objetiva, a integração da função do empregado na atividade principal da empresa, de modo que seja indispensável para a consecução desta"(...) [23].

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho: trabalho autônomo.

O Tribunal Superior do Trabalho concluiu descaracterizada a subordinação jurídica[24] e reconheceu a validade do contrato de parceria. Por conseguinte, motorista parceiro do Uber é um trabalhador autônomo. Destacou os seguintes elementos para fundamentar a inexistência de subordinação:

- houve livre adesão ao contrato de parceria;

- havia autonomia no desempenho das atividades/na prestação dos serviços: na definição do horário e da jornada de trabalho, podendo ficar *off line* quando desejasse; podendo, inclusive, determinar os locais que desejava atuar e quantidade de clientes que pretendia atender por dia;

- e enfim, o elevado percentual de repasse da cota parte da parceria.

B/ O poder diretivo do empregador

O entendimento da *Cour de cassation* francesa*:*

Para a *Cour de cassation*, Uber, por meio de seu aplicativo, tem o controle direto e indireto do trabalho do motorista parceiro. Esse controle se traduz por meio de ordens e diretrizes relativas à organização do trabalho, supervisão de sua execução e sanção de suas eventuais faltas. Assim, Uber organiza o trabalho e detém poder diretivo e disciplinar.

---

[23] RR-174-86.2015.5.09.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/03/2020.

[24] "Subordinação é a sujeição jurídica do trabalhador ao poder diretivo do empregador. Poder que é exercido pela definição do modo pelo qual o trabalho deverá ser realizado (poder regulamentar), pela fiscalização da realização do trabalho (poder fiscalizador) e pela punição do trabalhador no caso da não observância do modo de realização do trabalho previamente estabelecido (poder punitivo). Na relação de emprego o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador em troca de salário e se submete às suas ordens em relação ao modo pelo qual o trabalho será prestado. O modo da prestação de trabalho envolve a definição de que trabalho deverá ser prestado, onde, quando e como (o que inclui o tempo para a sua realização) a prestação de trabalho deverá ocorrer, sujeitando-se o trabalhador a punição (advertência e suspensão) e até a dispensa (art. 482, letras 'e' e 'h', da CLT) no caso do descumprimento das determinações do empregador". RR-185700-61.2009.5.03.0087, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 13/03/2020.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

A possibilidade de organização do trabalho, avaliação do motorista parceiro pelos usuários e vice-versa, e de sanção das faltas do motorista parceiro não caracteriza o controle direto ou indireto por parte da plataforma, pois essas medidas visam assegurar a qualidade e a confiabilidade da prestação de serviços aos usuários.

A seguir vamos examinar como as Cortes francesa e brasileira examinaram o eventual poder diretivo da plataforma Uber, por meio do controle direto (1) e controle indireto (2):

1/ controle direto

- por meio da fixação de preços/ tarifas e itinerários

O entendimento da *Cour de cassation* francesa*:*

Extrai-se do *decisum* da *Cour de cassation* que as tarifas e itinerários eram determinados pela plataforma Uber por meio de algoritmos preditivos que deveriam ser seguidos pelo motorista; que correções tarifárias eram aplicadas caso ele seguisse um trajeto ineficaz; e que o destino final da corrida, às vezes, não era conhecido pelo motorista. Logo, ele não tinha liberdade para determinar suas condições de trabalho, para escolher o itinerário ou preços/ tarifas que lhe convinha.

Assim, segundo a *Cour de cassation,* por meio do aplicativo, a plataforma exercia um controle sobre o comportamento do motorista, em relação aos padrões por ela pré-estabelecidos, podendo excluí-lo e privar-lhe de trabalho, se ele não preenchesse os critérios de qualidade e prestação de serviços, o que lhe permite exercer intenso controle sobre o trabalho prestado, deixando pequena margem de autonomia e decisão para o motorista.

Por tais motivos, o Uber organiza o trabalho e detém poder diretivo e disciplinar.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

Infere-se do julgado do Tribunal Superior do Trabalho que a impossibilidade de negociar preços/tarifas é inerente a um contrato de parceria; que o reclamante aderiu livremente aos serviços de intermediação digital prestados pela plataforma; que o Uber, após a retenção de sua cota parte, repassava ao motorista entre "75% a 80%" dos valores percebidos dos clientes; e que tal percentual seria suficiente para caracterizar uma relação de parceria entre as partes.

Portanto, segundo o TST, não restou caracterizada a direção, coordenação e fiscalização da prestação dos serviços, por parte do Uber. Não há que se falar, pois, em poder disciplinar ou diretivo do empregador.

Vale ressaltar, que o Tribunal Regional do Trabalho concluiu no mesmo sentido da *Cour de cassation*: para aquela Instância não havia autonomia na fixação dos preços e tarifas, tampouco do itinerário que o motorista parceiro deveria seguir na execução do seu trabalho. Ademais, se o autor desse um desconto ao cliente, o percentual de taxa de serviços seria o mesmo e não incluiria o desconto ofertado pelo motorista ao cliente, razão pela qual "não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada". *In verbis:*

> "Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é 'sugerido' pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta '...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...'. Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada."

2/ controle indireto:

- despesas com veículo/internet/telefone

O entendimento da *Cour de cassation* francesa*:*

A *Cour de cassation* considerou que as obrigações relativas à posse de um determinado tipo de telefone, de veículo, de seguro, o aluguel do veículo de trabalho de parceiros do Uber, bem como uma série de injunções indiretas, por meio de um sistema de classificação que determina e controla a performance e o comportamento dos motoristas (por exemplo, obter uma pontuação mínima de 4,6/5 para evitar o desligamento), caracteriza um controle indireto da organização do trabalho.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

Infere-se do julgado do Tribunal Superior do Trabalho que o autor arcava (tal como o motorista do Uber França) com despesas relativas ao aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet, seguro, a fim de atender as exigências estabelecidas unilateralmente pela plataforma. Todavia, para o TST, tais exigências não caracterizam controle indireto do trabalho do motorista porque inerentes ao contrato de parceria firmado entre as partes.

- organização do tempo de trabalho

O entendimento da *Cour de cassation* francesa:

Extrai-se do *decisum* da *Cour de cassation* ser indiscutível que o motorista que firmou um contrato de parceria com o Uber tem liberdade de se conectar ao aplicativo sempre que quiser. Mas essa liberdade de conexão é um elemento que não pode, por si só, afastar todos os outros indícios que caracterizam a subordinação ("*l'intégration à un service organisé", v. supra*). De modo que, apesar da ausência de obrigação de realizar um mínimo de corridas e da possibilidade que o motorista tem de escolher livremente seu horário de trabalho ou de permanecer *off line,* na realidade, não havia autonomia necessária na organização do trabalho que caracteriza o trabalhador independente.

Isso porque, o fato de poder escolher os dias e horas de trabalho não exclui, de *per si*, o vínculo de subordinação, pois quando um motorista se conecta à plataforma Uber, ele integra um serviço organizado ("*l'intégration à un service organisé"*).

Ademais, a existência de controle - por meio de geolocalização e da fixação dos preços e tarifas - permitiu concluir, como visto anteriormente, que a liberdade e autonomia do motorista eram, na verdade, falaciosas.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

Em sentido diverso, o Tribunal Superior do Trabalho concluiu que a possibilidade de ficar *off line,* sem delimitação de tempo e a ampla flexibilidade na organização da jornada de trabalho são incompatíveis com o reconhecimento de uma relação de emprego porque ausente a subordinação. Consignou, ainda, que o reclamante admitiu expressamente a possibilidade de ficar *off line,* sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços; a flexibilidade em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja trabalhar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação seria incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação.

Vale salientar o entendimento divergente do Tribunal Regional do Trabalho, no mesmo sentido daquele sustentando pela *Cour de cassation*, a saber, havia um controle indireto da jornada laboral e da organização do trabalho. O autor recebia incentivo e premiações se atingisse o número de 45 clientes por semana. Ademais, havia um limite de cancelamento de corridas, sob pena de desligamento da plataforma, o que demonstra que o motorista não era "tão livre" para manter-se desconectado quando desejasse, *verbis:*

> "Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a

realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas '...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite...' (fl.1101).

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego".

3/ O poder disciplinar

O entendimento da *Cour de cassation* francesa:

Como já mencionado anteriormente, o poder disciplinar da plataforma Uber exercia-se:

- por meio da possibilidade de desconexões temporárias, após três recusas de corridas pelo motorista;

- pelas correções tarifárias aplicadas, se o motorista escolhesse um trajeto/itinerário ineficaz;

- ou pelo desligamento da plataforma, no caso de relatórios de comportamento inadequado/problemático do motorista, informado pelos usuários, pouco importando se os fatos alegados eram comprovados ou se a sanção era proporcional à falta imputada.

Razões pelas quais, a *Cour de cassation* concluiu que o motorista trabalhava sob a autoridade de um empregador - plataforma Uber - a qual tinha o poder de organizar o trabalho por meio de diretrizes, de controlar e supervisionar sua execução e de aplicar sanções.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

O Tribunal Superior do Trabalho entendeu de modo diverso: a simples possibilidade de avaliação do motorista pelos usuários do serviço de transporte e vice-versa, e mesmo seu desligamento por performance insuficiente, o controle ou o *feedback* não autorizam o reconhecimento do vínculo de

emprego, porque ausente a subordinação jurídica. Consequentemente, não há que se falar em poder disciplinar ou diretivo do empregador, pois não restou caracterizada a direção, coordenação e fiscalização, mas apenas e tão somente controle de "confiabilidade e qualidade dos serviços prestados". *In verbis*:

> "Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos. Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados".

Vale destacar que o Tribunal Regional do Trabalho concluiu no mesmo sentido da *Cour de cassation* francesa: as avaliações dos usuários eram decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta ouvida em audiência admitiu que o autor foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média. Isto é, a avaliação negativa do motorista pelo usuário foi fator determinante de seu desligamento, sendo claro que havia um poder de sanção/de disciplina exercido pela plataforma Uber, em razão do desempenho insatisfatório do motorista.

Consequências

Essas decisões, evidentemente, tratam dos casos particulares submetidos às Cortes francesa e brasileira. Revelam dois julgamentos díspares sobre a mesma questão e traduzem bem mais do que questões de Direito ou de política judiciária, do que meras diferenças culturais, econômicas ou sociais entre a França e o Brasil: elas nos interrogam sobre as consequências de julgamentos desta relevância e de escolhas que privilegiam o neoliberalismo, a globalização, a livre concorrência, em detrimento do trabalho e do trabalhador, sobretudo à luz das circunstâncias atuais impostas pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

Mais uma vez, os trabalhadores das plataformas são duplamente prejudicados: não podem reivindicar a proteção legal (trabalhista e previdenciária) oferecida pelo Direito e não podem ou têm dificuldades para trabalhar. Muito provavelmente, eles serão as primeiras vítimas do mundo pós-coronavírus (COVID-19), se não o são, no momento presente...

Se Uber é uma alternativa de trabalho, como entendeu o julgado do Tribunal Superior do Trabalho, ele será mais do que nunca, a única, para milhares de trabalhadores, que aceitarão essa e outras formas ainda mais precárias de trabalho para sobreviver.

A dificuldade dos trabalhadores de plataforma de pararem de trabalhar durante a pandemia demonstra a precariedade e a vulnerabilidade da situação em que se encontram. Caso fiquem doentes, impossibilitados de trabalhar por um período de tempo, haverá um impacto na renda, o que ilustra a forma desigual com que o vírus atinge o mercado de trabalho[25].

Isso porque, para reduzir a propagação do vírus, empresas do mundo todo adotaram o teletrabalho e isso só foi possível graças à proteção legal - ao emprego e ao empregado, tantas vezes fustigada pelo *diktat* "político-econômico-neoliberal" -, que permite que os empregados fiquem em casa, sendo remunerados e trabalhando remotamente (teletrabalho). E é justamente essa proteção que assegurará que os contaminados ou suspeitos de contaminação tenham faltas justificadas (com remuneração e repouso) para não replicar o contágio comunitariamente (DUTRA, 2020), ou garantido o emprego e a renda durante o período de enfrentamento à crise causada pela pandemia do coronavírus - COVID-19[26].

Já o trabalhador de plataforma terá, como não poderia ser diferente, bem menos proteção legal... No Brasil ele teve, inicialmente, direito, sob condições, ao auxílio emergencial de R$ 600,00 durante três meses, a contar do mês de abril de 2020[27]. Na França, várias medidas foram adotadas suspendendo o pagamento de impostos e contribuições sociais desses trabalhadores. Uma ajuda excepcional ("*fonds de solidarité*") de até 1.500 euros, respeitadas certas condições, lhes foi destinada, em princípio, nos meses de março, abril e maio de 2020[28].

Vale ressaltar que a plataforma Uber[29], nos dois países, concedeu aos motoristas parceiros - que, saliente-se, plataforma não reconhece como empregados!! - um auxílio financeiro destinado ao motorista diagnosticado com a COVID-19, ou com suspeita de contaminação, ou que tiver quarentena solicitada por uma autoridade de saúde pública, durante até 14 dias, enquanto sua conta estiver suspensa - essas iniciativas geralmente oferecem alívio por

---

25 GAGLIONI, Cesar. Informalidade e coronavírus: as medidas dos apps e a renda em xeque. Disponível em: https://www.nexojornal.com.br. Acesso em: 11 abr. 2020. CARELLI, Rodrigo. Há relação entre coronavírus, ganhadeiras da viradouro, domésticas e trabalhadores de app?. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/ha-relacao-entre-coronavirus-ganhadeiras-da-viradouro-domesticas-e-trabalhadores-de-app-08042020. Acesso em: 13 abr. 2020.

26 Cf., principalmente: Medidas Provisórias nºs 935, 936, 927 e 946/2020; Decreto nº 10.316, de 7 de abril de 2020; Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

27 Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

28 Ordonnance nº 2020-317 du 25 mars et Décret nº 2020-971 du 30 mars 2020.

29 Disponível em: https://www.uber.com/fr/en/coronavirus. Acesso em: 6 abr. 2020.

apenas 14 dias e exigem que os motoristas enviem documentação difícil de obter em tempos de crise[30].

Tais medidas confirmam a precariedade e a vulnerabilidade em que se encontram os trabalhadores de plataformas e alertam para a urgência de uma legislação trabalhista no Brasil, de um estatuto jurídico que lhes garanta um sistema universal de direitos sociais, individuais e coletivos, como, por exemplo, a garantia de remuneração mínima, normas de higiene, proteção à saúde e integridade física do trabalhador, proteção contra acidentes de trabalho ou doença profissional, períodos de repousos semanais e anuais, aposentadoria e direitos sindicais. Em última análise, é também responsabilidade das autoridades públicas garantir a responsabilidade social das plataformas digitais.

Considerações Finais

Sem dúvida, em nosso mundo atual, global e conectado, precisamos de métodos de trabalho flexíveis e dinâmicos, mas que devem respeitar garantias mínimas (trabalhistas e previdenciárias) aos trabalhadores. Todo trabalhador tem direito ao trabalho em condições dignas e decentes, bem como à valorização de seu trabalho. Uma economia de mercado não pode permitir, em nome da liberdade contratual, *zones grise de non droit* (SUPIOT, 1999. AZAÏS, DIEUAIDE e KESSELMAN, 2017), de ausência de legislação e de proteção social *a minima*.

Se o Uber conquistou milhões de pessoas é sobretudo porque atendeu a necessidade de uma parte da sociedade: novas relações de trabalho entre profissionais e os atores da sociedade civil. No entanto, quando consideramos que essas relações foram historicamente moldadas por desigualdades de gênero, classe e raça, torna-se crucial perguntar até que ponto as plataformas - como novos modelos de trabalho e de acumulação de capital - reproduzem essas desigualdades existentes ou criam novas vulnerabilidades, exacerbando a desigual distribuição de oportunidades em nossas sociedades marcadas pela erosão das garantias do Estado do bem-estar social[31].

Mesmo quando a pandemia global causada pela COVID-19 estiver finalmente sob controle, é provável que nem todos sejam afetados da mesma maneira e na mesma extensão. Alguns grupos sociais terão acesso aos recursos necessários para enfrentar a futura crise econômica ou até lucrar com ela, enquanto muitos outros vão simplesmente tentar sobreviver, não importando os meios ou os recursos. Assim, a COVID-19 poderá intensificar e acelerar as desigualdades mencionadas, aumentando o número de trabalhadores precários e vulneráveis.

---

[30] As informações a que se refere o presente artigo estão atualizadas até o mês de abril de 2020.

[31] Disponível em: *https://platformlabor.net*.

Até que ponto esse estado de exceção se tornará a regra? Essa situação ímpar gerada pela COVID-19 revela nossas falhas e nossas "urgências": o Direito do Trabalho deve apresentar soluções jurídicas a fim de proteger os trabalhadores de plataforma e garantir-lhes os direitos sociais previstos nos arts. 6º a 11 da Constituição do Brasil, bem como, assegurar às empresas a livre iniciativa e a atividade econômica, conforme os arts. 170 e seguintes da Constituição do Brasil.

Finalmente,

> "o discurso neoliberal, que artificialmente ignora as condições sociais impostas a cada grupo por suas trajetórias históricas e de classe, raça e gênero, atribuindo a quem vive do trabalho a responsabilidade de "bem-suceder" em uma sociedade desigual, esvazia-se diante da realidade: não é possível sobreviver ao coronavírus individualmente; não é possível fazê-lo sem o compromisso forte do Estado; não é possível sacrificar os mais frágeis nem mesmo por cínica indiferença, porque a exposição dos vulneráveis é a exposição de toda a sociedade" (DUTRA, 2019).

Que a COVID-19 seja o sinal de alarme para a intervenção do legislador.

Referências bibliográficas

ABDELNOUR, Sarah; MÉDA, Dominique. *Les nouveaux travailleurs des applis*. PUF coll. La vie des idées, septembre 2019, 120p.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas,* Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674. Acesso em: 07 abr. 2020.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, n. 18, p. 7-34, 2019. DOI: 10.21529/ RECADM.2019001. Acesso em: 21 mar. 2020.

AZAÏS, C.; DIEUAIDE, P.; KESSELMAN, D. *Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public: une illustration à partir du cas Uber*. Relations industrielles, v. 72, n. 3, p. 433-456, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.7202/1041092ar. Acesso em: 21 mar. 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. *A pandemia e a sociedade do trabalho*. Disponível em: https://noticias.unb.br/artigos-main/4024-a-pandemia-e-a-sociedade-do-trabalho. Acesso em: 11 abr. 2020.

FABRE, Alexandre. *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français*. Dr. Soc. 547. 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 52, n. 103, p. 55-65, jul./dez./2019.

GAIA, Fausto Siqueira. *A relação de trabalho da pós-modernidade: a UBER e os motoristas.* In: Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 211-248.

GAURIAU, Rosane. Precarização e Direito do Trabalho: quid novi? = Precarious working conditions and labor law: quid novi? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 116-137, out./dez. 2019.

GOMES, Barbara. *La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail*. Actuel Marx, n. 63, p. 86-96, 2018/1. DOI 10.3917/amx.063.0086.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. O futuro das relações entre empregado e empregador = The future of employee-employer relations. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Motorista do Uber e relação de emprego. *Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário,* São Paulo, n. 7, p. 247-245, abr. 2018.

MOULY, Jean. *Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat.* Dr. Soc. 2016. 859.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 30 mar. 2020.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism (*Theory Redux) Wiley. Kindle Edition. 2017.

SUPIOT, Alains. *Au delà de l'emploi: rapport pour la Commission européenne. Flammarion*. 1999. 321p.

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia. *Acórdão no Processo C-434/15*. Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ fr/TXT/ PDF/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.072.01.0002.01.FRA. Acesso em: 4 abr. 2020.

_____. Comunicado de Imprensa nº 136/17. Luxemburgo, 20 de dezembro de 2017. *Acórdão no Processo C-434/15.* Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL. Disponível em: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/ application/pdf/2017-12/cp170136pt.pdf. Acesso em: 4 abr. 2020.

YONE, Frediani. A subordinação estrutural nos contratos de trabalho: a experiência brasileira = Structural subordination in employment contract: the brazilian experience. *Revista de direito do trabalho,* São Paulo, SP, v. 44, n. 190, p. 173-181, jun. 2018.

CIBERTRABALHO: A ERA DIGITAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO. DESAFIOS PARA UMA COEXISTÊNCIA CONSTITUCIONAL HARMÔNICA

Thiago Leão Nepomuceno *

RESUMO: O Estado assumiu constitucionalmente o comprometimento de agasalhar o desenvolvimento econômico, essencial à existência da sociedade, e às garantias básicas dos trabalhadores que, por sua vez, são peças fundamentais à estruturação dos fatores de produção que impulsionam o próprio desenvolvimento econômico. Tem-se, assim, um movimento cíclico onde o desenvolvimento econômico depende do trabalhador para se efetivar, sendo que, a lubrificação dessas engrenagens é desafio do próprio Estado, por meio do seu poder regulamentador. Assim, ao ente Estatal cabe a missão de encontrar o meio termo que atenda às necessidades inerentes ao desenvolvimento econômico, e consequente geração de trabalho e sua proteção, com a garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores, que não podem ser desrespeitados em nome do pleno desenvolvimento econômico. É assim que ocorre com as mudanças proporcionadas pelo avanço tecnológico, onde o Estado precisa movimentar para localizar o fiel da balança, para que o avanço tecnológico e as inerentes mudanças na forma como as atividades são prestadas não afetem os trabalhadores, ocasionando um eventual descompasso. Em homenagem ao neoconstitucionalismo, a análise da situação proposta precisa partir do prisma constitucional para o social-trabalhista, com o objetivo de buscar a harmonização dos direitos fundamentais em colisão, valendo-se do método hipotético dedutivo, com inevitável conclusão a respeito da necessidade de concordância prática, de harmonização constitucional.

Palavras-chave: Evolução tecnológica; constitucionalismo; direitos trabalhistas.

ABSTRACT: *The State assumed constitutionally or compromised the economic development, essential to the presence of society and the basic conditions of the workers, who, in turn, are fundamental pieces for the structuring of the factors of production that drive or the economic development itself. There is, therefore, a cyclical movement where*

* Advogado. Professor de Direito Constitucional. Pós-Graduado *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-GO.

economic development depends on the worker to carry it out, and the lubrication of these gears is challenging and challenging by the State itself, through its regulatory power. Thus, the state's status fits into the mission of finding the middle ground that requires the needs inherent to economic development, and the consequent generation of work and its protection, with guarantee of the legal rights of workers, which cannot be disrespected in the name of the economic program. This is how it happens with changes provided by technological advancement, where the State needs to move to locate or maintain the level of balance, for whom technological advancement and how inherent changes the way activities are provided without affecting workers, causing an eventual mismatch. In homage to neoconstitutionalism, an analysis of the proposed situation needs to start from the Constitutional point of view for social-labor, with the objective of seeking a harmonization of fundamental rights in the collision, using the hypothetical deductive method, with inevitable use of improper practical agreement, constitutional harmonization.

Keywords: *Technological evolution; constitutionalism; labor rights.*

1. INTRODUÇÃO

Na maioria das vezes, o trabalhador é a parte mais fraca da relação de trabalho, tanto que o brocardo latino *in dubio pro misero* tornou-se uma verdadeira máxima em nosso sistema.

Por isso, há muito já se preocupa com os efeitos que os mais diversos eventos sociais ocasionam nas relações de trabalho, principalmente na parte que diz respeito ao avanço tecnológico e à afetação do trabalhador, esse polo mais fraco da relação.

Tanto que, em estudo sobre a degradação real do trabalho virtual, Antunes e Braga (2009, p. 07) já mencionavam:

> Anunciada por André Gorz no fim dos anos 1970 e desenvolvida teoricamente por importantes sociólogos e filósofos pós-marxistas como Clauc Offe, Jürgen Harbermas e tantos outros, a tese do fim da centralidade do trabalho advogou que o trabalho vivo em sociedades capitalistas avançadas tornara-se residual como fonte de sociabilidade e criação de valor. Dessa forma, a classe trabalhadora também tenderia a ser superada pelos novos estratos sociais oriundos das atividades comunicativas e pelo avanço tecnocientífico.

É a partir desse ponto que a presente análise se desenvolverá, notadamente, no que diz respeito ao grande desafio que o Estado enfrenta para traçar as normas mínimas capazes de proporcionar uma harmonização entre o avanço tecnológico e os direitos básicos dos trabalhadores, partindo do pressuposto que ambos são essenciais ao desenvolvimento social e econômico do país.

Ao Estado é atribuída a missão de zelar pela convivência harmônica dos mais diversos e antagônicos interesses jurídico, sociais, econômicos e culturais, sendo nesse antagonismo que reside o grande desafio estatal, consistente na busca de equilíbrio.

Diante disso, num primeiro momento, a necessidade de ressaltar a importância de ambos os direitos constitucionalmente tutelados, quais sejam, desenvolvimento tecnológico e econômico, bem como direitos básicos dos trabalhadores. Talvez por isso a delicadeza da situação, pois o Estado e a sociedade precisam de ambos para a plena e saudável coexistência social.

Essa necessidade demanda, mesmo que utopicamente, que essas citadas garantias constitucionais caminhem lado a lado de maneira harmônica, sempre com observância da proporcionalidade. Diz-se utopicamente porque o Estado vem lutando arduamente para localizar e demarcar o fiel da balança entre eles, tamanho seu antagonismo.

Por conta disso, far-se-á uma análise constitucional a respeito da situação dos trabalhadores que materializam os serviços proporcionados pelo desenvolvimento tecnológico, notadamente pela tecnologia das plataformas/aplicativos.

Será necessário analisar a tendência evolutiva e quais caminhos prováveis o Estado percorrerá com o intuito de apresentar a solução.

Para tanto, partirá do pressuposto de que enquanto o desenvolvimento econômico e o tecnológico são essenciais ao desenvolvimento da sociedade e do próprio Estado, os direitos dos trabalhadores enquadram-se como direitos humanos fundamentais que não podem ser relegados a segundo plano, sob pena de o Estado causar um verdadeiro descompasso social e não conseguir atingir seu fim precípuo, qual seja, o bem-estar social equilibrado.

Por fim, apresentará uma proposta de solução parcial e temporária fornecida pelo Direito Constitucional.

2. CIBERTRABALHO. A ERA DIGITAL E A AFETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.

É fato que o avanço da tecnologia alcançou patamar irrefreável, com afetação profunda de todos os campos básicos da vida e do cotidiano das pessoas, famílias, empresas e governos. Chega a ser clichê afirmar que todos os dias surgem novas tecnológicas que proporcionam facilidades na maneira como desempenhamos as mais diversas atividades do nosso dia a dia.

Estamos vivenciando uma verdadeira era digital, onde o avanço tecnológico proporciona uma indescritível evolução na sociedade em geral, que atingiu tamanho desenvolvimento ao ponto de estarmos experimentando o ápice de uma verdadeira "vida digital", com afetação intensa em todas os setores e as áreas do saber.

Tem-se a impressão que o limite da inovação - evolução - está apenas na imaginação de quem a idealizada, podendo ser qualquer um. A tecnologia acaba se tornando democrática, por proporcionar que qualquer um contribua para o seu avanço.

Sem dúvida, isso se dá graças ao computador e à internet, que estão entre as invenções mais importantes da história moderna, tanto que:

> Assim como a combinação de motores a vapor e de processos mecânicos ajudou a fomentar a Revolução Industrial, a combinação do computador com as redes de distribuição levou à revolução digital que permitiu a qualquer um criar, disseminar e acessar informações a partir de qualquer lugar. (ISAACSON, 2014, p. 5)

Ao lado do computador e internet, talvez na mesma proporção de importância, tem-se os smartphones e seus milhares de aplicativos ou plataformas digitais, que popularizaram o acesso à informação e trouxeram ferramentas que facilitam a execução das mais diversas atividades cotidianas.

Não é exagero afirmar que vivemos o ápice da época da economia dos aplicativos.

De maneira simplista, só para exemplificar, a era digital mudou a forma como nos comunicamos, nos relacionamos social e amorosamente, nos alimentamos, nos locomovemos, realizamos compras, aprendemos etc. Os aplicativos de mensagens, assim como o e-mail, facilitaram de forma quase que banal o modo como nos comunicamos e trocamos conhecimentos, fazendo próximos indivíduos que estão geograficamente distantes. As relações sociais e amorosas são iniciadas e construídas por meio de redes sociais e aplicativos de namoro/relacionamento. Nos alimentamos e nos locomovemos através de aplicativos que ligam a nossa fome ou necessidade de ir do ponto A ao ponto B a outras pessoas que fornecem comida ou transporte, a um custo ridiculamente acessível.

A realização de compras por meio da internet, utilizando como meio de ligação os computadores ou celulares, representam uma grande parcela da movimentação econômica dos países. Qualquer um pode comprar quase qualquer coisa de quase qualquer lugar. Da mesma forma, a tecnologia, por meio das ferramentas de educação a distância, popularizou o acesso ao conhecimento, isto é, trouxe a possibilidade de realização de diversos cursos, inclusive superiores e de pós-graduação, bem como de idiomas, por meio de plataformas de ensino a distância.

Tamanha gama de serviços via aplicativos demanda uma grande atuação de trabalhadores que, gravitando entre as empresas que operacionalizam os serviços e os usuários, acabam dando vida e concretude a esse fenômeno tecnológico e social.

Sem dúvida, o fraco desempenho da economia e o forte índice de desemprego fizeram com que empresas como o iFood, Uber, Rappi e 99 ganhassem decisivo papel, tornando a principal ou única fonte de sobrevivência de diversos brasileiros, fomentando ainda mais o avanço da economia dos aplicativos.

> Em um momento de crise econômica e alta do desemprego, os aplicativos de serviços como Uber, iFood, 99 e Rappi atraem desempregados e pessoas que têm dificuldades para se inserir no mercado de trabalho com a perspectiva de obter alguma renda. No mês passado, um estudo do Instituto Locomotiva, publicado pelo jornal O Estado de S. Paulo, apontou que quatro milhões de pessoas trabalham para essas plataformas no Brasil hoje - 17 milhões usam os serviços regularmente. (MACHADO, 2019a)

No presente escrito não há espaço para análise do perfil competitivo dessas empresas, que operam de maneira altamente eficiente com o objetivo de reduzir ao máximo os custos e angariar cada vez mais usuários com seus preços atrativos, buscando, assim, cada vez mais os serviços desses trabalhadores para ver atendida a demanda empreendida pelos usuários. A discussão aqui centrada diz respeito à relação que se forma entre os operadores dessas plataformas digitais e as próprias plataformas.

É irrefutável que o avanço tecnológico propicia profundas benesses para a sociedade em geral, contudo, possui um prisma não tão positivo, notadamente no que diz respeito aos operadores que materializam e efetivam essas tecnologias, isto é, ao elemento humano, a mão de obra em si, como verdadeiro fator de produção responsável por concretizar e dar vida a essas tecnologias.

Isso acontece porque nos bastidores de toda facilidade tecnológica há a necessidade de incontáveis operadores/trabalhadores que viabilizam a operacionalidade dessas ferramentas tecnológicas, para que possam ser usufruídas por todos.

Não se trata do risco para os postos de trabalho afetados a todo momento pelas novas tecnologias, inclusive com extinção e desaparecimento, está sim a falar dos novos postos de trabalho que as ferramentas tecnológicas criam e dependem para sua concretude e subsistência, demandando um grande esforço por parte do trabalhador que na grande maioria encontra condições de trabalho extremamente inadequadas e que são desprezados por estarem nos "bastidores".

Dando uma amplitude maior à situação, Yuval Noah Harari escreveu no The Guardian sobre o significado da vida em um mundo sem trabalho, ocasião na qual consignou:

> O problema crucial não é criar novos empregos. O problema crucial é a criação de novos empregos que os humanos apresentam

> melhor desempenho do que os algoritmos. Consequentemente, até 2050, uma nova classe de pessoas poderá surgir - a classe desocupada. Pessoas que não estão apenas desempregadas, mas desempregáveis. [...] O problema real será, então, manter as massas ocupadas e o conteúdo. As pessoas devem se envolver em atividades propositadas, ou ficam loucas. Então, o que a classe desocupada irá fazer o dia todo? (HARARI, 2019)

Imagine-se, por exemplo, os aplicativos de carona e aplicativos de entrega de encomendas, sem os motoristas e sem os entregadores, o sistema simplesmente não funcionaria, por isso, as tecnologias afetam direta ou indiretamente não só a vida da sociedade como um todo, mas também, a vida desses profissionais que, através de uma relação de trabalho, viabilizam de maneira relevante o sucesso - ou fracasso - dessas tecnologias.

Com base nisso vem percebendo que o avanço tecnológico, por meio da tecnologia de aplicativos, que busca um acirrado potencial competitivo com redução máxima de custo dos serviços, está acarretando relevantes alterações na relação de trabalho existente entre esses trabalhadores e essas novas ferramentas tecnológicas, gerando, de certa forma, imensuráveis prejuízos aos trabalhadores que, modernamente, têm sido nomeados de **cibertrabalhadores**.

São prejuízos ligados à exigência ou prática espontânea de longas jornadas de trabalho, desrespeito ao direito à desconexão do trabalho, horas de trabalho efetivamente trabalhadas, sem margem para absenteísmo, etc.

Demonstrando o que aqui se alega, a BBC News Brasil, analisando situações reais, registrou, em relevantes reportagens, que:

> Por volta das 6h, Rafaela Machado, 32, se despede das duas filhas e abre a porta da casa ainda em construção no bairro de Guaianases, periferia da zona leste paulistana.
>
> Seu marido, Elisangelo Sena, 35, aguarda do lado de fora do carro. Os dois se cumprimentam: "Oi, como estão as coisas? Tudo certo, beijo, tchau, manda mensagem". Ele passa a chave do veículo para ela, colocando fim em uma jornada e iniciando a outra.
>
> Rafaela e Elisangelo formam uma família de motoristas de aplicativos de transporte. Todos os dias, eles dividem um carro alugado para fazer duas jornadas diárias em sequência - 12 horas para cada um.
>
> Ela começa no horário de pico da manhã, quando milhões de paulistanos se deslocam ao trabalho. Dezenas de viagens depois, Rafaela volta para casa por volta das 18h.
>
> Encontra Elisangelo na garagem e passa a chave do carro para ele, repetindo a cena de horas antes. E começa tudo de novo, dessa vez com ele ao volante.

> Entre os motoristas ouvidos pela reportagem, há um consenso de que as longas jornadas em sequência prejudicaram as relações familiares.
>
> Rafaela, por exemplo, conta que conviveu pouco com o marido no último um ano. "Parece que a gente vive em países diferentes, tipo namoro à distância", diz. Elisangelo concorda: "Só nos vemos na garagem. É assim: 'oi, como estão as coisas?, tudo certo, beijo, tchau'. A gente conversa pelo WhatsApp, não temos lazer, não saímos mais no fim de semana", afirma. (MACHADO, 2019b)
>
> Já o entregador que usa bicicleta, por sua vez, vive uma espécie de paradoxo: por mais que a tecnologia faça a roda do delivery girar, o trabalho dele depende essencialmente da força física. Quanto mais ele pedalar, quanto mais quilômetros percorrer pela cidade, maior será sua remuneração.
>
> Por isso, os ciclistas ouvidos pela reportagem relataram fazer jornadas de mais de 12 horas diárias, trabalhar muitas vezes sem folgas e até dormir na rua para emendar um horário de pico no outro, sem voltar para casa.
>
> Em média, eles conseguem uma renda mensal de R$ 2 mil, segundo relatos. As empresas não revelam dados sobre o perfil de seus colaboradores, mas, em uma semana de conversas, a reportagem constatou que grande parte pertence às classes mais baixas, mora em bairros periféricos e tem dificuldade para conseguir empregos no mercado formal.
>
> Um deles é Carlos Henrique Lima, de 18 anos, de Cotia, cidade da Grande São Paulo. Todos os dias, ele pedala os 30 km que separam sua casa do bairro de Pinheiros. "Isso é só na ida, parça", afirma. Contando ida, volta e entregas, ele percorre por volta de 80 km diários, diz.
>
> Sai de casa às 9h, pedalando pela rodovia Raposo Tavares até chegar à capital, às 10h30. Como a maioria, ele não usa - e as empresas não fornecem - equipamentos de segurança, como capacetes.
>
> Depois, Carlos participa de um programa do iFood conhecido como "OL" - os entregadores chamam de "onda". Das 11h às 13h, ele trabalha para apenas um restaurante. Ganha R$ 20 por esse período e mais R$ 1,50 por refeição entregue. Também recebe uma marmita para almoçar. (MACHADO, 2019a)

Por conta disso é consenso que as relações de trabalho estão cada vez mais afetadas pela tecnologia, ora extinguindo postos de emprego, ora criando novos postos de emprego, ora mudando, profundamente, a maneira como a prestação do trabalho é desempenhada. Está é, sem dúvida, uma das principais afetações que a era digital traz para as relações de trabalho. Até mesmo porque, quem faz a tecnologia girar e ser concretizada são os cibertrabalhadores.

A mesma reportagem aponta que:

> Para a pós-doutoranda Ludmila Costhek Abilio, pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp, a chamada "uberização" é uma tendência no mercado de trabalho. "Esse processo é de informalização, que vem tirando as garantias e proteções. Agora, é o trabalhador quem entra com os meios de produção, além de arcar com os custos e com os riscos da atividade", explica.
>
> "Supostamente, a pessoa trabalha onde e quando quer, mas a verdade é que ela está trabalhando cada vez mais. O que estamos estudando é como esses trabalhadores estão subordinados aos algoritimos, às regras de cobrança, às comissões e às metas de produtividade. Não me parece que as escolhas sejam tão amplas assim", diz Costhek Abilio. (MACHADO, 2019a)

Nítido, assim, que o discurso acerca dos efeitos do avanço tecnológico sobre o trabalhador acaba sendo relegado a segundo plano, tudo em nome do desenvolvimento econômico proporcionado pela evolução da tecnologia. Por isso, cada vez mais se demanda uma postura de posicionamento do Poder Público.

3. TENDÊNCIA EVOLUTIVA. RELAÇÃO DE EMPREGO OU TRABALHO AUTÔNOMO?

Tradicionalmente, as relações de trabalho estão estruturadas através de um centro de análise ligada à subordinação no sentido de que, quanto mais subordinação ao tomador dos serviços possui o prestador, mais próximo estará de uma relação de emprego, ao passo que, quanto menos subordinação possuir, mais próximo se estará do trabalho autônomo.

Carlos Henrique Bezerra Leite pondera que:

> Existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia. Há quem prefira falar em trabalho autônomo e trabalho subordinado. Surgem, no entanto, novas formas de trabalho que se situam em zonas intermediárias entre o subordinado e o autônomo, como trabalho parassubordinado. (LEITE, 2019, p. 35)

Assim, diante da ausência de disposição normativa específica, qual a tendência de solução que o futuro reserva? Reconhecer o vínculo de emprego dos cibertrabalhadores com as plataformas ou afirmar tratar-se de trabalho autônomo?

Eis aqui o grande foco da recente discussão a respeito da afetação do avanço tecnológico nas relações de trabalho, isto é, como enquadrar o cibertrabalhador nessas categorias delimitadoras, como trabalhador autônomo ou como empregado?

Mesmo com o caráter multidimensional da subordinação, em verdade, tem-se percebido que o modelo atual de delimitação das relações de trabalho não é adequado à definição de encaixe dos cibertralhadores.

Como individualizar, nos moldes tradicionais de definição, uma situação fático-trabalhista moderna e característica da era digital, segundo a qual, clientes interessados comparecem à internet em busca de uma plataforma que preste um serviço demandado, por meio um trabalhador parceiro, um cibertrabalhador.

Evidentemente, há a necessidade de alocação de uma definição moderna, que só pode ocorrer com a movimentação estatal, do ponto de vista do Legislativo, para que seja instituído os parâmetros básicos de definição e delimitação dessa intrincada relação de trabalho tecnológica.

Apesar disso, até o momento, a tendência está inclinando a consideração do trabalho prestado pelos cibertrabalhadores como autônomos, inclusive decisão da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo julgou improcedente a ação civil pública de n. 1000100-78.2019.5.02.0037, que objetivava o reconhecimento de vínculo empregatício entre o iFood e os entregadores que usam a plataforma.

Da mesma forma, julgando o primeiro Recurso de Revista sobre o tema, RR-1000123.89.2017.5.02.0038, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre o Uber e um motorista. Na sessão, o ministro Douglas de Alencar, presidente da Quinta Turma, ponderou que:

> não é possível tentar enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos clássicos de empregado e empregador previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No entanto, a seu ver, isso não significa que esses trabalhadores não devam merecer algum tipo de proteção social. "É preciso que haja uma inovação legislativa urgente", concluiu.

Analisando prospectivamente o que se pode esperar do futuro, Georgenor de Sousa Franco Filho (2019, p. 62) ressalta que:

> Com efeito, com a modernização flagrante das relações de trabalho, a precarização do emprego, e a busca por melhores condições de vida, poderá ensejar a existência do chamado *Crowdsourcing* ou *Crowdwork*, caracteristicamente trabalho autônomo, aliado ao *word-on-demand*, fruto dessa *GIG Economy* que domina o mundo e dominará ainda mais futuramente.

Vê-se, pois, que há uma gritante carência de delimitação normativa. Enquanto isso, diante de muitos entendimentos antagônicos, cabe aos Tribunais e a mais balizada doutrina a árdua missão de agasalhar os interesses gerais que garantam o desenvolvimento econômico e a preservação da qualidade do trabalho dos cibertrabalhadores, sob pena de se gerar um verdadeiro descompasso social.

A subordinação permite um multiverso de olhares, nessa senda, assim como a parassubordinação[1] e subordinação estrutural[2] foram criadas e estruturadas pela doutrina e jurisprudência pátria, talvez fosse o caso do desenvolvimento de uma nova modalidade de subordinação capaz de harmonizar os interesses de todos os envolvidos.

Portanto, os modernos conflitos e inseguranças experimentadas atualmente ocorrem pelo fato de que as concepções tradicionais de trabalho subordinado (com todas suas vertentes) ou autônomo não são capazes de trazer solução à situação dos cibertrabalhadores e dos tomadores, tem-se a necessidade de estruturação teórica (doutrinária) prática (legislativa e jurisprudencial) de uma nova modalidade de subordinação, uma subordinação tecnológica/digital/virtual.

Inclusive, há quem proponha uma nova leitura da situação com a aplicação de uma nova concepção sobre a subordinação, a subordinação integrativa. É o que se depreende das lições de Lorena Vasconcelos Porto:

> A partir da conjugação da noção de subordinação objetiva com os critérios excludentes da autonomia, Lorena Vasconcelos Porto apresentou o conceito de subordinação integrativa, que se faz presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2009, p. 253).

É fato que o impacto social-trabalhista proporcionado pelo avanço tecnológico, e aqui se refere especificamente à econômica de aplicativos, precisa ser urgentemente enfrentado e regulamentado pelo Estado, sob pena da ocorrência de graves prejuízos à sociedade, à economia e aos trabalhadores. É preciso promover o debate saudável com análise dos impactos e consequências da regulamentação legislativa do tema (ou da ausência dela).

---

[1] É uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado. (NASCIMENTO, 2008, p. 460)

[2] Se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2016, p. 314)

4. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

Seja qual for o posicionamento que será consolidado, assim como, independentemente da modalidade de trabalho, devemos tratá-lo como um verdadeiro direito humano essencial à dignidade da pessoa humana.

Do ponto de vista macro, vários instrumentos internacionais levam à objetiva percepção de que o trabalho é considerado um direito inerente à humanidade, um verdadeiro direito humano. Nesse sentido, o art. 23[3] da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução 217-A da Assembleia Geral das Nações Unidas de 10.12.1948). Também, o art. 14[4] da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948). Assim como, o art. 6º, itens 1 e 2[5], do Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966).

O reconhecimento internacional da importância do trabalho evidencia, sem a menor sombra de dúvidas, que o trabalho é um verdadeiro direito humano.

No Brasil, o trabalho é um dos principais pilares que estruturam o desenvolvimento do nosso Estado Democrático de Direito, tanto que, logo da primeira disposição constitucional, contida no art. 1º, IV, extrai-se que o trabalho, como verdadeiro valor social, é um fundamento da República que também é tido como princípio fundamental, em virtude da sua localização topográfica na Constituição Federal (Título I).

Rúbia Zanotelli Alvarenga (2009, p. 140) expõe que:

> Os Direitos Humanos Sociais do Trabalhador foram entronizados na Constituição Federal de 1988 para receberem o

---

[3] 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

[4] Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

[5] 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

> status de direitos essenciais do homem, ligados à vida digna por intermédio do exercício do trabalho, por estarem intrinsecamente relacionados com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho brasileiro.

Vê-se, portanto, que o trabalho se compõe como importante corolário de concretude da dignidade da pessoa humana, por isso, é necessário que seja desenvolvido de forma decente, que proporcione ao indivíduo a dignificação de sua humanidade.

Por conta dessa relevância transcendental, modernamente, o trabalho tem sido considerado concomitantemente um direito humano e fundamental, isto é:

> O direito do trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente o nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego (CF, arts. 170, VIII). (LEITE, 2019, p. 41)

Se o trabalho assume toda essa conotação de importância atrelada à dignidade da pessoa humana, como conceber a afetação do trabalho gerada pelo avanço da tecnologia, sem um posicionamento estatal à altura? Notadamente em um Estado que elevou o trabalho a um dos pilares que lhe dá sustentáculo e que assumiu o compromisso de proteger o trabalhador, haveria a necessidade de uma atuação mais enérgica, com o fito de traçar os principais parâmetros que agasalhassem os interesses de todos.

Dignificando o trabalho como valor essencial ao desenvolvimento humano, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 41), pontua:

> É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social.

Percebe-se, assim, que o trabalho, como verdadeiro direito humano fundamental, deve ser aquele trabalho decente e digno e a grande questão a ser debatida é se o trabalho estruturado pela tecnologia dos aplicativos, prestado pelos cibertrabalhadores, é um trabalho decente ao ponto de dignificar a pessoa humana.

Não se pode associar a decência do trabalho prestado pelos cibertrabalhadores ao reconhecimento da relação de emprego, assim como, a indecência ao reconhecimento do trabalho como autônomo.

A discussão é mais complexa, está centrada na forma atual como está ocorrendo a relação dos aplicativos com os trabalhadores e a inércia normativa que acaba, muitas vezes, ferindo a dignidade do trabalhador por submetê-lo a condições de trabalho que não se amoldam aos direitos humanos e à obrigatoriedade de o trabalho ser decente.

É necessário partir da premissa que a preservação de direitos básicos não pode ocorrer a qualquer custo, refrear a inovação tecnológica, bem como o desenvolvimento econômico, da mesma forma que os direitos básicos dos trabalhadores também não podem ser drasticamente reduzidos em nome do avanço tecnológico que cunham novas formas de monetarização das relações.

5. DESAFIOS PARA UMA COEXISTÊNCIA CONSTITUCIONAL HARMÔNICA ENTRE OS DIREITOS TRABALHISTAS MÍNIMOS E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO PROPORCIONADO PELO AVANÇO TECNOLÓGICO

O Estado atraiu para si o árduo papel de agasalhar harmonicamente vários valores e bens que, naturalmente, em algum momento conflitam entre si. Devido aos inúmeros traumas sociais, políticos, econômicos etc., a CF/88, quanto a sua extensão, acabou assumindo uma postura prolixa (analítica), abarcando em seu bojo, os mais variados temas.

Nesse contexto, o art. 170 da Carta Magna institui que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social", continuamente, o mesmo dispositivo consagra em seu parágrafo único que "é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei."

Tratando-se de norma constitucional de eficácia limitada, em 20 de setembro de 2019, houve o advento da Lei 13.874, que, dentre outras coisas, institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabelece garantias de livre mercado.

Na outra ponta, o Texto Constitucional também estabelece no art. 7º, XXVII, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: a proteção em face da automação, na forma da lei."

Evidentemente uma norma constitucional de eficácia limitada que carece de instrumento normativo que lhe garanta plena efetividade e que lhe atribua uma ampla aplicabilidade social.

Nessa senda, extensivamente, podemos atribuir uma interpretação elástica a essa disposição constitucional (art. 7º, XXVII), com o objetivo de

concluir que o Estado deve proteger os direitos dos trabalhadores não só contra a automação efetiva, mas sim, contra todo o avanço tecnológico nefasto que de alguma forma ameace ou atinja os direitos básicos dos trabalhadores, incluindo, a economia de plataforma e a inteligência artificial.

Diante disso, percebe-se, ao menos indiretamente, que no campo da proteção constitucional, assim como, na seara social, a visualização de um aparente conflito entre o desenvolvimento econômico encampado pelo avanço tecnológico da economia de plataforma, com a necessidade de respeito aos direitos mínimos desses trabalhadores, quais sejam, os cibertrabalhadores.

A solução desse aparente conflito necessita ser bem administrada pelo Estado porque, na mesma proporção de vozes que afirmam que a economia dos aplicativos degrada as relações de trabalho, também se levantam vozes que ressaltam a importância dessa ferramenta em virtude das novas formas de trabalho que cria, por exemplo:

> Outros motoristas elogiaram o setor como uma espécie de "salvador da pátria", mesmo que também apontem problemas. Isso porque eles encaram a atividade como uma renda certa em momentos de dificuldade financeira. Ou seja, se você tem acesso a um carro e internet, basta colocá-lo para rodar, ligar o celular e as corridas vão aparecer.
>
> "Graças a Deus que eles existem e que tenho esse trabalho. Cinco anos atrás, o que uma família desempregada como a minha faria? A gente não teria nada. Hoje, pelo menos o básico eu tenho graças ao Uber. Nós temos de agradecer", diz Daniane, que continua fazendo entrevistas em sua área original.
>
> Seu filho Eduardo concorda: "O ponto positivo é que você consegue ter uma renda se estiver desempregado", diz. (MACHADO, 2019b)

Hodiernamente a sociedade e seus integrantes se deparam com novas ferramentas tecnológicas que proporcionam incontáveis facilidades e benefícios para todos, por exemplo, conexões ultrarrápidas na *internet*, aplicativos que permitem a comunicação instantânea com qualquer pessoa do globo, variadas redes sociais, aplicativos que facilitam a vida financeira, robôs investidores, inteligência artificial, serviços de atendimento ao cliente com base em programas autônomos, aplicativos de transporte de pessoas, aplicativos de entrega de encomendas, etc.

É inegável que o Estado, através da sua função legislativa e regulamentar, não acompanha com a celeridade e a eficiência necessária o avanço que a tecnologia traz, causando, na maioria das vezes, uma série de lacunas legislativas - anomias - que geram um descompasso entre as realidades e acabam por causar um limbo para a sociedade, repleto de insegurança jurídica.

Foi justamente esse fator ligado à dificuldade de o Estado acompanhar as mutações tecnológicas e os imensos avanços ocasionados

para, consequentemente, promover adequadas políticas e medidas de regulamentação, controle e combate às arbitrariedades promovidas pelo avanço tecnológico inconsequente, que faz despontar cada vez um aparente conflito entre bens juridicamente tutelados.

Como visto acima, *verbi gratia*, a mídia já relata casos de motorista de aplicativos que estão laborando 12 horas diárias consecutivas, de segunda a segunda, para que possam obter um número de passageiros e de corridas mínimas capazes de cobrir as despesas próprias decorrentes da operação e gerar algum tipo de lucro com o intuito de promover o seu sustento e de sua família.

A constância de tamanha carga horária de trabalho proporciona uma profunda afetação à saúde e ao ritmo circadiano do trabalhador, que inevitavelmente se tornará uma pessoa enferma incapaz de continuar sendo um membro útil da sociedade e demandará o amparo do Estado, por intermédio do Sistema de Saúde e gozando benefícios previdenciários ou sociais (nesse último caso dificilmente terá acesso, pois, não se trata de contribuinte obrigatório, como os empregados).

Em virtude disso o Estado precisa assumir uma postura mais ativa promovendo uma adequada regulamentação para proporcionar uma coexistência de ambos os interesses.

> A opinião doutrinária dominante no Brasil sustenta que o princípio de proteção proporciona ao trabalhador subordinado um nível de civilização invejável. É à proteção dispensada pelo próprio direito do trabalho ao empregado que se deve o nível de civilização em que se encontra o trabalhador brasileiro.
>
> Sem a proteção, o empregado estaria na rua da amargura. Por ser protegido pelo direito do trabalho, o trabalhador brasileiro pode gabar-se de ostentar um nível de civilização incomparável, se confrontado com o nível civilizatório alcançado pelos trabalhadores de outras nacionalidades.
>
> Realmente: é a proteção outorgada pelo direito do trabalho que concede ao empregado os benefícios aptos a garantir-lhe o nível de civilização que desfruta. Sem proteção, o nível de civilização em que se encontram os trabalhadores de inúmeras nacionalidades é, certamente, muito baixo, senão nulo. (ROMITA, 2015, p. 51)

O prognóstico é a ampliação irrefreável da economia de plataforma, pois, cada vez mais fornecedor e cliente se encontram mutuamente na internet e esses fornecedores, através do modelo de trabalho conhecido como *crowdworking*, demandarão e oferecerão trabalho a membros previamente cadastrados, impondo as condições que lhes forem convenientes e adequadas.

Como visto, as relações de trabalho modernamente existentes são tuteladas pelo Direito do Trabalho, notadamente reconhecido como um legítimo Direito Humano essencial ao desenvolvimento pessoal e social, tanto

que a Constituição Federal, já no seu art. 1º, eleva os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Isso se dá graças ao reconhecimento do Direito do Trabalho como legítimo Direito Humano, merecendo toda sorte de tutela, inclusive:

> Não é só com embasamento jusfilosófico ou doutrinário que se defende que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano; vários instrumentos internacionais ajudam a corroborar este entendimento. Para demonstrar isso, traz-se ao pálio em questão, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Resolução 217-A da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, que assevera em seu artigo XXIII que: 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (NEPOMUCENO, 2015, p. 144)

Com isso, por expressa disposição constitucional deve o Estado, como *summa potestas*, valer-se de seu poder soberano para proteger o trabalhador, e consequentemente a sociedade, dos avanços nefastos que a tecnologia pode acarretar.

Por essa razão, no advento da Constituição Federal em 1988, já havia a preocupação que a interferência maléfica da tecnologia poderia ocasionar nas relações de trabalho, estabelecendo, já naquela época, que a proteção contra autonomia seria um direito de todos os trabalhadores (art. 7º, XXVII, CF). Proteção essa que deve ser aplicada de maneira elástica para abarcar qualquer modalidade de ingerência tecnológica que traga prejuízo ao trabalhador, e não apenas à automação propriamente dita.

Alie-se a isso o fato de o Estado ser "um dos meios pelos quais o homem realiza o seu aperfeiçoamento físico, moral e intelectual, e isso é que justifica a existência do Estado." (AZAMBUJA, 2005, p. 122). Tem o Estado, portanto, a finalidade precípua de fomentar o bem público, assim, o fim do Estado é realizar para seus integrantes uma vida melhor.

Com isso, mesclando o Direito do Trabalho com a necessidade de o Estado alcançar o seu fim precípuo - bem público -, o Ente Soberano deve fomentar, intervir, regulamentar e promover o adequado exercício e desenvolvimento das relações de trabalho, principalmente no que diz respeito à proteção contra os efeitos indesejados que o avanço tecnológico acarreta, sob pena de não haver o atingimento de suas metas, destinadas a proporcionar uma vida melhor a seus integrantes, que constituem elemento subjetivo de sua formação e existência.

Nesse sentido é que está instalado o verdadeiro desafio, pois, a revolução tecnológica experimentada nos últimos anos proporciona, de um lado, profundas alterações nas mais diversas áreas, trazendo inegáveis avanços,

incontáveis vantagens e facilidades, porém, de outra banda, ocasiona uma interferência negativa nas mais variadas relações sociais e jurídicas, atingindo em cheio as relações de trabalho.

Desse modo, o Estado tem o desafiador papel de evitar que esse tipo de prejuízo aos trabalhadores alcance patamares alarmantes, capazes de evidenciar a grande degradação direta aos operadores dessas plataformas tecnológicas e indiretamente a sociedade.

A grande incógnita consiste no que fazer para agasalhar as duas situações (desenvolvimento econômico *versus* proteção contra automação) que o Estado se comprometeu a tutelar e possibilitar uma coexistência harmônica, partindo do pressuposto de que são situações interdependentes.

Quando se trata da econômica de plataforma, momentaneamente os discursos se limitam a fomentar o reconhecimento do trabalho autônomo, privilegiando o desenvolvimento econômico, ou o reconhecimento da relação de emprego, beneficiando o trabalhador.

Apesar da ausência de consenso, sem dúvida precisa o Estado intervir rapidamente, por intermédio de políticas públicas, para minimizar os efeitos negativos que as ferramentas de tecnológica podem ocasionar na relação de trabalho.

Não se pode omitir a situação e só intervir após a ocorrência de estragos, é imprescindível que se inicie, no bojo estatal, ao menos o debate social e produtivo sobre o tem, para que se possa ouvir todas as vozes afetadas pela situação e possa se chegar a um "consenso normativo".

Enquanto o Estado-Legislador não se movimenta, uma proposta de solução seria a análise da situação conflitante com base na **proporcionalidade**, assim como na efetiva aplicação da **concordância prática ou harmonização**, que, como propagado pelos constitucionalistas, enseja a conciliação dos bens que estão em conflito. Sobre isso, Dirley da Cunha Junior (2018, p. 199) leciona que:

> O princípio da concordância prática ou harmonização serve a esse propósito, pois impõe ao interprete a coordenação e harmonização dos bens jurídicos-constitucionais em conflito, de modo a evitar o sacrifício (total) de uns em relação aos outros.
>
> Este princípio decorre do princípio da unidade da Constituição e tem sido invocado largamente para resolver colisões entre direitos fundamentais e outros bens jurídicos constitucionalmente protegidos. O que fundamenta este princípio é a ideia de que todos os bens jurídicos-constitucionais ostentam igual valor, situação que impede a negação de um em face do outro ou vice-versa e impõe limites e condicionamentos recíprocos de modo a alcançar uma harmonização ou concordância prática entre eles, através de uma ponderação dos interesses em jogo à luz do caso concreto.

Importante registrar que a força normativo-imperativa dos princípios já é conhecida e plenamente aceita. É tanto que Celso Antônio Bandeira de Melo (2004, p. 451), em clássica passagem do seu Curso de Direito Administrativo, consignou que os princípios consistem em "mandamento nuclear de um sistema".

Por isso, é necessário ponderar as disposições constitucionais que propagam ser "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proteção em face da automação, na forma da lei" (art. 7º, XXVII) e pregam que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social", bem como, "é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei." (Art. 170, *caput* e parágrafo único).

CONCLUSÃO

Restou evidenciado que a situação do cibertrabalhador assume contornos dramáticos diante da ausência de manifestação e imposição normativa estatal sobre o tema. Teme-se que quando o Estado movimentar-se para decidir sobre o assunto, seja tarde demais e nefastos efeitos tenham atingido a sociedade.

Assim, para que isso não ocorra, atualmente cabe aos operadores do Direto e ao Poder Judiciário em geral, diante da anomia normativa, apontar as soluções mais adequadas e proporcionais, harmonizando constitucionalmente os interesses que se contrapõem.

Nesse ponto, o Poder Judiciário, principalmente a Justiça do Trabalho, mais uma vez assume o papel de protagonista e atua no sentido de agasalhar os interesses antagônicos decorrente da situação social não regulamentada pelo Legislativo. Sem dúvida o Judiciário Trabalhista é o órgão estatal mais sensível e competente para apresentar uma solução provisória, mas não é a instituição constitucional adequada para solucionar definitivamente o conflito aqui abordado, porém, mesmo não sendo sua função constitucional precípua, o Judiciário destaca-se e cumpre o seu árduo papel de pacificador social.

Diante disso, a única solução que se consegue visualizar, através de uma análise limitada pelos seus próprios fundamentos peculiares, é a que centra na aplicação principiológica sobre o tema, com o objetivo de se agasalhar os interesses conflitantes enquanto aguardamos a atuação do Estado no sentido de normatizar a situação.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos.* São Paulo: LTr, 2009.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários - Degradação Real do Trabalho Virtual.* São Paulo: Boitempo, 2009.

AZAMBUJA, Darcy. *Teoria Geral do Estado.* 44. ed. São Paulo: Globo, 2005.

BONAVIDES, Paulo. *Ciência Política.* 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. *Curo de Direito Constitucional.* 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Uberização e Trabalho Autônomo.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. vol. 52, n. 103, jul./dez. 2019. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2019.

GRAU, Eros Roberto. *A Uber e o Direito do Trabalho.* O Globo. 01 fev. 2019. Disponível em: https://oglobo.globo.com/opiniao/artigo-uber-o-direito-do-trabalho-23418490. Acesso em 17 jan. 2020.

HARARI, Yuval Noah. *O significado da vida em um mundo sem trabalho*. The Guardian. Disponível em: https://www.pensarcontemporaneo.com/yuval-noah-harari-uma-nova-classe-de-pessoas-deve-surgir-ate-2050-a-dos-inuteis/?fbclid=IwAR0NrqKpLcIghUuJY04pRamjlxhHlAK0xeQY6pkC1_MG811N9l6TB9AW8Q8. Acesso em 29 jan. 2020.

ISAACSON, Walter. *Os Inovadores: Uma Biografia da Revolução Digital.* São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MACHADO, Leandro. *Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos.* 22 mai. 2019a. BBC News Brasil. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340?xtor=AL-73-%5Bpartner%5D-%5Bmicro soft%5D-%5Blink%5D-%5Bbrazil%5D-%5Bbizdev%5D-%5Bisapi%5D. Acesso em 29 jan. 2020.

_____. *'Só nos vemos na garagem': as famílias que dividem o carro para trabalhar 24h por dia em apps de transporte.* 25 nov. 2019b. BBC News Brasil. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50383388. Acesso em 29 jan. 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional.* 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho.* 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão. *O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: É possível levar uma ofensa ao Direito do Trabalho à Comissão Interamericana de Direitos Humanos.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. n. 47, jul./dez. 2015. Campinas. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2015.

OLIVEIRA, Med Brazão de. *O STJ, o Uber e a relação de trabalho no Brasil.* Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5916, 12 set. 2019. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/76464. Acesso em 17 jan. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação do contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. *Proteção e Nível de Civilização.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. vol. 48, n. 95, jul./dez. 2015. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2015.

SANTOS, RAFA. *Decisão acende debate sobre vínculo trabalhista na economia de aplicativos.* CONJUR. 28 jan. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-jan-28/decisao-acende-debate-vinculo-economia-aplicativos. Acesso em 29 jan. 2020.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo.* 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

TST. *Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista.* Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content /id/25103977. Acesso em 05 de fev. 2020.

REGISTRO

DISCURSO DE POSSE *

Davi Pereira Magalhães **

Excelentíssima Senhora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em nome de quem cumprimento todos os membros e demais autoridades. Cumprimento os meus colegas, ora empossados, Excelentíssimos Juízes do Trabalho Substitutos. E saúdo também todos os familiares e amigos e todos os servidores presentes nessa solenidade.

Eu poderia começar minhas palavras demonstrando toda a felicidade e alegria por ter alcançado um sonho, a posse no cargo de Juiz do Trabalho Substituto. Porém, em meu íntimo, sinto que qualquer manifestação de felicidade e qualquer comemoração devem ser contextualizadas. Não é possível que nos fechemos e esqueçamos o que talvez seja a maior crise sanitária do século, a qual já ceifou milhares de vidas no Brasil e em todo o mundo.

Difícil, atualmente, encontrar alguém que não tenha sido diretamente envolvido, seja pelo sofrimento psicológico de ter contraído a doença, pelo sofrimento emocional de ter perdido um ente querido ou mesmo pelas angústias provocadas pelo isolamento social. As consequências da pandemia afetaram, ainda, os mais diversos setores da sociedade: postos de trabalho foram fechados, sociedades empresárias sofreram em seu aspecto econômico-financeiro; e o próprio Estado teve de se adequar à atual conjuntura, a exemplo dessa cerimônia de posse que ocorre de forma diferenciada, a distância.

Por isso, nossa solenidade deve prestar solidariedade a todos que tanto sofreram nessa pandemia.

Todavia, a mazela causada pela Covid-19 revelou ao mundo que muitos valores, por vezes negligenciados, são aqueles que mais importam. Atos de solidariedade, empatia e humildade amplamente praticados e divulgados reforçaram a forma como a nossa atuação deve ser guiada.

---

* Discurso proferido na Solenidade de Posse dos novos Juízes do Trabalho Substitutos da 8ª Região - Davi Pereira Magalhães, Larissa de Souza Carril, Bianca Merola da Silva, Murilo Izycki, Fernanda Endler Lima, Douglas Contreras Ferraz e Ubirajara Souza Fontenele Junior -, realizada de forma *on line*, por meio da ferramenta *Google Meet*, no dia 28 de agosto de 2020, às 14h.

** Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região.

Porém, nada foi tão realçado como a importância da liberdade para abraçar ou simplesmente estar com a família e amigos. Quantos de nós, hoje, estão impedidos de comemorar presencialmente com os seus familiares? Há praticamente oito meses não vejo meus pais e sinto muito por não poder compartilhar esse momento tão especial pessoalmente com eles.

E aqui entra também o Direito do Trabalho. Apesar de muito questionado, em razão da onda liberalizante que reina a sociedade, a pandemia da Covid-19 reforçou a centralidade que as relações laborais possuem na sociedade capitalista. Seja para a manutenção dos empregos e da renda dos trabalhadores que tiveram seus contratos suspensos ou extintos, seja pela necessidade de proteção dos profissionais que atuam na linha de frente do combate ao vírus, fato é que o Direito do Trabalho ocupa os holofotes da sociedade. O momento que vivemos demonstra que apenas com a regulamentação racional e consciente das relações de trabalho, tendo como fundo os valores fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, é possível a construção e manutenção de uma sociedade mais justa e menos desigual.

Ingressar na Magistratura do Trabalho em tal período reforça em nós o dever de prestar a jurisdição de forma íntegra e adequada, de modo a levar justiça a todos, de dar voz a quem não tem condições de se expressar e de atuar na construção de uma sociedade mais livre, mais justa e mais solidária. O espírito de solidariedade marca a posse em cargo tão nobre, o qual não deve ser encarado como um fim em si mesmo, mas como um meio de efetivar o acesso à justiça e possibilitar que os direitos sociais não sejam apenas proclamados, mas sim concretizados. E esse é o objetivo a ser buscado através do cargo de Juiz do Trabalho: por meio de uma atuação empática, servir à sociedade como instrumento de promoção da justiça social.

É com extrema felicidade que, não obstante os tempos conturbados, temos a honra de ingressar na magistratura do trabalho no âmbito da 8ª Região, nos Estados do Pará e Amapá. Tribunal que desponta como exemplo no Judiciário trabalhista, seja pelo desenvolvimento de mecanismos e ferramentas que facilitam a entrega da prestação jurisdicional adequada, seja pela inovação de teses jurídicas de relevância para a sociedade. Um Tribunal situado em Estados com marcante e grande diversidade cultural, o que acaba por refletir na atuação progressista dos seus membros. E, não por acaso, da 8ª Região desponta nomes de relevo para o Direito Material e Processual do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho.

Por outro lado, muitos podem questionar o momento em que ocorre a posse e essa cerimônia. Porém, parafraseando Pepetela, em seu

livro "A gloriosa Família", digo que uma árvore sempre dá seus frutos no momento certo. Não adiantam ameaças e rezas, tudo tem o seu tempo e ocorre no exato instante que deveria acontecer. Tentar apressar as coisas, às vezes, só piora tudo...

E longas foram as nossas jornadas para chegar até aqui, Larissa, Bianca, Murilo, Fernanda, Douglas e Ubirajara. Cada um de nós possui uma história de superação, sem que exista qualquer pretensão de destaque entre elas. Fracassos em certames anteriores, incontáveis horas de estudo que exigiram muita abdicação, isolamento e renúncia. Todo esse esforço foi recompensado e agora concretizamos o nosso sonho. Contudo, não chegamos até aqui sozinhos. Para suportar essa difícil jornada contamos com o apoio incondicional de nossos familiares, companheiros e amigos, sem os quais a nossa luta seria muito mais árdua e a nossa vitória menos significante. Afinal, não há maior felicidade do que saber que o sonho que hoje realizamos não é só nosso, mas também é deles.

Por fim, apesar de tudo, penso que esse é o momento ideal para ingressarmos na magistratura do trabalho: momento em que os aspectos fundamentais da vida e da sociedade estão em evidência e que marcarão, de forma indelével, a nossa futura atuação. Momento em que, através de uma confluência de fatores, somos moldados a ser a flor de Drummond no poema "a flor e a náusea", que nasce na rua e que fura "o asfalto, o tédio, o nojo e o ódio", trazendo esperança.

Colocamo-nos, Des. Pastora, à disposição desta Corte e esperamos contribuir da melhor forma possível para a prestação jurisdicional trabalhista nos Estados do Pará e Amapá.

Obrigado.

JURISPRUDÊNCIA

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO
E
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Atos Conjuntos - CSJT e CGJT

ATO CONJUNTO CSJT.GP.CGJT Nº 2/2020, DE 5 DE AGOSTO DE 2020
Altera o funcionamento do Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro no âmbito da Justiça do Trabalho e disciplina a coordenação dos sistemas de constrição patrimonial.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3033, p. 1-2, 7 ago. 2020

ATO CONJUNTO CSJT.GP.CGJT N° 1/2020, DE 15 DE JUNHO DE 2020
Altera a redação do § 2º do art. 35 da Resolução CSJT n. 247/2019, que estabelece prazo para publicação de edital para cadastramento de peritos e órgãos técnicos.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2997, p. 1, 18 jun. 2020

Atos Conjuntos - TST, CSJT e CGJT

ATO CONJUNTO TST.CSJT.CGJT Nº 3/2020, DE 10 DE AGOSTO DE 2020
Dispõe sobre o processamento dos feitos, no primeiro grau de jurisdição, nos casos de decisão parcial de mérito e dá outras providências.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3034, p. 1-3, 10 ago. 2020.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.CGJT Nº 2/2020, DE 23 DE JUNHO DE 2020
Institui Grupo de Trabalho para coordenar as atividades de alinhamento de informações para o Banco Nacional de Dados Processuais do Poder Judiciário - DataJud - na Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3001, p. 2, 24 jun. 2020

ATO CONJUNTO TST.CSJT.CGJT Nº 1, DE 29 DE MAIO DE 2020
Altera os artigos 7º, 8º e 12 do Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1, de 16 de outubro de 2019, adequando-os ao disposto pelo E. Conselho Nacional de Justiça, no julgamento do PCA0009820-09.2019.2.00.0000.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2983, p. 1-2, 29 maio 2020.

Atos Conjuntos - Presidência e Vice-Presidência do CSJT e CGJT

ATO CONJUNTO CSJT.GP.GVP.CGJT Nº 8/2020, DE 2 DE JUNHO DE 2020
Institui a realização de sessões de julgamento em meio telepresencial no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2985, p. 1-3, 2 jun. 2020.

ATO CSJT.GP.GVP.CGJT Nº 7/2020, DE 8 DE MAIO DE 2020
Institui a realização de sessões de forma virtual no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2970, p. 1-3, 12 maio 2020.

Atos Conjuntos - TST e CSJT

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 26, DE 26 DE MAIO DE 2020
Dispõe sobre o uso de máscara de proteção facial para ingresso e permanência no âmbito do TST e do CSJT e dá outras providências.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2982, p. 1, 28 maio 2020.

Atos - Vice-Presidência TST

ATO GVP N.º 01, DE 26 DE MARÇO DE 2019
Institui o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2691, p. 1-3, 27 mar. 2019.

Atos - Secretaria-Geral Judiciária TST

ATO CONJUNTO TST.GP.GVP.CGJT Nº 316, DE 4 DE AGOSTO DE 2020
Institui, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3030, p. 1-2, 4 ago. 2020

ATO N. 295/TST.SIS.GP, DE 28 DE JULHO DE 2020
Dispõe sobre os procedimentos de segurança para acesso, circulação e permanência nas dependências do Tribunal Superior do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3026, p. 1-4, 29 jul. 2020

ATO SEGJUD.GP Nº 287, DE 13 DE JULHO DE 2020 *(republicado com correção de texto)*
Divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da CLT.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3017, p. 301-302, 16 jul. 2020. Republicação 1.

Atos - Corregedoria Geral da JT

ATO Nº 17/GCGJT, DE 24 DE SETEMBRO DE 2020
Altera a redação do § 2º, art. 1º, da Recomendação n. 9/GCGJT, de 24 de julho de 2020, que recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho a tomada de medidas acerca da disponibilidade de recursos identificados pelo projeto garimpo no âmbito da Justiça do Trabalho, em face da pandemia da COVID-19.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3067, p. 4, 25 set. 2020.

ATO Nº 16/GCGJT, DE 25 DE AGOSTO DE 2020
Revoga o Ato CGJT nº 6/2020 e edita o novo calendário oficial das correições ordinárias a serem realizadas no segundo semestre de 2020 no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3046, p. 1, 26 ago. 2020.

ATO Nº 15.2020 - APROVA INCLUSÃO NOVOS MOVIMENTOS TABELA PROCESSUAL UNIFICADA
Aprova a inclusão de novos movimentos processuais e valores de complementos na Tabela Processual Unificada de Movimentos.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2990, p. 1, 9 jun. 2020.

ATO Nº 14/GCGJT, DE 29 DE MAIO DE 2020
Recompõe a comissão destinada ao acompanhamento e à supervisão da implantação, pelas Corregedorias Regionais dos Tribunais Regionais do Trabalho, do projeto para o adequado tratamento dos processos arquivados definitivamente com contas judiciais ativas.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2983, p. 8-9, 29 maio 2020.

ATO Nº 13.2020 - AUTORIZA CORREIÇÃO TELEPRESENCIAL
Autoriza às Corregedorias Regionais dos Tribunais Regionais do Trabalho realizar correições ordinárias pelo meio telepresencial e fixa outras diretrizes.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2975, p. 2-4, 19 maio 2020.

ATO Nº 12.2020 - PRORROGA PRAZO SELO - PJE-100
Prorroga o prazo previsto no art. 181 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2973, p. 1, 15 maio 2020.

Recomendações - Corregedoria Geral da JT

RECOMENDAÇÃO Nº 10/GCGJT, DE 17 DE SETEMBRO DE 2020
Recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho, em caráter excepcional, durante a duração da pandemia, priorizar atos atinentes à tramitação das ações trabalhistas e recursos de interesse dos profissionais da saúde que se encontram na função de atuação ao combate ao COVID-19.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3062, p. 26-27, 18 set. 2020.

RECOMENDAÇÃO Nº 09/GCGJT, DE 24 DE JULHO DE 2020 - RECOMENDAÇÃO 09-2020 - CGJT- PROJETO GARIMPO
Recomenda aos Tribunais Regionais Trabalho a tomada de medidas acerca da disponibilidade de recursos identificados pelo projeto garimpo no âmbito da Justiça do Trabalho e outras providências, em face da pandemia do COVID-19.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3027, p. 15-16, 30 jul. 2020.

RECOMENDAÇÃO Nº 08/GCGJT, DE 23 DE JUNHO DE 2020
Recomenda aos Tribunais regionais a implementação de medidas para viabilizar a atermação virtual e o atendimento virtual dos jurisdicionados.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3001, p. 1-2, 24 jun. 2020.

Recomendações - Vice-Presidência TST e CSJT

RECOMENDAÇÃO CSJT.GVP N° 02/2020, DE 25 DE MAIO DE 2020
Prorroga por tempo indeterminado a vigência da Recomendação CSJT.GVP n. 01/2020, que trata da adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavirus (COVID-19).
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2979, p. 1, 25 maio 2020.

RECOMENDAÇÃO CSJT.GVP N° 01/2020, DE 25 DE MARÇO DE 2020
Recomenda a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência no contexto da vigência da pandemia do Novo Coronavirus (COVID-19).

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2942, p. 3-5, 26 mar. 2020.

Resoluções - CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 275, DE 28 DE AGOSTO DE 2020
Altera a redação da Resolução CSJT nº 179, de 24 de fevereiro de 2017, que dispõe sobre o funcionamento do Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro no âmbito da Justiça do Trabalho e disciplina a coordenação dos sistemas de constrição patrimonial.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3055, p. 13-14, 9 set. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 274, DE 28 DE AGOSTO DE 2020
Altera a redação da Resolução CSJT nº 185, de 24 de março de 2017, que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3055, p. 18-19, 9 set. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 271, DE 26 DE JUNHO DE 2020
Altera a Resolução CSJT nº 265, de 29 de maio de 2020, que regulamenta a realização de sessões de forma virtual no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3011, p. 19-20, 8 jul. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 270, DE 26 DE JUNHO DE 2020
Altera a redação do § 2º do artigo 35 da Resolução CSJT nº 247, de 25 de outubro de 2019, que estabelece prazo para publicação de edital para cadastramento de peritos e órgãos técnicos.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3008, p. 10-11, 3 jul. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 269, DE 26 DE JUNHO DE 2020
Regulamenta a realização de sessões de julgamento em meio telepresencial no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3008, p. 11-14, 3 jul. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 265, DE 29 DE MAIO DE 2020*(Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 271, de 26.6.2020)
Regulamenta a realização de sessões de forma virtual no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3011, p. 20-21, 8 jul. 2020. Republicação 1.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 264, DE 29 DE MAIO DE 2020
Referenda os Atos Conjuntos CSJT.GP.GVP.CGJT nº 1, de 19 de março de 2020; e CSJT.GP.GVP.CGJT nº 2, de 20 de março de 2020, praticados pela Presidência e pela Vice-Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em conjunto com a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2997, p. 15-17, 18 jun. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 263, DE 29 DE MAIO DE 2020
Referenda o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 5, de 17 de abril de 2020, praticado pela Presidência e pela Vice-Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em conjunto com a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2997, p. 7-8, 18 jun. 2020.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 262, DE 29 DE MAIO DE 2020
Referenda o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 6, de 5 de maio de 2020, praticado pela Presidência e pela Vice-Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em conjunto com a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2997, p. 8-11, 18 jun. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Atos Regimentais

ATO REGIMENTAL Nº 015, DE 14 DE SETEMBRO DE 2020
ACRESCENTA o inciso IV e o § 3º no Art. 162 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, para adequá-lo ao disposto nos parágrafos 3º e 9º do art. 6º da Resolução nº 235/2016 do Conselho Nacional de Justiça.
Divulgado no DEJT8 de 23/09/2020 - Considerado publicada no dia 24/09/2020

Emendas Regimentais

EMENDA REGIMENTAL Nº 018, DE 14 DE SETEMBRO DE 2020
ALTERA o § 4º do Art. 79-A do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, para adequá-lo ao disposto no art. 1º da Resolução nº 264/2018 do Conselho Nacional de Justiça.
Divulgada no DEJT8 de 23/09/2020 - Considerada publicada no dia 24/09/2020

Resoluções

RESOLUÇÃO Nº 44/2020, DE 25 DE SETEMBRO DE 2020
Referenda os termos do ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 015, de 8 de setembro

de 2020, que "Institui, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências".
Divulgada no DEJT8 de 06/10/2020 - Considerada publicada no dia 07/10/2020

Atos Conjuntos - Presidência e Corregedoria Regional

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 18, DE 14 DE OUTUBRO DE 2020
Altera o Ato Conjunto PRESI/CR nº 15/2020, que instituiu, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid19, e dá outras providências.
Ato Conjunto referendado nos termos da Resolução nº 053/2020, divulgada no DEJT8 de 27/10/2020 e considerada publicada no dia 28/10/2020.

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 17, DE 5 DE OUTUBRO DE 2020
Altera, em parte, os procedimentos relativos ao tratamento dos depósitos judiciais e recursais vinculados aos processos arquivados definitivamente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.
DEJT8 nº 3074/2020 - terça-feira, 6 de outubro de 2020

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 016, DE 23 DE SETEMBRO DE 2020
Autoriza, excepcionalmente, a entrada de Desembargadores e servidores nas instalações do Prédio Sede deste Tribunal.
DEJT8 nº 3067/2020 - sexta-feira, 25 de setembro de 2020

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 015, DE 8 DE SETEMBRO DE 2020
Institui, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.
Ato Conjunto referendado nos termos da Resolução nº 044/2020, divulgada no DEJT8 de 06/10/2020 e considerada publicada no dia 07/10/2020

Portarias

PORTARIA PRESI Nº 564, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020
Dispõe sobre a suspensão imediata das atividades presenciais no Fórum Trabalhista de Macapá, até ulterior deliberação, face ao agravamento das condições epidemiológicas da COVID-19 nessa localidade.
DEJT8 nº 3090/2020 - quinta-feira, 29 de outubro de 2020

PORTARIA PRESI Nº 546, DE 14 DE OUTUBRO DE 2020
Regulamenta a utilização dos elevadores instalados no prédio do Fórum Trabalhista de Belém - Anexo V, para facilitar o deslocamento de servidores, magistrados, membros do Ministério Público e da Defensoria Pública, advogados, peritos, jurisdicionados e estagiários.
DEJT8 nº 3080/2020 - quinta-feira, 15 de outubro de 2020

PORTARIA PRESI Nº 491, DE 3 DE SETEMBRO DE 2020
Regulamenta, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, a forma de atendimento virtual a advogados, procuradores, defensores públicos, membros do Ministério Público e da Polícia Judiciária e das partes no exercício da faculdade do *jus postulandi* (artigo 793 da Consolidação das Leis do Trabalho), no período da pandemia do novo coronavírus (covid-19).
DEJT8 nº 3052/2020 - quinta-feira, 03 de setembro de 2020
Portaria referendada pela Resolução TRT8 nº 038/2020, divulgada no DEJT8 de 23/09/2020 e considerada publicada no dia 24/09/2020

Provimentos - Corregedoria Regional

PROVIMENTO CR Nº 02/2020, DE 25 DE SETEMBRO DE 2020
Regulamenta a realização de inspeção correicional ordinária anual no âmbito das unidades judiciárias de 1º grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.
Aprovado pela Resolução TRT8 nº 046/2020 - Divulgada no DEJT8 de 06/10/2020 - Considerada publicada no dia 07/10/2020

PROVIMENTO CR Nº 01/2020, DE 14 DE SETEMBRO DE 2020
Regulamenta a implantação e utilização do Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJeCor) no âmbito de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.
Aprovado pela Resolução TRT8 nº 036/2020 - Divulgada no DEJT8 de 23/09/2020 - Considerada publicada no dia 24/09/2020

Recomendações - Corregedoria Regional

RECOMENDAÇÃO CR Nº 07/2020. DE 18 DE SETEMBRO DE 2020
Dispõe sobre Bloqueio Cautelar - Fundamentação - Responsabilidade Patrimonial.

RECOMENDAÇÃO CR Nº 06/2020, DE 18 DE AGOSTO DE 2020
Dispõe sobre Prazo de Defesa - Rito Processual estabelecido no artigo 335 do CPC.

Atos Normativos - Corregedoria Regional

ATO NORMATIVO CR Nº 05, DE 1º DE OUTUBRO DE 2020
Regulamenta o procedimento de autoinspeção judicial no âmbito das unidades judiciárias de primeiro grau do TRT da 8ª Região.

ATO NORMATIVO CR Nº 04, DE 3 DE AGOSTO DE 2020
Regulamenta a criação da Secretaria Virtual nas unidades de 1º grau de jurisdição, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

ATO NORMATIVO CR Nº 03, DE 27 DE JULHO DE 2020
Altera, em parte, o ATO NORMATIVO CR Nº 01, de 28 de abril de 2020, para dar nova redação ao § 3º do artigo 2º e renumerar os demais.

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ENTIDADE DO SISTEMA "S". PROCESSO SELETIVO. PRETERIÇÃO ARBITRÁRIA DE APROVADOS. CONTRATAÇÃO DE TERCEIRIZADOS. DIREITO SUBJETIVO À CONVOCAÇÃO. VINCULAÇÃO AO INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO. BOA-FÉ OBJETIVA. PRESTAÇÃO DE CONTAS DAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO.

PROCESSO nº 0000902-88.2019.5.08.0017 (ROT)
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTE: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

RECORRIDO: **SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO - SESC/AR/PA**
Doutora Bárbara de Oliveira Castello Branco

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ENTIDADE DO SISTEMA "S". PROCESSO SELETIVO. PRETERIÇÃO ARBITRÁRIA DE APROVADOS. CONTRATAÇÃO DE TERCEIRIZADOS. DIREITO SUBJETIVO À CONVOCAÇÃO. VINCULAÇÃO AO INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO. BOA-FÉ OBJETIVA. PRESTAÇÃO DE CONTAS DAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. Embora não pertençam à Administração Pública, os serviços sociais autônomos (entidades do sistema "S") devem manter um padrão de objetividade e eficiência na contratação e gastos com o seu pessoal. A partir do momento em que realiza processo seletivo para a contratação de pessoal, a entidade se vincula ao instrumento convocatório e cria a legítima expectativa dos aprovados na convocação. No caso, houve preterição dos auxiliares de serviços gerais aprovados com a contratação de terceirizados da área de limpeza. Configurado, ainda, dano moral coletivo por violação aos interesses difusos da comunidade que deposita a confiança na regularidade dos procedimentos objetivos de contratação no âmbito do terceiro setor. Recurso provido para condenar o réu a convocar os aprovados em seleção pública, bem como ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 17ª Vara do Trabalho de Belém/PA, em que são partes, como recorrente e recorrido, as acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

O Ministério Público do Trabalho ingressou com ação civil pública em face do Serviço Social do Comércio, alegando, em síntese, que a entidade realizou processo seletivo para preenchimento de vagas de auxiliar de serviços gerais e, simultaneamente, contratou empresa terceirizada para a realização das mesmas funções dos aprovados na seleção pública, o que teria caracterizado desvio de finalidade. Postulou a condenação do réu em:

> 1) obrigação de fazer consistente na contratação de 09 (nove) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo nº 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais no Município de Ananindeua/PA, no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de multa;
> 2) obrigação de fazer consistente na contratação de 05 (cinco) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo nº 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais no Município de Belém/PA, no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de multa;
> 3) obrigação de pagar indenização por danos morais coletivos no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais) reversível à instituição conforme indicação do *Parquet* no momento oportuno.

O juízo de origem entendeu que a contratação de empresa terceirizada para desenvolver atividades gerais, similares a dos empregados na entidade, não significa preterição aos que foram aprovados na seleção pública. Asseverou que os documentos juntados demonstram que os terceirizados não desempenham todas as atividades dos que foram selecionados publicamente. Ressaltou que as entidades do sistema "S" constituem organizações privadas e alheias ao regime de Direito Público, bem como que a jurisprudência apontada pelo MPT se refere a concurso público, situações distintas do presente caso. Pelos fundamentos, julgou improcedentes os pedidos da inicial.

Em razões recursais, o autor sustenta que as entidades do sistema "S", embora não integrem a Administração Pública, devem observância aos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade e isonomia no que se refere à contratação de pessoal. Alega que a contratação de terceirizados para exercer as mesmas funções dos aprovados no processo seletivo configurou em preterição e, consequentemente, convolou a mera expectativa de direito em direito subjetivo à nomeação. Ressalta que a contratação

precária demonstrou a necessidade pública do preenchimento de vagas pelos candidatos habilitados na seleção pública. Requer a procedência dos pedidos da inicial.

Nas contrarrazões, o réu argumenta que, dentre as unidades com vagas abertas, a única que não foi preenchida por aprovados no processo seletivo foi a do município de Ananindeua/PA, ressaltando que em algumas unidades houve convocação em quantidade superior ao número de vagas oferecidas inicialmente. Ressalta que a contratação de terceirizados para serviços de limpeza não acarreta na obrigatoriedade de contratar todos os aprovados em cadastro de reserva em processo seletivo. Afirma que somente um candidato aprovado dentro do número de vagas não foi convocado, mas que tal circunstância não deveria ser considerada para fins de condenação. Aduz que o processo seletivo realizado não "pode ser encarado nos mesmos moldes de um concurso público como tenta fazer o *Parquet*", ressaltando que os serviços sociais não se submetem ao regime jurídico de direito público. Destaca que o número de auxiliares de serviços gerais do quadro efetivo é superior ao de terceirizados. Alega que os terceirizados se limitam a realizar limpeza de escola e suas atribuições são inferiores aos dos auxiliares de serviços gerais nomeados. Em caso de condenação, requer seja condenada a chamar somente um aprovado para assumir a vaga remanescente da unidade de Ananindeua/PA.

Com relação ao dano moral coletivo, reitera que não houve intenção de repassar para os terceirizados as vagas de seu quadro efetivo, as quais foram integralmente preenchidas, com exceção da vaga remanescente de Ananindeua/PA. Registra que o valor da indenização é desproporcional aos supostos danos causados em virtude da não convocação de um único aprovado para vaga em aberto. Requer a exclusão ou, eventualmente, a redução do *quantum* indenizatório requerido pelo autor.

Com razão, o Ministério Público.

Os serviços sociais autônomos possuem natureza jurídica de direito privado e, embora desempenhem atividades de interesse social, não ficam sujeitos à observância da regra do concurso público para a contratação de seu pessoal efetivo (STF. Plenário. RE nº 789874/DF. Relator Ministro Teori Zavascki, julgado em 17/09/2014, repercussão geral).

Todavia, o fato de as entidades do sistema "S" não se submeterem à regra constitucional do concurso público (artigo 37, II, da CRFB/88) não as exime de manterem um padrão de objetividade e eficiência na contratação e gastos com seu pessoal.

Nesse contexto, a partir do momento em que realiza processo seletivo para a contratação de pessoal, a entidade se vincula ao instrumento convocatório e cria a legítima expectativa aos aprovados na contratação. De fato, cadastro de reserva não assegura direito subjetivo à nomeação. Porém, a jurisprudência dos Tribunais Superiores é pacífica no sentido de que a contratação precária de terceirizados para o exercício das mesmas funções (atribuições) que os aprovados convola a mera expectativa destes em direito subjetivo à nomeação.

Em tese fixada pelo STF com repercussão geral, embora referente a concurso público, mas aplicável por semelhantes razões de decidir aos processos seletivos de entidades em colaboração, ficou pacificado que a preterição arbitrária e imotivada da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público, é capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação dos aprovados em concurso público, fazendo surgir o direito subjetivo à nomeação (STF. Plenário. RE nº 837311/PI. Relator Ministro Luiz Fux, julgado em 09/12/2015).

No caso, a contratação precária configura comportamento tácito que revela a necessidade de nomeação dos aprovados em processo seletivo.

As atribuições dos auxiliares de serviços gerais dizem respeito aos serviços de limpeza de instalações sanitárias e mobiliário em geral das unidades operacionais do SESC/PA, conforme descrição de cargos do processo seletivo de folha 114. De igual modo, o contrato de terceirização com a empresa "STAR SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE MÃO DE OBRA" tem como objeto principal a "*prestação de serviços de mão de obra terceirizada nas funções especificadas (Servente de limpeza e Encarregado)*" (cláusula primeira, folha 199).

Diversamente do que alega o réu, não há diferenciação qualitativa nas atividades exercidas pelos auxiliares aprovados e os terceirizados. Como se observa, ficou comprovado o desvio de finalidade e a burla ao procedimento objetivo de contratação realizado pelo réu, haja vista que os serviços de limpeza configuram atribuições principais dos aprovados preteridos.

Ainda que o SESC/PA tenha convocado aprovados em número superior ao de vagas inicialmente ofertado, como insistentemente alega em defesa, tal fato não afasta a conduta arbitrária de burlar o processo seletivo. Aliás, conforme exposto acima, a aprovação em cadastro de reserva deixa de ser mera expectativa de direito quando a entidade contratante terceiriza os serviços em preterição aos aprovados na seleção pública.

Reitero que as entidades do sistema "S" não têm obrigatoriedade de realizar concursos públicos. Entretanto, por receberem subvenções públicas, não há como se afastar os princípios da legalidade e da impessoalidade na contratação de seu pessoal. Daí porque existe a necessidade de realização de processo seletivo simplificado, mas igualmente objetivo e imparcial. Trata-se da adoção de práticas/medidas de "accountability" nas organizações do terceiro setor, essenciais para a prestação de contas daqueles que recebem contribuições públicas.

Em síntese, entidades do sistema "S" não possuem ampla discricionariedade na contratação de seu pessoal, especialmente quando há seleção pública e vagas em aberto para idênticas funções.

Ainda que a controvérsia seja analisada sob o viés estritamente do direito privado, a conduta de preterir os aprovados em seleção viola o princípio da segurança jurídica em sua vertente subjetiva da legítima expectativa. Desse modo, ficou suficientemente provado a conduta arbitrária do réu (abuso do direito potestativo de contratar), consoante artigo 187 do Código Civil.

Com relação ao dano moral coletivo, entendo que houve lesão ao interesse coletivo de todos os candidatos que participaram da seleção pública, bem como ao interesse difuso da comunidade que deposita a confiança na regularidade dos procedimentos objetivos de contratação no âmbito do terceiro setor.

Desse modo, a contratação precária de terceirizados com desvio de finalidade é conduta de razoável significância que acarreta repulsa social, o que justifica a condenação do réu em indenização por danos morais coletivos.

Em relação ao *quantum* indenizatório, a indenização deve representar quantia significativa de modo a conscientizar o ofensor (função pedagógica), não podendo se restringir à mera compensação da coletividade. Trata-se da denominada "teoria do desestímulo" que visa coibir a reiteração de condutas ilícitas.

Por outro lado, a indenização deve observar a extensão dos danos (artigo 944 do CC), a capacidade econômica do ofensor, a amplitude dos atingidos pela ofensa e o postulado da proporcionalidade. Diante disso, fixo a indenização em R$30.000,00 (trinta mil reais).

Rejeito o pedido eventual do réu, haja vista que o número de convocações deve observar a quantidade exata de candidatos preteridos com a contratação dos terceirizados, no caso: nove para o município de Ananindeua/PA e cinco para o Município de Belém/PA, conforme documentos juntados com a inicial.

Por tais razões, dá-se provimento ao recurso para condenar o réu em: 1) obrigação de fazer consistente na contratação de 09 (nove) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo nº 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais no Município de Ananindeua/PA; 2) obrigação de fazer consistente na contratação de 05 (cinco) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo nº 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais no Município de Belém/PA; 3) obrigação de pagar indenização por danos morais coletivos no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais) reversível à instituição conforme indicação do *Parquet* no momento oportuno.

Deixo de fixar prazo para as convocações em virtude da situação de pandemia decorrente do coronavírus, situação excepcional que inviabiliza, no presente momento, a determinação nesta instância recursal. Após o trânsito em julgado da presente decisão e normalizada a situação de saúde pública, a fixação de prazo e multa cominatória ("astreintes") ficará a cargo do juízo de origem.

Recurso provido.

PREQUESTIONAMENTO

Para os fins previstos na Súmula 297 do C. TST e nos termos da OJ 118 da SDI-1/TST, considera-se prequestionada toda a matéria recursal, eis que adotadas teses explícitas sobre as questões trazidas no recurso.

A rediscussão da matéria em Embargos de Declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do artigo 897-A da CLT e 1.022 do CPC, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença, condenar o réu em: 1) obrigação de fazer consistente na contratação de 09 (nove) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo nº 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais no Município de Ananindeua/PA; 2) obrigação de fazer consistente na contratação de 05 (cinco) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo nº 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais no Município de Belém/PA; 3) obrigação de pagar indenização por danos morais coletivos no importe de R$30.000,00 (trinta mil reais) reversível à instituição conforme indicação do *Parquet* no momento oportuno. Tudo conforme os fundamentos. Após o trânsito em julgado da presente decisão e normalizada a situação de saúde pública, a fixação de prazo e multa cominatória ("astreintes") ficará a cargo do juízo de origem. Custas pelo réu na quantia de R$600,00 (seiscentos reais) calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R$30.000,00 (trinta mil reais).

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, CONDENAR O RÉU EM: 1) OBRIGAÇÃO DE FAZER CONSISTENTE NA CONTRATAÇÃO DE 09 (NOVE) TRABALHADORES, DENTRE OS CANDIDATOS APROVADOS NO PROCESSO SELETIVO Nº 13/2016, PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS NO MUNICÍPIO DE ANANINDEUA/PA; 2) OBRIGAÇÃO DE FAZER CONSISTENTE NA CONTRATAÇÃO DE 05 (CINCO) TRABALHADORES, DENTRE OS CANDIDATOS APROVADOS NO PROCESSO SELETIVO Nº 13/2016, PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS NO MUNICÍPIO DE BELÉM/PA; 3) OBRIGAÇÃO DE PAGAR INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS NO IMPORTE DE R$30.000,00 (TRINTA MIL REAIS) REVERSÍVEL À INSTITUIÇÃO CONFORME INDICAÇÃO DO *PARQUET* NO MOMENTO OPORTUNO. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA PRESENTE DECISÃO E NORMALIZADA A SITUAÇÃO DE SAÚDE PÚBLICA, A FIXAÇÃO DE PRAZO E MULTA COMINATÓRIA ("ASTREINTES") FICARÁ A CARGO DO JUÍZO DE ORIGEM. CUSTAS PELO RÉU NA QUANTIA DE R$600,00 (SEISCENTOS REAIS) CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R$30.000,00 (TRINTA MIL REAIS).

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 10 de setembro de 2020. (Publicado em 15/09/2020)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

Voto do(a) Des(a). FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA / Gab. Des. Sérgio Rocha

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de SESC/PA -SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO. Narra que recebeu denúncia informando que o SESC realizou o Processo Seletivo 13/2016 para preenchimento de vagas de auxiliar de serviços gerais em diversas unidades da entidade, sem que tenham ocorrido as devidas nomeações dos aprovados no certame, ocorrendo, simultaneamente, contudo, a contratação de terceirizados para a prestação das mesmas funções dos aprovados na seleção pública. Informa que foi instaurado o Inquérito Civil Público IC 000929.2019.08.000/0 -12, para investigar os fatos relatados.

Descreve que havia no edital do Processo Seletivo 13/2016 as seguintes vagas para auxiliar de serviços gerais (DOC 2):

02 (duas) vagas para o município de Tailândia e 18 (dezoito) para Cadastro de Reserva;

01 (uma) vaga para o município de Santarém, com 19 (dezenove) para cadastro de reserva;

01 (uma) vaga para o município de Rondon do Pará, e 19 (dezenove) para cadastro de reserva;

02 (duas) vagas para Belém, com 18 (dezoito) cadastro de reserva;

01 (uma) vaga para Ananindeua, e 19 (dezenove) para cadastro de reserva;

03 (três) vagas para Castanhal e 17 (dezessete) para cadastro de reserva.

Sustenta que, mesmo havendo vagas disponíveis, não houve, de fato, nenhuma contratação para o Município de Ananindeua, dentro do prazo de validade do concurso; para Ananindeua e Belém existe contrato de prestação de serviço do SESC ainda vigente com a sociedade empresária terceirizada STAR -SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE MÃO DE OBRA EIRELI, cujo objeto consiste em serviço de mão-de-obra para as funções de servente de limpeza e encarregado, celebrado em 1ºde dezembro de 2017com validade de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por iguais e sucessivos períodos até o limite de 60 sessenta meses.

Foi feita proposta de Termo de Ajuste de Conduta para que o SESC substitua os trabalhadores terceirizados pelos aprovados no processo seletivo realizado, para a função de limpeza, contratando os AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS para os polos de Ananindeua e Belém, no quantitativo que prevê o contrato de terceirização, sendo 5 para Belém e 9 para Ananindeua, devendo informar ao MPT no prazo de até 20 dias, o que não foi aceito pelo demandado.

O fundamento do direito invocado pelo autor está baseado na consideração de que, em sede de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento de que, embora as entidades integrantes dos Serviços Sociais Autônomos não se sujeitem à estrita observância da regra de concurso público para contratação de seu pessoal, devem manter um padrão de objetividade e eficiência na contratação e nos gastos com o seu pessoal (STF. Plenário. RE 789874/DF, Rel. Min. Teori Zavascki, julgado em 17/9/2014 (Info 759).

Traz ao processo entendimento dos Tribunais sobre a vinculação dos entes integrantes da Administração Indireta aos concursos públicos que promove. Afirma que, mesmo diante de um ato discricionário, que em tese não necessita da exposição das razões que levaram o agente à sua prática, se essas forem externadas, passa-se à vinculação do ato aos motivos que o justificaram. Considera que, no caso, ante as contratações precárias que vem promovendo a ré nos municípios de Belém e Ananindeua, para as mesmas funções para as quais realizou processo seletivo, já existindo candidatos habilitados em seleção pública, e havendo vagas em aberto, ocupados por trabalhadores terceirizados, resta demonstrada a existência de vagas e a necessidade do serviço.

Veja-se trecho da inicial:

"Com isso, embora a decisão quanto ao momento da realização ou não do processo seletivo esteja inserta no âmbito de suas atribuições discricionárias, o SESC passou a se sujeitar às diretrizes editalícias estabelecidas por ele próprio como regras do certame, de sorte que, no momento em que dá publicidade ao processo seletivo, convocando a sociedade a nele participar, obriga-se a cumprir as regras nele previstas, pois, ao produzir e veicular o instrumento convocatório, exaure-se a esfera

discricionária de sua atuação e se obriga perante os particulares interessados a honrar as regras constantes do instrumento que publica a sua manifestação inequívoca de vontade. O fato de pertencer ao rol das pessoas jurídicas de direito privado não exime o requerido do dever de observar os mandamentos constitucionais que visam tutelar os deveres decorrentes da moralidade pública e demais direitos fundamentais dos particulares, eis que se adota no ordenamento jurídico brasileiro a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, devendo ser assegurados os direitos constitucionais mesmo na relação entre entes privados, como é o caso em apreço, sobretudo considerando que a atividade desempenhada pelo empregador é de relevante interesse público."

No caso sub judice, é cristalina a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar a presente demanda. Veja-se que o caso enfeixa questão pré-contratual, de trabalhadores que serão convocados para o labor sob as regras do regime celetista. Embora desempenhe função de interesse público, em colaboração com o Estado, o SESC integra o rol das entidades pertencentes aos Serviços Sociais Autônomos, regidas pelo direito privado e com vínculo celetista, devendo, assim, a questão ser dirimida por este Justiça Especializada.

Ao final requer que:

a. Que a reclamada proceda à contratação de mais 09 (nove) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais, no Município de Ananindeua, no prazo de 30 dias, sob pena de multa a ser fixada por este Juízo;

b. Que a reclamada proceda à contratação de mais 05 (cinco) trabalhadores, dentre os candidatos aprovados no Processo Seletivo 13/2016, para a função de auxiliar de serviços gerais, no Município de Belém, no prazo de 30 dias, sob pena de multa a ser fixada por este Juízo;

c. A condenação da reclamada pelo dano moral coletivo gerado, no valor de R$30.000,00 (trinta mil reais), reversível à destinação que melhor puder reparar o dano, conforme indicação este Parquet laboral em momento oportuno, ou ao FAT, e a ser corrigido pelos índices trabalhistas até o efetivo recolhimento.

A reclamada apresentou resposta afirmando que, conquanto não esteja obrigada a realização de certame para a contratação de empregados, efetuou o processo seletivo e, em função dele efetuou a contratação de aprovados no quantitativo de: Belém 02 vagas e 09 convocados; Ananindeua 01 vaga e 00 convocados (ID nº f78fbad). Afirma que o Serviço Social do Comércio - Sesc é uma entidade privada, sem fins lucrativos, criado pelo Decreto Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, com Regulamento aprovado pelo Decreto 61.836 de 05 de dezembro de 1967, com as modificações consignadas nos Decretos 5.725, de 16 de março de 2006; 6.031 de 1º de fevereiro de 2007 e 6.632 de 05 de novembro de 2008 e o Regimento, por meio da Resolução CNC nº 24/68 e Sesc 82/68, pertencente ao " Sistema S". Não é pessoa jurídica da Administração Direta ou Indireta, nos termos disciplinados pelo art. 4º, incisos I e II, do Decreto-lei 200/67 e suas alterações, tampouco exercem atividade delegada pelo Poder Público.

Trouxe ao processo entendimento fixado pelo STF quanto a desnecessidade dos integrantes do Sistema S realizarem concurso, afastando, para estes entes, a incidência do artigo 37, II da Constituição Federal (ADI nº 1864).

Quanto a atividade especificamente questionada narra que o Edital do processo seletivo traz a descrição das atividades do Auxiliar de Serviços Gerais nos seguintes termos (ID nº 19fd1d3):

"1) Executar diariamente serviços de limpeza nas Unidades Operacionais do Departamento Regional do SESC no Pará, incluídas as salas de serviços, mobiliário em geral, máquinas e equipamentos, janelas, portas, vidraças, pisos, entre outras dependências;

2) Executar diariamente serviços de limpeza em instalações sanitárias, de acordo com as normas do Regional, provendo os toaletes do material de higiene necessário a sua regular utilização pelos usuários;

3) Fazer serviços de mudança de mobiliário, bem como transporte de materiais do almoxarifado para as seções solicitantes; e as internas e circundantes dos prédios das unidades Operacionais;

4) Efetuar, de acordo com a necessidade, remoção de lixo e entulhos das áreas internas e circundantes dos prédios das Unidades Operacionais;

5) Fazer a imediata ocorrência de quebra de material ou equipamentos ou de mau funcionamento das redes elétrica, hidráulica, de telefonia, ou de qualquer equipamento das Unidades Operacionais e auxiliar quaisquer serviços peculiares as profissões de eletricista, pedreiro, pintor, bombeiro hidráulico, carpinteiro, marceneiro, técnico de som e outros;

6) Executar serviços de conservação de jardins, plantando e replantando, irrigando, podando e outras tarefas peculiares ao serviço de jardinagem;

7) Executar serviços auxiliares de garçom, arrumando refeitórios, servindo refeições e lanches, limpando e arrumando utensílios de cozinha;

8) Atuar como ajudante, nos serviços de dispenseiro, recebendo guardando e distribuindo gêneros, conferindo-os quantitativa e qualitativamente e estocando-os segundo as técnicas adequadas;

9) Exercer a função de garagista, responsabilizando-se este-se pela limpeza e conservação da física, abrindo portão e responsabilizando-se pela guarda dos veículos ali estacionados;

10) Executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo."

Sustenta que a contratação terceirizada destina-se apenas para atender o serviço de limpeza, inexistindo total compatibilidade entre os auxiliares de serviços gerais e os terceirizados, pelo que não se há de falar em preterição.

Considera que não houve preterição dos candidatos aprovados, pois, segundo afirma, existem 57 auxiliares de serviços gerais contratados nas respectivas unidades e que os aprovados dentro das vagas no processo seletivo de 2016 foram convocados, não podendo ser exigido convocação de aprovados em cadastro de reserva (e não classificados) em processo seletivo que nem se encontra mais vigente. Enfatiza que não há o que se falar também em aplicação da Teoria dos Motivos Determinantes, pois esta é aplicada para os atos administrativos, o que não é o caso do ato gerencial da reclamada, pois o Sesc, quando atua, não pratica ato administrativo, que é típico da administração pública. Não existe discricionariedade ou vinculação de atos no âmbito de uma pessoa jurídica de direito privado, que gere suas atividades buscando os melhores resultados para sua atuação (no caso, serviços de qualidade para os comerciários). A discricionariedade no

âmbito privado está ligado à autonomia da entidade, enquanto que na administração pública esta discricionariedade decorre da lei, que permite ao administrador atuar dentro dos critérios de oportunidade e conveniência estipulados legalmente.

Na remota hipótese de não concordância por este juízo dos argumentos acima expostos e eventual condenação, pugnamos para que a mesma seja realizada apenas para a única vaga disponibilizada para o município de Ananindeua e que não houve contratação, descartando-se a possibilidade de serem convocados um total de 14candidatos de cadastro de reserva de processo seletivo que nem se quer encontra-se mais vigente.

A decisão recorrida afirmou que:

"Desta forma, em que pese tratar-se de entidades cuja natureza jurídica seja de direito privado sem fins lucrativos, atuam em busca do interesse público, gerindo receitas consideradas como recursos públicos e devem buscar atender fins públicos e não interesses próprios ou de terceiros. Para órgãos da administração direta e indireta, resta para mim pacificado que quando a entidade pública contrata terceirizados no prazo de validade de concurso para a mesma função converte a expectativa de direito de um aprovado para o cadastro de reserva em direito subjetivo. Toda a jurisprudência acostada pelo MPT se refere a concurso público, não ao caso presente ou similar. Pelos documentos juntados, os terceirizados não desempenham todas as atividades dos que foram selecionados publicamente, conforme edital. Desta forma, tenho que a aprovação em seleção, gera expectativa de direito, não direito líquido e certo para nomeação. A contratação de empresa, para desenvolver atividades gerais, similares a funcionários da empresa, não significa preterição aos que foram aprovados na seleção pública. Portanto, as entidades do "Sistema S" são organizações privadas constituídas fora do aparelho do Estado, atuando em cooperação com o Poder Público na prestação de serviços ou atividades privadas de interesse público ou social, não exclusivas do Estado. Não há delegação de função pública, portanto, permanecem alheias ao regime do Direito Público, podendo, no entanto, fazer tudo aquilo que não seja vedado em lei, desde que se tenha em conta as diretrizes dos princípios da impessoalidade, moralidade e publicidade, por estarem sujeitas tão somente ao controle finalístico pelo Tribunal de Contas da União."

O recurso sustenta a correção do pedido inicial afirmando que: "O grave problema, porém, é que, contraditoriamente, o juízo encampa o raciocínio da reclamada e parte do pressuposto interpretativo metodológico de que a contratação de terceirizados para o desempenho das mesmas funções e/ou funções similares (FUNÇÕES DE LIMPEZA) àquelas previstas no instrumento de convocação público não se enquadraria como violação aos princípios constitucionais, na contramão da linha interpretativa principiológica da jurisprudência dos tribunais superiores, já mencionada na peça de ingresso1. Na verdade, porém, o alcance dos princípios constitucionais não comporta tal restrição em sua abrangência e nem tampouco diminuta valoração hermenêutica, eis que dissonante ao mandamento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O fato de a reclamada ser entidade privada não lhe escapa à abrangência dos princípios que regem o ordenamento jurídico e tampouco dos valores constitucionais, que irradiam sua eficácia para as diversas relações travadas na sociedade, mesmo que se dê entre particulares. No caso dos autos, contudo, ganha maior relevo a atrair a incidência dos princípios jurídicos o fato de que os serviços

sociais autônomos ganharam estatura constitucional, inclusive com a sua fonte de custeio prevista no art. 240 da Carta Magna, sem mencionar que prestam serviço de interesse público e que há decisão expressa, firmada em sede de repercussão geral no âmbito do Supremo Tribunal Federal, assegurando que seja mantido um padrão de objetividade e eficiência na contratação do pessoal dessas entidades. Neste contexto, desponta o fato de que Processo Seletivo 13/2016 aberto pelo requerido, a fim de contratar trabalhadores para o desempenho da função de auxiliar de serviços gerais em seus polos se alinha, de fato, ao mandamento constitucional, ao entendimento do Supremo Tribunal Federal e, como alega o próprio reclamado, amolda-se à Resolução 1163/2008, que rege a contratação de trabalhadores no SESC."

O TST possui posição firmada quanto a exibilidade da regra do artigo 37, II da Constituição Federal em relação a reclamada, existindo julgado que apreciou recurso de processo julgado por esta Turma, onde a pretensão era determinar que o SENAC deve proceder a contratação de seu pessoal, a partir de 21.08.2008, nos termos do art. 37 da CF/88, devendo a seleção pública ser dotada de critérios objetivos, vedada qualquer seleção de caráter subjetivo eliminatório ou classificatório. Veja-se a decisão: "Não obstante as entidades integrantes do "Sistema S", dentre as quais se insere o SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO - SESC, ostentarem a condição de paraestatais, visto desempenharem atividades de interesse público, não compõem a Administração Pública Direta ou Indireta. Assim, por se tratar de serviços sociais autônomos, ostentando personalidade de direito privado, sujeitam-se a normas legais específicas, não se submetendo às regras impostas pelo artigo 37, II e §2º, da Constituição Federal aos entes da Administração Pública."

Esta é a ementa:

"RECURSO DE REVISTA. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO - SENAC - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS - SUBMISSÃO A CONCURSO PÚBLICO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (violação aos artigos 2º, 60, §4º, III, 5º, II, 37, I, II, III, IV, V, 114, da CF/88, 113, §2º, do CPC e divergência jurisprudencial). A jurisprudência desta Corte tem se posicionado no sentido de que compete à Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da CF, julgar ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, cuja pretensão é a observância dos princípios insertos no artigo 37 da CF, nas contratações de pessoal dos serviços sociais autônomos. Recurso de revista não conhecido. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO - SENAC - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS - SUBMISSÃO A CONCURSO PÚBLICO - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA AJUIZAMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA (violação aos artigos 70, § único, 127 e 129, 83, da Lei Complementar nº 75/93, e 240 da CF/88, 5º, V, da Lei nº 8.443/92 e divergência jurisprudencial). A discussão sobre a aplicação ou não de concurso público na contratação de pessoal do SESC é de interesse público, na medida em que diz respeito a toda a coletividade o interesse de ser aplicado de forma plena os princípios contidos no artigo 37 da CF. Portanto, o Ministério Público tem legitimidade para propor a presente ação civil pública. Recurso de revista não conhecido. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO - SENAC - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS - SUBMISSÃO A CONCURSO PÚBLICO - CARÊNCIA DA AÇÃO - FALTA DO INTERESSE DE AGIR E IMPOSSIBILIDADE DO PEDIDO (violação aos artigos 37, II, 70, § único,

da CF/88, contrariedade à Súmula nº 10, do Supremo Tribunal Federal, e divergência jurisprudencial). A pretensão deduzida em juízo pelo Ministério Público do Trabalho, qual seja, observância do artigo 37, II, da CF/88, para efeito de contratação de empregados no âmbito do Serviço Social Autônomo - SENAC, revela a existência de interesse de agir, bem como a possibilidade jurídica do pedido deduzido. Recurso de revista não conhecido. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO - SENAC - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS - SUBMISSÃO A CONCURSO PÚBLICO - DESNECESSIDADE (violação aos artigos 2º, 5º, II, 37, caput, I, II, XIX, 2º, 5º, II, 240, da CF/88, e divergência jurisprudencial). Não obstante as entidades integrantes do "Sistema S" ostentarem a condição de paraestatais, visto desempenharem atividades de interesse público, não compõem a Administração Pública Direta ou Indireta. Assim, por se tratar de serviços sociais autônomos, ostentando personalidade de direito privado, sujeitam-se a normas legais específicas, não se submetendo às regras impostas pelo artigo 37, II e §2º, da Constituição Federal aos entes da Administração Pública. Aliás, a jurisprudência desta Corte é unânime no sentido de que, de fato, a contratação de pessoal por serviço social autônomo não necessita da prévia realização de concurso ou outro processo seletivo público. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-105400-11.2009.5.08.0205, 2ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 20/03/2015).

As demais decisões do TST são harmônicas com o entendimento acima descrito. Veja-se a seguir:

"(...) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL. DESNECESSIDADE DE EXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO, NA FORMA DO ARTIGO 37, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Os serviços sociais autônomos, embora passíveis de fiscalização pelo Tribunal de Contas da União, quanto à legalidade, legitimidade e economicidade, pois são custeados por dinheiro público oriundo da arrecadação das contribuições para fiscais, não integram a Administração Pública e, por isso, para a contratação de seus empregados, não estão obrigados à realização de concurso público, assim como o previsto para admissão de servidores na Administração Pública direta e indireta, não se submetendo, portanto, às regras impostas pelo artigo 37, inciso II e § 2º, da Constituição Federal, conforme jurisprudência unânime desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 140700-26.2008.5.21.0005, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 22/08/2014)

"RECURSO DE REVISTA (...) 4 - SESC. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL. CONCURSO PÚBLICO. SUBMISSÃO À DISPOSIÇÃO DO ART. 37, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DESNECESSIDADE. 4.1. Os ditames previstos no art. 37, II, da Constituição Federal são destinados única e exclusivamente aos órgãos integrantes da Administração Pública, seja direta ou indireta. 4.2. O réu (serviço social autônomo) constitui entidade de direito privado que, embora atue ao lado da Administração Pública, com ela não se confunde, razão pela qual a contratação de pessoal por serviço social autônomo não está sujeita à observância da regra do concurso público, prevista no art. 37, II, da Constituição Federal (STF. Plenário. RE 789874/DF, Rel. Min. Teori Zavascki, julgado em 17/9/2014, repercussão geral). Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 132600-64.2008.5.22.0002, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, DEJT 12/06/2015)

"RECURSO DE REVISTA. (...) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. SESCOOP. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL. DESNECESSIDADE DE EXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO, NA FORMA DO ARTIGO 37, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. A jurisprudência do TST encontra-se sedimentada no sentido de que os serviços sociais autônomos, pessoas jurídicas de direito privado, a despeito da gestão de contribuições parafiscais, não se sujeitam às restrições do inciso II e do § 2º do art. 37 da Constituição Federal para a contratação de seus empregados. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 154300-62.2008.5.08.0010, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 17/04/2015)

"RECURSO DE REVISTA (...) AÇÃO CIVIL PÚBLICA - SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO- NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PARA CONTRATAÇÃO O inciso II e o § 2º do art. 37 da Carta Magna fixam normas destinadas à Administração Pública direta e indireta, em especial para o preenchimento de cargos e empregos públicos. Não se dirigem, todavia, a serviços sociais autônomos. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 183400-61.2008.5.16.0003, Relator Juiz Convocado Sebastião Geraldo de Oliveira, 8ª Turma, DEJT 23/09/2011)

"RECURSO DE REVISTA. (...). SENAI. ARTIGO 37, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INAPLICABILIDADE. NATUREZA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO DOS SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. O SENAI, embora se utilize de recursos públicos, é pessoa jurídica de direito privado e não se submete aos princípios norteadores da Administração Pública, mormente à regra de submissão de seus empregados a concurso público ou a processo seletivo, nos moldes do artigo 37 da Constituição Federal. O caput do referido dispositivo constitucional elenca como únicos destinatários os entes da Administração Pública Direta e Indireta, não incluídos aí os serviços sociais autônomos, entidades integrantes do sistema -s-, pessoas jurídicas de direito privado. Precedentes desta C. Corte. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 11600-17.2009.5.08.0014, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 01/07/2011)

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SENAT. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS (SISTEMA S). INEXIGIBILIDADE DE CONCURSO PÚBLICO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL. Reputa-se manifestamente inadmissível recurso interposto em confronto com a jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte Superior uniformizadora, no sentido de que as entidades integrantes do chamado -Sistema S-, criadas com natureza jurídica de serviços sociais autônomos, não integram a Administração Pública, razão pela qual a admissão de seus empregados não se sujeita à regra do concurso público prevista no art. 37, II, da Constituição Federal. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-89600-95.2008.5.05.0031, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 19/10/2012).

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE GOIÁS - SEBRAE/GO. NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL. I. A Corte Regional negou provimento ao recurso

ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho e manteve a sentença, em que em que se decidiu que o Recorrido (SEBRAE/GO), pessoa jurídica de direito privado, não se sujeita ao regime jurídico administrativo disciplinado no artigo 37 da CF/88, em especial quanto à exigência de seleção e contratação de pessoal por meio de concurso. Consignou que o art. 37 da Constituição Federal -é claro ao elencar como seus destinatários tão somente a Administração Pública direta e as entidades da Administração Pública indireta-, motivo pelo qual -não prospera a interpretação ampliativa dada pelo d. órgão ministerial aos destinatários da norma constitucional em exame-. Por esses fundamentos, concluiu que o SEBRAE, pessoa jurídica de direito privado, não se sujeita ao regime jurídico administrativo disciplinado no artigo 37 da CF/88, em especial quanto à exigência de seleção e contratação de pessoal por meio de concurso público-. II. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que os serviços sociais autônomos não estão obrigados a contratar seu pessoal mediante a realização de concurso público, porquanto a norma prevista no art. 37, II, da Constituição Federal não se destina às entidades paraestatais, mas sim à Administração Direta e Indireta. Precedentes. III. Dessa forma, o acórdão regional, em que se decidiu que o Recorrido (SEBRAE/GO) não está obrigado à realização de prévio concurso público para o preenchimento de seus cargos, está em harmonia com a atual e notória jurisprudência desta Corte, o que afasta a possibilidade de conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial (art. 896, § 4º, da CLT e Súmula nº 333 do TST). IV. Não há violação do art. 37, caput, I e II, da CF/88. Os referidos dispositivos constitucionais estabelecem a obrigação de se efetuar processo seletivo público antes do provimento de cargos, empregos e funções públicas, bem como a observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Entretanto, essa imposição destina-se tão somente aos entes e órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, rol no qual não está inserido o Recorrido (SEBRAE/GO), entidade paraestatal de natureza privada. V. A indicação de contrariedade à Súmula nº 363 do TST tampouco autoriza o conhecimento do recurso de revista. O entendimento nela consagrado, no sentido de ser nula a contratação de servidor público sem a prévia aprovação em concurso público, é aplicável somente aos casos que envolvam entes da Administração Pública. Conforme exposto, o Recorrido (SEBRAE/GO) é pessoa jurídica de direito privado não integrante da Administração Pública e, portanto, não se submete ao disposto na Súmula 363 do TST. VI. O Tribunal Regional não examinou a matéria sob o enfoque dos arts. 1º (fundamentos da República Federativa do Brasil) e 3º (objetivos da República Federativa do Brasil) da CF/88 e 3º (definição de empregado) e 9º (ato nulo) da CLT, razão pela qual ausente o necessário prequestionamento a que alude a Súmula nº 297 do TST. VII. A indicação de violação dos arts. 70, parágrafo único, e 71, II, da CF/88 não autoriza o processamento do recurso de revista. Os referidos preceitos constitucionais determinam quais pessoas físicas e jurídicas têm o dever de prestar contas de seus gastos e, portanto, não se relacionam diretamente com o tema em análise (hipótese em que se discute quem está obrigado a realizar concurso público). VIII. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-71300-57.2009.5.18.0009, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, DEJT 31/10/2012).

"ENTIDADES INTEGRANTES DO SISTEMA -S-. ADMISSÃO DE EMPREGADO. CONCURSO PÚBLICO. As entidades que compõem o sistema

-S- não integram a Administração Pública e, por isso, para a admissão de empregados, não estão obrigadas à realização de concurso público. Recurso de Revista de que não se conhece" (RR-147500-55.2008.5.11.0003, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 24/08/2012).

"RECURSO DE REVISTA. ENTE PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. SENAI. SISTEMA -S-. CONCURSO PÚBLICO. INEXIGIBILIDADE. O inciso II do art. 37 da Carta Magna, que exige prévio concurso público para a investidura de cargo ou emprego público, ressalvados os casos de cargo em comissão declarados em lei, de livre nomeação e exoneração, fixa normas destinadas à Administração Pública direta e indireta. Essa regra, contudo, não se aplica ao SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), que é uma entidade de direito privado, nos termos da lei civil, sem fins lucrativos, que não integra a administração pública, nem mesmo é instituído pelo Poder Público. Precedentes desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento " (RR-130300-59.2009.5.23.0005, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 22/02/2013).

Os serviços sociais autônomos, como o SESC, são entes privados, não integrantes da Administração Pública, custeados por dinheiro público oriundo da arrecadação das contribuições parafiscais.

Assim, por não integrarem a Administração Pública, os serviços sociais autônomos, embora passíveis de fiscalização pelo Tribunal de Contas da União, quanto à legalidade, legitimidade e economicidade, não estão sujeitos à idêntica submissão aos preceitos do artigo 37 da Constituição Federal, principalmente ao inciso II, assim como estão sujeitas as entidades que integram a Administração Pública direta ou indireta.

Ademais, caso fosse considerada presente a sujeição da recorrida a estas normas seria impossível subtrair o caso a hipótese de incidência do tema 992 do STF, o qual versa em verificar a quem compete processar e julgar demandas que tenham por objeto controvérsias relacionadas a concurso público realizado por pessoa jurídica de direito privado integrante da Administração Pública, durante a chamada fase pré-contratual ou pré-admissional, com definição da competência em prol da Justiça Comum, afastando a jurisdição trabalhista.

Observe-se ainda que os documentos trazidos ao processo pela resposta denotam que a empresa, entre Belém e Ananindeua, possui 67 empregados exercendo a função de auxiliar de serviços gerais, sendo que o processo de contratação de servente de limpeza por meio da empresa terceirizada resultou no aproveitamento de 12 servente e 02 encarregados, os quais, como se disse, atuam apenas na tarefa de limpeza.

Este é outro ponto digno de nota. O pessoal recrutado pelo processo seletivo possui um escopo de atuação bem mais amplo e diversificado. Veja-se a listagem de atribuições do auxiliar de serviços gerais em comparação com a do servente contratado em terceirização. Não há similitude entre as funções que autorize a conclusão da existência de substituição do pessoal próprio por terceirizado, mormente quando se verifica que a reclamada possui significativo quadro de pessoal na função de auxiliar de serviços gerais, inexistindo a burla ao recrutamento pela via do processo seletivo.

Nego provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida em seus termos.

****

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL, PARA EMPREGADOS ADMITIDOS ANTES DE 11/11/2017, NO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL - ALTERAÇÃO TRAZIDA PELA LEI 13467/17 (REFORMA TRABALHISTA) - ALTERAÇÃO QUE SE APLICA DE IMEDIATO - IMPROCEDÊNCIA.

PROCESSO nº 0000212-56.2019.5.08.0018 (ROT)
RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: **SIND DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOV DO EST PA**
Adv(a): Dr(a). Mary Lúcia do Carmo Xavier Cohen

RECORRIDO: **VIAÇÃO GUAJARÁ LTDA**
Adv(a): Dr(a). João Alfredo Freitas Miléo

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL, PARA EMPREGADOS ADMITIDOS ANTES DE 11/11/2017, NO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL - ALTERAÇÃO TRAZIDA PELA LEI 13467/17 (REFORMA TRABALHISTA) - ALTERAÇÃO QUE SE APLICA DE IMEDIATO - IMPROCEDÊNCIA. Correta a sentença que julgou improcedente a ação civil pública manuseada pelo sindicato da categoria profissional, destinada a manter regra da CLT, a que exigia a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho no sindicato da categoria profissional para empregados com mais de 1 ano de contrato de trabalho, haja vista ter sido, a mencionada regra, alterada pela lei 13467/17, cuja alteração deve ter vigência imediata.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de ***recurso ordinário***, oriundos da **MM. 18ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes, como recorrente e recorrido, as acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO

I - Conhecimento

Conheço do apelo, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Medida saneadora- cadastramento de advogado para publicação exclusiva

As partes ficam cientes que os pedidos de notificação exclusiva em nome de determinado advogado dependem de seu credenciamento no sistema PJE e sua

habilitação automática nos autos, através de seu certificado digital, sem necessidade de intervenção da secretaria judicial, sendo portanto de responsabilidade do próprio advogado requerente realizar a sua habilitação, consoante art. 8º e parágrafos da resolução 136/2014 CSJT.

Assim, apenas quando o(a) advogado(a) estiver habilitado e cadastrado nos autos como patrono de uma das partes é que poderá exigir que as publicações sejam exclusivamente em seu nome.

III - Mérito

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários onde postulou a condenação da reclamada à obrigação de fazer, consistente na homologação das rescisões de contrato de trabalho na entidade representativa da categoria com a devida assistência sindical, sob pena de multa diária no importe de R$5.00,00 (cinco mil reais), a ser revertida ao autor, em caso de descumprimento, porém julgada improcedente.

Reitera, em apertada síntese, que após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que retirou a obrigatoriedade de realização das homologações de rescisões contratuais no respectivo sindicato da categoria, conforme preconizava o art. 477, §1º, da CLT, a empresa demandada passou a não mais fazê-lo, inclusive, em relação aos contratos de trabalho firmados antes da entrada em vigor da aludida lei, o que, segundo o autor, configuraria alteração lesiva aos contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT.

Insiste na tese de que a assistência sindical no ato da homologação da rescisão contratual constitui prerrogativa constitucional conferida aos trabalhadores, a qual era regulamentada no revogado art. 477, §1º da CLT, que se incorporou automaticamente aos contratos de trabalho firmados antes da vigência da Lei nª 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, uma vez considerado o princípio da condição mais benéfica, previsto no art. 468 da CLT e na Súmula 51 do TST, razão pela qual o direito à assistência sindical no ato da homologação da rescisão contratual, previsto na CLT até 11 de novembro de 2017, foi incorporado aos contratos firmados antes do referido marco temporal, incorrendo a empresa ré em ilegalidade quando da realização de homologação sem observância de tal obrigação.

Todavia, a despeito de tais alegações, a decisão recorrida deve ser mantida.

Primeiro, há de se investigar se a regra anterior, a que exigia a homologação na entidade sindical da categoria profissional, para empregados com mais de 1 ano de contrato de trabalho, traduzia direito adquirido ou não, haja vista que se reconhecer a hipótese do direito adquirido, nos termos da lei maior, por certo não há como a alteração trazida pela lei 13467/17 se aplicar aos contratos existentes ao tempo do início da sua vigência.

O órgão ministerial, em convincente manifestação, menciona não se tratar de hipótese de direito adquirido, portanto, entendendo que a alteração tem vigência imediata e irrestrita, ou seja, aplicável para todos os casos, no que me parece estar correto.

Confesso, inicialmente, que cheguei a tender, logo após o início da vigência da mencionada lei, pela tese defendida pelo reclamante, mas depois me convenci não se tratar de hipótese de direito.

A melhor doutrina tem entendido que o direito adquirido é aquele consumado ao tempo em que vigorou determinada norma jurídica, isso para trazer uma definição simples e direta, de modo que, por exemplo, se o empregado trabalhou em horário extraordinário no mês, cumprindo 5 horas suplementares, por certo que esse empregado irá receber as horas extras de acordo como previsto pela lei maior, com acréscimo de 50%, ainda que no mês posterior, mesmo antes de consumado o pagamento, esse percentual tenha sido majorado, pois o direito de receber as horas extras se definiu no momento da prestação do trabalho em jornada suplementar e a lei, vigente nesse tempo, estipulava o percentual de 50%.

Trago o simplório exemplo acima adotado para facilitar a compreensão do que seria direito adquirido, aquele consumado segundo as leis vigentes no tempo e no espaço do momento do fato jurídico.

Pois bem, o empregado, com mais de 1 ano de contrato de trabalho, ao tempo da alteração trazida pela CLT, adquiriu o direito de, quando for despedido, no futuro, para além da vigência da nova lei, de ter seu termo de rescisão do contrato de trabalho homologado perante a entidade sindical, pois assim definia lei já revogada?

Com efeito, assim me parece, que o direito à homologação sob à égide da lei velha somente se consumaria se, por exemplo, ao tempo da alteração, o ato de homologação já estivesse marcado para ser feito no sindicato, pois, aí sim, o fato jurídico estaria totalmente definido com a condição, obrigatória, de se homologar o termo de rescisão no sindicato da categoria profissional.

Fora dessas hipóteses, que trouxe apenas como exemplo, não me parece correto reconhecer que os empregados da reclamada, já com contrato vigente ao tempo da alteração da CLT, tenham adquirido o direito à homologação sob a roupagem da lei revogada.

O que a alteração de uma lei não pode atingir, como definido pela Carta Magna, é a situação já consolidada, totalmente definida sob a roupagem, repito, da lei velha, o que, insisto, não me parece ser o caso defendido pelo sindicato autor.

Do mesmo modo, a alegada vinculação de cláusula em contrato individual de trabalho, não gera direito adquirido, pois trata-se de repetição de norma legal que foi revogada, seguindo a mesma sorte a suposta cláusula contratual.

Assim, não havendo mais exigência legal, não há falar em "*apresentação perante o órgão competente, para homologação da rescisão contratual dos empregados*".

Nego provimento.

Finalmente, acerca da condenação em honorários de sucumbência, a decisão deve ser reformada, com base no art. 18, da Lei 7347/85, que prevê a isenção de custas e despesas processuais para as entidades que possuem legitimidade ativa para a propositura de ACP.

Logo, no particular, dou provimento para excluir da condenação o pagamento de honorários de sucumbência.

Ante o exposto, conheço do recurso, e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para excluir a condenação do autor em honorários de sucumbência, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas como no 1º Grau.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E, NO MÉRITO, DAR-LHE PROVIMENTO, EM PARTE, APENAS PARA EXCLUIR SUA CONDENAÇÃO EM HONORÁRIOS, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 28 de maio de 2020. (Publicado em 28/05/2020)

MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, Relator.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. ACORDO JUDICIAL. DESCUMPRIMENTO ÍNFIMO. NÃO EXECUÇÃO DA MULTA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA

PROCESSO nº 0000487-05.2019.5.08.0115 (AP)
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

AGRAVANTE: **WILLIAM SANTOS BARBOSA**
Advogado: Dr. Francisco Otavio Goncalves de Melo

AGRAVADO: **AGROMELO ATIVIDADES VETERINARIAS EIRELI**
Advogado: Dr. Leandro Jose do Mar dos Santos

Ementa

AGRAVO DE PETIÇÃO. ACORDO JUDICIAL. DESCUMPRIMENTO ÍNFIMO. NÃO EXECUÇÃO DA MULTA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA. No presente caso, em que a reclamada cumpriu integralmente com sua obrigação ao pagar as seis parcelas do acordo, sendo que apenas em relação à segunda parcela do acordo houve pagamento com atraso de 1 dia, não deve prevalecer a coisa julgada como regra absoluta para execução e interpretação do acordo judicial, em detrimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Exegese da Orientação Jurisprudencial nº 123 da SbDI-2 do TST e do artigo 413 do Código Civil. Nesse sentido, indevida a execução da multa pelo descumprimento de acordo judicial. Agravo improvido.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE PETIÇÃO**, oriundos da **MERITÍSSIMA VARA DO TRABALHO DE SANTA IZABEL DO PARÁ - PA,** entre as partes acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

Conheço do agravo de petição, eis que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE ACORDO JUDICIAL

O agravante insurge-se contra a r. Decisão de primeiro grau que indeferiu o pedido de cobrança de multa por descumprimento de acordo.

Pontua que houve descumprimento do acordado entre as partes, haja vista que a segunda parcela do acordo foi paga em atraso.

Nesse sentido, o agravante sustenta que a decisão do MM juízo *a quo* ofende coisa julgada, visto que, a partir do momento em que foi feito acordo entre as partes, restou caracterizada a coisa julgada no seu aspecto formal, sendo incabível a modificação da ata de audiência.

Dessa forma, sob alegação de que houve violação à coisa julgada, o agravante requer a reforma da r. Decisão a fim de que seja deferido o pagamento de multa acordado.

Analisa-se.

No presente caso, foi firmado acordo entre as partes para o pagamento dos haveres trabalhistas, restando consignado no referido acordo, feito em audiência (ID. aed6231), que o pagamento ocorreria em 6 parcelas, cada qual com vencimento devidamente fixado na ata de audiência. Também ficou, expressamente, estabelecido multa pelo inadimplemento do acordo, consistente em pagamento de 50% sobre o saldo devedor.

Depreende-se das provas dos autos, que a reclamada cumpriu, integralmente, com a obrigação. Entretanto, em relação à segunda parcela do acordo, houve pagamento com atraso de 1 dia.

Ante o referido atraso no pagamento da segunda parcela, o exequente pleiteou a execução da multa pelo descumprimento, conforme petição de ID. 738f448.

Pois bem.

No presente caso, em que houve descumprimento ínfimo do acordo judicial, consubstanciado em 1 dia de atraso no pagamento de apenas uma das parcelas, não deve prevalecer a coisa julgada como regra absoluta para execução e interpretação do acordo judicial, em detrimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (exegese da Orientação Jurisprudencial nº 123 da SbDI-2 do TST e do artigo 413 do Código Civil).

Na verdade, em caso como o dos autos, há nítida situação de conflito entre direitos fundamentais, o qual deve ser resolvido mediante o método da ponderação de interesses, verificando-se, em cada caso concreto, qual dos direitos merece prevalecer, com base no princípio da proporcionalidade e da razoabilidade.

Com efeito, se é certo que houve atraso no pagamento da segunda parcela do acordo entabulado entre as partes, não menos certo ainda é que o exequente teve seus direitos respeitados, sobretudo quando se observa que a quantia objeto do acordo foi integralmente paga pela executada.

Não obstante, impende destacar que a manifestação tardia do exequente quanto ao atraso da segunda parcela, que só o fez após o pagamento das demais quatro parcelas e quitação do acordo, fez com que seu direito em reivindicar a multa precluísse, sendo esta atitude tardia considerada incompatível com o exercício de sua faculdade.

Na verdade, não seria proporcional e nem razoável que, após a quitação de todas as parcelas estabelecidas no acordo, fosse atendida a pretensão do agravante para a execução de multa pelo seu descumprimento, em face do ínfimo atraso de 1 dia em uma das seis parcelas.

Sobre o tema, merecem destaques os seguintes julgados do C. TST:

> **"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. VIOLAÇÃO DIRETA DE PRECEITO DE NATUREZA CONSTITUCIONAL. ACORDO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE. PEQUENO ATRASO NO PAGAMENTO. DISPENSA DA CLÁUSULA PENA**L. Esta Corte já firmou o posicionamento no sentido de não considerar violado, de forma direta, o art. 5.º, XXXVI, da CF, nas hipóteses em que, diante de pequeno atraso no pagamento, o magistrado afasta a cláusula penal prevista em acordo homologado judicialmente, com fundamento no art. 413 do Código Civil, e em observância aos princípios da razoabilidade. Desautorizado, portanto, o trânsito do Recurso de Revista do reclamante, por depender da análise de legislação de natureza infraconstitucional. Pertinência da Súmula n.º 266 do TST e do art. 896, § 2.º, da CLT. Agravo de Instrumento conhecido e não provido" (TST-AIRR-24344-77.2016.5.24.0006, Ac. 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, *in* DEJT 29.3.2019)."
>
> "**RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE PARCELA DE ACORDO. CLAÚSULA** O **PENAL. OFENSA À COISA JULGADA.** Tribunal Regional, considerando a tolerância de 5 (cinco) dias, concluiu que a executada cumpriu de forma substancial e com atraso ínfimo o acordo homologado. Nessas circunstâncias, não se cogita de afronta direta e literal ao art. 5º, inc. XXXVI, da Constituição da República. Recurso de Revista de que não se conhece. (TST - RR: 2336520145120060, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 29/11/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/12/2017)"
>
> "(...) **EXECUÇÃO. CLÁUSULA PENAL. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. ATRASO POR UM DIA NO PAGAMENTO DO VALOR ACORDADO. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO À COISA JULGADA**. Cinge-se a controvérsia à decisão sobre ser possível o conhecimento de recurso de revista por ofensa direta do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, interposto contra acórdão de TRT que manteve decisão do juiz da execução que reduzira o percentual da multa pactuada entre as partes em acordo celebrado em juízo, ao verificar o atraso de apenas

> um dia no pagamento do valor do acordo. Nos termos da lei de regência (CLT, art. 831, parágrafo único), a conciliação firmada no curso do processo constitui título executivo judicial com força de coisa julgada material entre as partes que transacionaram. Assim, uma vez homologado, o acordo possui força de decisão irrecorrível, impugnável à época pelas partes, mediante ação rescisória (Súmula nº 259 do TST). (...) Prosseguindo no exame do caso a partir da diretriz firmada nas Súmulas 456 e 457 do STF, entende-se que no caso não houve violação do artigo 5º, XXXVI, da CF/88. A mora foi de apenas um dia de atraso e houve quitação do acordo em um único pagamento. Assim, a redução da multa de 50% para 20%, em execução, está em conformidade com os termos da lei (CC, artigo 413), não havendo como entender configurada a violação da coisa julgada. (...) (E-RR 10065-60.2016.5.18.0101, julgado em 26-10-2017, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT de 31-10-2017)"

Por todo o expendido, conclui-se pela inexistência de afronta à coisa julgada, razão pela qual nego provimento ao agravo e mantenho a r. Decisão de primeiro grau.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição, porque em ordem; no mérito, nego-lhe provimento para manter a r. decisão agravada em todos os seus termos. Tudo conforme a fundamentação supra.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO, PORQUE EM ORDEM; NO MÉRITO, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. DECISÃO AGRAVADA EM TODOS OS SEUS TERMOS. TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 23 de junho de 2020. (Publicado em 26/06/2020)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. COISA JULGADA PARCIAL. CUMPRIMENTO DEFINITIVO.

ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0001066-86.2019.5.08.0006
RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

AGRAVANTE: BANCO DA AMAZÔNIA S/A.
Drª. Aline Penedo de Oliveira

AGRAVADAS: ANDRÉA CRISTIANE DE SOUZA AMARAL
Dr. Márcio Pinto Martins Tuma (pedido de intimação exclusiva - ID. 930006d - Pág. 2)
TÂNIA NIVALDINA SANTOS DE LIMA
Dr. Márcio Pinto Martins Tuma (pedido de intimação exclusiva - ID. 930006d - Pág. 2)

AGRAVO DE PETIÇÃO. COISA JULGADA PARCIAL. CUMPRIMENTO DEFINITIVO. Operando-se a coisa julgada parcial do processo, em relação ao agravante, de capítulo incontroverso da sentença, nos termos do artigo 523 do CPC, admite-se o seu cumprimento definitivo, conforme estatuído no artigo 356, § 4º, do mesmo diploma legal, motivo pelo qual não se falar em litispendência. Agravo de petição improvido no particular.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição** oriundos da MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

O agravo de petição interposto pelo executado é adequado, tempestivo e está subscrito por advogada habilitada e atenda ao pressuposto específico de admissibilidade do artigo 897, § 1º, da CLT, não há como dele se conhecer, pois incabível na espécie, conforme a seguir exposto.

Faz-se ver que a sentença agravada foi prolatada em sede de impugnação aos cálculos, o que, à primeira vista, ensejaria o reconhecimento de sua natureza interlocutória e, portanto, a sua irrecorribilidade.

Ocorre que se trata de execução definitiva parcial, decorrente do Processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019, na qual as agravadas visam, tão somente, ao recebimento imediato dos valores incontroversos, decorrentes de ação de liquidação individual de título coletivo em face do BANCO DA AMAZÔNIA S/A. - BASA, oriunda da ação coletiva Processo nº 0001238-28.2015.5.08.0019.

O juízo está garantido (documento de ID 9c45ce2), o que também revela o cabimento da interposição do agravo de petição neste momento.

2.2 DA LITISPENDÊNCIA. DA CONTINÊNCIA. DA IMPOSSIBILIDADE DE LEVANTAMENTO DE VALOR INCONTROVERSO. DA EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO.

O agravado, após fazer um relato do fato, reitera que o presente feito se origina de execução principal (Processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019), que ainda não transitara em julgado, conforme teriam afirmado as próprias exequentes.

Sustenta que o trânsito em julgado se refere à ACP 0001238-28.2015.5.08.0019, que, por sua vez, está sendo executada pelas agravadas, através da ação nº 0000761-97.2018.5.08.0019, na qual fora interposto recurso de revista, pendente de julgamento.

Discorre extensamente sobre a matéria, afirmando que o pedido de levantamento de valores incontroversos formulado na presente ação poderia ter sido realizado na ação nº 0000761-97.2018.5.08.0019 e que, como este feito se encontra em grau de recurso, estariam utilizando uma nova via processual para o obter.

Reporta-se, ainda, às dificuldades, tanto do executado, quanto do Juízo da execução em relação ao abatimento da dívida em autos apartados, bem como do caráter de "aventura" da presente ação.

Conclui que, além do tumulto que a liberação de qualquer valor irá causar, igualmente não pode ser deferida, diante da continência.

Em seguida, na seção 2. DA CONTINÊNCIA, invoca o disposto nos artigos 56 e 57 do CPC, que, a seu ver, estaria configurada entre a presente ação e a anterior, Processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019.

Requer, assim, seja extinta ação sem resolução do mérito, nos termos do disposto no artigo 485, inciso IX, do CPC.

Faz-se ver, desde logo, que o executado, na impugnação aos cálculos de ID db9d919, não fez qualquer alusão à continência, motivo pelo qual, por óbvio, não houve a manifestação do douto Juízo da execução no particular.

Logo, não é possível, em sede de agravo de petição, trazer a debate matéria que não integrou a sentença agravada, daí porque deixo de examinar o recurso quanto à continência, passando, a seguir, a analisar as alegações recursais de litispendência que ensejariam, ao ver do agravante, a extinção da execução sem resolução de mérito.

Ressalto, ainda, que as alegações pertinentes à impossibilidade de levantamento dos valores incontroversos serão analisadas em seguida, por serem pertinentes ao mérito.

Passa-se ao exame da alegação de litispendência.

O presente feito trata-se de ação de execução definitiva parcial, decorrente do processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019, o qual, por sua vez, constituiu-se em ação de liquidação individual de título coletivo em face do BANCO DA AMAZÔNIA S/A. - BASA, oriunda da ação coletiva Processo nº 0001238-28.2015.5.08.0019, este último transitado em julgado.

O processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019 encontra-se pendente de julgamento do recurso de revista interposto pelo ora agravante.

Todavia, as agravadas ressaltam que visam, pelo presente feito, tão somente, o recebimento imediato do seu crédito incontroverso, pois os cálculos homologados pelo Juízo da execução transitaram em julgado em relação ao BASA, uma vez que foram elas que interpuseram o agravo de petição no processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019, do qual fui, inclusive, Relatora.

Requerem, considerando que o juízo está garantido (documento de ID 9c45ce2), a liberação imediata do crédito incontroverso, devendo a quantia recebida ser abatida dos valores globais devidos no âmbito da execução, Processo nº. 0000761-7.2018.5.08.0019, mediante o traslado ao processo de execução principal, do alvará emitido nestes autos e dos respectivos comprovantes de levantamento.

Concluído o efetivo recebimento dos valores incontroversos e o decorrente tranlado documental, pugnam pela extinção da presente ação, com resolução de mérito.

Examinando-se o feito, constata-se que, elaborados os cálculos de ID 8fe70e7, deles o executado teve ciência (ID 27fadca), havendo apresentado a impugnação de ID db9d919, sobre a qual as exequentes se manifestaram (ID db9d919).

A MM. Vara, na sentença de impugnação aos cálculos de ID 11a8a2a, rejeitou a preliminar de litispendência e, no mérito, julgou-a parcialmente procedente, determinando o refazimento da conta de liquidação, para que sejam observadas as quantidades de horas extras constantes dos cálculos de liquidação que transitaram em julgado em desfavor do executado, no processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019.

Assim como concluiu a MM. Vara, verifica-se que, em que pese a interposição de recurso de revista, no processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019, pelo BANCO DA AMAZÔNA S/A., a presente ação refere-se à execução definitiva, da decisão transitada em julgado, naquele processo, em relação ao executado.

Constata-se que, no processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019, foi proferida a sentença em embargos à execução de ID c5c5817), contra a qual as exequentes opuseram embargos de declaração.

O MM. Juízo da execução, na sentença de ID b4153d4, após acolher, em parte, os embargos de declaração, homologou os cálculos de liquidação constantes das planilhas que a integram, de IDs 4a00736, 99e75eb e 581f279 deste processo, contra a qual o ora agravante não se insurgiu, pois quem interpôs agravo de petição foram as ora agravadas (IDs 77678b4 e f3c8615).

Por assim ser, operou-se a coisa julgada parcial do processo em relação ao agravante, reportando-me, no particular, ao disposto no artigo 523 do CPC. Portanto, o trânsito em julgado do capítulo incontroverso da sentença admite seu cumprimento definitivo, nos termos do estatuído no artigo 356, § 4º do mesmo diploma legal.

Rejeito, por conseguinte, a preliminar de litispendência e nego provimento ao recurso no particular.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA IMPOSSIBILIDADE DE LEVANTAMENTO DE VALOR INCONTROVERSO

O BANCO DA AMAZÔNIA S/A. interpõe o agravo de petição de ID b42d203, pugnando pela reforma da sentença de impugnação aos cálculos acima referida.

Conforme exposto na seção anterior, em conjunto com as alegações recursais referentes à extinção do processo sem resolução do mérito, afirma o agravante que o pedido de levantamento de valores incontroversos formulado na presente ação poderia ter sido realizado na ação nº 0000761-97.2018.5.08.0019 e que, como este feito se encontra em grau de recurso, as agravadas estariam se utilizando de uma nova via processual para o obter.

Reportou-se, ainda, às dificuldades, tanto do executado, quanto do Juízo da execução em relação ao abatimento da dívida em autos apartados, bem como do caráter de "aventura" da presente ação.

Concluiu que, além do tumulto que a liberação de qualquer valor irá causar, igualmente não pode ser deferida, diante da continência.

A MM. Vara, na sentença de ID 11a8a2a, rejeitou a preliminar de litispendência e, no mérito, julgou-a parcialmente procedente, determinando, apenas, o refazimento

da conta de liquidação, para que sejam observadas as quantidades de horas extras constantes dos cálculos de liquidação que transitaram em julgado em desfavor do executado, no processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019.

Portanto, não houve exame acerca do pedido de liberação dos valores, nem sobre a forma de sua operacionalização. As exequentes, inclusive, ao se manifestarem sobre os cálculos, reiteraram o requerimento, pugnando pela imediata liberação dos valores indicados na petição, o qual não foi analisado pelo douto Juízo da execução, tendo em vista a impugnação aos cálculos apresentada pelo executado.

Por assim ser, não há como se decidir sobre a matéria trazida a debate, em sede de agravo de petição, pois ela não integrou a sentença agravada.

Nego, pois, provimento ao agravo de petição do executado.

Com base na mesma fundamentação, deixa-se de enfrentar o requerimento formulado, em contrarrazões, pelas exequentes de ID 0fd0380 - Pág. 6, quanto à determinação de imediata liberação dos valores incontroversos.

Recurso improvido.

2.3.2 DA INDEVIDA COMINAÇÃO DE CUSTAS DE CONHECIMENTO

O BANCO DA AMAZÔNIA S/A. afirma que o valor a título de custas, constante dos cálculos de liquidação, seria excessivo, reportando-se ao disposto no artigo 789-A da CLT, bem como à tabela a ser aplicada, ao executado, conforme os atos praticados na execução.

Após discorrer sobre a matéria, afirma que, tendo em vista a sentença proferida em impugnação aos cálculos, seria devido o valor de R$55,35.

Conforme anteriormente exposto, o presente feito trata-se de ação de execução definitiva parcial, decorrente do processo nº 0000761-97.2018.5.08.0019, o qual, por sua vez, constituiu-se em ação de liquidação individual de título coletivo em face do BANCO DA AMAZÔNIA S/A. - BASA, oriunda da ação coletiva Processo nº 0001238-28.2015.5.08.0019, este último transitado em julgado.

As agravadas ressaltaram que visam, nesta ação, tão somente, o recebimento imediato dos valores incontroversos.

Conforme as próprias exequentes reconhecem, em contrarrazões, não se está diante de execução autônoma, mas apenas de execução dos valores incontroversos da execução individual definitiva n. 0000761-97.2018.5.08.0019.

Compulsando os autos, verifica-se que as custas foram apuradas, como as de conhecimento, no percentual de 2% sobre o valor da execução, perfazendo um total de R$7.161,46 (planilha de ID 7361a59 - Pág. 1).

Não há como prover o recurso pois a ação de execução individual de sentença coletiva é atípica, na medida em que somente nela há a fixação da condenação para cada um dos beneficiários, de modo que as custas cobradas na ação coletiva genérica não afastam as devidas quando da individualização.

Por assim ser, nego provimento ao apelo.

2.3.3 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O executado, após se reportar ao disposto nos artigos 791-A da CLT e 85 do CPC e tecer considerações sobre o tema, requer "que esse Juízo dê cumprimento

ao texto legal fixando honorários advocatícios em favor dos patronos do Banco da Amazonia" (sic, ID b42d203 - Pág. 12).

Faz-se ver que a MM. Vara não acolheu a impugnação aos cálculos apresentada pelo agravante, ao fundamento de que a conta de liquidação, quanto à verba de honorários advocatícios, foi elaborada em consonância com a decisão transitada em julgado (ID 11a8a2a - Pág. 3).

Além de me reportar ao decidido pelo douto Juízo da execução, destaca-se, conforme a fundamentação anteriormente, ter sido mantida a sentença, motivo pelo qual não há se falar em condenação das agravadas ao pagamento a verba de honorários advocatícios.

Agravo de petição improvido.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição do executado e das contrarrazões das exequentes. Rejeito a preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito, por litispendência, à falta de amparo legal. No mérito, nego-lhe provimento, mantendo a sentença em todos os seus termos, inclusive quanto às custas, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO E. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXECUTADO E DAS CONTRARRAZÕES DAS EXEQUENTES. SEM DIVERGÊNCIA, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, POR LITISPENDÊNCIA, À FALTA DE AMPARO LEGAL. NO MÉRITO, UNANIMEMENTE, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO, MANTENDO A SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 28 de julho de 2020. (Publicado em 03/08/2020)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY, Relatora.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. BEM IMÓVEL DE TERCEIRO. POSSE OBTIDA EM MOMENTO ANTERIOR AO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA DAS HIPÓTESES DO ART. 792 DO CPC.

PROCESSO nº 0000119-71.2020.5.08.0208 (AP)
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

AGRAVANTES: **ALESSANDRO DE JESUS UCHOA DE BRITO**
SAMILE SIMOES ALCOLUMBRE DE BRITO
Advogado: Dr. Edinaldo Fernandes Melo

AGRAVADOS: **AFONSO SILVA DE PAULA**
Advogado: Dr. Jonas Diego Nascimento Sousa
ICON - INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL LTDA
Advogado: Dr. Rogerio de Castro Teixeira

Ementa
AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. BEM IMÓVEL DE TERCEIRO. POSSE OBTIDA EM MOMENTO ANTERIOR AO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA DAS HIPÓTESES DO ART. 792 DO CPC. A obtenção da posse, de boa fé, em momento anterior ao ajuizamento da ação, afasta a ocorrência de uma das hipóteses previstas no art. 792 do CPC, configuradoras da existência de fraude à execução, não subsistindo a penhora sobre bem de terceiro estranho à lide.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE PETIÇÃO**, oriundos da **MERITÍSSIMA QUINTA VARA DO TRABALHO DE MACAPÁ,** onde figuram as partes acima mencionadas.

OMISSIS.

Fundamentação

Conheço do agravo, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

Os agravantes insurgem-se contra a r. decisão de primeiro grau, que rejeitou os seus embargos de terceiro e manteve a penhora sobre o bem imóvel constrito no processo principal, em que os agravados litigam entre si.

Vejamos os fatos dos autos.

Os embargantes-agravantes alegaram, ao opor os presentes embargos, que adquiriram, a título oneroso, em 2005, o imóvel, alvo de constrição, antes da propositura da ação principal.

De acordo com o que consta nos autos (Id 52150be), foi celebrado em 01/02/2005 o Contrato Particular de Compromisso de Venda e Compra, no qual constam as condições do ajuste, onde se pode observar o reconhecimento de firma em cartório com a mesma data da celebração do contrato acima apontado.

Referida transação ocorreu bem antes da propositura da reclamação trabalhista, o que descaracteriza qualquer indício de fraude à execução.

Referido bem imóvel, também consta como pertencente aos agravantes-embargantes, conforme se verifica da Declaração de IR juntada (Id 74fca2c).

Não obstante a necessidade do registro do bem em cartório de imóveis, enfatizo o entendimento da jurisprudência, no sentido de reconhecer a validade do negócio, independente de tal formalidade.

Nesse sentido, a Súmula nº 84, do C. STJ, dispõe:

"**É admissível a oposição de embargos de terceiro fundados em alegação de posse advinda do compromisso de compra e venda de imóvel, ainda que desprovido do registro**".

O reconhecimento de fraude à execução depende de que, à época da alienação do bem, houvesse demanda judicial contra o devedor e que pudesse provocar sua insolvência. A prova de que a demanda seria capaz de reduzir o agente à insolvência não pode ser exigida do terceiro embargante, que não tem acesso a informações sobre a situação geral do devedor, mormente considerando-se a celebração do negócio em data deveras distante das ações executórias.

É certo que a teor do art. 1.245 do Código Civil, a transcrição no registro de imóveis é uma solenidade indispensável para que o negócio jurídico relativo à transmissão de bens imóveis tenha plena eficácia.

Embora a lei não ampare o chamado "contrato de gaveta", a aplicação do direito não se resume à interpretação fria e literal dos preceitos legais, devendo o magistrado avaliar o caso concreto de modo a aplicar o direito sem dissociá-lo dos ideais de justiça.

No caso em exame, como se infere pelas razões expostas anteriormente, não subsiste a penhora lavrada sobre o imóvel adquirido pelos terceiros embargantes, uma vez evidenciada a posse de boa-fé e a inexistência de fraude à execução.

A boa fé, em regra, se presume. No caso dos presentes autos, pelas evidências trazidas pelos embargantes/agravantes, restou demonstrada sua boa fé e lealdade, ou seja, uma conduta sem intenção de lesar terceiros ou descumprir o compromisso ou a obrigação assumida na realização do negócio jurídico a título oneroso que teve por objeto a aquisição de bem imóvel. Nem mesmo eventual *consilium fraudis* restou configurado.

Neste sentido, o C. TST:

> "**RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC/15. HISPÓTESE DE RESCINDIBILIDADE INSCULPIDA NO ART. 966, V, DO CPC/15. PENHORA EFETIVADA SOBRE BEM IMÓVEL ADQUIRIDO PELO TERCEIRO EMBARGANTE, MEDIANTE CONTRATO DE COMPRA E VENDA, ANTERIORMENTE AO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, AINDA QUE SEM REGISTRO. VIOLAÇÃO DO ART. 674, §1º, DO CPC/15. EMBARGOS DE TERCEIRO. CABIMENTO. CORTE RESCISÓRIO DEVIDO.** Funda-se a ação rescisória na violação do art. 674, §1º, do CPC/15, haja vista que o bem imóvel penhorado na execução promovida pela primeira ré foi objeto de negociação entre o autor, o segundo réu e sua esposa - terceira ré, como comprova o contrato particular de compra e venda, com

> firma reconhecida em cartório. No feito matriz, o autor ingressou com embargos de terceiro, julgados improcedentes ao único fundamento de que o embargante não seria proprietário, porque a transferência da propriedade apenas se corporifica com o registro formal do título translativo no cartório competente, nos termos do art. 1.245, §1º, do Código Civil. O acórdão rescindendo, em que se negou provimento ao agravo de petição, manteve o mesmo entendimento. Há que se ter cautela na interpretação fria e literal da lei, sob pena de haver o indesejável desvirtuamento do verdadeiro propósito do legislador. No caso concreto, existe a evidência inconteste de que o imóvel foi vendido pela terceira e segundo réus ao autor, adquirente de boa fé (destaque-se que nem mesmo se controverte quanto à existência de fraude à execução), em 2009, muito antes da ação trabalhista ajuizada pela primeira ré. Não se dissente, ainda, que os réus em momento algum se insurgiram no presente feito em sentido contrário, apesar de regularmente intimados, assim como não se controverteu quanto à regularidade da venda na ação principal. Os embargos de terceiro encontram previsão no art. 674, §1º, do CPC/15 que se amolda à hipótese dos autos, como prerrogativa jurídica autônoma e defensiva de que dispõem aqueles que, não sendo parte no feito, objetivam a liberação ou não alienação do bem constrito. A Súmula nº 84 do STJ, também referida pelo autor, conquanto não traga em si força rescisória, conforme OJ nº 25 desta SBDI-2, alicerça o provimento do recurso ordinário rumo à desconstituição do acórdão que negou provimento ao agravo de petição, ao dispor que "é admissível a oposição de embargos de terceiro fundados em alegação de posse advinda do compromisso de compra e venda de imóvel, ainda que desprovido do registro". O juízo rescindendo, limitando-se ao fundamento de que o embargante não seria o verdadeiro proprietário do imóvel - porque não havia prova do registro do título translativo no cartório de Registro de Imóveis - e que, por isso, seriam inadmissíveis os embargos de terceiro manejados, decidiu em flagrante violação do art. 674, §1º, do CPC/15, o que enseja o corte rescisório, nos moldes do art. 966, V, do CPC/15. Precedente desta c. Subseção. Recurso ordinário conhecido e provido." RO-542-78.2017.5.08.0000. Relat. Ministro Alexandre Agra Belmonte.

Por tais fundamentos, dou provimento ao apelo para determinar a desconstituição da penhora sobre o bem imóvel.

Prejudicada a apreciação dos demais pontos suscitados pelos agravantes, ante a evidente perda do objeto.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, dou-lhe provimento para desconstituir

a penhora sobre o bem imóvel descrito nos autos, sob o Id 564214b. Tudo conforme os fundamentos.

Acórdão
ISTO POSTO,
ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO AO AGRAVO, PARA DESCONSTITUIR A PENHORA SOBRE O BEM IMÓVEL DESCRITO NOS AUTOS, SOB O ID 564214B. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 18 de agosto de 2020. (Publicado em 26/08/2020)
ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE BEM MÓVEL. IMPOSSIBILIDADE DA CONSTRIÇÃO DE VEÍCULO ALIENADO FIDUCIARIAMENTE.

PROCESSO nº 0001561-92.2017.5.08.0009 (AP)
RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

AGRAVANTE: **VALDENILTON SILVA AGUIAR**
Advogado: Abelardo da Silva Cardoso

AGRAVADOS: **COCAIS DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA**
P R DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS E ALIMENTOS LTDA
ADOLFO COUTINHO DA SILVA
GIVANILDO MONTEIRO DIAS
EDUARDO JOSE LINS BELEM
MARINALDO ROSENDO DE ALBUQUERQUE
Advogados: Fabio da Costa e Silva de Matos Paiva, Fernanda Amarante Torres Bandeira Coutinho e Henrique Nobrega Goes

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE BEM MÓVEL. IMPOSSIBILIDADE DA CONSTRIÇÃO DE VEÍCULO ALIENADO FIDUCIARIAMENTE. Não deve persistir a constrição judicial do bem móvel, pois trata-se de contrato

de alienação fiduciária no qual a propriedade do bem alienado fiduciariamente permanece na com o credor fiduciário, pelo que não poderá ser objeto de penhora para garantir dívida trabalhista. Em verdade, o bem não integra o patrimônio da devedora. Recurso improvido.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos eletrônicos de agravo de petição, provenientes da MM. 9ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do agravo de petição, eis que atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

MANUTENÇÃO DE CONSTITUIÇÃO DE PENHORA

O agravante não se conforma com o levantamento de constrição judicial sobre veículos bloqueados no RENAJUD, em decorrência da condição de credora fiduciária da instituição financeira, terceira interessada. Quer a aplicação do princípio do adimplemento substancial do crédito fiduciário. Argumenta que sua tese tem como base a boa-fé objetiva, a função social dos contratos, a contenção do abuso de direito e o enriquecimento sem causa.

Esclarece que houve o adimplemento de mais de 60% do contrato de alienação fiduciária, a alcançar ao menos mais de 60% dos veículos constritos, e não o total como fez o D. Juízo da execução para desonerá-los. Ou seja, afirma que deixou de ser avaliado o grau de "descumprimento" da obrigação em toda sua extensão, e não de maneira isolada, em relação a cada veículo alienado, mas tão somente com base na literalidade do texto da instituição financeira, terceira interessada, informando o número de prestações faltantes, esquecendo-se que mais de 60% do contrato em questão, como reconhecem, já foram quitados, a não importar na devolução dos veículos ao credor fiduciário, mas sim de o sub-rogar no eventual produto - como seria o certo.

Analiso.

Assim decidiu o D. Juiz da execução, ID 541a2c0:

> A teoria do inadimplemento substancial, porque não prevista em Lei, necessita de marcos doutrinários e jurisprudenciais para fins de acolhimento. Nessa linha, destaco os REsp 1.581.505 /SC e REsp 76.362/MT, os quais, para além do critério matemático de inadimplemento não superior a 30%, também tratam da premissa do decaimento mínimo.
>
> No caso presente, em vista dos documentos juntados pelo banco, percebo que os parâmetros para fins de aplicação da teoria

> suso mencionada não foram verificados, pelo que a constrição judicial se mostra incorreta, conforme documentos juntados por meio da petição de ID ab3f332.
>
> Assim sendo, determino que a secretaria da Vara promova a retirada da restrição dos veículos bloqueados nestes autos junto ao RENAJUD de cuja propriedade pertença ao Banco que peticionou sob o ID 383efdd.

Pois bem.

A tradição se refere apenas a posse do bem, ou seja, não pode ser passada a propriedade sem a quitação total, o adimplemento do contrato.

O art. 835, XIII, do NCPC permite a penhora apenas dos direitos futuros do devedor sobre o bem alienado fiduciariamente ou, como na hipótese presente, gravado com reserva de domínio.

Assim, não deve persistir a constrição judicial do bem móvel, pois se trata de contratos de alienação fiduciária nos quais esta E. 3ª Turma não tem permitido a penhora.

A E. 3ª Turma tem firmado entendimento no sentido de que o bem alienado continua integrando o patrimônio do credor fiduciário, e, por tal motivo, considera inviável a respectiva penhora para a garantia de dívida trabalhista do devedor fiduciário, consoante se verifica dos autos do Processo nº 0000039-25.2016.5.08.0119 e nº 0001160-50.2014.5.08.0122, dentre outros.

Em verdade, o bem não integra o patrimônio da devedora na ação vinculada.

Nos contratos com alienação fiduciária em garantia o desdobramento da posse e a possibilidade de busca e apreensão do bem são inerentes ao próprio contrato. A transferência da posse direta a terceiros deve ser precedida de autorização porque modifica a essência do contrato, bem como a garantia do credor fiduciário.

Portanto, quando o bem, garantia da dívida, é transferido a terceiro pelo devedor fiduciante, sem consentimento do credor fiduciário, deve a apreensão do bem pelo terceiro ser considerada como ato clandestino, por ser praticado às ocultas de quem se interessaria pela recuperação do bem.

No REsp 686.932, a E. Primeira Turma do STJ concluiu que o registro do contrato de alienação fiduciária no Cartório de Títulos e Documentos, previsto na Lei de Registros Públicos, não oferece condição para a transferência da propriedade do bem. O relator, Ministro Luiz Fux, destacou a eficácia do registro no licenciamento do veículo, considerando-o mais eficaz do que a mera anotação no Cartório de Títulos e Documentos. Além disso, o Ministro ressalvou que a exigência de registro em Cartório do contrato de alienação fiduciária não é requisito de validade do negócio jurídico. Para as partes signatárias, o acordo entre as partes é perfeito e plenamente válido, independentemente do registro, que, se ausente, traz como única consequência a ineficácia do contrato perante o terceiro de boa-fé.

De igual forma se dá a cláusula de reserva de domínio. Sua única consequência é a ineficácia do contrato perante o terceiro de boa-fé.

Além disso deve-se ter em conta a vedação do enriquecimento ilícito e suas consequências previstas no art. 475 do Código Civil, que diz: "A parte lesada pelo inadimplemento pode pedir a resolução do contrato, se não preferir exigir-lhe o cumprimento, cabendo, em qualquer dos casos, indenização por perdas e danos".

Ou seja, o Judiciário a pretexto de resolver um caso, criará um outro de extrema ou maior gravidade.

De igual forma, o Colendo TST, majoritariamente, tem considerado que o bem alienado continua integrando o patrimônio do credor fiduciário, circunstância que inviabiliza a sua penhora para a garantia de dívida trabalhista do devedor fiduciário. Nesse sentido é o entendimento consubstanciado na primeira parte da OJ 226 da SBDI1 do Colendo TST.

Ora, se o devedor fiduciário não é detentor da propriedade do bem, não há como penhorá-lo, exceto se o credor fiduciário fosse também parte devedora do mesmo negócio jurídico.

Concluo, então, que o bem constrito objeto desta ação não pertence ao patrimônio da Empresa executada nos autos.

Ante o exposto, nego provimento ao agravo de petição. Tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO; NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDA A DES. MARIA VALQUIRIA NORAT COELHO, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER INTEGRALMENTE A R. DECISÃO DE PRIMEIRO GRAU. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. REGISTRAR QUE FICAM PRESQUESTIONADAS TODAS AS MATÉRIAS SUSCITADAS PELAS PARTES.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 08 de julho de 2020. (Publicado em 10/07/2020)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO, Relator.

Voto do(a) Des(a). MARIA VALQUIRIA NORAT COELHO / Gab. Des. Maria Valquiria

Consoante venho me manifestando por diversas vezes, penso que é possível penhora o crédito existente sobre o bem penhorado, principalmente como neste caso, em que mais de 60% do veículo já foi pago. Em tal hipótese, fica apenas registrado o gravame e, caso o credor fiduciário aliene o bem, colocaria à disposição do Juízo da execução a quantia sobejante.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 581 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS COOBRIGADOS.

PROCESSO nº 0001316-96.2017.5.08.0101 (AP)
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

AGRAVANTE: **NIELSON CORREA PANTOJA**
Doutora Vilma Aparecida De Souza Chavaglia

AGRAVADO: **SERVI SAN VIGILANCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA**
Doutor Tarcisio Angelo Rocha Tavares

AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 581 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS COOBRIGADOS. A recuperação judicial da executada não impede o prosseguimento da execução em face dos sócios, fiadores e coobrigados em geral, conforme súmula nº 581 do STJ. Recurso, provido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Petição, oriundos da 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba, em que são partes, como agravante e agravado, as acima identificadas.

OMISSIS.

FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Insurge-se o agravante em face da decisão que indeferiu seu pedido de desconsideração da personalidade jurídica da executada.

Alega que a recuperação judicial não impede a desconsideração da personalidade jurídica para que os bens dos sócios respondam pela dívida trabalhista.

Constou no despacho de fl. 388:

> "A desconsideração da personalidade jurídica da executada é utilizada somente após o fiel cumprimento do título executivo, ou seja, se infrutífera a execução em face da devedora principal. A *disregard doctrine* foi criada no interesse do credor para garantir a efetividade do processo, mas, inequivocamente, trata-se de procedimento extraordinário, que somente há de ser utilizado se exaurida a execução ordinária em face da devedora indicada no título executivo.

> Diante disso, indefiro o requerimento de desconsideração da personalidade jurídica da executada, eis que inoportuno o momento processual.
>
> Considerando que a empresa executada encontra-se em processo de recuperação judicial junto à 3ª Vara Cível da Comarca de Teresina - PI (processo nº 0808677-83.2017.8.18.0140); e considerando que cabe ao credor a habilitação de seus créditos perante o Administrador Judicial da Empresa em Recuperação Judicial, conforme disposto no artigo 1º do Provimento CGJT n.º001/2012: Determino a expedição de certidão de habilitação de crédito para que o exequente/credor providencie a habilitação de seu crédito perante o Administrador Judicial da empresa executada em Recuperação Judicial"

A recuperação judicial da executada foi deferida pela 3ª Vara Cível de Teresina em 21/09/2017, conforme consta na decisão de fls. 178/181.

Ainda que a executada esteja sujeita a processo de recuperação judicial, inexiste qualquer óbice para o prosseguimento da execução nesta Justiça do Trabalho.

Registre-se também que o prazo de legal de 180 dias (para a suspensão da execução) já foi, a muito, ultrapassado (artigo 6º. §4º, da Lei 11.101/05).

Questão a dirimir é se é possível o prosseguimento da execução em face de sócios da executada.

Com efeito, os bens dos sócios estão livres e desimpedidos para responderem pelos créditos trabalhistas, mediante a desconsideração da personalidade jurídica da executada, uma vez que não estão afetados junto ao Juízo universal.

Sob essa perspectiva, dispõe a Súmula nº 581 do STJ: "A recuperação judicial do devedor principal não impede o prosseguimento das ações e execuções ajuizadas contra terceiros devedores solidários ou coobrigados em geral, por garantia cambial, real ou fidejussória".

> No mesmo sentido, julgado proferido pelo Desembargador Marcus Maia:
>
> "(...)
>
> Primeiro, porque a mencionada Consolidação, que deve ser seguida, sobretudo porque orienta os juízes do trabalho a adotar regras uniformes para processos em que a reclamada esteja em recuperação judicial, até porque baseada nas normas existentes na legislação processual, define, art. 115, que a expedição da certidão somente será fixada caso não existam outras medidas destinadas a cobrar o crédito do exequente, ou seja, a expedição da certidão será o último passo que o juiz trabalhista dará para perseguição do cumprimento da obrigação de pagar, isso se não for possível direcionar a execução para os sócios e/ou empresas integrantes do mesmo grupo econômico, o que me pareceu, também, ser suficiente para reconhecer a decisão agravada como decisão mesmo e não como mero despacho ordinatório, pois, pela orientação existente na Consolidação dos Provimentos, esse caminho seria o único a ser adotado pelo juízo da execução.

> O que a exequente pretende é que antes da expedição da certidão, repito e insisto, o último passo a ser dado para satisfação do crédito do reclamante, o juízo tome outras providências, o que me parece correto reconhecer, sobretudo para direcionar a execução em face dos sócios da executada, o que, ao meu juízo, até dispensaria a instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica da executada, sobretudo porque a própria lei já assegura a possibilidade do sócio responder pelo pagamento da sociedade que integre.
>
> Por fim, observo que o prazo de 180 dias como fixado pela lei 11101/2005, mesmo depois de findo, não autoriza o prosseguimento da execução no juízo trabalhista com o intuito de aqui ser quitado o crédito do reclamante, haja vista que o pagamento será sempre feito no juízo da recuperação, salvo existindo outros meios de cobrar esse crédito que não da devedora originária.
>
> Assim, dou provimento ao agravo de petição para, reformando a decisão agravada, determinar seja examinado o pedido formulado pela exequente, de direcionamento da execução para os sócios da executada, em consequência, mandar obstar a expedição da certidão de crédito para habilitação no juízo da recuperação." (PROCESSO nº 0000370-56.2019.5.08.0004, julgado em 25/06/2020, Relator: Desembargador Marcus Maia).

Com estes fundamentos, reforma-se a decisão para determinar a instauração do Incidente de Desconsideração da Pessoa Jurídica.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe parcial provimento para determinar a instauração do Incidente de Desconsideração da Pessoa Jurídica, conforme os fundamentos.

CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA DETERMINAR A INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA, CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de agosto de 2020. (Publicado em 02/09/2020)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

****

AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. INDEFERIMENTO LIMINAR. SOBRESTAMENTO PARCIAL DO PROCESSO TRABALHISTA

ACÓRDÃO TRT-8ª/PLENO/AG/MS 0000147-81.2020.5.08.0000
RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

AGRAVANTE: **BELÉM BIOENERGIA BRASIL S/A**
Advogados: Drª. Amanda Oliveira Guimarães

AGRAVADO: **DESEMBARGADOR DO TRABALHO FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA**

LITISCONSORTE: **JOSÉ RIVALDO SOUSA DA SILVA**

AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. INDEFERIMENTO LIMINAR. SOBRESTAMENTO PARCIAL DO PROCESSO TRABALHISTA.

I - Se o impetrante não demonstra, de pronto, o alegado direito líquido e certo, a petição inicial do Mandado de Segurança deve ser liminarmente indeferida (art. 10, da Lei nº 12.016, de 07.08.2009).

II - A existência de recurso próprio para atacar a decisão impetrada, ou seja, agravo regimental (art. 35, V, do Regimento Interno do E. TRT-8ª Região), torna incabível a ação mandamental, dado que se trata de despacho proferido pelo ilustre Desembargador Relator, em processo de sua competência, no âmbito do recurso ordinário.

III - Admitir-se-ia, em tese, a utilização de reclamação correcional, se acaso cabível, em face da r. decisão proferida pelo Excelentíssimo Desembargador relator, que, em sede de recurso ordinário perante este E. Tribunal Regional do Trabalho, determinou o sobrestamento parcial do processo da ação trabalhista, haja vista a r. decisão proferida na esfera do Excelso Tribunal Federal, sob a relatoria do Excelentíssimo Senhor Ministro Gilmar Mendes, no Processo em fase de Recurso Extraordinário, com Agravo nº 1.121.633, onde foi reconhecida repercussão geral e determinada a suspensão dos processos que versem sobre a possibilidade de prevalência da negociação coletiva, daí o descabimento da ação mandamental, por mais este fundamento, uma vez que contra as decisões da Egrégia Corregedoria cabe agravo regimental, à luz do

art. 709, § 1º, da CLT (Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST).
IV - Agravo Regimental desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo regimental, em que são partes, como agravante, **BELÉM BIOENERGIA BRASIL S/A**, e, como agravado, o **DESEMBARGADOR DO TRABALHO FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do agravo regimental, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

A agravante, por sua ilustre procuradora, interpôs *agravo regimental*, sob Id. 87bb1db, contra a decisão desta Relatoria (Id. 77cf728), que indeferiu liminarmente a petição inicial da ação mandamental, porque incabível na espécie, com apoio nos arts. 5º, II, e 10, da Lei nº 12.016/2009, e Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST, pois não demonstrado o alegado direito líquido e certo.

Alega, em suma, que "como bem dedilhado no decorrer do Mandando de Segurança, observamos que o *mandamus* foi impetrado contra um decisão interlocutória que visava resolver uma questão incidente. Portanto, é uníssono o entendimento de que não cabe recurso de decisão interlocutória, fato é que tal matéria vem insculpida no próprio ***art. 893, § 1º, da CLT***. O princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias, insculpido no artigo supra, não deixa margem para dúvidas quanto a ausência de possibilidade de manejo de recurso em situações similares" (Id. 87bb1db - Pág. 5).

Relata os fatos que ensejaram a impetração do MS 0000147-81.2020.5.08.0000.

Enfatiza que "como se observa da leitura do Regimento Interno, não consta no rol de cabimento de Agravo Regimental a hipótese de manejo em caso de decisão interlocutória. [...] Ocorre que a Ação Correicional não possui natureza de recurso, a Reclamação Correicional não é recurso *stricto sensu* ou ação autônoma, mas uma ação incidental que se insere no direito constitucional de petição previsto no artigo 5º., inc. XXXIV, da atual Carta Política" (Id. 87bb1db - Pág. 6).

Examino.

Não assiste razão à agravante.

Transcrevo trechos da decisão agravada, a fim de melhor evidenciar a matéria questionada nos presentes autos:

> VI - A impetrante figura como reclamada, nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0001111-88.2018.5.08.0115, movida pelo litisconsorte (JOSÉ RIVALDO SOUSA DA SILVA), a qual foi julgada procedente, em parte, pelo MM. Juízo da Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, os valores apurados, a título de adicional de insalubridade no grau médio (20%) e reflexos e indenização a título de horas *in itinere* (Id. c0153c3).

VII - Em face da r. sentença de conhecimento, ambas as partes interpuseram recurso ordinário, que foram distribuídos ao Exmº Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, na qualidade de Relator.

VIII - O Exmº Desembargador Relator, em despacho de Id. b3fa549 (ato impetrado), decidiu:

DESPACHO

Aplica-se ao presente processo a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, com relatoria do Ministro Gilmar Mendes no processo Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, onde foi reconhecida repercussão geral e determinada a suspensão dos processos que versem sobre a possibilidade de prevalência da negociação coletiva na parcela de horas "*in itinere*".

Neste processo existem outras parcelas que devem ser apreciadas, parcelas estas que não guardam conexão ou prejudicialidade com o tema fixado para ser apreciada em repercussão geral.

Observa-se a existência de princípios que asseguram a razoável duração do processo e a primazia da apreciação do mérito da demanda, consubstanciados nos artigos 4º e 8º do CPC. Nota-se ser dever do julgador zelar pela aplicação do dispositivo que permite ao magistrado a ampla liberdade na condução dos processo (artigo 765 da CLT), igualmente com a finalidade de assegurar a aplicabilidade das normas de natureza principiológica que primam pelo andamento rápido das causas.

Desta forma, nos termos dos dispositivos acima mencionados, bem como pela incidência dos artigo 966, § 3º do CPC, que trata da possibilidade da existência de capítulos da decisão e do artigo 356, § 4º do mesmo diploma legal que versa sobre a possibilidade de cisão do julgamento, liquidação e execução mediante critério do magistrado condutor do processo, determino que o feito retorne à instância de origem e seja autuado novo processo que consistirá exclusivamente da parcela de horas *in itinere*, com reprodução dos documentos e decisões pertinentes, processo este que deverá ser sobrestado, nos termos do artigo 1035, § 5º do CPC.

Após esta autuação o processo não sobrestado deverá retornar à apreciação desta Egrégia Turma para apreciação dos demais pontos do recurso. Dar ciência.

Belém, 25 de outubro de 2019.

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargador do Trabalho

IX - A pretensão da impetrante, nos termos formulados, não pode ser atendida, por via da ação mandamental, pois não

evidenciado o alegado direito líquido e certo apontado pela impetrante.

X - Outrossim, o desiderato da parte autora encontra óbice nos arts. 5º, II, e 10, da Lei nº 12.016, de 07.08.2009, conforme estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST, segundo a qual "*não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível*", pois cabível de *reforma* ***mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido*** a utilização de agravo regimental (art. 35 V, do Regimento Interno do TRT-8ª Região), pois se trata de despacho proferido pelo Desembargador Relator, em processos de sua competência.

XI - Por outro lado, se houve, em tese, algum suposto erro de procedimento, a hipótese poderia comportar, em princípio, reclamação correicional (art. 709, II, da CLT), o que inviabiliza o mandado de segurança, ante o disposto nos arts. 5º, II, e 10, da Lei nº 12.016, de 07.08.2009, e na Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST, antes referidos.

XII - Assim, não demonstrado, de pronto, o alegado direito líquido e certo, a petição inicial do Mandado de Segurança deve ser liminarmente indeferida (art. 10, da Lei nº 12.016, de 07.08.2009).

ANTE O EXPOSTO, indefiro liminarmente a petição inicial da presente ação mandamental, porque **incabível na espécie**, com apoio nos arts. 5º, II, e 10, da Lei nº 12.016/2009, e Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST, conforme os fundamentos.

Custas, pela impetrante, de R$20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor dado à causa de R$1.000,00 (um mil reais).

Como ressaltado na decisão agravada (Id. 77cf728), a pretensão do ora agravante encontra óbice nos arts. 5º, II, e 10, da Lei nº 12.016, de 07.08.2009, conforme estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST, segundo a qual "*não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido*", pois cabível, em tese, o manejo de **agravo regimental** (art. 35, V, do Regimento Interno do E. TRT-8ª Região), dado que se trata de despacho proferido pelo ilustre Desembargador Relator, em processo de sua competência, no âmbito do recurso ordinário.

Admitir-se-ia, em tese, a utilização de reclamação correcional, se acaso cabível, em face da r. decisão proferida pelo Excelentíssimo Desembargador relator, que, em sede de recurso ordinário perante este E. Tribunal Regional do Trabalho, determinou o sobrestamento parcial do processo da ação trabalhista, haja vista a r. decisão proferida na esfera do Excelso Supremo Tribunal Federal, sob a relatoria do Excelentíssimo Senhor Ministro Gilmar Mendes, no Processo em fase de Recurso Extraordinário, com Agravo nº 1.121.633, onde foi reconhecida repercussão geral e determinada a suspensão dos processos que versem sobre a possibilidade de prevalência da negociação coletiva, daí o descabimento da ação mandamental, por mais este fundamento, uma

vez que contra as decisões da Egrégia Corregedoria cabe agravo regimental, à luz do art. 709, § 1º, da CLT (Orientação Jurisprudencial nº 92, da SDI-2, do C. TST).

Ademais, no presente caso, não se trata da hipótese de mandado de segurança, pois inexiste direito líquido e certo a ser resguardado pelo presente *writ.*

A existência de recurso próprio para atacar a decisão impetrada (art. 35, V, do Regimento Interno do TRT-8ª Região) torna inadmissível o mandado de segurança contra decisão do nobre Desembargador relator do recurso ordinário nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0001111-88.2018.5.08.0115, consoante acima indicado.

A expressão "*quando não for o caso*", prevista no art. 10 da Lei nº 12.016 /2009, diz respeito ao cabimento do Mandado de Segurança em conformidade com seus pressupostos constitucionais, dentre os quais *a certeza e a liquidez do direito*, que deve ser prontamente demonstrado na impetração do *mandamus*, o que não ocorre no caso dos autos.

Outrossim, as razões expostas pelo agravante, em seu apelo, não são capazes de infirmar a decisão agravada, cujos termos ratifico integralmente.

Por conseguinte, **nego provimento** ao agravo regimental e confirmo a decisão agravada, que indeferiu a petição inicial do *mandamus*.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo regimental; e, no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a decisão agravada, conforme os fundamentos. Transitada em julgado a decisão e não havendo pendências, arquivem-se os autos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO do Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, por unanimidade, em conhecer do agravo regimental; e, no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar r. decisão agravada, conforme os fundamentos. Transitada em julgado a decisão e não havendo pendências, arquivem-se os autos.

Sala de Sessões do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de agosto de 2020. (Publicado em 05/08/2020)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

AMBIENTE HOSPITALAR. INDEFERIMENTO DE TUTELA DE URGÊNCIA PARA DETERMINAR O FORNECIMENTO DE EPIS AOS TRABALHADORES. INOBSERVÂNCIA DAS ESPECIFICIDADES DA NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020. ILEGALIDADE PARCIAL.

PROCESSO TRT/SE II/MSCol 0000305-39.2020.5.08.0000
RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

IMPETRANTE: **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICO DUCHISTA, MASSAGISTA, EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASA DE SAÚDE DO ESTADO DO PARÁ - SINTHOSP**
Dr. Davi Costa Lima

AUTORIDADE COATORA: **EXMA. SRA. JUÍZA DO TRAABALHO DA 12ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM**

LITISCONSORTE: **PRÓ-SAÚDE - ASSOCIACAO BENEFICENTE DE ASSISTENCIA SOCIAL E HOSPITALAR - HOSPITAL REGIONAL DA TRANSAMAZÔNICA**
Dra. Alexsandra Azevedo do Fojo

Ementa
AMBIENTE HOSPITALAR. INDEFERIMENTO DE TUTELA DE URGÊNCIA PARA DETERMINAR O FORNECIMENTO DE EPIS AOS TRABALHADORES. INOBSERVÂNCIA DAS ESPECIFICIDADES DA NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020. ILEGALIDADE PARCIAL. Fere, em parte, direito líquido e certo do impetrante a decisão que lhe negou a tutela de urgência requerida para o fornecimento de equipamentos individuais de segurança aos seus empregados substituídos na ação principal, pelo fato do sindicato não ter observado integralmente as especificidades de cada função, tal como determina a Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, pois, neste caso, estando presentes os requisitos do *fumus boni juris* e do *periculum in mora,* impunha-se deferir-se parcialmente a tutela nos moldes especificados pela sobredita Norma Técnica e não simplesmente se negar, por completo, a tutela protetiva dos trabalhadores, sob pena de violação ao artigo 300 do CPC, e os princípios referentes ao direito à vida, à saúde a à dignidade humana, previstos nos artigos 1º, III, 5º, *caput e 6º, caput*, da CF.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de mandado de segurança, em que são partes, como impetrante, SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICO DUCHISTA, MASSAGISTA, EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASA DE SAÚDE DO ESTADO DO PARÁ - SINTHOSP; como Autoridade Coatora EXMA. SRA. JUÍZA DO TRAABALHO DA 12ª VARA DO

TRABALHO DE BELÉM e, como litisconsorte, PRÓ-SAÚDE - ASSOCIACAO BENEFICENTE DE ASSISTENCIA SOCIAL E HOSPITALAR - HOSPITAL REGIONAL DA TRANSAMAZÔNICA.

OMISSIS.

Fundamentação

Admissibilidade

Admito o mandado de segurança porque atendidos todos os requisitos constitucionais e legais para a sua impetração.

Mérito

Ambiente hospitalar. Fornecimento de EPIs no contexto da Pandemia do Covid 19.

Conforme já se viu, o impetrante questiona decisão proferida nos autos do Processo nº 0000282-57.2020.5.08.0012 que negou a tutela de urgência requerida naqueles autos referente ao fornecimento de EPIs aos trabalhadores substituídos naquela ação coletiva.

Examinando, então, os autos para dirimir a controvérsia, destaco inicialmente que, por força do disposto no artigo 8º, III, da CF, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, tendo ele legitimidade constitucional para questionar judicialmente o empregador acerca do cumprimento, em relação à categoria que representa, de normas atinentes à segurança e medicina do trabalho, mormente em se tratando de fornecimento de EPIS, não sendo de se esperar do Sindicato a prova, desde a inicial, de que não havia o fornecimento de tais equipamentos, como defende o litisconsorte, por se tratar de prova de fato negativo, cabendo, ao revés, ao empregador, diante da denúncia sindical, fazer a prova do fato extintivo do direito dos trabalhadores neste particular, consistente na demonstração efetiva do fornecimento respectivo, nos termos do artigo 373, II, do CPC.

Não bastasse não ser o caso de se exigir do sindicato impetrante a prova de fato negativo, também não cabe lhe exigir prova de fato público e notório, nos termos do artigo 374, I, do CPC, valendo dizer que é pública e notória a falta de equipamentos de proteção no mercado mundial em razão da crise envolvendo a mundial do Covid 19 declarada pela Organização Mundial da Saúde e reconhecida pelo Ministério da Saúde do Brasil. Se há falta de tais equipamentos no mundo desenvolvido, não há dúvidas de que ele também falta no país, sendo tal realidade denunciada diariamente nos meios de comunicação, tornando presumivelmente verdadeira a assertiva constante da ação coletiva principal de que tal circunstância também se reproduz no âmbito hospitalar do litisconsorte.

Por outro lado, os EPIs solicitados pelo sindicato impetrante são aqueles recomendados pela NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020 que traz "*ORIENTAÇÕES PARA SERVIÇOS DE SAÚDE: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE QUE DEVEM SER ADOTADAS DURANTE A ASSISTÊNCIA AOS CASOS SUSPEITOS OU CONFIRMADOS DE INFECÇÃO PELO NOVO CORONAVÍRUS (SARS-CoV-2)*", conforme se infere do ID d60b554.

Se, eventualmente o sindicato deixou de observar determinadas especificações contidas na sobredita norma, tal circunstância não justifica, por si só, o indeferimento do pleito, justificando, quando mundo, o seu deferimento nos termos da norma acima referida.

Passando, então, à análise da referida nota técnica, vê-se que ela versa sobre as medidas a serem adotadas durante a assistência dos pacientes suspeitos ou infectados pelo Covid 19, não tendo se limitado aos profissionais da saúde em sentido estrito, como médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem, tanto que versa sobre os EPIs a serem fornecidos aos profissionais de saúde e aos profissionais de apoio, desde que estejam atuando no bojo da assistência aos pacientes, o que não afasta, quem não seja da área de saúde, mas inclui também todo aquele profissional *a priori,* do hospital que tenha entrado em contato com pacientes na condição versada na nota com o fim de atendê-lo em quaisquer de suas necessidades, seja os da linha de frente, como agentes de portaria, porteiros e recepcionistas, seja os que atuam mais na retaguarda, como auxiliares de serviços gerais, entre os quais copeiras e lavadeiras, ou cargo correlato, pois atuam no trato das instalações, rouparia e provisão alimentícia de pacientes suspeitos e infectados pelo Covid 19, estando, portanto, sujeitos seriamente ao risco de infecção.

A própria nota técnica em questão, no quadro 2 do seu item 4, tratando das recomendações relativas ao Covid 19, ao versar sobre os profissionais de apoio, alude a "*profissionais da higiene e limpeza, nutrição, manutenção, etc"*, o que faz claramente a título exemplificativo, fornecendo, entretanto, parâmetros suficientes para evidenciar que também é aplicável não somente aos substituídos profissionais de saúde (técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem), como também os demais substituídos exercentes das funções de recepcionista e auxiliar de serviços gerais (entre os quais copeira e lavadeira) ou cargo correlato.

Não se pode descurar, entretanto, que o sindicato impetrante, ao formular seu pleito, pretendeu o estabelecimento de obrigações gerais sobre o fornecimento de EPIs para os substituídos na ação principal sem atentar para as especificidades previstas na referida Nota Técnica.

Veja-se que, na figura 2 do item 4 da norma acima mencionada, para os profissionais de saúde, há uma recomendação geral nestes termos:

> "*- higiene das mãos com água e sabonete líquido OU preparação alcoólica a 70%; - óculos de proteção ou protetor facial; - máscara cirúrgica; - avental; - luvas de procedimento - gorro (para procedimentos que geram aerossóis) Observação: os profissionais de saúde deverão utilizar máscaras N95, FFP2, ou equivalente, ao realizar procedimentos geradores de aerossóis como por exemplo, intubação ou aspiração traqueal, ventilação mecânica invasiva e não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, coletas de amostras nasotraqueais."*

Já para os profissionais de apoio (limpeza, nutrição, manutenção, etc), também a recomendação geral é de:

> "*- higiene das mãos frequente com água e sabonete líquido OU preparação alcoólica a 70%; - gorro (para procedimentos que geram aerossóis); - óculos de proteção ou protetor facial; - máscara cirúrgica; - avental; - luvas de*

procedimentos Atenção: profissionais da higiene e limpeza, acrescentar luvas de borracha com cano longo e botas impermeáveis de cano longo."

Provavelmente foi com base em tais quadros gerais que o sindicato impetrante se baseou.

Ocorre que a referida nota técnica, mais à frente, especifica as situações nas quais os EPIs referidos no quadro geral acima são realmente exigíveis.

Assim é que, quanto ao gorro, a Nota estabelece que ele é "*indicado para a proteção dos cabelos e cabeça dos profissionais em procedimentos que podem gerar aerossóis*", do que resulta não ser exigível seu fornecimento em outra situação, só sendo adequado para os profissionais de saúde.

Quanto às máscaras, a Nota limita a necessidade de fornecimento de modelos do tipo N95, N99, N100, PFF2 ou PFF3, ao profissional que "*atuar em procedimentos com risco de geração de aerossol*", como "*intubação ou aspiração traqueal, ventilação não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, coletas de secreções nasotraqueais e broncoscopias*.", sendo, portanto, devidas apenas aos profissionais de saúde. Já as máscaras cirúrgicas devem ser fornecidas aos "*Profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a menos de 1 metro do paciente suspeito ou confirmado"*.

Ora, em um ambiente hospitalar, em que há ampla circulação de doentes, certamente que os recepcionistas e auxiliares de serviços gerais, entre os quais copeira e lavadeira, ou cargo correlato, estão sujeitos a, em um determinado momento, ficar a menos de um metro de paciente suspeito ou infectado pelo Covid 19, sendo imprevisível o momento em que isso pode ocorrer, do que decorre que, também a eles, é devido o fornecimento de máscara cirúrgica, nos moldes recomendados pela sobredita nota técnica.

O protetor ocular, por sua vez, só é recomendável "*quando houver risco de exposição do profissional a respingos de sangue, secreções corporais e excreções.*", circunstância que pode ocorrer tanto com profissionais da saúde, como com os de apoio.

O capote ou avental, por sua vez, ainda segundo a sobredita Nota Técnica, "deve ser utilizado para evitar a contaminação da pele e roupa do profissional" que avaliará a necessidade do seu uso "*a depender do quadro clínico do paciente (vômitos, diarréia, hipersecreção orotraqueal, sangramento, etc)*.", estando não só os profissionais de saúde, como também os de apoio sujeitos à necessidade de se protegerem de tais secreções, fluídos e excrementos humanos.

Por fim, quanto às luvas de procedimento, a Nota estabelece que as "*não cirúrgicos devem ser utilizadas, no contexto da epidemia da COVID-19, em qualquer contato com o paciente ou seu entorno (Precaução de Contato)",* contato que pode se dar tanto pelos profissionais de saúde, como pelos de apoio. Já quando o "*procedimento a ser realizado no paciente exigir técnica asséptica, devem ser utilizadas luvas estéreis (de procedimento cirúrgico*)", do que se infere que estas últimas se destinam apenas aos profissionais de saúde.

Nestes termos, está claro que o pedido sindical descurou, em certa medida, de tais especificidades, de modo que atender à sua pretensão liminar, em toda a extensão com que foi formulada, poderia causar sérios embaraços à atividade do Hospital litisconsorte, especialmente diante da circunstância já referida de falta generalizada de equipamentos de proteção no mundo todo e também no Brasil, de modo que, conquanto em outra situação, fosse desejável o fornecimento amplo de EPIs nos

moldes pugnados pelo sindicato, a situação peculiar destes tempos de crise sanitária impõe que o fornecimento de tais equipamentos se dê nos moldes da legislação aplicável e de forma racionalizada.

Quanto à alegação do litisconsorte de que tomou providências protetivas dos seus empregados em relação ao Covid 19, inclusive quanto ao fornecimento de EPIs aos substituídos na ação principal, vale dizer que sua assertiva não passou do mero campo da alegação, visto que se restringiu a afirmar que teria juntado a documentação comprobatória nos autos principais, nada tendo coligidos aos presentes autos com tal natureza para corroborar a sua tese.

A mais disso, como esclareci na decisão de ID e0cd2f4, a decisão proferida no processo 0000318-38.2020.5.08.0000 invocada pelo litisconsorte para fundamentar sua tese defensiva, determina a observância da Nota Técnica nº 4 da Anvisa, nos moldes do que foi decidido na decisão liminar proferida nestes autos.

Nestes termos, entendo que o sindicato impetrante, nos autos principais, logrou demonstrar, ainda que parcialmente, os pressupostos referentes à tutela de urgência de que trata o artigo 300 do CPC, de modo que a decisão impugnada, ao negar-lhe tal tutela, violou a sobredita norma, além de deixar de observar, em alguma medida, os princípios referentes ao direito à vida, à saúde a à dignidade humana, previstos nos artigos 1º, III, 5º, *caput e 6º, caput*, da CF.

Assim, entendo que a situação retratada nos autos justifica a imposição ao litisconsorte do cumprimento do que determina a sobredita Nota Técnica da Anvisa referente ao fornecimento de EPIs aos substituídos.

De outra banda, tratando-se de questão premente, ligada à preservação da saúde e, em última análise, da própria vida dos substituídos na ação principal, impõe-se mesmo a fixação de um prazo relativamente curto para o cumprimento das obrigações impostas, mormente diante do fato de que o quadro de propagação da doença é crescente em todo o mundo e no Brasil. Contudo, reputo que as 24 horas pretendidas a tal título pelo sindicato são por demais exíguas, de modo que, para tal fim, manterei o prazo fixado de 48 horas pela decisão liminar, posto que já adotado em situação semelhante no âmbito deste Regional.

A mais disso, não é possível se estabelecerem obrigações prementes que envolvam a proteção da vida e da saúde sem a previsão de *astreintes* de certo vulto que lhes confiram efetividade, sob pena de tais obrigações serem relegadas à inocuidade.

Por fim, esclareço que as obrigações ora impostas se justificam em razão da situação excepcionalíssima por que vive o pais e o mundo. Além disso, entendo não ser o caso de risco de irreversibilidade do provimento dado, visto que, como o já dito, o quadro atual ainda é de expansão da pandemia do Covid 19, de modo que, quando muito, o risco efetivo que existe é dos EPIS ora tratados virem a se tornar insuficientes e não de que eles deixam de ser necessários de modo a transformar sua aquisição em uma despesa inútil a prejudicar o litisconsorte.

Assim, concedo parcialmente a segurança requerida para, tornando definitiva a medida liminar deferida, determinar que, no contexto da pandemia de Covid 19, o litisconsorte forneça aos substituídos no processo 0000282-57.2020.5.08.0012 EPIs nos moldes determinados pela Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, a saber: a) que o gorro e as máscaras N95 e PFF2 sejam fornecidos apenas aos substituídos

naquele feito que sejam profissionais de saúde (Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem) e que atuem em procedimentos que podem gerar aerossóis, como intubação ou aspiração traqueal, ventilação não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, coletas de secreções nasotraqueais e broncoscopias; *b) que,* nas demais atividades exercidas, para os substituídos naquele feito, profissionais de saúde (Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem) ou de apoio (recepcionista, auxiliar de serviços gerais, dentre os quais copeira e lavadeira, ou cargo correlato), sejam fornecidas máscaras cirúrgicas; c) que o protetor ocular seja fornecido aos substituídos naquele feito, profissionais de saúde ou de apoio, que, pela natureza de sua atividade, estejam sujeitos ao risco de exposição a respingos de sangue, secreções corporais e excreções; d) que o avental seja fornecido aos substituídos naquele feito, profissionais de saúde ou de apoio, que, pela natureza de sua atividade, tenham de evitar a contaminação de sua pele ou roupa, a depender do quadro clínico do paciente (vômitos, diarréia, hipersecreção orotraqueal, sangramento, etc); e) que as luvas de procedimento não cirúrgicas devem ser fornecidas aos substituídos naquele feito, profissionais de saúde ou de apoio, no contexto da epidemia da COVID-19, em qualquer contato com o paciente ou seu entorno (Precaução de Contato); já as de procedimento cirúrgico devem ser fornecidas somente para os substituídos profissionais de saúde quando o procedimento a ser realizado no paciente exigir técnica asséptica; f) que as obrigações em questão devem ser cumpridas no prazo de 48 horas, sob pena de multa de R$10.000,00 por dia de descumprimento, a ser revertida para o impetrante; g) que a eventual impossibilidade material e efetiva de cumprimento das obrigações impostas neste julgado por situação alheia ao controle do litisconsorte deverá ser comprovada perante a autoridade impetrada que avaliará eventual mitigação ou supressão da penalidade cominada, se for o caso.

No mais, denega-se a segurança pelas razões esposadas alhures.

Outrossim, rejeito o pedido constante da inicial de que o impetrante seja isentado do pagamento de custas e despesas processuais porque, nos termos do artigo 790, §4º, da CLT, os benefícios da justiça gratuita serão concedidos à parte que comprovar a hipossuficiência econômica, não havendo provas a este respeito nos autos, valendo destacar que a mera condição de sindicato não torna presumível tal hipossuficiência que deve mesmo ser provada, conforme já decidiu o Colendo TST, valendo citar como exemplo, o acórdão proferido no processo RR-173-60.2017.5.17.0121.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, admito o mandado de segurança; no mérito, concedo parcialmente a segurança pleiteada para, tornando definitiva a medida liminar deferida, determinar que, no contexto da pandemia de Covid 19, o litisconsorte forneça aos substituídos no processo 0000282-57.2020.5.08.0012 EPIs nos moldes determinados pela Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, a saber: a) que o gorro e as máscaras N95 e PFF2 sejam fornecidos apenas aos substituídos naquele feito que sejam profissionais de saúde (Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem) e que atuem em procedimentos que podem gerar aerossóis, como intubação ou aspiração traqueal, ventilação não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, coletas de secreções nasotraqueais e broncoscopias; nas

demais atividades exercidas, para *b) que,* os substituídos naquele feito, profissionais de saúde (Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem) ou de apoio (recepcionista, auxiliar de serviços gerais, dentre os quais copeira e lavadeira, ou cargo correlato), sejam fornecidas máscaras cirúrgicas; c) que o protetor ocular seja fornecido aos substituídos naquele feito, profissionais de saúde ou de apoio, que, pela natureza de sua atividade, estejam sujeitos ao risco de exposição a respingos de sangue, secreções corporais e excreções; d) que o avental seja fornecido aos substituídos naquele feito, profissionais de saúde ou de apoio, que, pela natureza de sua atividade, tenham de evitar a contaminação de sua pele ou roupa, a depender do quadro clínico do paciente (vômitos, diarréia, hipersecreção orotraqueal, sangramento, etc); e) que as luvas de procedimento não cirúrgicas devem ser fornecidas aos substituídos naquele feito, profissionais de saúde ou de apoio, no contexto da epidemia da COVID-19, em qualquer contato com o paciente ou seu entorno (Precaução de Contato); já as de procedimento cirúrgico devem ser fornecidas somente para os substituídos profissionais de saúde quando o procedimento a ser realizado no paciente exigir técnica asséptica; f) que as obrigações em questão devem ser cumpridas no prazo de 48 horas, sob pena de multa de R$10.000,00 por dia de descumprimento, a ser revertida para o impetrante; g) que a eventual impossibilidade material e efetiva de cumprimento das obrigações impostas neste julgado por situação alheia ao controle do litisconsorte deverá ser comprovada perante a autoridade impetrada que avaliará eventual mitigação ou supressão da penalidade cominada, se for o caso; tendo em vista a sucumbência recíproca, cominar custas de R$10,64 ao impetrante, calculadas considerando o valor atribuído à causa na petição inicial, indeferindo o seu pleito de concessão dos benefícios da justiça gratuita por ele requerido, e cominando custas no mesmo valor ao litisconsorte, além de autorizar, desde logo, à Secretaria que aplique à espécie a Portaria nº 582/2013 do Ministério da Fazenda, tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXMOS. DESEMBARGADORES DOUTORES LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO E WALTER ROBERTO PARO, EM ADMITIR O MANDADO DE SEGURANÇA; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXMOS. DESEMBARGADORES DOUTORES LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO E WALTER ROBERTO PARO, EM CONCEDER PARCIALMENTE A SEGURANÇA PLEITEADA PARA, TORNANDO DEFINITIVA A MEDIDA LIMINAR DEFERIDA, DETERMINAR QUE, NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID 19, O LITISCONSORTE FORNEÇA AOS SUBSTITUÍDOS NO PROCESSO 0000282-57.2020.5.08.0012 EPIS NOS MOLDES DETERMINADOS PELA NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, A SABER: A) QUE O GORRO E AS MÁSCARAS N95 E PFF2 SEJAM FORNECIDOS APENAS AOS SUBSTITUÍDOS NAQUELE FEITO QUE SEJAM PROFISSIONAIS DE SAÚDE (TÉCNICO DE ENFERMAGEM E AUXILIAR DE ENFERMAGEM) E QUE ATUEM

EM PROCEDIMENTOS QUE PODEM GERAR AEROSSÓIS, COMO INTUBAÇÃO OU ASPIRAÇÃO TRAQUEAL, VENTILAÇÃO NÃO INVASIVA, RESSUSCITAÇÃO CARDIOPULMONAR, VENTILAÇÃO MANUAL ANTES DA INTUBAÇÃO, COLETAS DE SECREÇÕES NASOTRAQUEAIS E BRONCOSCOPIAS; NAS DEMAIS ATIVIDADES *B) QUE,* EXERCIDAS, PARA OS SUBSTITUÍDOS NAQUELE FEITO, PROFISSIONAIS DE SAÚDE (TÉCNICO DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE ENFERMAGEM) OU DE APOIO (RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, DENTRE OS QUAIS COPEIRA E LAVADEIRA, OU CARGO CORRELATO), SEJAM FORNECIDAS MÁSCARAS CIRÚRGICAS; C) QUE O PROTETOR OCULAR SEJA FORNECIDO AOS SUBSTITUÍDOS NAQUELE FEITO, PROFISSIONAIS DE SAÚDE OU DE APOIO, QUE, PELA NATUREZA DE SUA ATIVIDADE, ESTEJAM SUJEITOS AO RISCO DE EXPOSIÇÃO A RESPINGOS DE SANGUE, SECREÇÕES CORPORAIS E EXCREÇÕES; D) QUE O AVENTAL SEJA FORNECIDO AOS SUBSTITUÍDOS NAQUELE FEITO, PROFISSIONAIS DE SAÚDE OU DE APOIO, QUE, PELA NATUREZA DE SUA ATIVIDADE, TENHAM DE EVITAR A CONTAMINAÇÃO DE SUA PELE OU ROUPA, A DEPENDER DO QUADRO CLÍNICO DO PACIENTE (VÔMITOS, DIARRÉIA, HIPERSECREÇÃO OROTRAQUEAL, SANGRAMENTO, ETC); E) QUE AS LUVAS DE PROCEDIMENTO NÃO CIRÚRGICAS DEVEM SER FORNECIDAS AOS SUBSTITUÍDOS NAQUELE FEITO, PROFISSIONAIS DE SAÚDE OU DE APOIO, NO CONTEXTO DA EPIDEMIA DA COVID-19, EM QUALQUER CONTATO COM O PACIENTE OU SEU ENTORNO (PRECAUÇÃO DE CONTATO); JÁ AS DE PROCEDIMENTO CIRÚRGICO DEVEM SER FORNECIDAS SOMENTE PARA OS SUBSTITUÍDOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE QUANDO O PROCEDIMENTO A SER REALIZADO NO PACIENTE EXIGIR TÉCNICA ASSÉPTICA; F) QUE AS OBRIGAÇÕES EM QUESTÃO DEVEM SER CUMPRIDAS NO PRAZO DE 48 HORAS, SOB PENA DE MULTA DE R$10.000,00 POR DIA DE DESCUMPRIMENTO, A SER REVERTIDA PARA O IMPETRANTE; G) QUE A EVENTUAL IMPOSSIBILIDADE MATERIAL E EFETIVA DE CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES IMPOSTAS NESTE JULGADO POR SITUAÇÃO ALHEIA AO CONTROLE DO LITISCONSORTE DEVERÁ SER COMPROVADA PERANTE A AUTORIDADE IMPETRADA QUE AVALIARÁ EVENTUAL MITIGAÇÃO OU SUPRESSÃO DA PENALIDADE COMINADA, SE FOR O CASO; TENDO EM VISTA A SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA, COMINAR CUSTAS DE R$10,64 AO IMPETRANTE, CALCULADAS CONSIDERANDO O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA PETIÇÃO INICIAL, INDEFERINDO O SEU PLEITO DE CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA POR ELE REQUERIDO, E COMINANDO CUSTAS NO MESMO VALOR AO LITISCONSORTE, ALÉM DE AUTORIZAR, DESDE LOGO, À SECRETARIA QUE APLIQUE À ESPÉCIE A PORTARIA Nº 582/2013 DO MINISTÉRIO DA FAZENDA, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 07 de agosto de 2020. (Publicado em 13/08/2020)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

Voto do(a) Des(a). LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO / Gab. Des. Luis José de Jesus Ribeiro

VOTO DIVERGENTE

Com as vênias de estilo divirjo quanto à admissibilidade da ação de segurança e caso vencido, divirjo também quanto ao mérito.

O Impetrante ingressou com ação coletiva com Pedido de Tutela de Urgência contra a Litisconsorte Passiva(processoACC0000282-57.2020.5.08.0012), a fim de DETERMINAR À REQUERIDA QUE FORNEÇA, NO PRAZO DE 24 (VINTE E QUATRO) HORAS, AOS SUBSTITUÍDOS (TÉCNICO DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE ENFERMAGEM, RECEPCIONISTA E AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (DENTRE OS QUAIS DENOMINA A RECLAMADA TAMBÉM DE COPEIRA E LAVADEIRA) OU CARGO CORRELATO)OS SEGUINTES EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL: GORRO; MÁSCARA TIPO N95 OU PFF2; ÓCULOS DE PROTEÇÃO; AVENTAL; LUVAS DE PROCEDIMENTOS, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA DE R$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) POR SUBSTITUÍDO QUE LABORAR SEM O USO DOS EPI'S, SEM PREJUÍZO DE OUTRAS SANÇÕES CÍVEIS, PENAIS E ADMINISTRATIVAS, CABÍVEIS PELO DESCUMPRIMENTO DESSA ORDEM JUDICIAL, A SER REVERTIDA EM FAVOR DA ENTIDADE AUTORA, NOS TERMOS DO ARTIGO 536, §1º DO CPC E DO ARTIGO 832, § 1º DA CLT.

Os pedidos da inicial são tão genéricos que precisam de dilação probatória, o que por certo inviabiliza o manejo do mandado de segurança.

Em considerações meritórias verifico que o Sindicato impetrante pelo que pude observar da existência de outros processos está ajuizando o mesmo tipo de ação contra diversos hospitais e unidades de saúde do Estado, sem que sequer tenha feito uma análise da especificidade de cada caso.

O Sindicato autor, genericamente diz que há o descumprimento de Normas de Saúde e Segurança do Trabalho, não há a entrega de EPIs e que há apenas a disponibilização de álcool em gel como forma de EPI.

Correta assim a observância do juízo de primeiro grau de que indeferiu a liminar requerida sob os seguintes fundamentos:

"por se inserir na rotina da ré, independentemente da existência de pandemia, a obrigação de fornecimento de EPI's adequados à atividade, não havendo porque se presumir o descumprimento justamente no momento atual e também por não haver indicação correta dos equipamentos a serem fornecidos de acordo com a atividade desenvolvida pelos substituídos.

(...)

A corroborar esse entendimento, ressalto que, para fundamentar o pleito liminar, o autor juntou aos autos algumas decisões liminares proferidas em outras ações com semelhante questão contra vários hospitais, inclusive, como *in casu*, situados em outras

jurisdições, vindicando as mesmas providências, ou seja, restringiu-se a postular a medida, sem demonstrar as condições alegadamente inseguras impostas aos profissionais de saúde da instituição hospitalar, partindo da premissa - a meu ver, equivocada -, de que a medida seria necessária (e com base nesses argumentos a ação foi balizada) devido à ampla divulgação sobre a carência mundial de EPI's disponíveis para uso pelos profissionais de saúde. As mesmas notícias de que se vale o autor para postular a liminar, ao contrário de favorecer suas alegações, deixam bastante evidente que praticamente todas as demais Nações do Planeta, inserindo-se aí as mais desenvolvidas, com Estados economicamente fortes, encontram-se na mesma situação pelo fato de os equipamentos não estarem sendo produzidos para atender às exigências dos organismos de saúde internacionais".

De mais a mais a decisão conflita com o que já foi determinado pela Vice Presidência deste Regional, Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO.

DECISÃO

Trata-se de petição do ESTADO DO PARÁ que, com fulcro no art. 4º da Lei nº 8.437/92 e art. 15 da Lei n. 12.016/2009, apresenta PEDIDO DE SUSPENSÃO DE LIMINAR em face da decisão proferida pelos MM. Juízos da 1ª Vara do Trabalho de Belém, da 3ª Vara do Trabalho de Belém: da 6ª Vara do Trabalho de Belém, da 7ª Vara do Trabalho de Belém, da 8ª Vara do Trabalho de Belém, da 9ª Vara do Trabalho de Belém, da 11ª Vara do Trabalho de Belém, da 17ª Vara do Trabalho de Belém, da 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua, da 2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba e da Vara do Trabalho de Capanema, nos autos das respectivas Ações Civis Públicas, sob os nºs 0000270-76.2020.5.08.0001, 0000276-77.2020.5.08.0003, 0000280-08.2020.5.08.0006, 0000283-60.2020.5.08.0006, 0000282-75.2020.5.08.0006, 0000274-95.2020.5.08.0007, 0000267-03.2020.5.08.0008, 0000269-67.2020.5.08.0009, 00026961.2020.5.08.0011, 000026943.2020.5.08.0017, 000026063.2020.5.08.0120, 0000262-33.2020.5.08.0120, 000023620.2020.5.08.0125 e 000021337.2020.5.08.0105, ajuizadas pelo SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICO DUCHISTA, MASSAGISTA,EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASA DE SAÚDE DO ESTADO DO PARÁ -SINTHOSP em face de diversos hospitais, laboratórios e entidades privadas de saúde não identificados na petição inicial.

Em síntese, o Requerente argumenta que o SINTHOSP, "tendo por "pano de fundo" a pandemia de coronavírus (vírus Sars-Cov-2, causador da doençaCovid-19)" busca, "nas ações em questão, a imposição de ordem para que os hospitais, laboratórios e entidades privadas de saúde forneçam os Equipamentos de Proteção Individual listados" nas iniciais.

Alega que foram ajuizadas dezenas de demandas idênticas (em torno de 30 ações), tendo o SINTHOSP "desenhado quadro absolutamente dissociado da realidade, induzindo a Justiça do Trabalho a crer, erroneamente, que toda a rede hospitalar do Estado estaria agindo de forma contrária ao que preconiza a AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA -ANVISA".

Diz que nem todos os empregados beneficiários da Ação Civil Pública têm a necessidade de prestar suas atividades munidos de todos os equipamentos listados (óculos de proteção, máscara tipo N95 ou PFF2, avental e luvas de procedimento), conforme expressamente prevê a NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020.

Aduz que os sistemas de saúde estão buscando soluções para a contenção do coronavírus e que "Esses esforços devem necessariamente ser coordenados entre os diversos níveis da sociedade, partindo da Organização Mundial de Saúde até chegar aos órgãos nacionais e suas subdivisões".

Consequentemente, afirma que as decisões ora combatidas impedem a coordenação da ação estatal e que "Recursos que precisariam ser empregados em determinada unidade de saúde precisarão ser realocados, expondo a risco profissionais de saúde e, em última instância, a própria população".

Esclarece que os hospitais, laboratórios e entidades privadas réus nas Ações Civis Coletivas em questão atendem, em maior ou menor grau, pacientes do Sistema Único de Saúde e que várias dessas entidades possuem contratos em vigência com o Estado do Pará, recebendo pacientes da COVID-19.

Diz que "a teor do que prevê a Nota técnica n. 4/2020 da ANVISA, recepcionistas não precisam fazer uso de nenhum dos equipamentos de proteção descritos nas decisões ora atacadas, salvo de máscara cirúrgica e apenas se precisarem entrar em contato a menos de um metro com pacientes suspeitos ou confirmados com COVID-19".

Frisa que "As empresas reclamadas, em suas defesas, vêm reiteradamente demonstrando que fornecem aos seus profissionais de saúde, inclusive técnicos e auxiliares de enfermagem (...), os EPI's listados na nota técnica da ANVISA".

Exemplifica que máscaras N95 ou PFF2 (largamente em falta no mercado brasileiro), óculos de proteção e avental, conforme a referida a Nota, devem ser utilizados em casos específicos, que não abrangem os profissionais da recepção, os auxiliares de serviços gerais ou quaisquer outros profissionais que não sejam da área da saúde, porque não realizam os procedimentos de intubação, ventilação, ressuscitação e coleta de secreção.

Salienta que, conforme OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 825/2020/ME, de 27.03.20, o uso indiscriminado de máscaras pode gerar o desabastecimento de EPI's, trazendo risco aos profissionais de saúde, que poderão ficar impossibilitados de usá-los ante a escassez, expondo-os a maior risco de contágio.

Destaca que a situação é de desastre iminente, previsto na Lei nº 12.608/2012, que institui a Política Nacional de Proteção e Defesa Civil -PNPDEC, em que sua atuação se baseia.

Alega que o SINTHOSP não desconhece a restrição de uso dos EPI's a profissionais da saúde em situações específicas, previstas pela ANVISA, já que, "em acordo celebrado com o LABORATÓRIO PAULO AZEVEDO (vide anexo; Processo 0000271-40.2020.5.08.0008), ficou estipulado precisamente o cumprimento daquilo que é determinado na Nota Técnica nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA".

Afirma que a necessidade de concentração dos insumos disponíveis para gerência das autoridades de saúde foi destacada pelo Ministro da Saúde em vídeo, em que comenta "os efeitos deletérios que eventuais (e pontuais) intervenções do Poder Judiciário podem ocasionar no sistema de combate ao coronavírus, pois acabam por ignorar as necessidades concretas e imediatas do modelo em execução".

Aduz que as decisões ignoram a coordenação entre os entes federados no combate ao coronavírus e desprezam as reais necessidades do mercado brasileiro, o que denota ofensa à ordem administrativa.

Além disso, menciona que "A Administração está condicionada a atender e defender, precipuamente, os interesses da coletividade, colocando em primeiro lugar as normas que a protejam, sem descurar de populações, grupos ou interesses individuais ou específicos, o que denota que as decisões trazem grave ameaça à ordem pública".

Por fim, sustenta que as decisões atacadas criam risco concreto, inicialmente aos profissionais de saúde, que podem se ver alijados de equipamentos e materiais essenciais e, por consequência, acabam criando risco concreto a toda a sociedade, o que, somado ao efeito multiplicador das decisões guerreadas, criam risco grave e iminente à saúde pública.

Diz existir o "periculum in mora", na medida em que a destinação indiscriminada de insumos, nos moldes das decisões proferidas pelos juízos de origem, poderá trazer danos ao sistema de saúde e à coletividade.

Requer a suspensão liminar dos efeitos das decisões mencionadas, a fim de que os envolvidos cumpram o disposto na Nota Técnica nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA ou em normas posteriores da Agência.

[...]

Analiso.

O SINTHOSP, segundo anexo de ID 7f74ef4, pág. 23, ajuizou Ações Civis Públicas em que requereu, liminarmente, com base no art. 18 da Resolução (RDC) 44, de 17 de agosto de 2009, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), na NR-6 do MTE e em Cláusula de CCT, o fornecimento de gorro; máscara tipo N95 ou PFF2; óculos de proteção; avental; luvas de procedimentos, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de multa diária de R$ 10.000,00 (dez mil reais) por beneficiário da Ação Civil Pública que laborar sem o uso dos EPI'S, sem prejuízo de outras sanções cíveis, penais e administrativas, cabíveis pelo descumprimento dessa ordem judicial, a ser revertida em favor da entidade autora, nos termos do artigo 536, §1º do CPC e do artigo 832, § 1º da CLT nos termos da fundamentação.

As tutelas, segundo informa o ora requerente e consulta ao processo mencionado no ID 7f74ef4, foram concedidas nos termos em que requeridas, isto é, sem observância dos casos e condições específicas descritos na Nota Técnica nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA.

Ocorre que, segundo as próprias exordiais das ACPs demonstram, o art. 18 da Resolução (RDC) 44, de 17 de agosto de 2009, da ANVISA, a NR-6 do MTE e a Cláusula da CCT transcrita são genéricas e apenas preveem a obrigatoriedade de fornecimento de EPI's, sem listar quais equipamentos devem ser fornecidos, nem para que profissionais ou em que casos.

Ressalto que, de acordo com o art. 6º da Lei nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA tem por finalidade institucional promover a proteção da saúde da população, por intermédio do controle sanitário da produção e da comercialização de produtos e serviços submetidos à vigilância sanitária, inclusive dos ambientes, dos processos, dos insumos e das tecnologias a eles relacionados, bem como o controle de portos, aeroportos e de fronteiras.

Em razão disso, dentre outras atividades, emite Notas Técnicas por meio das quais orienta a comunidade de saúde acerca de assuntos específicos de sua competência.

Assim, em 30 de janeiro de 2020, publicou a NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, atualizada em 31 de março de 2020, que contém

orientações para serviços de saúde acerca de medidas de prevenção e controle que devem ser adotadas durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2).

Em relação às máscaras de proteção, por exemplo, a Nota Técnica, além de fazer restrição de seu uso para determinados profissionais expostos a certas condições, destaca que "Devido ao aumento da demanda causada pela emergência de saúde pública da COVID19, as máscaras de proteção respiratória (N95/PFF2 ou equivalente) poderão, excepcionalmente, ser usadas por período maior ou por um número de vezes maior que o previsto pelo fabricante, desde que sejam utilizadas pelo mesmo profissional e que sejam seguidas, minimamente", específicas recomendações.

Como se vê, a Agência ressalva a escassez do produto e, nas duas tabelas constantes da Nota, elenca quais profissionais e em que situações devem utilizar os EPI's descritos, não estando ali prevista a universalidade da distribuição, nem o uso generalizado nos moldes determinados nas tutelas concedidas, o que denota a falta de amparo legal e técnico do pedido do Sindicato e demonstra a impossibilidade de se impor o cumprimento dessas medidas por parte das empresas, sob pena de afronta do inc. II do art. 5º da CF.

Acrescento que se, de fato, o direito defendido nas ACP's fosse absoluto, sequer poderia ter sido homologado acordo no processo 0000271-40.2020.5.08.0008, em que restou transacionado (ID 7f74ef4, pág. 466), na Cláusula 1ª, o fornecimento de EPI's nos exatos termos do que consta da Nota Técnica citada, o que somente evidência que o próprio Sindicato reconhece a impropriedade do pedido no modo em que foi formulado.

Relevante destacar também que a grave onerosidade da medida imposta e a dificuldade em atendê-la poderá trazer severo prejuízo para as empresas prestadores de serviços de saúde a ponto de inviabilizar esses serviços, acarretando grande demanda direta aos hospitais públicos.

Ora, é consabido ser de inestimável relevância a defesa do direito fundamental à dignidade, à integridade física e à saúde do trabalhador. Contudo, também é de imensurável importância para toda a população a manutenção dos serviços básicos de saúde pública.

Diante desse contexto, considero evidente o interesse público, bem como, a premência das suspensões das tutelas em apreço a fim de evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia públicas.

Assim, em relação às decisões dos MM. Juízos da 1ª Vara do Trabalho de Belém, da 3ª Vara do Trabalho de Belém: da 6ª Vara do Trabalho de Belém, da 7ª Vara do Trabalho de Belém, da 8ª Vara do Trabalho de Belém, da 9ª Vara do Trabalho de Belém, da 11ª Vara do Trabalho de Belém, da 17ª Vara do Trabalho de Belém, da 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua, da 2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba e da Vara do Trabalho de Capanema, nos autos das respectivas Ações Civis Públicas, sob os nºs 0000270-76.2020.5.08.0001, 0000276-77.2020.5.08.0003, 0000280-08.2020.5.08.0006, 0000283-60.2020.5.08.0006, 0000282-75.2020.5.08.0006, 0000274-95.2020.5.08.0007, 0000267-03.2020.5.08.0008, 0000269-67.2020.5.08.0009, 000026961.2020.5.08.0011, 000026943.2020.5.08.0017, 000026063.2020.5.08.0120, 0000262- 33.2020.5.08.0120, 000023620.2020.5.08.0125 e 000021337.2020.5.08.0105, decido, nos termos do

art. 4º da Lei nº 8.437/92, limitar a tutela de urgência às medidas e procedimentos estabelecidos na Nota Técnica nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA.

Indefiro o pedido de citação dos interessados e a intimação do Ministério Público, para que se manifestem na forma do art. 4º, § 2º da Lei 8.437/92, por se tratar de faculdade legal, cabendo, deste despacho, agravo, no prazo de cinco dias, que será levado a julgamento na sessão seguinte a sua interposição, nos termos do §3º do art. 4º da Lei nº 8.437, de 30 de junho de 1992.

Dê-se ciência, inclusive, pelo modo mais expedito.

BELEM, 8 de Abril de 2020.

MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO

Desembargador(a) do Trabalho

Concordo com as observações feita pela litisconsorte que "Seria de bom tom, a entidade neste momento importante, prestigiar seus representados, indo até a unidade conhecer a estrutura do HOSPITAL e quais são as medidas adotadas pela PRÓ-SAÚDE, antes de judicializar a questão, ou seja, acionar o JUDICIÁRIO, sem qualquer fundamento ou provas!!!".

Entendo que a atitude que o Sindicato deve se valer é de cooperação e assertividade, mas estão vendo nessa pandemia uma possibilidade de arrecadar fundos.

Veja-se que a decisão ora contrariada por esta divergência assevera que que "as obrigações em questão devem ser cumpridas no prazo de 48 horas, sob pena de multa de R$10.000,00 por dia de descumprimento, a ser revertida para o impetrante".

Ora, neste período difícil para pessoas e entidades em que países estão em disputa pelo fornecimento de equipamentos de proteção individual para combater esse vírus demoníaco e que o mercado brasileiro encontra-se desabastecido já se antevê a impossibilidade de cumprimento, diga-se de uma medida satisfativa e que vai esvaziar a ação principal.

Assim, não admito a ação e se vencido denego a segurança.

****

CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. APTIDÃO LABORAL DO AUTOR COM RESTRIÇÕES RECONHECIDA EM ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL. RECUSA DA EMPRESA EM REALOCAR O TRABALHADOR. ORIENTAÇÃO PATRONAL DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO JUNTO AO INSS. SALÁRIOS AO TEMPO DA ESPERA DO JULGAMENTO DO RECURSO.

PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000519-25.2019.5.08.0013
RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTE: COBRA TECNOLOGIA S.A.
Dr. Gustavo Luiz de Matos Xavier

RECORRIDO: REGINALDO SILVA DE MORAES
Dra. Ana Carolina Alves Lopes

Ementa

CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. APTIDÃO LABORAL DO AUTOR COM RESTRIÇÕES RECONHECIDA EM ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL. RECUSA DA EMPRESA EM REALOCAR O TRABALHADOR. ORIENTAÇÃO PATRONAL DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO JUNTO AO INSS. SALÁRIOS AO TEMPO DA ESPERA DO JULGAMENTO DO RECURSO. Estando evidente nos autos que o reclamante, após o fim do seu benefício previdenciário, por meio de Atestado de Saúde Ocupacional, foi dado como apto para o trabalho com restrições e que a empresa, apesar de ter a política de realocar empregados com restrições, por razões que seu preposto não soube explicar, não o realocou, tendo preferido orientá-lo a recorrer administrativamente junto ao INSS alegando inaptidão para o trabalho e depois o orientando a acionar judicialmente o INSS a respeito, é certo que, ao tempo em que o trabalhador ficou à espera do resultado do seu recurso junto ao INSS não deixou de trabalhar por decisão própria, já que podia prestar serviços, respeitadas as suas restrições médicas, mas apenas seguiu as recomendações do seu empregador, de modo que, neste caso, ele não pode perder o direito aos salários do período, diante do insucesso do seu recurso administrativo, por não ser responsável, seja pela demora no julgamento do dito apelo, seja por ter sido da empresa a opção de abrir mão de seus préstimos laborais em atividade que observasse as suas restrições médicas.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos do MM. Juízo da 13ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente, COBRA TECNOLOGIA S.A. e, como recorrido, REGINALDO SILVA DE MORAES.

OMISSIS.

Fundamentação

Admissibilidade

Preliminar de não conhecimento parcial do apelo por falta de interesse recursal. Arguição de ofício.

A simples leitura da sentença recorrida evidencia que o juízo de origem não determinou a utilização do IPCA como índice de correção monetária dos cálculos de liquidação, não tendo, na verdade, elegido, desde logo, nenhum índice para tal fim, de modo que a insurgência da empresa a este respeito não tem razão de ser, à falta de sucumbência.

Assim, deixo de conhecer do capítulo recursal referente à adoção do IPCA por falta de interesse recursal. No mais, conheço do referido recurso e das contrarrazões, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

Mérito

Limbo previdenciário. Salários a partir de 05.01.2018. 13º salário de 2018. Parcelas acessórias.

A reclamada questiona a sua condenação ao pagamento de salários a partir de 05.01.2018, bem como o 13º salário de 2018 e parcelas acessórias, ao argumento de que, após 15 de afastamento do trabalhador, cessaria a obrigação do empregador de pagar salários. Aduz que, durante 2018, teria requerido do reclamante laudos acerca de sua condição de saúde, de modo que, neste particular, teria tido uma postura ativa, ao passo que o reclamante nem sempre a atendia, embora fosse sua responsabilidade informá-la a respeito. Confirma a afirmação do seu preposto, em audiência, de que, havendo direito, sempre realoca empregados. Também afirma que sempre teria atendido os pedidos do autor de adiantamento de salário em 2017 e 2018. Acrescenta que, em 25 de março, teria requerido informações do obreiro, sendo informada, em 14.03.2019 acerca do indeferimento do seu recurso junto ao INSS, indeferimento decidido um ano após a interposição do recurso. Giza que o autor não juntou a documentação referente ao INSS, juntando apenas documentos unilaterais que não serviriam como meio de prova. Sobre isso, afirma não ter responsabilidade pela demora no julgamento do INSS. Também argumenta que o autor pretenderia o melhor dos dois mundos, tendo ajuizado ação junto à Justiça Federal requerendo o reconhecimento do seu benefício previdenciário, ao mesmo tempo em que requer a sua condenação ao pagamento de salários. De outra banda, defende que, não tendo havido prestação de serviço no período de afastamento, não seriam devidos salários, em razão do seu caráter contraprestativo, mormente se o obreiro estaria insistindo na tese de inaptidão para o trabalho, caso em que deveria questionar a decisão do INSS que o considerou inapto. Contudo, se pretende salários, na verdade, estaria apto para o trabalho, não havendo que se falar em pagamento de salários. Assim, pede que sejam julgados improcedentes os pleitos de salários a partir de 05.01.2018, bem como 13º salário e parcelas reflexas.

Analisando, então, os autos para dirimir a questão recursal, verifico ser incontroverso que o reclamante, em 30.11.2017, entrou em gozo de benefício previdenciário, tendo-lhe sido concedido um mês de licença.

O benefício foi concedido até 04.01.2018, conforme decisão de ID aa6449a, sendo que, pelo que se extrai dos autos, no dia 05.01.2018, o autor apresentou-se a empresa, tendo sido expedido o Atestado de Saúde Ocupacional de retorno ao trabalho de ID 42eade1, dando-o como "*Apto com Restrição: carregamento e transporte manual de cargas e dorso flexão repetida*".

O caminho, natural, então, seria a realocação do trabalhador para uma função em que não houvesse os agentes de risco consignados no ASO. Afinal, a própria empresa admite ter a política de fazer tais realocações quando seus empregados apresentam alguma restrição laboral.

Entretanto, no caso do reclamante, tal realocação não foi feita, tendo o preposto da empresa, em seu depoimento perante esta Justiça, manifestado desconhecimento

acerca das razões pelas quais ela não foi realizada, conforme se observa do termo de audiência de ID ce5c1b6, tornando presumivelmente verdadeira a tese inicial de que sua não implementação afigurou-se injustificada, nos termos do artigo 844 da CCLT, já que preposto que desconhece os fatos relevantes da controvérsia equivale a preposto ausente.

O que se observa, a seguir, pelos e-mails trocados pelas partes, é que a empresa, no final de janeiro de 2018, asseverou ao reclamante a necessidade da interposição de recurso junto ao INSS requerendo a reavaliação do seu benefício, ao argumento de que as restrições previstas no sobredito ASO impossibilitariam o exercício de suas atividades laborais. Ainda orientou-o acerca da juntada de laudos que apontassem para sua inaptidão (ID 37843e4).

Fica evidente, então, que o reclamante só entrou com recurso junto ao INSS insistindo na tese de permanência de sua inaptidão laboral por orientação do próprio empregador e não porque estivesse mesmo inapto para trabalhar, desde que observadas as suas restrições.

O que se vê a seguir é uma sucessão de mensagens trocadas em que a empresa questiona o reclamante acerca de sua situação, sendo informada por ele de que o recurso ainda não foi julgado e de que seu quadro de saúde permanecia o mesmo, por ser crônico, sendo que a empresa, mesmo depois de indeferido o recurso do autor junto ao INSS, recusou-se a realocá-lo, tendo, agora, sugerido que ele propusesse ação em face do INSS *"para tentar reverter a decisão, visto que com as restrições apresentadas anteriormente não é possível o retorno às atividades"* (ID 37843e4).

O que, então, a empresa chama de postura ativa em relação ao reclamante é apenas um sucessivo conjunto de mensagens requerendo informações sobre a saúde do obreiro, seguidas de inércia da empresa em realocá-lo, mesmo não tendo havido alteração no seu quadro de aptidão com restrição, pelo fato da empresa entender que as ditas restrições impediam o exercício da sua atividade e a despeito da política da empresa de realocar empregados com restrição.

Ora, em regra, é certo que o empregador, pelo período em que o empregado permanece afastado do trabalho por questões de saúde por mais de 15 dias, não pode, em princípio, ser responsabilizado pelo pagamento de salário, por não ter haver a prestação de serviços e porque o contrato de trabalho acha-se suspenso.

O caso dos autos, entretanto, tem a peculiaridade do autor, por meio de ASO, ter sido dado como apto para o trabalho com restrições e a empresa, apesar de ter a política de realocar empregados com restrições, por razões que seu preposto não soube explicar, preferiu orientar o trabalhador a recorrer administrativamente junto ao INSS alegando inaptidão para o trabalho e depois o orientando a acionar judicialmente o INSS a respeito. Neste caso, entendo que o tempo que o trabalhador ficou à espera do resultado do seu recurso junto ao INSS não deixou de trabalhar por decisão própria, já que podia prestar serviços, respeitadas as suas restrições médicas, mas apenas seguiu as recomendações do seu empregador, de modo que, neste caso, não pode perder o direito ao salários no período, diante do insucesso do seu recurso junto ao INSS, por não ser responsável, seja pela demora no julgamento do recurso, seja pela opção da empresa de abrir mão de seus préstimos laborais em atividade que observasse as suas restrições médicas.

Neste sentido, entendo que a empresa deve ser mesmo responsabilizada pelos salários e demais vantagens devidas desde o momento em que o reclamante,

em 05.01.2018, retornou à empresa depois do fim do seu benefício previdenciário até a data em que foi reintegrado, inclusive no que tange ao 13º salário de 2018, porque não houve justificativa *in casu* para a empresa não cumprir sua política geral de realocar empregados com restrição e porque o obreiro só recorreu administrativamente junto ao INSS por orientação da empresa.

Insubsistente o pleito da reclamada de que sejam julgados improcedentes reflexos porque a sentença recorrida não deferiu qualquer parcela com tal natureza reflexiva, tanto que a recorrente sequer logra apontá-las objetivamente.

Despiciendo o argumento de que o obreiro pretende o melhor dos dois mundos, por supostamente ter acionado judicialmente o INSS, por não haver provas de que houve o ajuizamento de qualquer ação do autor a respeito.

Também despiciendos os longos comentários que a empresa faz, no início do seu recurso, acerca de sua natureza jurídica, seja porque não aponta objetivamente em que a sentença recorrida teria inobservado tal natureza, seja porque, conforme histórico referido pela própria empresa em seu recurso, "*a ela se aplicam as regras de direito privado sujeitando-se, conforme disposto no artigo 173, §1º, II, ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive, quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários",* não sendo o artigo 37, caput, da CF óbice a sua condenação ao pagamento das parcelas deferidas pelo juízo de origem.

Escorreita, portanto, a sentença recorrida neste particular.

Recurso improvido.

Honorários advocatícios

A reclamada questiona também sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios, ao argumento de que o autor não teria provado o preenchimento dos requisitos da Súmula 219 do Colendo TST, a saber, a ausência de assistência sindical e a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo.

Ocorre que a presente ação data de 2019, quando já estava em vigor a chamada reforma trabalhista que introduziu na CLT o artigo 791-A, prevendo a condenação ao pagamento de honorários em razão da sucumbência, tal como se deu com a reclamada, em relação aos pleitos formulados pelo autor.

Neste caso, não há que se falar em aplicação da Súmula 219 do Colendo TST porque tal verbete só se aplica às ações ajuizadas antes da chamada reforma trabalhista.

Mantenho.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário - exclusive do tópico referente à adoção do IPCA por falta de interesse recursal - conhecendo também das contrarrazões; no mérito, nego provimento ao apelo para manter a sentença recorrida em todos os seus termos, conforme os fundamentos.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO -

EXCLUSIVE DO TÓPICO REFERENTE À ADOÇÃO DO IPCA POR FALTA DE INTERESSE RECURSAL - CONHECENDO TAMBÉM DAS CONTRARRAZÕES; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de junho de 2020. (Publicado em 23/06/2020)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

****

DIFERENÇAS SALARIAIS. ATIVIDADES ENQUADRADAS EM FAIXA SALARIAL DIVERSA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. CABIMENTO. / HORAS EXTRAS E REFLEXOS. INVALIDADE DOS CONTROLES DE JORNADA. SÚMULA 338, DO C. TST. / CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. JUROS DE MORA SOBRE OS CRÉDITOS TRABALHISTAS. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO. / DIFERENÇAS SALARIAIS. HORAS EXTRAS. APLICAÇÃO DA SÚMULA 264, DO C. TST.

PROCESSO nº 0000049-75.2020.5.08.0007 (ROT)
RELATOR: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO

RECORRENTE: **VALID SOLUÇÕES E SERVIÇOS DE SEGURANÇA EM MEIOS DE PAGAMENTO E IDENTIFICAÇÃO S/A**
Advogado(a): Alexandre Lauria Dutra

RECORRIDO: **ROSIVALDO MOREIRA FARIAS**
Advogado(a): Alberto Ferreira de Carvalho

Ementa
DIFERENÇAS SALARIAIS. ATIVIDADES ENQUADRADAS EM FAIXA SALARIAL DIVERSA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. CABIMENTO. Uma vez constatada que as atividades desenvolvidas pelo reclamante enquadram-se em faixa salarial com piso remuneratório superior ao efetivamente pago pela reclamada, devidas as diferenças salariais postuladas na inicial pelo reclamante. Recurso improvido.
HORAS EXTRAS E REFLEXOS. INVALIDADE DOS CONTROLES DE JORNADA. SÚMULA 338, DO C. TST. Se os controles de jornada apresentados pelo empregador foram invalidados pela instrução do feito, por não corresponderem à jornada efetivamente cumprida pelo reclamante, inclusive, com autuação da fiscalização do

trabalho por fraude nos registros de ponto, presume-se verdadeira a jornada de trabalho descrita na inicial pelo autor, a teor da Súmula 338, do c. TST, sendo devidas as horas extras postuladas na inicial. Recurso improvido.
CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. JUROS DE MORA SOBRE OS CRÉDITOS TRABALHISTAS. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO. Nos termos do art. 276 do Decreto n. 3.048/1999 c/c o art. 56, do Decreto n. 3.000/1999, nas demandas trabalhistas, os juros de mora sobre os créditos devidos ao trabalhador reclamante, integram a base de cálculo dos encargos fiscais e previdenciários para todos os fins. Recurso improvido.
DIFERENÇAS SALARIAIS. HORAS EXTRAS. APLICAÇÃO DA SÚMULA 264, DO C. TST. As parcelas de natureza salarial integram a base de cálculo das horas extras, sendo aplicável o verbete da Súmula 264, do c. TST no caso dos autos, por se coadunar com as normas juslaborais. Recurso improvido.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são recorrente e recorrido as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. Fundamentação

2.1 CONHECIMENTO.

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Contrarrazões do reclamante em ordem.

2.2 Mérito

DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DO ENQUADRAMENTO SINDICAL.

A reclamada se insurge contra a r. sentença de primeiro grau alegando no apelo que o autor se enquadra na "FAIXA C" das normas coletivas aplicáveis aos gráficos, cujas atividades referem-se ao acabamento e finalização de documentos, não fazendo jus, portanto, às diferenças salariais postuladas, por não se enquadrar como exercente da função de gráfico.

Destaca, ainda, que, como "Operador de Sistemas" o reclamante não realizava atividades de impressão OFF SET, nem operava a guilhotina, que são etapas realizadas na cidade de São Paulo por conta dos componentes de segurança dos papeis utilizados por seus clientes, como o DETRAN/PA, onde trabalhava o reclamante.

Pontua que os equipamentos operados pelo reclamante na sede do DETRAN/PA são de pequeno porte e utilizados apenas para a personalização dos documentos

com a inserção de dados nos documentos disponibilizados, tais como: CNH, CRV, CRLV e PID, fornecidos pelo DETRAN/PA.

Assevera ter requerido a produção de inspeção judicial e/ou realização de perícia no local, todavia, esse pedido foi ignorado pelo juízo de primeiro grau, motivos pelos quais pugna pelo provimento do recurso.

Decido.

A reclamada não tem razão em seus argumentos. Senão, vejamos.

Cuidam-se de autos em que o reclamante alega na inicial ter trabalhado para a reclamada no período de 01.09.2016 a 12.01.2019, como **Operador de Sistemas,** prestando seus serviços na sede do DETRAN/PA, uma vez que a demandada foi contratada por aquele órgão para o fornecimento de CNH, CRV, CRLV e PID.

Alega ter sido injustamente enquadrado na "FAIXA C" da tabela salarial prevista em norma coletiva, mas que suas atividades correspondiam à "FAIXA A" da referida tabela, com piso salarial superior ao pago efetivamente pela reclamada, fazendo jus, portanto, às diferenças salariais postuladas, com reflexos.

Pois bem.

Em depoimento o reclamante afirmou o seguinte (ata de Id 53b5abb):

> "que o depoente informa que era gráfico, fazendo tarefa de impressão diária de documentos como CNH, CRV, CLV e PID; que o depoente chegava para trabalhar 07h40 e saía às 19h00 de segunda a sexta, com uma hora de intervalo e além do depoente também existia 2 ou3 gráficos; que em média o depoente atendia de 100 a 200 pessoas por dia; que não se recorda se recebeu hora extra; que assinava uma vez no mês todos os horários de trabalho na folha de ponto; que nunca compensou horário. AO(À) PATRONO (A) DO(A) RECLAMADO(A), RESPONDEU: que sofria controle de frequência do vigilante; que usava aparelho 'Ricoh' para imprimir CNH e PID, e CRV e CLV, 'Tally'; que não tinha outro intervalo além do acima citado; que não se recorda a data de sua admissão."

De outro lado, o preposto da reclamada declarou em depoimento (ata de Id 53b5abb):

> "que o reclamante fazia impressão de documentos contínuo; que não era todo dia que isso acontecia; que isso acontecia periodicamente, de acordo com a demanda; que teve semanas no mês que o reclamante não foi para o atendimento; que o depoente não sabe informar quando isso aconteceu; que o reclamante usava para imprimir documentos as máquinas como 'Tally', 'Broly' e 'Ricoh'; que diariamente o reclamante anotava seu horário na folha de ponto; que era supervisionado pelo líder, Hernane e o depoente; que além do reclamante existiam 20 pessoas trabalhando em sua função; que para atender 80 pessoas no máximo; que cada atendimento demorava 5 minutos; que o reclamante tinha intervalo para refeição e descanso; que saía em média às 17h28; que o reclamante, quando ultrapassava esse horário, o depoente acredita

> que recebia hora extra; que vinha o registro da compensação de horário no ponto quando o reclamante fazia; que o reclamante entrava no trabalho às 07h40; que tinha dias em que o reclamante entrava mais cedo ou mais tarde. AO (À) PATRONO(A) DO(A) RECLAMANTE, RESPONDEU: que a folha de ponto era assinada no posto pelo reclamante."

Nesse cenário, o juízo de primeiro grau considerou que, segundo a confissão constante no depoimento prestado pelo preposto da reclamada, de fato, o reclamante operava equipamentos de impressão fazendo jus ao enquadramento na "FAIXA A" da tabela salarial prevista nas convenções coletivas de trabalho acostadas nos Id's c43926e e 8e11dfd.

Esse entendimento é corroborado pelo que consta da referida TABELA SALARIAL prevista na ***cláusula quinta*** da CCT de Id c43926e, ao estabelecer o seguinte:

TABELA DE PISOS SALARIAIS

FAIXA A - Cargos/Função: ALCEADOR DE FORMULÁRIOS CONTÍNUO, **IMPRESSOR DE FORMULÁRIOS CONTÍNUO**, IMPRESSOR OFF-SET, LABORATORISTA, MONTADOR DE CHAPA OFFSET, SERIGRAFISTA e ARTE FINALISTA Operador de CTP. (destaquei)

FAIXA B - Cargos/Função: CARIMBEIRO, COPIADOR, CLICHERISTA, GRAVADOR, RETOCADOR, CORTADOR, OPERADOR de GUILHOTINA, ENCADERNADOR, TIPÓGRAFO, IMPRESSOR TIPOGRÁFICO, LINOTIPISTA e REVISOR.

FAIXA C - Cargos/Função: TRABALHADORES em ACABAMENTO, BLOQUISTA, COLECIONADOR, EMBALADOR.

Ora, pelo depoimento do reclamante, que foi corroborado pelo depoimento do preposto, no sentido de que o autor realizava impressão em formulário contínuo no curso do contrato de trabalho, fazendo jus, portanto, ao enquadramento na "FAIXA A" da tabela salarial prevista no instrumento coletivo.

Os argumentos deduzidos pela recorrente estão focados na impressão OFF SET e na operação com guilhotina, esquecendo que outras atividades, assim como a impressão de formulários contínuo, também correspondem ao enquadramento na "FAIXA A", da referida tabela salarial.

Por fim, cumpre destacar que o requerimento efetuado pela recorrente em sua contestação foi de **juntada de prova emprestada**, constantes dos documentos de Id's 956a6e0 e 678ce261, não havendo qualquer pedido de realização de perícia ou inspeção judicial, como tenta fazer crer no apelo.

Mantenho a r. decisão recorrida no particular.

Nego provimento ao recurso neste aspecto.

DAS HORAS EXTRAS E REFLEXOS.

No recurso a reclamada afirma que o reclamante laborava das 07h40min às 17h28min, com uma hora de intervalo intrajornada, além de dois intervalos de 15 minutos para lanche ao longo do dia, não fazendo jus às diferenças de horas extras deferidas na sentença.

Pugna, em suma, pelo provimento do recurso.

Analiso.

Uma vez mais, a reclamada não tem razão em suas alegações.

Neste particular, comungo integralmente com o entendimento firmado pelo juízo de primeiro grau de jurisdição, ao considerar a invalidade dos controles de jornada apresentados com a defesa, na forma da Súmula 338, do c. TST, o que foi, inclusive, corroborado com duas autuações da reclamada pela fiscalização do trabalho, diante da constatação de fraude nos registros da jornada de seus empregados que, embora impugnados pela reclamada, não infirmam suas conclusões.

Nesse diapasão, doravante, adoto como razão de decidir os fundamentos consignados pelo juízo de primeiro grau para reconhecer como devidas as diferenças de horas extras postuladas pelo autor, como a seguir transcrevo o excerto decisório:

> "(...)
>
> Versa a presente parte da demandada em se averiguar se o autor tem ou não diferenças de horas extras a receber. Mas, por alegar o reclamante que possui estas diferenças e que os controles de ponto não retratam a sua real jornada de trabalho, levanta fato constitutivo, chamando para o encargo probatório (art. 818 da CLT).
>
> Em depoimento, o autor disse que fazia seguinte duração de trabalho: "que o depoente informa que era gráfico, fazendo tarefa de impressão diária de documentos como CNH, CRV, CLV e PID; que o depoente chegava para trabalhar 07h40 e saía às 19h00 de segunda a sexta, com uma hora de intervalo e além do depoente também existia 2 ou 3; que em média o depoente atendia de 100 a 200 pessoas por dia; que não se recorda gráficos se recebeu hora extra; que assinava uma vez no mês todos os horários de trabalho na folha; que nunca compensou horário. (...): que sofria controle de frequência do vigilante; quede ponto usava aparelho "Ricoh" para imprimir CNH e PID, e CRV e CLV, "Tally"; que não tinha outro intervalo além do acima citado; que não se recorda a data de sua admissão."
>
> O preposto da reclamada, em depoimento, confessou:
>
> "DEPOIMENTO DO(A) RECLAMANTE (o(a) preposto(a) aguarda fora da sala de audiências):que o depoente informa que era gráfico, fazendo tarefa de impressão diária de documentos como CNH, CRV, CLV e PID; que o depoente chegava para trabalhar 07h40 e saía às 19h00 de segunda a sexta, com uma hora de intervalo e além do depoente também existia 2 ou 3 gráficos; que em média o depoente atendia de 100 a 200 pessoas por dia; que não se recorda se recebeu hora extra; que assinava uma vez no mês todos os horários de trabalho na folha de ponto; que nunca compensou horário. AO(À) PATRONO (A) DO(A) RECLAMADO(A), RESPONDEU: que sofria controle de frequência do vigilante; que usava aparelho "Ricoh"

para imprimir CNH e PID, e CRV e CLV, "Tally"; que não tinha outro intervalo além do acima citado; que não se recorda a data de sua admissão. NÃO HOUVE MAIS PERGUNTAS. ENCERRADO O DEPOIMENTO. DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A) DO(A) RECLAMADO(A): que o reclamante fazia impressão de documentos contínuo; que não era todo dia que isso acontecia; que isso que teve semanas no mês que o acontecia periodicamente, de acordo com a demanda; reclamante não foi para o atendimento; que o depoente não sabe informar quando isso aconteceu; que o reclamante usava para imprimir documentos as máquinas como "Tally", "Broly" e "Ricoh"; que era que diariamente o reclamante anotava seu horário na folha de ponto; supervisionado pelo líder, Hernane e o depoente; que além do reclamante existiam 20 pessoas trabalhando em sua função; que para atender 80 pessoas no máximo; que cada que o reclamante tinha intervalo para refeição e descanso; atendimento demorava 5 minutos; que saía em média às 17h28; que o reclamante, quando ultrapassava esse horário, o depoente acredita que recebia hora extra; que vinha o registro da compensação de horário no ponto que o reclamante entrava no trabalho às 07h40; quando o reclamante fazia; que tinha dias em que o reclamante entrava mais cedo ou mais tarde. AO (À) PATRONO(A) DO(A) RECLAMANTE, RESPONDEU: que a folha de ponto era assinada no posto pelo reclamante."

A única testemunha apresentada pelo autor, Sr. RAFAEL LUIS DE SOUZA, em depoimento, disse que existiam mais pessoas no local trabalhando na mesma função do autor do que informado por este, o que torna a testemunha tendenciosa, senão leiamos:

"que trabalhou com o reclamante em período que não se recorda; que fazia a mesma função que o reclamante fazendo impressão nas máquinas "Tally", "Ricoh", CNH, PID, CRV e CRLV; que o depoente informa que entravam 07h40, saíam 19h00, de segunda a sexta, com 1 hora de intervalo; que esse horário era o assinado pelo segurança na folha de ponto e ao final do mês assinavam o nome na folha de ponto; que existiam de 6 a 8 pessoas fazendo esse tipo de que no mínimo fazia 2.000 impressões e, no máximo 10.000 ou 12.000tarefa no local; impressões por dia. (...): que confirma ter reclamação contra a reclamada; que não foi o reclamante sua testemunha no processo; que pediu hora extra e desvio de função; que não tinha outro intervalo além do acima citado."

Já a sra. MICHELI ARAUJO DA FONSECA, revelou que nos controles de ponto do autor não havia o registro do intervalo intrajornada fornecido, tanto os regulares como os outros de 15

minutos, além disse não saber quantas impressões e digitalizações o autor fazia por dia, mas, apenas soube precisar o horário exato da sua saída e o seu salário, senão leiamos:

"que trabalhou com o reclamante na digitalização de documentos; que isso aconteceu em 2017 e2018 e não se recorda o mês; que não sabe quantas digitalizações o reclamante fazia por que o reclamante chegava às 07h40 e saía àsdia, vez que tinha preparação e digitalização;17h28; que no período em que o reclamante trabalhou na reclamada não saía mais tarde. AO(À) PATRONO(A) DO(A)RECLAMADO(A), RESPONDEU: que, além do intervalo de uma hora, o; reclamante tinha intervalo de 15 minutos pro lanche de manhã e à tarde que esses; que acha que o reclamante saiu no final intervalos não vinham para o ponto do reclamante de 2018 e não sabe a admissão do reclamante; que oque o controle de ponto era eletrônico; reclamante recebeu o último salário de R$ 1.544,00."

Por conta disso, emergiu da instrução processual que o reclamante iniciava seu trabalho às7h40min, em média, e ainda fazia horas extras. Contudo, o preposto da reclamada revelou que o autor não fazia apenas atendimentos, sendo que quando fazia estes, eram em média cerca de 80 por dia, o que emerge que ficava com duração cada de 6,66 horas, ou seja, inferior ao previsto nos controles de ponto existentes nos autos. Além do que a informante da reclamada não conseguiu precisar a quantidade de serviços realizados por dia pelo autor, mas revelou que o intervalo intrajornada feito pelo autor era pré-assinalado, sendo que os outros não vinham para o controle de ponto.

Também sobressaiu da instrução processual, com o depoimento do preposto, que quando o autor fazia horas extras, a compensação de horário vinha registrada nos controles de ponto. Analisando os controles de ponto do autor (ID 5ad9a27), verifica-se que nos mesmos consta o registro de horários variados sem registro de horas extras, sem registro de compensação de horários e com o registro de intervalo intrajornada, ao contrário do depoimento do reclamado e da informante por ele trazida aos autos. Por conta disso, nota-se que os controles de ponto anexados pela reclamada não revelam a real jornada de trabalho do autor. Sendo assim, com base na Súmula 338 do TST, prevalece a tese do reclamante de que saía da empresa, em média, às 19 horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem o pagamento total de suas horas extras ou compensação de horário registrado no ponto, a fim de se ver quando efetivamente ocorreu.

Também sobressaiu da instrução processual, com o depoimento do preposto, que quando o autor fazia horas extras, a compensação de horário vinha registrada nos controles de

> ponto. Analisando os controles de ponto do autor (ID 5ad9a27), verifica-se que nos mesmos consta o registro de horários variados sem registro de horas extras, sem registro de compensação de horários e com o registro de intervalo intrajornada, ao contrário do depoimento do reclamado e da informante por ele trazida aos autos. Por conta disso, nota-se que os controles de ponto anexados pela reclamada não revelam a real jornada de trabalho do autor. Sendo assim, com base na Súmula 338 do TST, prevalece a tese do reclamante de que saía da empresa, em média, às 19 horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem o pagamento total de suas horas extras ou compensação de horário registrado no ponto, a fim de se ver quando efetivamente ocorreu. Dessa forma, tem-se que o reclamante o autor laborava das 07:40 às 19:00 horas de segunda à sexta-feira, com intervalo de aproximadamente 01 hora para almoço, apura-se que o autor laborava por semana em cerca de 51,66 horas, das quais diminuídas de 44 horas semanais normais, resulta em horas extras cerca de 7,66 horas por semana que multiplicadas por 4,28, gera por mês cerca de 32,78 horas extras. Assim, julga-se o pedido de diferenças de horas extras (32,78) a 50% ao mês e procedente reflexos em 13º salário, aviso prévio e férias mais 1/3, observando os limites da inicial e dos cálculos que a ela acompanha. Para efeito de cálculo, considerar os dias de afastamento do autor comprovados nos autos. Nada a compensar, visto que o reclamado não juntou aos autos com a defesa, contracheques ou fichas financeiras do autor.

Neste caso, tenho por certo que o reclamante desvencilhou-se de seu ônus probatório quanto às horas extras postuladas na inicial, pelo que deve ser mantida a r. Decisão recorrida no particular.

Nego provimento ao recurso, também neste aspecto.

DOS JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS.

No caso, a reclamada alega no recurso que a dedução das contribuições previdenciárias deve ocorrer antes da incidência dos juros de mora sobre os créditos trabalhistas, sob pena de se remunerar parcela não devida ao reclamante.

Decido.

Sem razão à recorrente.

A pretensão recursal contraria o disposto no art. 276, do Decreto 3.048/1999 e art. 56, do Decreto 3.000/1999, que estabelecem a incidência das contribuições previdenciárias e fiscais sobre o total devido, incluindo os juros moratórios.

Rejeito, por consequência, a impugnação aos cálculos efetuada pela reclamada sob este fundamento.

Nego provimento.

DA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. SÚMULA 264, DO C. TST.

Neste caso, a reclamada alega que em nenhum momento houve determinação na sentença de que fosse observada a Súmula 264, do c. TST para fazer constar as diferenças salariais deferidas na base de cálculo das horas extras e reflexos, pelo que postula seja observada somente a evolução salarial no cálculo das horas extras e seus reflexos.

Analiso.

Sem razão à recorrente.

As diferenças salariais deferidas, como o próprio nome sugere, trata-se de parcela de natureza salarial que, por sua vez, deve integrar a base de cálculo das horas extras, que, a seu turno, se coaduna com o verbete da Súmula 264, do c. TST.

Rejeito, portanto, a impugnação aos cálculos efetuada pela reclamada neste particular.

Nego provimento.

PREQUESTIONAMENTO.

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados pelas partes, com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

ANTE O EXPOSTO e em conclusão, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. **No mérito, nego-lhe provimento** para manter a r. decisão recorrida em todos os seus termos. Tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, POIS PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. DECISÃO RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 28 de julho de 2020. (Publicado em 06/08/2020)

WALTER ROBERTO PARO, Relator.

****

INDENIZAÇÃO DE ESTABILIDADE À GESTANTE.

PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000119-75.2019.5.08.0121
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: ECONÔMICO COMÉRCIO DE ALIMENTOS EIRELI
Dr. Michelle Godinho Barbosa e outros

RECORRIDO: VANESSA DOS SANTOS MONTEIRO
Dr. Nilson Ricardo De Souza e outros

INDENIZAÇÃO DE ESTABILIDADE À GESTANTE. O único pressuposto para que a empregada tenha garantido o seu direito é a confirmação da gravidez. Ainda que a reclamada desconheça o estado gravídico da autora, tal situação não é óbice a estabilidade à gestante, consoante entendimento constante da Súmula 244 do C. TST.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da 3ª Vara do Trabalho de Ananindeua, entre partes, as acima identificadas.

OMISSIS.

2. Fundamentação

Conhecimento

Conheço do recurso, porque em ordem.

Mérito

Indenização de estabilidade gestacional

Diz que não é devida a indenização estabilitária ou qualquer pagamento decorrente do estado gravídico da Recorrida, uma vez que esta recebeu integralmente as verbas rescisórias e seus depósitos do FGTS + 40%, sem qualquer ressalva em relação ao seu estado gravídico, tudo conforme a legislação vigente.

Alega que a própria Recorrida assume que descobriu seu estado gravídico um mês após o término de seu Aviso Prévio não informando a Recorrente sobre a situação, se a recorrida tomou ciência do seu estrado gravídico cerca de 30 dias após o curso de seu aviso prévio, por qual motivo não teria dado notícia do fato para a empresa buscando sua reintegração

Na eventualidade de não acolhimento das suas razões, requer a recorrente que a estabilidade eventualmente concedida, seja tão somente a partir da data em que recebeu a notificação desta ação, situação em que efetivamente tomou ciência do estado gravídico da Recorrida, e não desde o término do contrato de trabalho.

Analiso.

Na verdade, trata-se de responsabilidade objetiva da reclamada, com exceção dos casos em que há abuso no exercício do direito pela trabalhadora, o que não é o caso dos autos.

O exame ultra-sonográfico obstétrico acostado aos autos (id825905e, fl. 49) demonstra que em 14/12/2018 a reclamante possuía gestação tópica e única estimada em 11 semanas e 4 dias, o que comprova que à época de sua dispensa (14/11/2018) era detentora da estabilidade conferida à gestante.

Nesse passo, a comprovação do estado gravídico à época da prestação de serviços, assegura à reclamante a estabilidade provisória da data do início da gravidez até cinco meses após o parto, conforme preleciona o art. 10, II, b, do ADCT. Trata-se de responsabilidade objetiva da empregadora, razão pela qual não prosperam as alegações da reclamada no sentido que desconhecia a gravidez da empregada.

Demais disso, o único pressuposto para que a empregada tenha garantido o seu direito é a confirmação da gravidez, sendo-lhe assegurado o exercício do direito de ação no prazo de dois anos, nos termos do art. 7º, XXIX da CF/1988.

Por outro lado, ainda que porventura a reclamada desconhecesse o estado gravídico da autora, tal situação também não seria óbice a estabilidade pretendida, consoante entendimento constante no item I da Súmula 244 do C. TST, *in verbis*:

> "I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)".

No mais, corroboro o entendimento de origem no sentido de que não há que se falar em limitação do direito da autora. Isso porque, reconhecida a proteção é o que basta para assegurar à trabalhadora o direito à indenização correspondente ao período de garantia de emprego, não cabendo ao Julgador estabelecer restrição quando a norma protetiva não o faz.

Por tais razões, mantenho a sentença.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula nº 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, também do TST, considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados pelo recorrente.

ANTE O EXPOSTO, conheço do apelo; no mérito, nego-lhe provimento para manter a sentença recorrida, conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO APELO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 18 de fevereiro de 2020. (Publicado em 03/03/2020)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

****

JUSTA CAUSA. NÃO COMPROVADA.

PROCESSO nº 0000807-10.2018.5.08.0109 (ROT)
RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: NOVO MUNDO AMAZONIA MOVEIS E UTILIDADES LTDA
Adv. Nelson Wilians Fratoni Rodrigues

RECORRIDA: DILEAN NASCIMENTO DOS ANJOS
Advs. Fabiane Figueira de Lira e Yguaraci Macambira Santana Lima

JUSTA CAUSA. NÃO COMPROVADA. Não restaram preenchidos os requisitos legais a serem observados na dispensa por justo motivo, os quais consistem na atualidade, proporcionalidade entre a falta e a punição aplicada, não discriminação, gravidade da falta, vinculação dos motivos determinantes da punição, *non bis in idem*, e ausência do perdão tácito. Recurso improvido.

1. RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário oriundo da MM. 1ª Vara do Trabalho de Santarém, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso, eis que preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

JUSTA CAUSA, VERBAS RESCISÓRIAS E INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Alega a recorrente que a recorrida cumpriu todo rigor necessário, fazendo apuração detalhada de documentos, expedição de ofício para o Hospital, comunicação regular à reclamante e todo procedimento que se espera. Afirma que a fidúcia entre as partes foi comprometida, quando a obreira apresentou atestados médicos falsos para justificar ausências ao labor. Aponta que a recorrida nunca mencionou a Empresa

que sua gravidez era de risco, conforme depoimento. Destaca que explicou o motivo da dispensa a obreira, conforme depoimento do preposto, e não entende porque o D. Juiz de primeiro grau considerou verdadeiro o depoimento da demandante em detrimento do preposto. Indaga como não poderia acreditar em um ofício emitido por uma entidade pública - Hospital. Aduz que o D. Magistrado julga contra a prova dos autos. Aponta que não pode ser penalizada por uma suposição de falha no sistema informatizado do Hospital e que a justiça não pode ser baseada em suposições. Destaca que não se pode acreditar ser de conhecimento geral a fragilidade dos sistemas informatizados das instituições públicas e que em nenhum momento é comprovada tal fragilidade. E ainda, por derradeiro, não haveria como garantir que, mesmo diante da suposta fragilidade do sistema, houveram duas falhas em dias diversos - 06 e 18 de setembro de 2008. Aponta que os documentos apresentados pela obreira após a instrução são intempestivos e carecem de assinaturas, carimbos, ou seja, não possuem credibilidade. Mantida a rescisão contratual da reclamante por justa causa, pugna pelo desprovimento das verbas rescisórias deferidas no Primeiro Grau e da indenização substitutiva a estabilidade no emprego da gravídica.

Analiso.

Entendo que a questão debatida nos presentes autos eletrônicos tem como cerne o ônus da prova, o qual pertence a ora recorrente.

A justa causa, por ser uma modalidade de extinção do contrato de trabalho que repercute de maneira considerável na vida do empregado, para ser caracterizada, deve ficar robustamente comprovada.

In casu, para corroborar tal raciocínio, a empregada estava grávida, ou seja, era portadora de estabilidade no labor, o que ensejaria cautela adicional por parte do empregador ao promover a extinção do contrato entabulado entre as partes, o que não ocorreu, senão vejamos.

Nos depoimentos, a empregadora não conseguiu comprovar que deu ciência a obreira dos atestados os quais teria considerado falsos, o que seria de relevante importância para a defesa da empregada gravídica.

Destaco aqui que, por ser considerada de risco a gravidez da trabalhadora, a mesma se ausentou do labor por diversas ocasiões, conforme atestados anexados aos autos eletrônicos, dificultando a defesa da obreira.

A autora não arrolou testemunhas e as testemunhas arroladas pela demandada não sustentaram a tese de defesa, pois uma mencionou que não esteve presente no momento da notícia da rescisão e a outra nada mencionou a respeito, tendo esta última lotação em loja diversa da empregada gravídica, ID 4497f50.

A Empresa sequer apresentou cópia de um processo de apuração de responsabilidade, garantidor do contraditório e da ampla defesa da empregada gravídica, medida de extrema cautela diante dos fatos ora apresentados, os quais foram considerados graves o bastante, que ensejaram a punição máxima a ser aplicada a trabalhadora, a justa causa. A ausência de tal processo ratifica a tese da peça inaugural.

A empregada, tendo ciência dos atestados os quais a sua ex-empregadora considerou falsos, os dos dias 06 e 18 de setembro de 2018, providenciou junto a Instituição Pública de Saúde documentos os quais comprovaram que a mesma esteve

presente em busca de amparo, documentos anexados no ID ce5ebb7. Tais documentos são válidos como meio de prova, pois são tempestivos, já que até a audiência de 05/02/2019, a empregada não detinha essa informação por culpa da demandada, assim como dotados de credibilidade, porque corroboram os atestados apresentados pela obreira a Empresa, ID 0266126.

Ressalto aqui que os atestados médicos de ID 0266126, apresentados pela empregada a Empresa são indiscutivelmente dotados de credibilidade, pois estão em papel timbrado, assinados por médicos diferentes, carimbados e individualizados - em nome da reclamante, o que leva a indagação do porquê não foram aceitos pela empregadora.

Por outro lado, escorreito o D. Juízo *a quo, o* qual entendeu que a Empresa não cumpriu com os requisitos/cautelas legais, pois baseou sua convicção em um único documento, documento este insuficiente para imputar a empregada gravídica um crime.

O Ofício do Hospital Municipal de Santarém, ID 388d718 - Pág. 16, apenas mencionou que para as datas 06 e 18 de setembro de 2018, "Nada consta" em nome da ora reclamante, o que, a meu ver, levaria a Empresa a questionar a assinatura e os carimbos dos dois médicos signatários dos atestados e os papéis timbrados, o que não foi realizado pela demandada.

Ora, é de conhecimento geral que as Instituições Públicas de Saúde estão abarrotadas de demanda, sem apresentarem condições de atendimento digna a população, quer quanto a equipamentos, profissionais de saúde, medicamentos, e estrutura física. Logo, certo o D. Juiz de primeiro grau ao destacar a fragilidade dos sistemas informatizados dos hospitais públicos, o que concordo de pronto.

A Empresa, em vez de procurar os dois médicos signatários dos atestados, preferiu dar validade ao ofício do Hospital, formalizando a dispensa por justa causa da gravídica e lavrando boletim de ocorrência contra a mesma, atitude sem dúvida reprovável.

A dúvida quanto a validade dos atestados médicos, na verdade, foi suprimida com o documento de ID ce5ebb7, apresentado pela trabalhadora, depois que teve conhecimento dos dias os quais a Empresa questionava sua ausência ao labor - audiência de instrução, o qual ratifica a tese da exordial, conforme explicitado acima.

O ônus da prova da falta cometida pelo obreiro é da sua empregadora, que, nesta hipótese, não se desincumbiu do ônus de comprovar a existência dos motivos determinantes que ensejaram a aplicação da pena de dispensa por justo motivo.

Não ocorreu o ato de improbidade. Todos os atestados médicos apresentados pela empregada gravídica são verdadeiros.

Diante do exposto, a Empresa não se desincumbiu do ônus que lhe competia de demonstrar a regularidade com relação à falta grave aplicada, pelo que tenho como incorreta a conduta do empregador em rescindir o contrato da reclamante por justo motivo.

Não restaram preenchidos, portanto, os requisitos legais a serem observados na dispensa por justo motivo, os quais consistem na atualidade, proporcionalidade entre a falta e a punição aplicada, não discriminação, gravidade da falta, vinculação dos motivos determinantes da punição, *non bis in idem*, e ausência do perdão tácito.

Mantido o pagamento das verbas rescisórias e da indenização substitutiva pela demandada, como corolário da condenação em tela, até porque foram contestados de maneira genérica.

Desta forma, mantenho a r. sentença em todos os seus termos e por seus próprios fundamentos.

APLICAÇÃO DE JUROS

A recorrente aponta que a taxa de juros foi aplicada no patamar integral de 8,26%, inclusive sobre parcelas vincendas da indenização estabilitária, como nos meses de julho, agosto e setembro de 2019. Ademais, diz que em relação à parcela vencida de junho de 2019 a taxa de juros aplicável é de apenas 1%, progredindo mês a mês vencido até o limite da taxa integral. Logo, quer a correção dos cálculos de liquidação quanto à aplicação dos juros.

Analiso.

Os juros foram aplicados corretamente, seguindo a tabela da Justiça do Trabalho. No mais, considerando a demora no processamento do recurso ordinário pela Vara de origem e a data deste julgamento, a discussão perdeu sentido, pois não há que se mencionar julho, agosto e setembro de 2019 como parcelas vincendas.

3. CONCLUSÃO

VISTOS, RELATADOS E DISCUTIDOS ESTES AUTOS ELETRÔNICOS, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, TAMBÉM UNANIMEMENTE, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS E POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU. SEM DIVERGÊNCIA, EM CONSIDERAR TODAS AS MATÉRIAS VENTILADAS PELAS PARTES PREQUESTIONADAS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de abril de 2020. (Publicado em 04/05/2020)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO, Relator.

****

MANDADO DE SEGURANÇA COM PEDIDO LIMINAR. MÉRITO DO *MANDAMUS*. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA. IMPUGNAÇÃO DE ATO JUDICIAL QUE INTERFERE NA COMPETÊNCIA DISCRICIONÁRIA DA MUNICIPALIDADE QUANTO À FLEXIBILIZAÇÃO DE ATIVIDADES NO PERÍODO DE PANDEMIA. INTERFERÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO NO PODER EXECUTIVO. IMPOSSIBILIDADE.

PROCESSO nº 0000412-83.2020.5.08.0000 (MSCiv)
RELATOR: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO

IMPETRANTE: **MUNICÍPIO DE MARABÁ**
Advogada: Lena Cristine de Albuquerque Nunes

AUTORIDADE COATORA: **JUÍZO DA MM. 3ª VARA DO TRABALHO DE MARABÁ**

LITISCONSORTE: **MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

Ementa
MANDADO DE SEGURANÇA COM PEDIDO LIMINAR. MÉRITO DO *MANDAMUS*. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA. IMPUGNAÇÃO DE ATO JUDICIAL QUE INTERFERE NA COMPETÊNCIA DISCRICIONÁRIA DA MUNICIPALIDADE QUANTO À FLEXIBILIZAÇÃO DE ATIVIDADES NO PERÍODO DE PANDEMIA. INTERFERÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO NO PODER EXECUTIVO. IMPOSSIBILIDADE. O Poder Judiciário não pode avaliar o mérito das medidas adotadas pelo Poder Público municipal, no âmbito do período de pandemia, para com isso imiscuir-se na esfera própria do Poder Executivo, escolhendo a melhor política pública a ser executada, por implicar na quebra do princípio da independência dos Poderes. Segurança concedida, em parte.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **mandado de segurança com pedido liminar**, em que é impetrante **Município de Marabá**, e, como autoridade coatora, **o juízo da MM. 3ª Vara do Trabalho de Marabá**.

OMISSIS.

2. Fundamentação

2.1 ADMISSIBILIDADE. PRELIMINAR DE NÃO CABIMENTO DO MANDADO DE SEGURANÇA. AUSÊNCIA DE PROVAS DAS ALEGAÇÕES CONSIGNADAS PELO IMPETRANTE. INVIABILIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA.

Aprecio como questão preliminar o argumento deduzido pelo litisconsorte relativo ao não cabimento do mandado de segurança por ausência de provas das

alegações consignadas no *mandamus* e pela impossibilidade de dilação probatória em sede de ação de segurança.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho alega que o direito líquido e certo é aquele indene de dúvidas, extraído de fatos que devem ser demonstrados de plano com a apresentação de documentos inequívocos, sem necessidade de comprovação posterior.

Prossegue em sua argumentação afirmando que no presente caso a Ação Civil Pública originária buscou obstaculizar a eficácia dos Decretos Municipais nº 32, de 7 de abril de 2020 e, nº 33, de 08 de abril de 2020, para prevalecer o isolamento social da maioria da população de Marabá, em virtude da necessidade de tutela dos trabalhadores da saúde e do comércio, dentro do exercício das atividades essenciais.

Pontua que os Decretos impugnados na ação originária autorizam a abertura em geral de atividades não essenciais o que não deveria prevalecer, por não se coadunarem com o federalismo cooperativo, além de não haver provas nos autos de que os Decretos Municipais são legítimos para autorizar a abertura do comércio em geral, uma vez que o Decreto Estadual autorizava, apenas, a reabertura de serviços essenciais.

Desse modo, pugna pelo acolhimento da preliminar, para não admitir a impetração da ação de segurança por ausência de provas.

Passo ao exame.

Por meio da decisão monocrática de Id 5fb2eda, este relator admitiu a impetração do mandado de segurança com fundamento na hipótese prevista no item II, da Súmula 414, do c. TST. Ou seja, por se tratar, na espécie, de concessão de tutela provisória antes da sentença nos autos do processo originário (ACP 0000427-56.2020.5.08.0128), caberia a impetração do mandado de segurança, segundo o entendimento sumular acima destacado.

Aliás, quanto a este fundamento não houve qualquer impugnação ou manifestação de inconformismo por parte do ora litisconsorte.

Certo é que a decisão impugnada desafia a impetração de mandado de segurança e todos os documentos que correspondem às alegações iniciais foram acostados pelo impetrante, que são suficientes para a formação do convencimento do juízo, em sede de mandado de segurança.

De outro lado, vislumbro que, no caso ora analisado, para aferição do cabimento do *mandamus* é irrelevante analisar da legitimidade ou ilegitimidade dos Decretos Municipais impugnados na Ação Civil Pública originária, por confundir-se com o mérito da ação mandamental e, nesse sentido será apreciada.

Rejeito, portanto, a questão preliminar suscitada pelo Ministério Público do Trabalho, para ratificar a admissibilidade da presente ação de segurança, pois atendidos os requisitos de sua impetração, na forma da Lei n. 12.016/2009 c/c o item II, da Súmula 414, do c. TST, ante a inexistência de meio processual imediato para impugnação do ato praticado pela autoridade coatora.

2.2 Mérito

DA AUSÊNCIA DE LITISPENDÊNCIA ENTRE A ACP AFORADA PELO MPT NA JUSTIÇA DO TRABALHO E A ACP AFORADA PELO MPF

NA JUSTIÇA FEDERAL. DEMANDAS E CAUSAS DE PEDIR DIVERSAS. ATRIBUIÇÕES MINISTERIAIS DISTINTAS. TUTELA OBJETIVA. BENS DISTINTOS. SIMILARIDADE ENTRE AS AÇÕES DECORRENTE DA NATUREZA DIFUSA DO DIREITO À SAÚDE.

Neste item o litisconsorte pontua, em suma, inexistir litispendência entre a Ação Civil Pública aforada pelo Ministério Público do Trabalho na Justiça do Trabalho (ação originária - ACP 0000427-56.2020.5.08.0128), com a Ação Civil Pública aforada pelo Ministério Público Federal no juízo da MM. 2ª Vara Federal Cível e Criminal da Subseção Judiciária de Marabá/PA (ACP 1001560-28.2020.4.01.3901).

Destaca que cada ramo do Ministério Público da União tem competências institucionais fixadas pela Constituição Federal e pela Lei Complementar n. 75/93, não havendo, portanto, identidade entre os autores em cada uma das ações acima indicadas, sendo distintas a causa de pedir e o objeto das referidas ações.

Pondera que, muito embora as ações civis públicas tenham sido ajuizadas em face do Município de Marabá e impugnado Decretos Municipais que autorizou a reabertura das atividades, especialmente, na área do comércio em Marabá, a similaridade entre as ações decorre da natureza difusa do direito à saúde, que atinge sujeitos indetermináveis e bens jurídicos múltiplos a serem protegidos.

Como o objeto do processo originário envolve o meio ambiente de trabalho, inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a Ação Civil Pública originária e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para defender os direitos difusos, sociais e individuais homogêneos dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho, sejam com vínculo de emprego ou não.

Passo ao exame.

O litisconsorte não tem razão em seus argumentos por não se coadunarem com o conteúdo da decisão impugnada que cassou os efeitos da tutela provisória concedida nos autos da ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, pelo juízo impetrado. Explica-se.

Em nenhum momento ou trecho da decisão de Id 5fb2eda, foi reconhecida a litispendência da Ação Civil Pública originária com a Ação Civil Pública aforada pelo Ministério Público Federal perante à Justiça Federal (ACP 1001560-28.2020.4.01.3901).

Em nenhum momento ou trecho da decisão de Id 5fb2eda, foi reconhecida a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a Ação Civil Pública originária (ACP 0000427-56.2020.5.08.0128). Também não houve qualquer consideração ou falta de reconhecimento da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o aforamento da Ação Civil Pública originária (ACP 0000427-56.2020.5.08.0128), para, no âmbito de sua competência institucional, defender os direitos difusos, sociais e individuais homogêneos dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho, sejam com vínculo de emprego ou não. Nada disso consta da decisão de Id 5fb2eda.

Da simples leitura da decisão de Id 5fb2eda, **pode-se constatar que, justamente, em razão da similaridade entre as ações civis públicas, decorrente da natureza difusa do direito à saúde** - objeto tanto na ACP aforada pelo Ministério Público Federal na Justiça Federal, como na ACP ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho na Justiça do Trabalho, **foi que se vislumbrou, assim como também vislumbrado pela Justiça Federal, a impossibilidade de o Judiciário**

interferir na competência constitucional conferida ao Município de exercer o seu poder normativo, no âmbito das matérias das matérias reservadas à discricionariedade política.

Vislumbrou-se, portanto, a flagrante interferência do Poder Judiciário no Poder Executivo municipal no exercício de suas competências constitucionais e, sobre essa questão não houve qualquer impugnação específica por parte do litisconsorte.

Portanto, diante da ausência de impugnação específica aos fundamentos e razão de decidir consignados na decisão monocrática de Id 5fb2eda, é que **rejeito** os argumentos deduzidos pelo Ministério Público do Trabalho no particular.

MANDADO DE SEGURANÇA COM PEDIDO LIMINAR. DETERMINAÇÃO DE SUSPENSÃO DE DECRETOS MUNICIPAIS QUE FLEXIBILIZARAM O FUNCIONAMENTO DAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO E SAÚDE. MÉRITO DO ATO ADMINISTRATIVO. OFENSA DOS DECRETOS MUNICIPAIS NºS. 32 E 33 AO PACTO FEDERATIVO E AOS DECRETOS ESTADUAIS E PORTARIA DO MINISTÉRIO DA SAÚDE. ART. 23, II, DA CF/88. REAL INTERPRETAÇÃO DA ADI 6341.

Ao final de sua contestação o Ministério Público do Trabalho pontua que pela simples leitura dos Decretos Municipais impugnados na ação originária pode-se constatar que os referidos atos vão na contramão das medidas de enfrentamento da pandemia adotas pelo poder público federal e estadual, contrariando, à época, o Decreto Estadual n. 609/2020 e a Portaria n. 188/2020, do Ministério da Saúde, e ainda contraria, nos dias atuais, o Decreto Estadual n. 800/2020, que revogou o Decreto n. 609/2020, mas que autorizou, apenas, o retorno de serviços essenciais e considera a cidade de Marabá como "zona vermelha", em relação ao risco de contaminação pelo COVID-19.

Afirma, em suma, que os decretos municipais não podem ir de encontro a todo o panorama normativo inerente às medidas sanitárias expedidas pelo Poder Público federal e estadual em face do COVID-19, por ofensa ao próprio pacto federativo, conforme preconizado no art. 23, II, da CF/88 e real interpretação dada pelo STF na ADI 6341, pugnando, em suma, pela denegação da segurança.

Decido.

Para melhor compreensão da hipótese tratada nos autos, faço um breve relator dos fatos ocorridos no curso do processo.

Cuidam-se de autos de **mandado de segurança com pedido liminar** em que o impetrante impugna a concessão da tutela de urgência pelo juízo impetrado, nos autos da Ação Civil Pública - ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, conforme consta do documento de Id 88b05c2, dos presentes autos.

Segundo os argumentos iniciais, o Ministério Público do Trabalho ajuizou a Ação Civil Pública acima apigrafada, colimando suspender os efeitos dos Decretos municipais 32/2020 e 33/2020, que flexibilizaram o funcionamento de estabelecimentos comerciais e de outros setores por ele abrangidos, no âmbito do município impetrante, por entender contrários às medidas que impedem o isolamento social recomendado pela Organização Mundial da Saúde - OMS e demais órgãos de combate à Pandemia gerada pelo COVID-19, com intuito de defender os interesses

difusos dos trabalhadores do comércio e da saúde em Marabá, por contrariedade ao Decreto estadual 609/2020 e a Portaria nº 188/2020, do Ministério da Saúde.

Diante desse contexto, postulou, em suma, concedida a tutela liminar, por entender presentes os requisitos necessários à concessão da medida, quais sejam: o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*.

Como já manifestado acima, o pedido liminar postulado nestes autos do mandado de segurança foi deferido por este magistrado, conforme decisão monocrática de Id 5fb2eda, cujo excerto decisório abaixo transcrevo:

> *"**Passo a decidir.***
>
> *Em primeiro lugar, impende ressaltar que o presente mandado de segurança tem cabimento por força do verbete da Súmula 414, II, do c. TST. Ou seja, nas hipóteses **de concessão ou indeferimento da tutela de urgência requerida pela parte nos autos originários, antes da sentença**, como foi o caso, a decisão desafia a impetração do mandado de segurança, diante da inexistência de recurso próprio.*
>
> *Portanto, admito a impetração da ação de segurança, eis que atendidos os pressupostos de seu cabimento.*
>
> *No que concerne à liminar requerida pelo Município, vislumbro que o impetrante tem razão em seus argumentos. Senão vejamos.*
>
> *O acervo probatório existente nos presentes autos revela que, também visando a nulidade do Decreto 32/2020, do Município de Marabá, o Ministério Público Federal - MPF ajuizou, na Justiça Federal da Subseção Judiciária de Marabá, Ação Civil Pública idêntica (proc. 1001560-28.2020.4.01.3901), com o mesmo objetivo da ação civil pública aforada pelo MPT, perante a MM. 3ª Vara do Trabalho de Marabá, senão vejamos:*
>
> *Objeto da ACP aforada pelo MPF no âmbito da Justiça Federal foi (Id 8bde9ea - pág. 2):*
>
> 'A presente ação civil pública busca a obtenção de provimento jurisdicional que declare a nulidade do Decreto municipal nº 32, de 07 de abril de 2020, por afrontar a regulamentação adotada em âmbito federal e por extrapolar o poder regulamentar no tratamento de serviços e atividades essenciais, e que determine à Prefeitura de Marabá/PA que se abstenha de adotar medidas que impeçam o isolamento social recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e reiterado pelo Ministério da Saúde, alinhando-se às diretrizes aos órgãos de saúde e comitês científicos competentes.'
>
> *Objeto da ACP aforada pelo MPT no âmbito da Justiça do Trabalho foi (Id dc009bc - pág. 2):*
>
> 'A presente Ação Civil Pública busca a obtenção de provimento jurisdicional que declare a nulidade dos Decretos municipais nº 32, de 07 de abril de 2020 e nº 33, de 08 de abril de 2020 (DOC. 01), e que determine à Prefeitura de Marabá/PA que se abstenha de adotar medidas que impeçam o isolamento

social recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e reiterado pelo Ministério da Saúde, alinhando-se às diretrizes aos órgãos de saúde e comitês científicos competentes.'

Pois bem. Ao apreciar o pedido de tutela de urgência formulado pelo MPF na ACP 1001560-28.2020.4.01.3901, o juízo da MM. 2ª Vara Federal Cível e Criminal da Subseção Judiciária de Marabá/PA, assim decidiu:

'(...)

Se for para existir algum isolamento social, nos moldes do que previsto na Lei n. 13.979/2020, no município de Marabá/PA, deve ser feita com a coordenação do Ministro da Saúde de forma objetiva, específica e concreta, conforme indica a legislação aplicada. Caso adotadas medidas pontuais pelo gestor estadual ou municipal que busca atingir efeitos similares de isolamento, decorrem de seu poder regulamentar, originárias da competência prevista no artigo 23, II, da CF/1988. Se pode as instituir, pode as rever, porque não se tem conhecimento de ato formal vinculativo da autoridade máxima de saúde do país. As recomendações da OMS sequer são vinculativas. Veja que essas questões giram em torno da própria expertise do Executivo, cabe a este adotar ou não medidas que entende cabíveis. Não se pode presumir, na esteira da peça do MPF, que o novo decreto é meramente político e econômico e não observa balizas científicas. Ressalto que esse é o ônus e a atribuição do gestor público, eleito democraticamente, de decidir políticas públicas sensíveis, presumindo-se que ele sim teria equipe profissional multidisciplinar adequada para analisar e fundamentar as medidas que adota. Não se pode presumir que o gestor público esteja tergiversando com as vidas dos munícipes de Marabá/PA. Ressalto que ele próprio não deixa de se submeter a eventual responsabilização administrativa, civil ou penal no caso do desacerto de suas medidas.

Dessa forma, não existindo regra vinculativa superior, não existindo nenhuma ordem formal do Presidente da República, do Governador do Estado do Pará ou do Prefeito do Município de Marabá/PA no sentido do isolamento social, não pode este Juízo fazê-lo, ainda que simpático às restrições pleiteadas pelo Ministério Público, levando em conta inclusive o quanto levantado na fundamentação da inicial. Eventual decretação da nulidade do Decreto municipal n. 32/2020 pelo Juízo nesse momento e a consequente determinação do isolamento social via judicial implicaria em imiscuir-se em seara própria do Poder Executivo, escolhendo a melhor política pública a ser adotada, dentro dos limites da legalidade. As medidas antecipatórias têm caráter excepcional e, como tal, só se justificam quando presentes em conjunto os requisitos legais exigidos para sua concessão, o que não se vislumbra *in casu*.

1. Destarte, ausentes os pressupostos de concessão, indefiro o pedido de antecipação dos efeitos da tutela.

2. CITE-SE o município Réu para, no prazo legal, contestar o feito, ocasião em que deverá especificar as provas que pretende produzir. Na mesma oportunidade, deverá ser intimado o MPF quanto ao conteúdo desta decisão.' (destaques acrescidos)

Contra a decisão acima destacada o MPF agravou de instrumento para o TRF1 e, no segundo grau de jurisdição o Excelentíssimo Desembargador Federal Carlos Augusto Pires Brandão, integrante da e. 5ª Turma do TRF1, assim decidiu:

'(...)

No caso dos autos, não se mostra configurada a excepcionalidade que autorizaria a intercessão do sistema judicial na esfera reservada à discricionariedade política. A Constituição de 1988 elenca o princípio da separação dos poderes como garantia institucional intangível. Isso significa que a ordem vigente se estrutura a partir de limites na atuação das esferas de poder. Cabe ao Judiciário preservar essa ordem, prestigiando esse princípio estruturante da República Federativa do Brasil, consagrando a harmonia das diversas atuações. Não cabe, contudo, intervir ou ditar as regras de conveniência e oportunidade para o Poder Executivo.

(...)

Assim, pelos argumentos trazidos e considerados juridicamente, considerando que as determinações contidas no Decreto Municipal nº 32/2020 se encontram no âmbito das atribuições conferidas à discricionariedade da gestão municipal, cujas autoridades estão submetidas a responsabilidades, não vislumbro verossimilhança nas alegações do agravante, tampouco elementos aptos a infirmar as conclusões da decisão agravada, motivo pelo qual indefiro o pedido de concessão de tutela de urgência." (destaques acrescidos)

Pois bem, a partir das balizas acima, passo a enfrentar, especificamente, os fundamentos da decisão impugnada na presente ação de segurança, proferida nos autos da ACP 0000427-56.2020.5.08.0128 pelo juízo impetrado, conforme consta do documento de Id 88b05c2:

'(...)

Ante o exposto, Decido:

1. Rejeitar a alegação de litispendência por não haver identidade da causa de pedir, nem das partes;

2. Deferir a tutela de urgência de natureza antecipada, com fulcro no art. 300 do CPC, por estarem demonstrados de forma inequívoca os requisitos autorizadores à concessão da medida, nos termos acima expostos, resguardando-se ao Juízo o direito de rever tal decisão, dependendo da produção de provas em momento posterior (art. 296, do CPC/2015), para:

2.1. Determinar que o requerido (Município de Marabá) efetive a suspensão dos Decretos Municipais 32/2020 e 33/2020, a fim de fechar o comércio dos serviços e atividades não essenciais, no Município de Marabá/PA, pelo prazo de 30 dias ou até o Réu comprovar nos autos de forma inequívoca a adoção de medidas que eliminem efetivamente o risco de contágio dos trabalhadores beneficiários da medida pelo Coronavírus COVID-19, podendo ser renovado o prazo, a depender da necessidade emergencial, IMEDIATAMENTE pena de multa diária no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), limitado ao valor de R$ 300.000,00 (trezentos mil reais), correspondente a 30 dias de atraso, em caso de descumprimento da obrigação de fazer imposta por este Juízo, nos moldes do art. 297 do CPC/2015, sem prejuízo das imposições penais cabíveis, conforme o art. 330 do Código Penal.

2.2. Determinar ao Município de Marabá que adote as medidas necessárias para garantia do isolamento social, inclusive através da divulgação da importância de seguir as recomendações das autoridades sanitárias do Ministério da Saúde e da Organização Mundial de Saúde, sob pena de multa cominatória no valor de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais);

2.3 Determinar ao Município de Marabá que se abstenha de flexibilizar as medidas de enfrentamento à pandemia de COVID-19, sem respaldo em dados de saúde pública que avaliem o momento atual de propagação do vírus e afirmem a capacidade de suporte do Município para enfrentar a crise prognosticada, com o fim de evitar o colapso de seu já precário sistema de saúde, sob pena de multa cominatória no valor de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais);

2.4 Determinar ao Município de Marabá que se abstenha de autorizar o pleno funcionamento do comércio, serviços e atividades não essenciais, às portas abertas e sem restrições, sob pena de multa cominatória no valor de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais);

Intimar as partes.

Comunicar sobre esta decisão ao PP nº 0002314-45.2020.2.00.0000, via endereço eletrônico institucional da secretaria da Presidência do TRT8, encaminhando-lhe cópia."

Nos fundamentos da r. decisão impugnada, foi destacado que os Decretos municipais 32/2020 e 33/2020, expedidos pelo Município impetrante, violam o 'Decreto Federal 10.282/2020, por sua vez, ao regulamentar a lei 13.979/2020 estabelece no art. 3º, §7º, que: 'na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata esse artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução do Covid-19.'

Na inicial da ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, foi alegado que os referidos Decretos municipais, são contrários ao Decreto estadual

609/2020 e à Portaria nº 188/2020, do Ministério da Saúde. Nada disso, especificamente, foi destacado na r. decisão impugnada.

De outro lado, vislumbro ainda, no mesmo sentido das decisões proferidas pela Justiça Federal nos autos da ACP 1001560-28.2020.4.01.3901, que o Poder Judiciário não pode se imiscuir 'em seara própria do Poder Executivo, escolhendo a melhor política pública a ser adotada, dentro dos limites da legalidade' e que é legitimamente autorizado pela Constituição da República de 1988, que tem como um de seus pilares o princípio da separação dos Poderes.

Aliás, nesse sentido foi a recente decisão proferida pela e. Suprema Corte nos autos da ADI 6341 (em 15 de maio de 2020 e ainda pendente de publicação), onde esse entendimento foi consagrado naquela ação, como abaixo transcrevo a notícia veiculada pela mídia eletrônica, a saber:

'O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, confirmou o entendimento de que as medidas adotadas pelo Governo Federal na Medida Provisória (MP) 926/2020 para o enfrentamento do novo coronavírus não afastam a competência concorrente nem a tomada de providências normativas e administrativas pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios. A decisão foi tomada nesta quarta-feira (15), em sessão realizada por videoconferência, no referendo da medida cautelar deferida em março pelo ministro Marco Aurélio na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341.

A maioria dos ministros aderiu à proposta do ministro Edson Fachin sobre a necessidade de que o artigo 3º da Lei 13.979/2020 também seja interpretado de acordo com a Constituição, a fim de deixar claro que a União pode legislar sobre o tema, mas que o exercício desta competência deve sempre resguardar a autonomia dos demais entes. No seu entendimento, a possibilidade do chefe do Executivo Federal definir por decreto a essencialidade dos serviços públicos, sem observância da autonomia dos entes locais, afrontaria o princípio da separação dos poderes. Ficaram vencidos, neste ponto, o relator e o ministro Dias Toffoli, que entenderam que a liminar, nos termos em que foi deferida, era suficiente.' (destaques acrescidos)

Assim, diante de tudo o que acima se expõe conclui-se que, em regra, o Poder Judiciário não pode interferir no mérito dos atos administrativos praticados pelo Poder Executivo, no caso, o municipal, em relação à conveniência e oportunidade de praticá-los, por se encontrarem dentro da esfera de discricionariedade afeta aos interesses da Administração Pública municipal.

De outro lado, não vislumbro que os Decretos 32/2020 e 33/2020 expedidos pelo Município de Marabá afrontam, concreta e objetivamente, o disposto no Decreto estadual 609/2020 e na Portaria nº 188/2020, do Ministério da Saúde, como alegado na inicial dos autos originários da ACP.

Nesse diapasão, tenho como presentes os elementos autorizadores à concessão da medida liminar postulada na inicial da presente ação de segurança, uma vez que a decisão impugnada encontra-se com os contornos de ilegalidade e/ou abuso de poder.

ANTE TODO O EXPOSTO, este Desembargador decide:

1 - Deferir a inicial do mandado de segurança para, em consequência, determinar seu processamento, na forma da lei e do Regimento Interno deste e. Regional;

2 - Deferir o pedido liminar postulado pelo impetrante, para cassar os efeitos da tutela de urgência deferida nos autos da Ação Civil Pública 0000427-56.2020.5.08.0128, até deliberação ulterior;

3 - Dê-se ciência do inteiro teor desta decisão ao impetrante, por seus patronos;

4 - Dar ciência desta decisão à autoridade apontada como coatora para cumprimento e prestar as informações que entender necessárias, no prazo de 10 (dez) dias úteis, na forma do inciso I do art. 7º, da Lei n. 12.016/2009 c/c o art. 227, do Regimento Interno deste e. Regional;

5 - Considerando o objeto do presente mandado de segurança referir-se à ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, inclua-se o Ministério Público do Trabalho da 8ª Região como litisconsorte passivo, dando-lhe ciência da presente decisão, via sistema, para, querendo, manifestar-se no prazo legal;

6 - Cumpridas as diligências ao norte elencadas, retornem os autos conclusos a este relator."

Em suas informações de Id 268e550, o juízo impetrado ponderou alegando, em suma, não ter tido a intenção de interferir em política pública e nem interferir em ato próprio do Poder Executivo municipal, mas tão-somente fazer valer as normas constitucionais e trabalhistas que garantem o meio ambiente de trabalho sadio e que, ao alterar Decreto municipal anterior, o Município de Marabá, naquela conjuntura, colocou diversos trabalhadores em risco iminente de contágio, em ambiente de trabalho sem as mínimas condições de saúde e segurança.

Muito embora o juízo impetrado tenha alegado em suas informações que a intenção não era interferir nas políticas públicas adotadas pela municipalidade impetrante, ao ver deste magistrado, na prática, esse fato se consumou com a tutela provisória de urgência deferida nos autos da Ação Civil Pública originária.

Nessa linha de entendimento, reitero que, o Poder Judiciário não pode interferir na esfera da discricionariedade política da municipalidade, por se tratar de questão afeta à conveniência e oportunidade de praticá-los no âmbito dos interesses da Administração Pública municipal, em matéria de interesse local.

Deve ser destacado, por derradeiro, que em nenhum momento a decisão impugna indica onde e como os referidos Decretos Municipais contrariam o Decreto Estadual n. 609/2020 (já revogado pelo Decreto n. 800/2020), e a Portaria n. 188/2020, do Ministério da Saúde. Daí a legitimidade dos atos normativos expedidos pela municipalidade impetrante.

Ainda que se alegue que o objeto e a causa de pedir da ação originária sejam diversos da ACP ajuizada pelo Ministério Público Federal, que tramita no âmbito da Justiça Federal, a tutela jurisdicional requerida nas duas ações é basicamente a mesma, qual seja, a declaração de nulidade dos Decretos Municipais n. 32/202 e 33/2020, expedidos pelo Município de Marabá, que flexibilizou o funcionamento de atividades do comércio e da saúde, o que significa dizer que o mérito da tutela jurisdicional requerida nas duas ações implicam na injusta e inconstitucional interferência do Judiciário nas matérias de competência do Poder Executivo municipal.

Por fim, cumpre esclarecer que, as demais alegações consignadas pelo MPT relativas ao mérito da ACP originária, não podem ser analisadas nestes autos do mandado de segurança, pelo que as rejeito.

Nesse diapasão, **concedo parcialmente a segurança impetrada para, ratificando a liminar anteriormente deferida, cassar a decisão de Id 88b05c2, proferida nos autos da** ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, **por materializar interferência do Poder Judiciário no Poder Executivo municipal**.

ANTE todo o exposto, rejeito a preliminar de não cabimento da ação de segurança suscitada pelo Ministério Público do Trabalho, à falta de amparo fático-legal, para admiti-la, eis que atendidas as hipóteses de seu cabimento. **No mérito, concedo parcialmente a segurança impetrada para, ratificando a liminar anteriormente deferida, cassar a decisão de Id 88b05c2, proferida nos autos da** ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, **por materializar interferência do Poder Judiciário no Poder Executivo municipal. Tudo conforme os fundamentos**.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, REJEITAR A PRELIMINAR DE NÃO CABIMENTO DA AÇÃO DE SEGURANÇA SUSCITADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, À FALTA DE AMPARO FÁTICO-LEGAL, PARA ADMITI-LA, EIS QUE ATENDIDAS AS HIPÓTESES DE SEU CABIMENTO. NO MÉRITO, AINDA, SEM DIVERGÊNCIA, CONCEDER PARCIALMENTE A SEGURANÇA IMPETRADA PARA, RATIFICANDO A LIMINAR ANTERIORMENTE DEFERIDA, CASSAR A DECISÃO DE ID 88B05C2, PROFERIDA NOS AUTOS DA ACP 0000427-56.2020.5.08.0128, POR MATERIALIZAR INTERFERÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO NO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS QUE PASSAM A FAZER PARTE INTEGRANTE DO DISPOSITIVO PARA TODOS OS FINS.

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 07 de agosto de 2020. (Publicado em 13/08/2020)

WALTER ROBERTO PARO, Relator.

****

I - PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL, POR VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. II - CUSTAS PROCESSUAIS. ARQUIVAMENTO DA AÇÃO. REAJUIZAMENTO. III - CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 13.467 /2017.

PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000083-84.2019.5.08.0007
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: IVANEY MOURÃO LAMARÃO
Dr. Lívio Santos da Fonseca

RECORRIDAS: TERRA ALTA DISTRIBUIDORA LTDA - ME
Dra. Joseliza Cunha Paes Barreto
E
SILNAVE NAVEGAÇÃO S.A.
Dra. Joseliza Cunha Paes Barreto

I - PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL, POR VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. Inexistindo violação ao princípio do devido processo legal, *ex vi* do art. 5º, LIV, da Constituição, rejeita-se a preliminar de nulidade processual, considerando que os prazos insertos no *caput* e no §2º, *in fine,* do art. 844 da CLT, são distintos. O primeiro, da parte interessada, no caso, o reclamante (prazo próprio ou extintivo), *para justificar sua ausência da audiência inaugural*, visando *elidir o arquivamento da reclamação;* o segundo, do Juízo (*prazo impróprio*), referente ao *pagamento das custas processuais cominadas*, liberando o autor para, querendo, reajuizar a ação.
II - CUSTAS PROCESSUAIS. ARQUIVAMENTO DA AÇÃO. REAJUIZAMENTO. Se o próprio Juízo *a quo*, expressamente, fez constar na Ata de audiência inaugural que a custas processuais não serão cobradas, por ser o valor inferior ao previsto no Ato Conjunto TRT 8ª REGIÃO/PF/PA nº 01/2010, e na Portaria MF nº 75/2012, o reclamante poderá ajuizar a ação.
III - CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 13.467 /2017. Não há se falar em *inconstitucionalidade* dos arts. 790, §4º, art. 790-B, *caput*, e §4º e art. 791-A, §4º, e art. 844, §§2º e 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, inexistindo violação aos arts. 1º, III, e 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição, porque a Lei nº 13.467/2017, pois não tolhem o direito de justiça gratuidade e de acesso à Justiça, pois, observa princípios constitucionais, equilibrando, equitativamente, as partes.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da 18ª Vara do Trabalho de Belém, entre as partes, acima identificadas.

OMISSIS.

2. Fundamentação

Conhecimento

Conheço do recurso, porque em ordem.

Preliminar de cerceamento de defesa

O recorrente alega que houve violação ao devido processo legal, pois não foi notificado para justificar sua ausência à audiência inaugural, sendo fixado o pagamento de custas processuais em razão do arquivamento da demanda.

Pugna pela devolução do prazo para apresentar justificativa de sua ausência.

Analiso.

As alegações recursais não procedem, pois não houve violação ao princípio do devido processo legal, do art. 5º, LIV, *ex vi* da Constituição, por falta de notificação para a justificativa da ausência do autor à audiência inaugural. Senão vejamos.

A *ausência à audiência inaugural* e a *justificativa da referida ausência*, são fatos diferentes, e a exigência da comprovação para ambos é obrigatória, mas com finalidades legais díspares.

O primeiro diz respeito à iniciativa da própria parte interessada *(prazo próprio* ou *extintivo*), no caso, o reclamante, que deve provar, no prazo legal e independente de notificação, que a ausência da audiência inaugural foi justificada, visando **elidir o arquivamento da reclamação;** o segundo, do Juízo (*prazo impróprio*), para a cobrança, ou não, das CUSTAS PROCESSUAIS cominadas, liberando o autor para, querendo, reajuizar a ação. Estas as regras insertas no *caput* e no §2º, *in fine*, do art. 844 da CLT. Logo, a concessão do prazo de 15 dias **NÃO** foi para **reabertura de instância, que, sequer, foi instaurada.**

Portanto, a ausência do autor e de seu patrono à audiência de Id 46f9d58 (fls. 345/346), resultou no arquivamento da reclamação e na fixação das custas processuais, no importe de R$1.217,44, sendo-lhe concedido o prazo de 15 dias para ***provar que a ausência decorreu de motivo legalmente justificável***.

O §2º do art. 844 da CLT dispõe**:**

> "*§2º - Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável*" (sublinhei).

A **exceção** pontual inserta no §2º, parte final do §2º do referido artigo, visa, só e somente só, o pagamento das custas processuais, que é condição *sine qua* para o reajuizamento da reclamação; não diz respeito à *justificativa, **em si**, da ausência da inaugural*.

O indeferimento da pretensão formulada na petição de Id 2d73ec3 (fl. 348), de 15/04/2019, pelo despacho de Id 4d273ac (fl. 350), de 28/04/2019, sucedeu porque,

nos termos da Certidão de Id 1c6c521 (fl. 347), de 12/04/2019, o reclamante ESTAVA CIENTE DA AUDIÊNCIA realizada em 21/03/2019, às 09:15h, mas não compareceu.

Peremptoriamente, a ausência do reclamante da audiência inaugural, incorreu na regra prevista no *caput* do art. 844, CLT:

> "*O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato*".

Assim, quanto ao arquivamento da reclamação não há nenhuma afronta à Constituição ou à legislação infralegal.

Quanto à ausência de notificação, também não há se falar em nulidade processual, nem violação ao princípio previsto no inciso LIV do art. 5º da *Lex Mater*, nos termos dos arts. 794, 795, *caput,* e 796, *caput*, alínea *a,* da CLT, e 277, *caput,* do CPC, que contêm os princípios da instrumentalidade ou finalidade, da transcendência e da convalidação dos atos processuais:

> **- Art. 794 da CLT:** "Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes".
>
> **- Art. 795, *caput,* da CLT:** "As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos".
>
> **- Art. 796, *caput*, alínea *a,* da CLT:** "A nulidade não será pronunciada: a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato" (sublinhei).
>
> **- Art. 277, *caput,* do CPC:** "Quando a lei prescrever determinada forma, *o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade*" (destaquei).

A petição do reclamante, de Id 2d73ec3 (fl. 348), de 15/04/2019, supriu qualquer irregularidade processual, sobretudo porque o ***arquivamento da ação*** já não estava mais em discussão, e, ainda, porque as custas processuais, no importe de R$1.217,44, foram dispensadas, não havendo nenhum prejuízo ao reclamante, nos termos da decisão a seguir:

> "Em razão da ausência do reclamante, que se encontra regularmente intimado da presente audiência, o MM. Juízo determina o da reclamatória, **ARQUIVAMENTO** nos termos do artigo 844 da CLT.
>
> Custas pelo reclamante, em R$ 1.217,44**,** calculadas sobre o valor da causa (R$ 60.871,78).
>
> Aguarde-se por 15 dias a comprovação de que a ausência do reclamante decorreu de motivo legalmente justificável, nos termos do artigo 844, §2º, da CLT.
>
> Após, arquivem-se os autos, haja vista que não se procederá à cobrança em razão da natureza tributária da obrigação e de o valor se encontrar abaixo do previsto no Ato Conjunto TRT 8ª REGIÃO/PF/PA nº 01/2010, e diante da Portaria MF nº 75/2012".

Assim, por não haver afronta ao devido processo, rejeito a preliminar de nulidade processual, por cerceamento do direito de defesa, na forma do art. 5º, LIV, da Constituição.

Dessarte, rejeito a preliminar de nulidade processual, à falta de amparo legal.

Mérito

Controle Inconstitucionalidade do §2º do art. 844 da CLT

O reclamante cita entendimento da Procuraria Geral da República - PRG na ADIn nº 5766, onde foi reconhecida a inconstitucionalidade de diversos dispositivos da CLT, dentre eles, os referentes ao benefício da gratuidade da tutela jurisdicional, arts. 790, §4º, art. 790-B, *caput,* e §4º e art. 791-A, §4º, e ao acesso a justiça (art. 844, §§2º e 3º, da CLT), com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, entendendo que foram violados os arts. 1º, III, e 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição.

Analiso.

Fenecem os argumentos do reclamante quanto à inconstitucionalidade dos arts. 790, §4º, art. 790-B, *caput*, e §4º e art. 791-A, §4º, e ao acesso a justiça (art. 844, §§2º e 3º, da CLT, porque as novas regras trabalhistas não violam nenhum dispositivo constitucional, inclusive a questão *sub judice*, como visto alhures, ou seja, os princípios insertos no art. 844, *caput*, §2º, da CLT são **delimitados**, pois cada ato processual é praticado no momento oportuno, não cabendo, na espécie, a tese de que *a obstaculização do acesso ao Judiciário atenta contra a dignidade da pessoa humana, na forma do art. 1º, III, da Constituição*, não procedendo o pedido de *inconstitucionalidade* dos arts. ***790, §4º, 790-B, caput, §4º, 791-A, §4º, e 844, §§2º, todos da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017.***

A Lei nº 13.467/2017 não tolhe os direitos das partes de acesso à Justiça, tendo em vista que as regras estão firmadas em princípios constitucionais que, além de permitir o acesso à Justiça, equilibram, equitativamente, as partes. Não procede, portanto, os argumentos recursais.

Sentença mantida.

Pedido alternativo: não pagamento das custas processuais

O reclamante, alternativamente, pugna pela exclusão do pagamento das custas processuais.

Analiso.

Apesar da decisão do Juízo *a quo,* que concedeu o prazo de 15 dias para o reclamante provar que a ausência da audiência inaugural foi por motivo de força maior, a fim de afastar a cobrança das custas em virtude do arquivamento da reclamação, verifico que não haverá ***cobrança*** ou ***pagamento das custas processuais***, conforme já destacado anteriormente, pois, expressamente determinado o arquivamento dos autos, pois o valor, que seria arcado pelo recorrente, está abaixo do previsto no Ato Conjunto TRT 8ª REGIÃO/PF/PA nº 01/2010, e diante da Portaria MF nº 75/2012. Portanto, diante do que emanou dos autos, não procede a pretensão.

Nada a alterar na decisão contra o qual se insurge o reclamante.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula nº 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, também do TST, considero

prequestionados todos os dispositivos constitucionais e infralegais tidos como violados pelo recorrente, na forma dos arts. 1.022 e 1.025 do CPC.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; rejeito a preliminar de nulidade processual, por violação ao devido processo legal; no mérito, nego-lhe provimento para manter a decisão recorrida, conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL, À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A DECISÃO RECORRIDA, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de dezembro de 2019. (Publicado em 05/12/2019)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

****

I - QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. INOCORRÊNCIA. II - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OBSCURIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. III - SANÇÕES. MANIFESTO INTERESSE PROTELATÓRIO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO.

PROCESSO nº 0001536-61.2017.5.08.0015 (RO)
RELATOR: Desembargador do Trabalho PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR

EMBARGANTE: SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DO PARÁ/PA
Advogado: Dr. Rafael de Oliveira Lima (OAB/PA 21.059), ID 8313643

EMBARGADOS: INDIA UYARA POVOAS FERREIRA DE LIMA E OUTROS 5
Advogados: Dr. Emerson Almeida Lima Júnior e outros (OAB/PA 18.608), ID b9ade08

I - QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. INOCORRÊNCIA. Os artigos 141 e 492 do Código de

Processo Civil tratam do princípio da adstrição do juiz aos pedidos. Assim, julgamento *extra petita* se configura quando o juiz decide fora dos limites da lide, os quais são fixados nos pedidos postulados na exordial. *In casu*, verifica-se que a condenação da reclamada limitou-se ao que consta na petição inicial. Questão preliminar rejeitada.
II - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OBSCURIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não constatado o vício de obscuridade a ser sanada na decisão embargada, não há como os embargos de declaração serem acolhidos com a pretensão de obter a reanálise de fatos e provas identificados nos autos. Embargos de declaração desprovidos.
III - SANÇÕES. MANIFESTO INTERESSE PROTELATÓRIO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. Evidenciado o manifesto caráter protelatório, deve ser o embargante condenado a pagar ao reclamante multa de 2% (dois por cento), incidente sobre o valor corrigido da causa.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de embargos de declaração, em que são partes, como embargante e embargado, as partes acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conhecimento

Conheço dos embargos de declaração, por serem adequados, tempestivos, subscritos por advogado regularmente habilitado nos autos e fundamentados obscuridade.

Do julgamento "extra petita". Da nulidade do acórdão

Argui a recorrente ser nula a sentença em razão da existência de "fundamentação no acórdão que não foi abordada/arguida em sede de recurso ordinário."

Analiso.

Os artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil tratam do princípio da adstrição do juiz aos pedidos.

Nestes termos, o julgamento *extra petita* somente se configura quando o juiz decide fora dos limites da lide, os quais são fixados nos pedidos postulados na exordial.

In casu, o acórdão embargado não extrapolou os limites do pedido, uma vez que os reclamantes no bojo da sua petição inicial requereram "a condenação da reclamada a título de indenização por danos morais em decorrência da prática discriminatória e do ato ilícito praticado pelo SEBRAE/PA no valor correspondente a 20 vezes a remuneração atual de cada trabalhador" (ID 9298128 - Pág. 13).

Portanto, não há que se cogitar de nulidade do acórdão, por julgamento *extra petita*.

Por tais fundamento, rejeito a questão preliminar de nulidade do acórdão.

Da alegada obscuridade

A embargante alega que o r. acórdão foi supostamente obscuro ao rejeitar sua argumentação de que "o PDI foi pleiteado pelos empregados do SEBRAE/PA e aprovado pelos mesmos e não por iniciativa do empregador".

Do mesmo fundamento da obscuridade se funda o embargante no que tange "à confissão dos reclamantes/embargados, equivocadamente tratada como se prova testemunhal fosse, a inexistência de bases legais para fundamentar os apontamentos de grupo de "risco", privilegiado e /ou suspeito citado".

A obscuridade que dá ensejo aos embargos de declaração se verifica quanto à falta clareza no posicionamento do magistrado. Como é evidente pela simples leitura, a decisão embargada não contém obscuridade a ser aclarada. Há, isso sim, entendimento e decisão desfavorável à embargante.

Também não assiste razão a alegação de erro material pelo fato de supostamente ter sido tratado como fato incontroverso a existência de PDI em razão de reversão das decisões judiciais.

Constou de forma explícita e clara no acórdão embargado que "Em 2017, em razão das reversões judiciais das demissões, o empregador adotou um plano de demissão voluntária que elegeu como critério de adesão a existência de 10 (dez) anos de vínculo empregatício ininterrupto (Cláusula Segunda do aditivo ao ACT 2016/2017) e adotou a progressividade do incentivo financeiro em função do tempo de trabalho (Cláusula Terceira, item "b").

Portanto, o que foi dito por este Relator foi que, sim, era fato incontroverso as reversões judiciais das demissões independentemente se transitaram em julgado ou não.

O fato de ter sido o PDI aprovado em assembleia pelos empregados, o que inclusive, foi consignado no acórdão (ID c9b4a10 - Pág. 3) não lhe retira o caráter discriminatório em razão da idade, pois reitero que, embora se reconheça a autonomia coletiva privada e sua aptidão para regular as relações de trabalho, está fora do âmbito do negociável o direito fundamental à igualdade, uma vez que os trabalhadores com mais de quarenta anos integram um grupo de pessoas vulneráveis nas relações de trabalho em razão da idade.

O que se verifica, com efeito, é o dissenso entre o entendimento da embargante - que defende o caráter não discriminatório das dispensas em razão de existência de PDI aprovado em assembleia de empregados sem a suposta intervenção do empregador - e o da Egrégia Turma - que entendeu que o PDI mostrou-se como prova de prática de discriminação em razão da idade e reconheceu a ocorrência de dispensa discriminatória.

Portanto, ausentes as hipóteses de cabimento dos artigos 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho e 1.022 do Código de Processo Civil, impõem-se negar provimento aos embargos de declaração.

Sanções por embargos de declaração protelatórios

Pelo teor das razões dos embargos de declaração da embargante constato o manifesto interesse protelatório da parte, em especial, diante da pretensão de reforma do julgado através do meio processual inadequado, que pretende, em verdade, fazer

uso incorreto dos embargos de declaração para ganhar tempo e melhor preparar o recurso seguinte.

Essa prática forense não pode ser tolerada e muito menos prestigiada. Declaro, por tais motivos, a natureza manifestamente protelatória dos embargos de declaração, em decorrência do que condeno a embargante a pagar multa de 2% (dois por cento), calculado sobre o valor atualizado da causa, em conformidade com o disposto no art. 1.026, § 2º, do Código de Processo Civil.

Do prequestionamento

Diante do que foi decidido e das teses aqui adotadas, considero prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos embargos de declaração, rejeito a questão preliminar de nulidade do acórdão e, no mérito, nego-lhes provimento para manter a decisão embargada em todos os seus termos porquanto inexiste obscuridade no julgado, bem como declaro a natureza manifestamente protelatória dos embargos de declaração e condeno o embargante a pagar aos reclamantes multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o valor atualizado da causa, tudo conforme os fundamentos. Considero prequestionada toda a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO CONHECER DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, UNANIMEMENTE, REJEITAR A QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHES PROVIMENTO PARA MANTER A DECISÃO EMBARGADA EM TODOS OS SEUS TERMOS; AINDA SEM DIVERGÊNCIA E EM DECLARAR A NATUREZA MANIFESTAMENTE PROTELATÓRIA DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, CONDENANDO O EMBARGANTE A PAGAR AOS RECLAMANTES MULTA DE 2% (DOIS POR CENTO) SOBRE O VALOR CORRIGIDO DA CAUSA, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADA TODA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém/PA, 8 de agosto de 2019. (Publicado em 14/08/2020)

PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR, Relator.

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE - SENTENÇA QUE NEGA PEDIDO DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS DUAS RECLAMADAS - PETIÇÃO INICIAL QUE MENCIONA EXISTIR HIPÓTESE DE SUCESSÃO DE EMPREGADORES QUANDO, NA VERDADE, TRATA DE GRUPO ECONÔMICO - APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO "DÁ-ME OS FATOS QUE EU TE DAREI O DIREITO" - GRUPO ECONÔMICO CARACTERIZADO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS RECLAMADAS - RECONHECIMENTO - PROVIMENTO DO APELO.

PROCESSO nº 0000112-50.2019.5.08.0132 (ROT)
RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: ANA CRISTINA SANTIAGO DE SOUSA
Adv(a): Fernanda Cardoso Barros

RECORRIDOS: MARTINS E PRESTES LTDA - ME
REDE PRECINHO BAIXO EIRELI

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE - SENTENÇA QUE NEGA PEDIDO DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS DUAS RECLAMADAS - PETIÇÃO INICIAL QUE MENCIONA EXISTIR HIPÓTESE DE SUCESSÃO DE EMPREGADORES QUANDO, NA VERDADE, TRATA DE GRUPO ECONÔMICO - APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO "DÁ-ME OS FATOS QUE EU TE DAREI O DIREITO" - GRUPO ECONÔMICO CARACTERIZADO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS RECLAMADAS - RECONHECIMENTO - PROVIMENTO DO APELO. Ainda que a petição inicial, ao expor os fatos e formular o pedido, tenha falado em sucessão de empregadores, nada impede o julgador de aplicar corretamente o direito, inclusive porque os autos mostram que a hipótese é de grupo econômico e não de sucessão entre as reclamadas, o que é suficiente para reconhecer a responsabilidade solidária dessas reclamadas pelo pagamento da condenação.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de São Félix do Xingu**, em que são partes aquelas acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário da reclamante, porque preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

1) horas extras

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido de horas extras, pois considerou que a reclamante exercia cargo que não estava sujeito a controle de jornada.

Além disso, entendeu que a norma coletiva juntada pela reclamante não se aplicaria às reclamadas, o que inviabilizaria o pedido para aplicação dos percentuais ali constantes.

A reclamante insurge-se contra a decisão, alegando que a convenção coletiva juntada (Id 4c4eeed) tem abrangência territorial em São Félix do Xingu por expressa disposição contida na cláusula 2ª.

Assiste razão à reclamante.

De início, registro que o recurso ordinário devolve ao Tribunal toda matéria tratada no feito, tendo em vista o efeito devolutivo em profundidade. Neste sentido, todos os aspectos do pedido de horas extras deverão ser apreciados por este colegiado.

Desde a petição inicial, a reclamante mencionou que fora contratada, primeiro, na função de vendedora em 01.06.2018, sendo promovida para a função de gerente em 04.12.2018, todavia, em depoimento, confessou que foi contratada em 03.08.2018, confirmando a data que foi promovida à gerente.

Dessa maneira, no período que a reclamante ocupou a função de vendedora teve a jornada controlada, ou, pelo menos, deveria ter, o que acaba resultando no mesmo, o que garante o reconhecimento do direito às horas extras diante da revelia das reclamadas.

Em relação à convenção coletiva juntada (Id 4c4eeed), esta tem abrangência territorial sobre São Félix do Xingu em razão do previsto na cláusula 2ª, que expressamente estabelece tal abrangência.

Assim, em razão do contido em tal instrumento de negociação coletiva somado à revelia das reclamadas, entendo que o contrato de emprego da reclamante estava submetido às regras contidas na convenção coletiva em questão.

Pois bem, resta saber agora se a reclamante realizava jornada extraordinária, o que respondo positivamente.

Em depoimento a reclamante afirmou que trabalhava de segunda a sexta das 08:00h às 18:00h com 1,5h de intrajornada e aos sábados das 08h00min às 14h00min, sem intervalo, com uma folga semanal.

Daí decorre que a reclamante laborava, 4,5 horas extras por semana, totalizando 19,26 horas mensais, as quais devem ser remunerados com o adicional de 50%, além dos reflexos postulados na petição inicial.

Não há de se aplicar o percentual de 75%, pois este só é aplicável a partir da terceira hora extra diária.

Quanto aos domingos, a reclamante admitiu que só trabalhou em três, quando já era gerente, o inviabiliza o pagamento de horas extras nestes dias. Durante os feriados trabalhados, não foram realizadas horas extras.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo da reclamante para deferir 19,26 horas extras por mês, desde a admissão até 04.12.2018, com adicional de 50% e os reflexos postulados na petição inicial.

2) responsabilidade da 2ª reclamada

Insurge-se a reclamante contra a decisão que não reconheceu a responsabilidade da 2ª reclamada.

Sustenta que a 1ª reclamada foi vendida para a 2ª reclamada, ocorrendo o fenômeno da sucessão trabalhista, devendo esta última ser responsabilizada pelos débitos da empregadora da autora.

Afirma que tal fato restou provado pela certidão do oficial de justiça, conforme transcrito em suas razões recursais.

Com razão, senão vejamos.

Primeiro, importante destacar que a hipótese da sucessão de empregadores desoneraria, em tese, a empresa sucedida de pagar as verbas trabalhistas postuladas, uma vez que essa obrigação foi passada para a sucessora, todavia, em razão do que existe nos autos, não há como definir se, de fato, existiu a sucessão ou se as reclamadas integram um só grupo econômico, até porque a sucessão pressupõe a existência de duas empresas diferentes.

Pois bem, ainda que a reclamante fale, desde a peça de ingresso, em sucessão de empregadores, reconheço que as reclamadas, na verdade, integram o mesmo grupo econômico, o que pode ser feito pela aplicação do princípio *"da-me os fatos que eu te darei o direito"*, de absoluta aplicabilidade no processo trabalhista, aliás, expressamente consagrado pelo previsto no art. 840 da CLT.

E por que razão reconheço a hipótese de grupo econômico e não de sucessão?

Primeiro, porque não há prova de que as empresas sejam, de fato e de direito, distintas.

A certidão do oficial de justiça, trazida pela reclamante, não confirma a hipótese de sucessão, mas sim a de verdadeira confusão entre as reclamadas.

Segundo, a revelia de ambas as reclamadas é suficiente para reconhecer que ambas devam responder pelo pagamento do crédito reconhecido, até porque a sucessão, repito, desoneraria a sucedida de pagar por eles.

Terceiro, a sucessão exigira a extinção do estabelecimento sucedido, o que também não está provado nos autos.

O fato da 1ª reclamada ter fechado as portas, por si só, não implica na sua extinção, até porque o estabelecimento continuou funcionando, agora sob aparente nova razão social, o que só confirma a hipótese de grupo e não de sucessão.

Assim, dou provimento ao recurso da reclamante para, reformando a sentença, condenar as reclamadas a pagarem solidariamente o valor da condenação.

Ante o exposto, dou-lhe provimento para, reformando a sentença, condenar as reclamadas a pagarem, solidariamente, a parcela de horas extras, com reflexos, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, devidas pelas reclamadas, no valor de R$500,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R$25.000,00.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E, NO MÉRITO, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, CONDENAR AS RECLAMADAS A PAGAREM, SOLIDARIAMENTE, A PARCELA DE HORAS E REFLEXOS, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELAS RECLAMADAS, DE R$500,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 28 de julho de 2020. (Publicado em 29/07/2020)

MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, Relator.

****

I - RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. *PLUS* SALARIAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO. ÔNUS DA PROVA. NÃO COMPROVAÇÃO.

PROCESSO nº ROT 0001010-20.2019.5.08.0017
RELATOR: Desembargador do Trabalho PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR

RECORRENTE: HENRIQUE MIRANDA DE OLIVEIRA
Advogado: Dr. Denison Martins Pantoja (OAB/PA 21.127)

RECORRIDA: TVSBT - CANAL 5 DE BELÉM S.A.
Advogado: Dra. Daniela Regina Arrieta (OAB/SP 225.646)

I - RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. *PLUS* SALARIAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO. ÔNUS DA PROVA. NÃO COMPROVAÇÃO. Nos termos do disposto nos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, é do reclamante o ônus da prova de acúmulo de função, do qual não se desincumbiu, sendo portanto incabível qualquer *plus* salarial por acúmulo de função. Recurso ordinário desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Décima Sétima Vara do Trabalho de Belém/PA**, em que figuram, como recorrente e recorrida, as partes acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conhecimento parcial

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, o recurso ordinário é conhecido porque adequado, tempestivo (ID f72b2b1), subscrito por advogado

habilitados nos autos, dispensado o preparo pelo reclamante por ser beneficiário da justiça gratuita.

Entretanto, **não se conhece da parte do recurso autoral que postula a reforma da sentença no que se refere à "INDENIZAÇÃO AOS DANOS MORAIS"** (ID d0ba9ce - Pág. 7), eis que as razões recursais neste particular, simplesmente não impugnam de forma específica os fundamentos da decisão ora recorrida, senão vejamos.

O juízo de primeira instância acolheu a questão prejudicial de mérito para declarar prescritas as pretensões anteriores a 12/09/2014, extinguindo o feito com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II do CPC em relação à pretensão do dano moral, sob o seguinte fundamento (ID a723244 - Pág. 2):

> "*A reclamada arguiu a prescrição quinquenal.*
>
> *O reclamante destacou na inicial que a distribuição do presente feito deveria ser por dependência tendo em vista o ajuizamento de reclamação anterior, distribuída em 12/09/2019(processo n. 0000786-82.2019.5.08.0017). Juntou cópia da petição inicial da referida reclamação (ID f2c46f2).*
>
> *A reclamação trabalhista interrompe a prescrição bienal e quinquenal, conforme estabelece o art. 11 da CLT:*
>
> *Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.*
>
> *§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.*
>
> *(...)*
>
> *§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.*
>
> *Dessa feita, interrompida a prescrição pelo ajuizamento da primeira reclamação em 12/09/2019, atento ao art. 7º, inc. XXIX da CF, acolho a prejudicial de mérito para declarar prescritas as pretensões anteriores a 12/09/2014, extinguindo o feito com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II do CPC.*
>
> ***O cutelo prescricional alcança as pretensões de indenização por dano moral, este decorrente do período laborado antes da anotação da CTPS (05/12/2013 a 04/02/2014),** bem como do adicional por acúmulo de função, considerando o marco prescricional."*
>
> (Destacamos)

Contudo, em suas razões recursais, o reclamante requer a reforma da sentença, no particular, sob a alegação de que *"a degradação deliberada das condições de trabalho em que, prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que, acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O trabalhador e sobre carregado de trabalho e torna-se vitima instaurando o "pacto da tolerância e do silêncio" no coletivo, sendo a doutrina*

e a jurisprudência são uníssonas no sentido de que, existindo o nexo de causalidade, é devida a reparação por danos" (ID d0ba9ce - Pág. 7).

Como se vê, o reclamante não apresentou qualquer contraposição aos termos decisórios sobre os quais se pautou o juízo originário, a saber a questão prejudicial de prescrição.

Destarte, verifica-se que a motivação apresentada pelo recorrente, neste tópico, é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença, nos termos da Súmula nº 422, III, do C. TST e do art. 932, III, do CPC, o que impõem o conhecimento apenas parcial de seu recurso ordinário, **exceto o tópico da "INDENIZAÇÃO AOS DANOS MORAIS" (ID d0ba9ce - Pág. 7), por ausência de dialeticidade.**

Mérito

Das diferenças salariais por acúmulo de função

Inconformado com a sentença que julgou improcedente o pedido de diferenças salariais por acúmulo de função, recorre ordinariamente o reclamante requerendo sua reforma e procedência do pedido.

Defende que as provas testemunhais e as conversas de whattsapp anexadas aos autos demonstram que o reclamante além de trabalhar como repórter, também exercia de forma concomitante a função de editor de matérias.

Ao exame.

O acúmulo de função ocorre quando o empregado, além de realizar as tarefas inerentes o cargo para o qual foi contratado, também desempenha tarefas diversas, pertencentes a outra função. Por isso, em razão do acúmulo de tarefas, tem direito a um *plus* salarial, a fim de remunerar o trabalho prestado a maior.

Contudo, uma das características do contrato de emprego é a comutatividade, já que ao trabalho prestado pelo empregado corresponde a remuneração recebida e à luz do artigo 456, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Nesse diapasão conforme leciona Maurício Godinho Delgado, *"o simples exercício de algumas tarefas componentes de outra função não traduz, automaticamente, a ocorrência de uma efetiva alteração funcional no tocante ao empregado. É preciso que haja uma concentração significativa do conjunto de tarefas integrantes da enfocada função para que se configure a alteração funcional objetivada"* (*in* "Curso de Direito do Trabalho", 3ª edição, editora LTr, pág. 1010).

Parte do trecho do depoimento do reclamante é muito revelador ao explicar que *"de CTPS anotada editava suas próprias matérias, eventualmente, auxiliando a edição de matérias de colegas, já que a reclamada mantinha, na época, duas editoras, de nomes ALBA e KATIA, profissionais que permanecem até hoje na reclamada"* (ID 458dcf9 - Pág. 2).

Por referido trecho concluiu-se que como repórter, a função de editar suas próprias matérias está incluída dentre as atribuições próprias de repórter que são coletar a informação, elaborar o texto, corrigir, formatar, etc.

E a testemunha, trazida pelo reclamante, fez uma firmação que tudo esclarece: *"que a diferença entre edição de matéria e edição de texto é que no texto o conteúdo é passado para o editor, pessoa responsável pelo material, o qual faz mudanças necessárias ou mantém, passando na sequência ao repórter para gravar, enquanto que a edição de matéria é o produto final, ou seja, imagem, narração e passagem de vídeo"* (ID 458dcf9 - Pág. 2)

Logo, incrementar sua própria matéria mediante a inclusão de imagem, narração e verificação, e isto de forma eventual, não caracteriza o acúmulo de função caracterizado pelo exercício de suas funções e de outras inerentes a cargo distinto. Tanto é que a mesma testemunha esclareceu *"que via outros colegas também fazendo a edição de matérias."*

E, para infirmar o convencimento deste Relator, a testemunha da reclamada foi enfática ao afirmar que *"o reclamante nunca auxiliou na edição de matérias de colegas; e que o conteúdo do material feito pelo reclamante em Belém era encaminhado para São Paulo para edição"* (ID 458dcf9 - Pág. 2), pelo que se concluiu que a edição feita pelo reclamante não era aquela edição final a fim de que se decida o que entra ou não na divulgação, mas apenas o crescimento técnico de sua própria matéria.

Portanto, correto o entendimento do juízo sentenciante que enquadrou o reclamante no conceito de repórter previsto no art. 6º do Decreto-lei n. 902/69 sendo *"aquele que cumpre a determinação de colher notícias ou informações, preparando-a para divulgação"* e não verificou existir acumulação de tarefas ou mesmo a diversificação com a função de editor a configurar o acúmulo de função.

Portanto, restou provado nos autos que as atividades de editar sua própria matéria não se afiguram estranhas e nem de maior complexidade em relação à função contratada de repórter. Além disso, tais atividades foram exercidas desde o início do contrato de emprego e eram executadas de forma rotineira por demais colegas do reclamante.

Assim, nos termos do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, cabia à autora o ônus de provar o fato constitutivo de seu direito, fato este do qual não se desincumbiu.

Por tais fundamentos, **nega-se provimento ao recurso ordinário.**

Do prequestionamento

Diante do que foi decidido e das teses aqui adotadas, considero prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

Conclusão do recurso

ANTE O EXPOSTO, conheço parcialmente o recurso ordinário exceto quanto ao pleito de "INDENIZAÇÃO AOS DANOS MORAIS" (ID d0ba9ce - Pág. 7), por ausência de dialeticidade e, no mérito, nego-lhe provimento para manter a sentença recorrida em todos os seus termos. Considero prequestionada toda a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

Acórdão

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER PARCIALMENTE

O RECURSO ORDINÁRIO EXCETO QUANTO AO PLEITO DE "INDENIZAÇÃO AOS DANOS MORAIS" (ID D0BA9CE - PÁG. 7), POR AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADA TODA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém(PA), 17 de junho de 2020. (Publicado em 01/07/2020)

PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR, Relator.

****

I. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEXO DE CAUSALIDADE PROVADO (SÍNDROME DE MÉNIERÉ: DISTÚRBIO NO OUVIDO INTERNO QUE CAUSA EPISÓDIOS FREQUENTES DE VERTIGEM, TONTURA, ENJOO E DESEQUILÍBRIO). II. DANO MORAL PELA REVERSÃO DA DISPENSA ARBITRÁRIA. NÃO CONFIGURADA. III. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO POR EQUIDADE. IV. CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. SÚMULA Nº 31 DESTE E. TRT8.

ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0000764-45.2019.5.08.0010
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

RECORRENTES: **RICARDO MELQUE SOUZA DE MIRANDA**
Advogada: Dra. Mary Lucia do Carmo Xavier Cohen
BELEM RIO TRANSPORTES LTDA
Advogadas: Dra. Marcia Michelle Salomao Barata
Dra. Lais Amaral Ferreira

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEXO DE CAUSALIDADE PROVADO (SÍNDROME DE MÉNIERÉ: DISTÚRBIO NO OUVIDO INTERNO QUE CAUSA EPISÓDIOS FREQUENTES DE VERTIGEM, TONTURA, ENJOO E DESEQUILÍBRIO). A dispensa do empregado vulnerável com o problema de saúde, no retorno de licença-médica, impõe a sua reintegração ao emprego porque demonstra autêntica falta de humanidade, eis que o Direito Social não é apenas uma normatividade específica, mas uma regra

de caráter transcendental, que fixa valores à sociedade e, consequentemente, a todo ordenamento jurídico, incluindo a proteção da dignidade humana (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana), razão por que os direitos sociais, conforme definição do art. 6º e aos quais se integrou a especificação dos direitos de natureza trabalhista (arts. 7º a 9º), foram inseridos no título "Dos Direitos e Garantias Fundamentais" da Constituição Federal, juntamente com os direitos individuais (art. 5º), nos quais prevê, expressamente, que a "propriedade atenderá a sua função social" (inciso XXIII), incorporados, portanto, à cláusula pétrea da Constituição. Neste contexto, está evidente que o reclamante foi selecionado, mesmo doente, para contribuir com o suposto enxugamento do quadro de pessoal da empresa, o que não afasta a discriminação. Ao contrário, demonstra que sua dispensa imotivada ocorreu justamente por estar doente e apresentar limitações no desempenho de suas atividades.

II. DANO MORAL PELA REVERSÃO DA DISPENSA ARBITRÁRIA. NÃO CONFIGURADA. O empregador tem o poder potestativo de romper o contrato de trabalho sem justa causa. Todavia, a reversão em Juízo não dá ensejo à reparação por dano moral, exceto se a empresa agir com abuso de direito ou qualquer outro elemento que prove a intenção de macular a honra do empregado. Entendimento diverso conduz à banalização de tão relevante instituto.

III. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO POR EQUIDADE. O Colegiado da E. 4ª Turma estabeleceu diretriz no sentido de reconhecer, por equidade, o direito do advogado trabalhista ao percentual mínimo de 10% (dez por cento) sobre o valor das parcelas em que a parte foi sucumbente, tendo em vista que o art. 85, § 2º, do CPC assegura esse patamar inicial ao causídico da Justiça Comum, o que caracteriza tratamento desigual fixado no *caput* do art. 791-A da CLT, em afronta ao princípio da isonomia, o que não deve prevalecer.

IV. CONDIÇÕES DE CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. SÚMULA Nº 31 DESTE E. TRT8. Os arts. 652, d, e 832, § 1º, da CLT, permitem a imposição de multas, condições e prazo para o cumprimento da sentença. Assim, o Juiz pode fixar os prazos e condições para o pagamento do *quantum debeatur*, o que se insere em suas atribuições ao proferir a sentença, nos termos da Súmula nº 31 deste Egrégio Tribunal do Trabalho da Oitava Região.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 10ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso do reclamante, eis que satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: razões assinadas por profissional habilitado (ID. 428d4ae), tempestivas (20/02 /2020) e dispensado o preparo ante o deferimento da Justiça gratuita.

Da mesma forma, conheço do recurso da reclamada, eis que satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: razões assinadas por profissional habilitado (ID. dce9dbe), tempestivas (20/02/2020) e preparo em ordem (custas de ID. 2ced6a1 e depósito recursal de ID. 5236f10).

As contrarrazões apresentadas estão em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio.

MÉRITO

(RECURSO DA RECLAMADA)

DO EFEITO SUSPENSIVO

Essa matéria foi suscitada como preliminar em razões recursais, mas como se trata de hipótese não elencada no artigo 337 do CPC será apreciada como mérito.

Insurge-se a reclamada com a r. sentença, sob a alegação de que nos termos do artigo 300 do CPC é necessário atribuir efeito suspensivo ao recurso ordinário pela plausibilidade do direito e o perigo de irreversibilidade de dano, uma vez que o MM. Juízo *a quo* declarou a nulidade da dispensa do reclamante e determinou a sua imediata reintegração ao emprego, independente do trânsito em julgado da decisão, sob pena de multa diária de R$1.000,00 (um mil reais), bem como a condenou ao pagamento dos salários (vencidos e vincendos) até a data da reintegração, com reflexos.

Diz que o restabelecimento do contrato de trabalho já extinto, sem que haja nos autos qualquer prova de estabilidade ou ainda que tal decisão tenha sido confirmada pela Instância Superior, sobretudo através da ocorrência de trânsito em julgado, acarretará grave prejuízo pelas obrigações acessórias que se estabelecem com a retomada do contrato de trabalho. Questiona como ficarão os valores pagos ao reclamante no curso do restabelecimento do contrato de trabalho e na rescisão contratual se o reclamante for reintegrado e seja reformada pela C. Turma.

Analiso.

Nos termos do art. 300 do CPC, a tutela de urgência será concedida liminarmente quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Neste contexto, examino a medida liminar pretendida e a presença dos pressupostos autorizadores de sua concessão.

Para a concessão da liminar em tutela provisória de urgência faz-se necessária a demonstração do *periculum in mora*, que se traduz na urgência da prestação jurisdicional, bem como a caracterização do *fumus boni iuris*, consistente na plausibilidade do direito alegado, o que não ocorreu neste caso.

O reclamante postulou sua reintegração em face de dispensa arbitrária, o que é admissível, uma vez que o empregado necessidade subsidiar sua subsistência e de sua família. As razões da reclamada são no sentido de que a reintegração não encerra dano irreparável, capaz de alterar a disposição prescrita no art. 899 da CLT, que assim dispõe: "*Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora*".

Neste ponto, convém recordar que nas demandas judiciais trabalhistas deve ser considerada a dignidade da pessoa humana, de modo a evitar o divórcio com preceitos básicos de respeito à saúde, bem estar e segurança daqueles que empregam sua força de trabalho em contrapartida financeira pela subsistência.

Em que pese o poder diretivo atribuído ao empregador, no sentido de não ser obrigado a dar continuidade a um contrato de trabalho quando não lhe convier, por certo não poderá furtar-se de respeitar os preceitos básicos da relação de trabalho decorrentes de sua responsabilidade pela exploração econômica.

Ante os fatos delineados e considerando a inexistência da fumaça do bom direito, além de ser a reclamada uma empresa de grande porte, não é razoável o entendimento de que a reintegração do obreiro, que teve sua força de trabalho explorada em seu benefício, causará prejuízos irreparáveis em decorrência de uma possível decisão tardia, a ponto de ser evidenciado o *periculum in mora*.

Diante do exposto, indefiro a liminar pretendida.

DA INEXISTÊNCIA DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DA IMPOSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO

Defende a reclamada que a r. sentença deixou de apreciar pontos importantes para o deslinde da controvérsia instaurada, que comprova a inexistência de doença ocupacional. Argumenta que a decisão *a quo* é desarrazoada, sobretudo quando declara a nulidade da dispensa sem justa causa, por entender discriminatória.

Aduz que o reclamante teve contrato de trabalho em dois períodos distintos: de 06/05/2014 a 29/09/2014 e 21/09/2018 a 23/01/2019. Em ambos, o obreiro foi contratado para a função de motorista e foi dispensado sem justa causa.

Diz que consta na petição inicial que o demandante sentiu os primeiros sintomas da doença denominada "Síndrome de Ménieré" no primeiro contrato com a Reclamada, chegando a gozar de benefício previdenciário por auxílio doença comum (Código 31), de 30/12/2014 a 05/05/2015, ou seja, em período posterior à sua rescisão contratual. Após 04 anos ele foi recontratado para a mesma função.

Questiona que o obreiro não considerou discriminatória a dispensa relativa ao primeiro contrato de trabalho. Após a recontratação (em dezembro/2018) ele alega que voltou a sentir os mesmos sintomas anteriores, sendo que em 20/12/2018 foi consultado pela médica Jamile Silva, que diagnosticou a "doença de Ménieré" (CID-10 H81.0) e o afastando das atividades laborais por 02 (dois) dias.

Aduz que a dispensa do reclamante foi sem justa causa, amparada no direito potestativo da empresa de rescindir contrato de trabalho pelos mais variados motivos, sem qualquer referência a ato discriminatório, inclusive pagou as verbas rescisórias e indenizações pertinentes (multa de 40% sobre o saldo depositado de FGTS).

Pondera que o CAGED atesta que em janeiro/2019 foram dispensados 15 motoristas de ônibus, incluindo o reclamante, o que foi completamente ignorado pelo MM. Juízo de 1º Grau.

Diz que no laudo médico (ID. 37e0f3e) anexado pelo obreiro consta que a doença da qual é portador é de origem genética e corresponde a distúrbio caracterizado por ataques recorrentes de vertigem (uma sensação falsa de movimento ou giro), perda de audição e barulho no ouvido, cuja causa não tem origem definida pela medicina, uma vez que as causas da Síndrome ou Doença de Ménière ainda não são totalmente comprovadas cientificamente, mas há relação entre o problema e algumas doenças e complicações, como diabetes, hipertensão e outras doenças metabólicas, enxaqueca, doenças autoimunes (como lúpus e reumatismo) e infecção pelo vírus do herpes.

Defende que o reclamante não procedeu sua readaptação/reabilitação em outra função e nunca houve pedido neste sentido. Aduz que nos documentos que ele juntou não existe indicação da necessidade de remanejamento de função nem que informe incapacidade para o trabalho (temporária e parcial), sendo considerado apto e esteve afastado apenas por alguns dias mediante atestados médicos.

Argumenta que na r. sentença recorrida, a doença apontada pelo reclamante não é estigmatizante, causadora de exclusão e temor social a ponto de ser enquadrada como passível de ato discriminatório por qualquer pessoa, não lhe causava incapacidade laborativa nem lhe colocava em condição de discriminação.

Alega que o reclamante se recusou a fazer o exame médico demissional que comprovaria seu atual quadro clínico e provaria suas alegações. Ao contrário, se valeu de documentos particulares que não foram avaliados apreciados pelo médico do trabalho.

Defende que a r. sentença decidiu pela dispensa discriminatório sem qualquer embasamento legal, com amparo única e exclusivamente em narrativa do reclamante tendenciosa e desprovida de veracidade.

O reclamante disse na petição inicial (ID. ba3a092) que foi contratado pela reclamada em 06/05/2014, e que no período do pacto laboral começou a sentir, pela primeira vez, os sintomas da Síndrome de Ménieré (distúrbio no ouvido interno que causa episódios de vertigem, resultando em episódios frequentes de vertigem, tontura, enjoo e desequilíbrio). Esclarece que quando dirigia durante o trabalho, sentiu com bastante intensidade os sintomas acima mencionados, razão pela qual precisou suspender imediatamente as suas atividades em razão da total incapacidade de prosseguir com a viagem de ônibus.

Alega que foi atendido pelo Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) e depois afastou-se do trabalho por 12 dias para tratamento médico. No seu retorno, foi informado que seria dispensado sem justa causa, o que foi formalizado em 29/09/2014.

Argumenta que foi readmitido, em 21/09/2018, no mesmo cargo (motorista de ônibus), e que em dezembro de 2018 voltou a sentir os sintomas da enfermidade durante a jornada de trabalho e procurou o serviço médico do Sindicato da categoria profissional.

Após sua consulta pela médica Dra. Jamile Silva (CRM/PA10.465), em 20/12/2018, recebeu o atestado médico com o diagnóstico da patologia codificada sob a CID-10H81, e afastamento do trabalho por 02 dias.

Diz que após esse prazo se apresentou ao Departamento de Pessoal da empresa e foi informado que, em razão dos afastamentos, seria encaminhado à perícia médica do INSS para fins de concessão de benefício previdenciário, ocasião em que recebeu o encaminhamento para a realização de perícia agendada para 10/01/2019, mas foi indeferido o benefício previdenciário. Assim, apresentou-se à reclamada para dar ciência desse resultado e foi informado sobre a impossibilidade de prosseguimento do contrato de trabalho e comunicada a sua demissão sem justa causa. Na mesma ocasião, recebeu o comunicado de agendamento de exame médico demissional.

Com base nesses relatos sustenta que sua dispensa foi discriminatória.

Examino.

A r. sentença (ID. 19f5cc4) assim decidiu acerca da dispensa discriminatória e reintegração do empregado:

> *Conforme visto acima, o pedido do reclamante é de reintegração ao emprego em razão da dispensa discriminatória (Lei. 9.029/95) e não em razão de doença ocupacional. Portanto, tal enfoque presente na defesa em vários momentos, não será analisado por se encontrar fora dos limites objetivos da lide.*
>
> *Assim, o deslinde da questão passa exclusivamente pela existência (ou não) de discriminação no ato de dispensa, sendo desnecessário verificar a existência de nexo causal entre a patologia e o trabalho.*
>
> *São diversas as normas em nível internacional que consagram o princípio da não discriminação, dentre elas a Declaração Universal dos Direitos do Homem que estabelece que todas as pessoas são iguais perante a lei, tendo os mesmos direitos, sem qualquer discriminação (art. 7º). Outrossim, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José) estabelece, em seu art. 24, o princípio da igualdade entre as pessoas, obstando, assim, a prática de discriminação.*
>
> *No que se refere às relações trabalhistas, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata especialmente da não discriminação no emprego.*
>
> *Referida Convenção estabeleceu que a discriminação consiste na distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-membro interessado, qualquer que seja a sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão (art. 1ª da Convenção n. 111 da OIT).*
>
> *Seguindo a trilha acima, a Constituição Federal de 1988 consagrou os princípios da igualdade, da não discriminação, do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, dentre outros:*
>
> *Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:*
>
> *(omissis)*
>
> *III - a dignidade da pessoa humana;*

*IV - os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;*

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(omissis)

*IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade **e quaisquer outras formas de discriminação**.*

*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

(omissis)

*XLI - **a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais**;*

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(omissis)

*XXX - **proibição de diferença** de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;*

A CF/88 estabeleceu, ainda, normas que garantem a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa, bem como salvaguardou a função social da empresa, senão vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

*I - relação de emprego **protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa,** nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(omissis)

*III - **função social da propriedade**;*

Na esteira desses princípios, o legislador infraconstitucional promulgou a Lei n. 9.029/95, salvaguardando o princípio da não discriminação no contrato de trabalho, cujo artigo 1º veda a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção.

Portanto, diante do arcabouço normativo acima mencionado - a luz da eficácia horizontal dos direitos fundamentais - em que pese o ordenamento jurídico não traga em seu bojo regra de estabilidade no emprego, salvo em situações excepcionais, o direito potestativo reconhecido ao empregador de apresentar denúncia vazia ao contrato de trabalho encontra limites, mormente nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da função social da propriedade e da não discriminação.

Assim, apesar da inexistência, na legislação trabalhista, de proibição da dispensa de empregado que esteja acometido de doença é necessário verificar

que a doença não foi o único motivo para a demissão, o que, sem dúvida, caracteriza tratamento discriminatório.

De posse das informações contidas nos autos, consigno que a enfermidade suportada pelo reclamante não é do tipo estigmatizante, isto é, aquela causadora de exclusão e temor social, como nos casos de HIV e Hanseníase. Neste caso, é do autor o ônus de demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, isto é, que sua demissão decorreu unicamente do fato de estar doente.

Passo ao exame das provas.

Em seu depoimento o reclamante afirmou:

"que se submeteu a tratamento médico, o qual já foi encerrado; que atualmente não sente tonturas ou outros sintomas; que atualmente não está trabalhando; que apresentou cerca de quinze atestados no departamento de pessoal; que chegou a conversar com o médico da empresa sobre a possibilidade de ser colocado em outra função, o que não obteve sucesso; que foi encaminhado para o INSS para obtenção do benefício; que o benefício foi indeferido; que levou todos os documentos ao médico da empresa; que não fez exame demissional; que não foi feito o exame por que foi procurar seus direitos; que não recorda de ter recebido encaminhamento para exame demissional".

O preposto da reclamada, por sua vez, declarou:

"que a demissão do reclamante decorreu de redução de quadro; que não sabe dizer quanto tempo depois da dispensa do reclamante foi contratado novo motorista; que o reclamante trabalhava nas linhas 880 e 879; que as linhas não foram desativadas; que na situação de indeferimento ocorrida nesses autos, normalmente a empresa orienta que o empregado recorra; que não sabe dizer se o reclamante foi orientado a recorrer; que na situação mencionada de indeferimento em que o reclamante estava doente, a preposta entende que a empresa não poderia ir contra a decisão do INSS; que na empresa existem as funções de auxiliar de serviços gerais, lavador, manobrista, etc...; que a empresa já fez readaptações, sem a intervenção do INSS; que é feito exame periódico de audiometria, conforme determina a lei, o qual não sabe especificar no momento".

Em vários momentos da defesa, a reclamada ressalta que a dispensa não fora discriminatória, porque sequer tinha conhecimentos da enfermidade do reclamante, por omissão dele próprio, bem como porque não existe incapacidade para o trabalho, conforme a seguir transcrito:

"A Reclamada impugna ainda a alegação de que o Reclamante foi demitido em razão de sua suposta patologia, posto que este mesmo informa em sua exordial que omitiu a informação da empresa no primeiro contrato.

Logo, não tinha como a Reclamada demitir o Reclamante por estar doente.

Não houve qualquer tratamento discriminatório com o Reclamante, sendo que admitido normalmente pela Reclamada, sendo submetido a exame admissional, em que fosse constatada inaptidão para a função de motorista, fato este que transcorreu da mesma forma até o final do contrato de trabalho". ***(ID ba73e98, pag. 9).***

(...)

"Excelentíssimo, cumpre destacar que a Reclamada possui departamento médico, com equipe médica que conta com médico do trabalho e enfermeiros, pelo que acaso o Reclamante tivesse de fato alguma queixa de saúde ou ainda se sentido mal, poderia se dirigir até o departamento para que fosse atendido pelo médico e encaminhado para exames, se fosse o caso.

Assim como a reclamada impugna os documentos médicos juntados pelo Reclamante, vez que nem sequer foram apresentados no setor médico da empresa, para análise /avaliação pelo profissional competente, e por se tratarem de documentos unilateralmente produzidos não podem ser levados em consideração como meio de prova." ***(ID ba73e98, pag. 12)***

(...)

"A alegação do Reclamante de que a Reclamada não lhe prestou qualquer auxílio é inverídica, considerando que jamais houve comunicação por parte do Reclamante de seu estado de saúde, assim como nem sequer apresentou documento médico que indicasse a necessidade de afastamento por incapacidade laboral." ***(ID ba73e98, pag. 13)***

Todavia, tais alegações causam estranheza, uma vez que antes de ser demitido, o reclamante fora encaminhado ao serviço médico (tanto da empresa como externamente), tendo sido afastado dos serviços por 3 vezes, totalizando 14 dias de afastamento entre 21/12/18 e 17/01/2019, data da demissão. Ou seja, no curto espaço de 28 dias, o reclamante ficou afastado por 14 dias, sem que a empresa tomasse conhecimento de que o reclamante estava doente? Se isso fosse verdade, certamente o reclamante teria sido demitido por justa causa, em razão da quantidade de faltas injustificadas.

Se a empresa sabia que o reclamante estava doente e faltando muito ao serviço e, logo após seu retorno ao trabalho, em razão da negativa de benefício previdenciário pelo INSS, decidiu demiti-lo, a própria situação delineia uma dispensa discriminatória, apesar de não se tratar de doença estigmatizante.

No sentido de afastar a alegação do autor, a empresa afirma que a dispensa do reclamante não foi discriminatória, mas sim decorrente de simples exercício de seu poder potestativo, em razão da necessidade de redução do quadro de empregados, juntando o CAGED de janeiro/2019 para comprovar a sua tese.

Ainda que aquele documento comprove a grande quantidade de desligamentos, não foram juntados o CAGED de outros meses para comparação. Assim, o juízo não tem parâmetros para afirmar que aquela quantidade de desligamentos foi extraordinária ou não. Ademais, esse acontecimento (quantidade de dispensas havidas) não afasta o fato de que o reclamante, mesmo doente, foi selecionado para contribuir com o suposto enxugamento de quadro, o que, de modo algum afasta a discriminação.

Ora, se o reclamante não praticou nenhuma falta e foi selecionado, entendo que sua dispensa imotivada se deve somente ao fato de estar doente, em razão das limitações no desempenho de suas atividades.

Assim, por que dispensar o reclamante e não outro empregado? Por que justamente ele, que acabara de ser readmitido ao emprego, mostrando que certamente era um bom empregado?

Como se vê, a reclamada não exerceu, nesse caso concreto, a sua função social, preferindo se livrar de um problema. Não resta dúvida de que, neste caso concreto, houve abuso de direito por parte do reclamado ao rescindir o contrato de trabalho do reclamante.

Desse modo, com fulcro no artigo 4º, inciso I, da Lei nº 9.029/95, julgo procedente a ação, para declarar nula a demissão do reclamante, determinando a sua imediata reintegração ao emprego, em função compatível com as suas limitações, e salário relativo a essa nova função, e o restabelecimento de direitos e vantagens inerentes ao contrato de trabalho na nova função, independentemente do trânsito em julgado da decisão, sob pena de multa de R$1.000,00 por dia de descumprimento. Expeça-se o mandado de cumprimento.

A reintegração não pode ser na função anteriormente desenvolvida, em razão das limitações provocadas pela doença do reclamante. Logo, o salário a ser percebido destarte deverá ser aquele estabelecido para essa função, não havendo falar em manutenção do mesmo patamar salarial, uma vez que não se trata de alteração contratual lesiva levada a efeito entre as partes, mas sim decorrente de determinação judicial, que busca garantir a dignidade do trabalhador.

Condeno o reclamado ao pagamento dos salários, vencidos e vincendos, com reflexos em férias mais 1/3, 13º salário e depósitos de FGTS, até a data da reintegração, em tudo observadas as normas coletivas da categoria, bem como o pagamento de tíquete alimentação, em parcelas vencidas e vincendas, até a data da reintegração, em tudo observadas as normas coletivas da categoria do período. Os salários nessa parte da condenação deve ser aquele relativa à função de motorista, que o reclamante desempenhava antes de ser afastado.

Os depósitos de FGTS relativos ao período de afastamento deverão ser efetuados na conta vinculada do reclamante, tendo em vista o restabelecimento do vínculo empregatício.

Analiso.

Ratifico integralmente os termos da r. sentença de primeiro grau, que analisou as provas em profundidade e demonstrou que embora o reclamante não fosse portador de doença estigmatizante, não lhe foi dada a oportunidade de readaptação em outra função, já que a empresa reconhecia que o seu problema de saúde comprometia o exercício da função de motorista, mas optou por dispensá-lo quando se encontrava vulnerável com a sua situação, em autêntica falta de humanidade.

Para melhor compreensão da posição adotada por este Juízo, ressalto ainda os seguintes aspectos:

O reclamante confirmou sua tese em depoimento (ID. 1cb6857), ao declarar:

> *(...)* que se submeteu a tratamento médico, o qual já foi encerrado; que atualmente não sente tonturas ou outros sintomas;

> que atualmente não está trabalhando; que apresentou cerca de quinze atestados no departamento de pessoal; que chegou a conversar com o médico da empresa sobre a possibilidade de ser colocado em outra função, o que não obteve sucesso; que foi encaminhado para o INSS para obtenção do benefício; que o benefício foi indeferido; que levou todos os documentos ao médico da empresa; que não fez exame demissional; que não foi feito o exame por que foi procurar seus direitos; que não recorda de ter recebido encaminhamento para exame demissional. *(...)*

A preposta patronal também ratificou a tese da defesa, no sentido de que apenas fez uso de seu poder potestativo e que dispensou o reclamante juntamente com outros empregados para redução de gastos, como no trecho abaixo transcrito:

> *(...)* que a demissão do reclamante decorreu de redução de quadro; que não sabe dizer quanto tempo depois da dispensa do reclamante foi contratado novo motorista; que o reclamante trabalhava nas linhas 880 e 879; que as linhas não foram desativadas. Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamante respondeu: que na situação de indeferimento ocorrida nesses autos, normalmente a empresa orienta que o empregado recorra; que não sabe dizer se o reclamante foi orientado a recorrer; que na situação mencionada de indeferimento em que o reclamante estava doente, a preposta entende que a empresa não poderia ir contra a decisão do INSS; que na empresa existem as funções de auxiliar de serviços gerais, lavador, manobrista, etc...; que a empresa já fez readaptações, sem a intervenção do INSS; que é feito exame periódico de audiometria, conforme determina a lei, o qual não sabe especificar no momento.

Convém relembrar que os direitos sociais inseridos na Constituição Federal, conforme definição do art. 6º e aos quais se integrou a especificação dos direitos de natureza trabalhista (arts. 7º a 9º), foram inseridos no título "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", juntamente com os direitos individuais (art. 5º), nos quais se prevê, expressamente, que a "propriedade atenderá a sua função social" (inciso XXIII), incorporados, portanto, à cláusula pétrea da Constituição.

A verdade é que o Direito Social não é apenas uma normatividade específica, mas uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, consequentemente, a todo ordenamento jurídico, incluindo **a proteção da dignidade humana** (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana).

Releva destacar que esse entendimento se coaduna com a jurisprudência do C. TST, conforme recente decisão, a seguir transcrita:

> *"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CARACTERIZADA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE (CÂNCER). CIÊNCIA*

DA EMPREGADORA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (R$ 20.000,00). DECISÃO REGIONAL EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA Nº 443 DO TST. Na hipótese, a Corte a quo manteve a sentença em que se julgaram procedentes as pretensões de reintegração ao emprego e de indenização por danos morais, sob o fundamento de que ficou demonstrado que autora foi dispensada, de forma imotivada e discriminatória, por ser portadora de doença grave (câncer). Extrai-se do acórdão regional que, à época da dispensa sem justa causa, a reclamada tinha conhecimento da patologia da reclamante. Ficou consignado que "a dispensa agravou a debilitada saúde da reclamante, que já era portadora de deficiência auditiva e de fala" e, "segundo a prova oral constante dos autos, a associação das deficiências preexistentes com o surgimento do câncer tornaram a reclamante desinteressante à reclamada". De acordo com as premissas fáticas descritas no acórdão recorrido, constata-se que a dispensa imotivada da reclamante é presumidamente discriminatória, na medida em que a empregadora tinha ciência da doença grave que acometia a obreira, não tendo se desincumbido do ônus de comprovar que dispensa não guardou qualquer relação com a enfermidade. Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc, ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se discriminação. A Súmula nº 443 dispõe o seguinte: "DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Desse modo, visando à proteção dos trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impõe-se ao empregador uma obrigação negativa, qual seja, a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego. Caberia à empregadora provar, de forma robusta, que dispensou a reclamante, portadora de doença grave, por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual, o que não ocorreu no caso dos autos. Nesse contexto, in casu, demonstrada a existência de doença grave da empregada, à época da dispensa, a ponto de configurar a presunção de rescisão contratual discriminatória, é perfeitamente aplicável o entendimento consubstanciado na Súmula nº 443 do TST, assegurando-se a reintegração da obreira, bem como o pagamento de indenização por danos

> *morais em decorrência da prática discriminatória violadora da dignidade do trabalhador. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 107165720145150033, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 24/03/2017)".*

É verdade que a reclamada anexou a CAGED de janeiro de 2019 (ID. dbc17fe) que comprova a significativa redução de seu quadro de empregados. Mas como dito anteriormente, a empresa tinha plena ciência do problema de saúde do trabalhador que "comprometia o exercício da função de motorista, mas optou por dispensá-lo quando se encontrava vulnerável com a sua situação, em autêntica falta de humanidade". Assim, reitero as palavras da magistrada de 1º grau:

> "*Ainda que aquele documento comprove a grande quantidade de desligamentos, não foram juntados o CAGED de outros meses para comparação. Assim, o juízo não tem parâmetros para afirmar que aquela quantidade de desligamentos foi extraordinária ou não. Ademais,* ***esse acontecimento (quantidade de dispensas havidas) não afasta o fato de que o reclamante, mesmo doente, foi selecionado para contribuir com o suposto enxugamento de quadro, o que, de modo algum afasta a discriminação. Ora, se o reclamante não praticou nenhuma falta e foi selecionado, entendo que sua dispensa imotivada se deve somente ao fato de estar doente, em razão das limitações no desempenho de suas atividades. Assim, por que dispensar o reclamante e não outro empregado? Por que justamente ele, que acabara de ser readmitido ao emprego, mostrando que certamente era um bom empregado? Como se vê, a reclamada não exerceu, nesse caso concreto, a sua função social, preferindo se livrar de um problema. Não resta dúvida de que, neste caso concreto, houve abuso de direito por parte do reclamado ao rescindir o contrato de trabalho do reclamante".*** (Grifei)

Pelas ponderações acima expendidas, mantenho a r. decisão de 1º grau neste aspecto.

DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Argumenta a recorrente ser incabível a nulidade da dispensa e, por conseguinte, a reintegração do reclamante ao emprego. Por essas razões, pretende que seja excluído da condenação os salários do período de afastamento (data da dispensa até a efetiva reintegração).

Aduz discordar da base de salários declarada na r. sentença, pois se o recorrido for reintegrado em função compatível com sua condição atual, não pode considerar o salário da função de motorista, que ele não exercerá.

Analiso.

Conforme analisado no tópico anterior, foi mantida a nulidade da dispensa e a reintegração do empregado, com o valor do salário que recebia como motorista, uma vez que a readaptação em nova função não implica em redução salarial.

Pelo exposto, não há o que reformar nos salários estipulados na r. sentença de 1ºgrau.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DO VALOR ARBITRADO

Defende a reclamada que não existe dano, eis que ausentes as circunstâncias que o ensejam, além do que os valores pleiteados são absurdos e fora da realidade. No caso de eventual condenação, pede que sejam adotados os princípios de razoabilidade e proporcionalidade.

Pretende a revisão do valor da indenização caso seja mantida a condenação, para adequar os parâmetros e sua correta apuração aos termos do artigo 223-G da CLT.

Analiso.

A reparação por dano moral, finca suas raízes no artigo 5º, X, da Constituição Federal, espraiando-se por outros dispositivos infraconstitucionais, como, por exemplo, nos artigos 12 e 20 do Código Civil, sendo indispensável para caracterização da lesão de ordem moral a prova dos seguintes requisitos: a prática do ato ilícito, a ocorrência de dano, a culpa ou dolo do agente e o nexo causal. Ademais, de acordo com os artigos 932, III, e 933, do Código Civil, o empregador responde objetivamente pelos danos causados por empregado seu, quando o ato ilícito é cometido no serviço ou em razão dele (Súmula 341 do STF).

Faz-se imperativo recordar que esses direitos decorrem do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Quebrar esse pacto significa, por conseguinte, um erro histórico, uma traição a nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com relação às gerações futuras.

Sob o ângulo exclusivo do positivismo jurídico brasileiro, o Direito Social atinge outras esferas da vida em sociedade, a exemplo da alimentação, saúde, lazer (art. 6º da CF/88), como forma de fazer valer o direito à vida na sua concepção mais ampla. Prova disso são as diversas proposições contidas na Carta Magna. A propósito, destaco que o valor social do trabalho e a proteção da dignidade humana foram alçados a princípios fundamentais da República (art. 1º, incisos III, e IV), assim como também se deu com o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I) e que o Brasil se rege nas suas relações internacionais seguindo o princípio da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, inciso II).

Convém esclarecer, ainda, que os direitos sociais, conforme definição do art. 6º e aos quais se integrou a especificação dos direitos de natureza trabalhista (arts. 7º a 9º), foram inseridos no título "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", juntamente com os direitos individuais (art. 5º), nos quais se prevê, expressamente, que a "propriedade atenderá a sua função social" (inciso XXIII), incorporados, portanto, à cláusula pétrea da Constituição.

A verdade é que o Direito Social não é apenas uma normatividade específica, mas uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, consequentemente, a todo ordenamento jurídico, incluindo a proteção da dignidade humana (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana).

No caso em análise, o reclamante fundamenta seu pedido de indenização por danos morais por seu afastamento arbitrário em face da doença a que foi acometido. Todavia, o não-cumprimento de obrigações trabalhistas, sem qualquer demonstração de sua repercussão nefasta na órbita dos direitos da personalidade, ainda que seja prática reprovável do ponto de vista jurídico trabalhista, é insuficiente à indenização pretendida, até porque dispõe o empregado de meios legais e judiciais para enfrentar a situação, e se deles não se utiliza significa que aquiesceu com a situação ou que ela não lhe causou os transtornos que alega ter sofrido, mormente no presente caso, em que já houve a reversão da dispensa e a condenação ao pagamento de todas as vantagens decorrentes da reintegração.

Esclareço que a reversão da dispensa em Juízo não enseja o direito à indenização por danos morais, incumbindo ao empregado o ônus de provar a efetiva lesão decorrente do ato do empregador, nos termos dos arts. 818, I, da CLT c/c 373, I, do CPC.

É pacífico na Corte Superior o posicionamento de que a dispensa do empregado tem previsibilidade legal, e ainda que revertida em Juízo não é suficiente para ensejar a indenização por danos morais, exceto se for provado o efetivo dano, o que não ocorreu.

Por todo o exposto, reformo a r. sentença neste particular, para excluir a condenação a indenização por danos morais.

DA MULTA DIÁRIA

Aduz a reclamada que a r. sentença, em caráter acessório à determinação de reintegração do reclamante, cominou multa diária de R$1.000,00 em caso de descumprimento da ordem judicial. Todavia, sendo indevida a reintegração não há falar em multa porque acessória, além do que postula efeito suspensivo ao recurso ordinário para que sejam esgotados todos os meios de revisão da decisão originária.

Analiso.

Como bem descreveu a reclamada, trata-se de parcela acessória à reintegração do reclamante que foi mantida, bem como indeferido o efeito suspensivo ao julgado, o que impõe manter a r. sentença que cominou multa diária em caso de descumprimento da r. obrigação de fazer.

(RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE)

DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Não se conforma o obreiro com a condenação da reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais de apenas 5%, por tratar-se de verba de cunho alimentar, que deve considerar o grau de zelo de seu advogado, o lugar da prestação de serviço e a natureza e importância da causa.

Assim, pleiteia a majoração dos honorários sucumbenciais de acordo com a petição inicial (15%).

Analiso.

A reforma trabalhista incluiu o art. 791-A na CLT, que prevê o pagamento de honorários de sucumbência ao advogado sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, ainda que atue em causa própria, do proveito econômico obtido, ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Em relação a majoração dos honorários de sucumbência, esclareço que a reforma trabalhista incluiu o art. 791-A na CLT, que prevê o pagamento de honorários de sucumbência sobre o valor que resultar da liquidação da sentença ao advogado, ainda que atue em causa própria, do proveito econômico obtido, ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

O valor arbitrado de honorários sucumbenciais deve ser ajustado à natureza e à importância da causa.

A insurgência recursal cinge-se à possibilidade de majoração da verba honorária fixada pelo Juízo *a quo* em 5% sobre o valor da condenação por considerar que, em que pese o grau de zelo do profissional, a causa é de baixa complexidade. Assim, resta verificar a correção dos critérios de valoração, segundo apreciação equitativa, utilizados pelo magistrado singular para o arbitramento dos honorários sucumbenciais.

Sobre essa questão o Colegiado da E. 4ª Turma estabeleceu diretriz no sentido de reconhecer, por equidade, o direito do advogado trabalhista ao percentual mínimo de 10% (dez por cento) sobre o valor das parcelas em que a parte foi sucumbente, tendo em vista que o art. 85, § 2º, do CPC assegura esse patamar inicial ao causídico da Justiça Comum, o que caracteriza tratamento desigual fixado no art. 791-A, *caput*, da CLT, em afronta ao princípio da isonomia, o que não deve prevalecer.

No mesmo sentido, transcrevo abaixo precedentes jurisprudenciais:

> *(...) MAJORAÇÃO PARA 10%. A reclamação trabalhista foi ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Nesse passo, plenamente aplicável ao caso as novas regras, eis que tem aplicação imediata, consoante art. 14 do atual CPC. Nos termos do art. 791-A, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Já no §2º do mesmo artigo, incisos I a IV, estão alguns parâmetros não taxativos que devem ser levados em consideração aquando da fixação do percentual (5% a 15%). Assim, considerando a complexidade da causa, especialmente o grau de zelo profissional, e ter o patrono do reclamante atuado de forma diligente, é devida a majoração dos honorários sucumbenciais para o valor de 10%, nos termos consignados pelo juízo a quo. Recurso provido parcialmente. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001027-59.2019.5.08.0210 ROT; Data: 21/07/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: WALTER ROBERTO PARO).*
>
> *(...)* III - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO. Deve-se majorar para 10% o percentual dos honorários sucumbenciais fixado na r. sentença, para que atenda aos parâmetros de razoabilidade e de proporcionalidade, na medida em que leva em conta os critérios estabelecidos no §2º, do artigo 791-A, da CLT. Sentença reformada quanto a esse aspecto. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001016-42.2019.5.08.0206 ROT; Data: 07/07/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: ALDA MARIA DE PINHO COUTO).

> *(...) III - DA MAJORAÇÃO DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. Sendo reconhecido o percentual mínimo de 10% (dez por cento) a título de verba honorária, de acordo com o art. 85, § 2º, do CPC, no processo civil comum, esse patamar inicial, de sorte que o art. 791-A, caput, do Texto Consolidado, no particular, não respeita o princípio da isonomia entre pares, pelo que dou provimento aos recursos, para majorar percentual de cinco para em dez por cento, também observando os critérios estabelecidos no § 2º, do art. 791-A, da CLT. Recursos providos. RECURSO DA RECLAMADA TÁGIDE ADMINISTRADORA DE CONSÓRCIO IV - DA PARTILHA DOS HONORÁRIOS. O fato de existir pluralidade de reclamadas, não faz com que o artigo 791-A da CLT seja aplicado a cada uma delas. O percentual fixado, de dez por cento, respeita os parâmetros estabelecidos na própria lei, assim como a partilha entre as reclamadas, não favorecendo uma em detrimento de outra, eis que não há comprovação de diferenciação no trabalho prestado pelo advogado de cada uma, razão pela qual nego provimento ao recurso. Porém, considerando a majoração dos honorários de sucumbência registrada no item anterior, de cinco para dez por cento, o percentual deve ser rateado de forma igual entre os advogados das cinco reclamadas, ou seja, dois por cento para cada reclamada. Recurso desprovido. 1.* (TRT da 8ª Região; Processo: 0000832-08.2018.5.08.0017 ROT; Data: 19/06/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

Diante do exposto, reformo a r. decisão recorrida para majorar de 5% (cinco por cento) para 10% (dez por cento) o percentual dos honorários de sucumbência devidos ao advogado da reclamante.

(RECURSO DA RECLAMADA)

DO CUMPRIMENTO DA DECISÃO

Defende a reclamada a necessidade de reforma quanto à determinação judicial para cumprimento de eventual obrigação, que deve seguir o prescrito no art. 880 da CLT, com a citação prévia dos valores atualizados de eventual condenação, sem que lhe seja imposta qualquer penalidade de multa de 10%, tudo conforme a legislação pertinente.

Aduz que a CLT tem previsão expressa acerca dos procedimentos executórios, logo, não há omissão que autorize procedimento diverso do previsto no art. 880 da CLT.

Analiso.

Não obstante os argumentos da recorrente, deve ser mantida a r. sentença recorrida, em face do disposto nos arts. 652, alínea "d", e 832, § 1º, da CLT, que permitem a imposição de multas, condições e prazo para o cumprimento da sentença, com o seguinte teor:

> "Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:
> (...)
> d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência."

> "Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.
> § 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento."

Aliás, este Egrégio TRT da 8ª Região já pacificou sua jurisprudência, no sentido de que, com base no art. 832 da CLT, o Juiz pode fixar os prazos e condições para o pagamento do *quantum debeatur*, o que se insere em suas atribuições ao proferir a sentença. Neste sentido é o texto da Súmula nº 31 desta Corte, aprovada por meio da Resolução nº 41/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015:

> "CONDIÇÕES PARA CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. Compete ao Juiz do Trabalho estabelecer prazo e condições para cumprimento da sentença, inclusive fixação de multas e demais penalidades (Artigos 652, d; 832, § 1º, e 835, todos da CLT)".

Nada a reformar neste aspecto.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelos recorrentes nas razões recursais.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos e das contrarrazões porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; e, no mérito, dou provimento ao recurso do reclamante para majorar os honorários de sucumbência devidos ao seu patrono para 10% (dez por cento); dou parcial provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação a indenização por danos morais, mantida a r. sentença recorrida em todos os seus demais termos, conforme os fundamentos. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST. Custas de R$ 800,00 pela reclamada, calculadas sobre o valor da condenação que para este efeito arbitro em R$40.000,00.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS E DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA MAJORAR OS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA DEVIDOS AO SEU PATRONO PARA 10% (DEZ POR CENTO);AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MANTIDA A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS

DEMAIS TERMOS, CONFORME OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADAS AS MATÉRIAS DISCUTIDAS NOS RECURSOS, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DO C. TST. CUSTAS DE R$ 800,00 PELA RECLAMADA, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO QUE PARA ESTE EFEITO SE ARBITRA EM R$40.000,00.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de agosto de2020. (Publicado em 19/08/2020)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho - Relator.

****

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO DONO DA OBRA NAS INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS POR ACIDENTE DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191, DA SBDI-1, DO C. TST.

ACÓRDÃO TRT/ 4ª TURMA/ ROT 0001195-23.2017.5.08.0019
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

RECORRENTE: VALDEMIR SOUZA COELHO
Advogados: Dra. Gabriella Moraes dos Santos
Dr. Andre Luiz Serrao Pinheiro
Dr. Emerson Almeida Lima Junior
Dra. Isabela de Souza Pimentel

RECORRIDAS: SANTA RITA ENGENHARIA LTDA
Advogado: Dr. Francisco Benicio Pontes Neto
e
UNIÃO FEDERAL representada pela AGU-PARÁ

***CUSTOS LEGIS:* MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO DONO DA OBRA NASINDENIZAÇÕESPORDANOSMORAISEMATERIAIS POR ACIDENTE DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191, DA SBDI-1, DO C. TST. Nos termos da iterativa, notória e atual jurisprudência de todas as Turmas do C. TST, a OJ 191 da SBDI-1 restringe-se às obrigações trabalhistas em sentido estrito. Assim sendo e considerando que o dano decorrente de acidente de trabalho possui natureza civil e advém da prática de ato ilícito, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, é cabível a responsabilidade solidária do dono da obra.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 19ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA AO TRABALHADOR

Alega o reclamante que o Juízo de 1º grau indeferiu o seu pedido de concessão dos benefícios da Justiça gratuita. Diz que o ajuizamento desta reclamação trabalhista é anterior à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e que a sua média salarial é inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, motivos pelos quais pede a sua reforma.

Analiso.

O Juízo *a quo* deferiu os benefícios da Justiça gratuita ao reclamante, conforme r. sentença de conhecimento (ID a24d1c8) e Termo de Audiência (ID 61d6d3b), razão por que ausente o binômio necessidade/utilidade recursal do recurso do reclamante no aspecto.

Assim, conheço do recurso do reclamante porque satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: tempestivo, subscrito por advogado habilitado e isento de custas por ser beneficiário da Justiça gratuita.

Contrarrazões em ordem.

MÉRITO

DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO

Pretende o reclamante a condenação solidária ou subsidiária da União Federal, sob a alegação de que embora o dono da obra não responda por parcelas de natureza trabalhista, o caso dos autos comporta exceção diante da culpa *in vigilando* e das indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

Aprecio.

A OJ 191 do C. TST evidencia que não existe qualquer tipo de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas para o dono da obra - por ausência de previsão legal específica - salvo quando figurar como empresa construtora ou incorporadora. Neste sentido é também a Súmula nº 30 do E. TRT8, que passo a transcrever:

> ***CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.*** *Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora. (Aprovada por meio da Resolução Nº 40/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015).*

Não obstante, a iterativa, notória e atual jurisprudência das oito Turmas do C. TST firmou o entendimento de que a OJ 191 da SBDI-1 se restringe às obrigações

trabalhistas em sentido estrito e o dano decorrente de acidente de trabalho possui natureza civil porque advém da prática de ato ilícito, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

A propósito, transcrevo recentes julgados do C. TST, sendo o primeiro proveniente deste Egrégio Regional:

> I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - ACIDENTE DE TRABALHO - DONO DA OBRA - ENTE PÚBLICO. Ante a possível contrariedade à Orientação Jurisprudencial 191 da SBDI-1 desta Corte, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE DO DONO DA OBRA. Nos termos da jurisprudência do TST, a OJ nº 191 da SDI-1 do TST afasta a responsabilidade do dono da obra apenas nas obrigações trabalhistas em sentido estrito, o que não engloba os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo nº TST-RR-1334-28.2014.5.08.0003, 2ª Turma, Ministra Relatora Maria Helena Mallmann, DEJT 22/02/2019).
>
> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E PELA IN Nº 40/2016 DO TST. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. ACIDENTE DE TRABALHO. OBRA PÚBLICA EM RODOVIA FEDERAL. DONO DA OBRA. CONTRATO DE EMPREITADA. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191 DA SBDI-1 DO TST. VERBA DE CUNHO CIVILISTA. APLICAÇÃO DA REGRA GERAL DE RESPONSABILIDADE CIVIL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. A discussão dos autos gira em torno da possibilidade de o ente público dono da obra ser responsabilizado solidariamente e de forma objetiva pelos danos decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo empregado. No caso, o DNIT firmou contrato de empreitada com a primeira reclamada para a execução de obras públicas em rodovias federais. O reclamante, empregado da primeira reclamada, foi atropelado enquanto exercia suas atividades laborais de medição asfáltica na rodovia. É cediço que o pleito de indenização por danos moral ou material decorrentes de acidente de trabalho tem cunho civilista, não se tratando de verba tipicamente trabalhista, apesar de ser julgado na Justiça do Trabalho, diante da previsão do artigo 114, inciso

VI, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional no 45/2004. Assim, os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho sofrido por empregado contratado por empreiteiro ou subempreiteiro não se submetem às disposições do artigo 455 da CLT e da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 desta Corte, que tratam, exclusivamente, de obrigações tipicamente trabalhistas. Nesse caso, se, da prestação de serviço, resultar dano ao empregado, sua pretensão indenizatória será regida pela regra geral de responsabilidade civil. Assim, o dono da obra, beneficiado pelo labor do empregado acidentado, pode ser responsabilizado por acidente de trabalho sofrido pelo obreiro, nos termos em que dispõe o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e de acordo com a legislação civil acerca da matéria, especialmente os artigos e 186, 927, caput, 932, inciso III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil. Ademais, o Regional entendeu que deve prevalecer a regra da responsabilidade objetiva do tomador dos serviços, sendo, portanto, desnecessária a verificação de sua conduta culposa. Trata-se de hipótese em que a atividade econômica desenvolvida pelo empregador implica, por sua natureza, risco para o empregado que trabalha às margens da rodovia. O atropelamento do reclamante enquanto realizava uma medição asfáltica de obra na rodovia apenas confirma a condição de risco acentuado em que trabalhava. Nesses casos, o ordenamento jurídico autoriza a adoção da teoria da responsabilidade civil objetiva, segundo a qual o dever de indenizar prescinde do elemento culpa. É o que se extrai do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e de precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (RR-524-97.2016.5.12.0059, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 06/12/2019).

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE DO DONO DA OBRA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAL. CONDENAÇÃO FUNDADA EM CONDUTA CULPOSA PRÓPRIA. A diretriz da Orientação Jurisprudencial no 191 da SBDI-1 do TST é no sentido de afastar a responsabilidade do dono da obra pelas "obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro". Nesse passo, a SBDI-1 deste Tribunal possui firme entendimento de que a responsabilidade do dono da obra se mantém no tocante às reparações civis por dano moral e/ou material. Na hipótese, a Corte Regional manteve a condenação solidária da recorrente, dona da obra, ao pagamento de indenização por dano moral e de pensão mensal, em decorrência de "diversas irregularidades cometidas pela dona da obra", ou seja, em razão de conduta culposa própria da contratante. Assim, não se identifica contrariedade à Orientação

> Jurisprudencial no 191 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (Processo: RR - 58200-38.2009.5.04.0522, Órgão Judicante: 1ª Turma, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Julgamento: 29/05/2019, Publicação: 31/05/2019).

Transcrevo também decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, do C. TST:

> RECURSO DE EMBARGOS. (...). RESPONSABILIDADE. DONO. DA OBRA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MAT DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA DAS RECLAMADAS CARACTERIZADA. INAPLICABILIDADE DA OJ Nº 191/SDI-1. Extrai-se do entendimento consubstanciado na OJ nº 191 da SBDI-1 desta Corte que a isenção da responsabilidade do dono da obra se restringe às obrigações trabalhistas em sentido estrito, e tal se dá em razão da ausência de dispositivo legal a subsidiar a referida responsabilização. Já a obrigação de indenização por danos morais e materiais decorrente de acidente do trabalho, advém da culpa aquiliana por ato ilícito, com previsão expressa nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil. Muito embora, a obrigação de indenizar, nesse caso, decorra da existência de vínculo de emprego, e seja julgado pela Justiça do Trabalho em razão da EC nº 45, não se constitui uma obrigação trabalhista em sentido estrito, mas sim civil. Assim, a matéria relacionada à efetiva responsabilidade pelo acidente de trabalho, e a culpa direta/indireta do empregador (prestador dos serviços) e do tomador dos serviços é tema que implica em apreciação desvinculada da relativa ao status de dono da obra, pois a proteção ao empregado não decorre da prestação de serviços, em si, mas principalmente dos elementos que norteiam a responsabilidade civil por culpa, de quem toma os serviços para atividade de risco e não adota a precaução necessária à proteção do empregado (culpas *in eligendo* e *in vigilando*). Constatado, portanto, que a reclamada, dona da obra, não cuidou de tomar as medidas para diminuir ou eliminar os riscos da atividade, mormente porque não cuidou de fiscalizar a execução dos serviços da primeira reclamada, exigindo a presença de engenheiro para projetar e fiscalizar a execução das suas obras, bem como pelo fato de que a obra estava se desenvolvendo, inclusive sem licença do órgão competente, subsiste a sua responsabilidade pelo acidente, não havendo que falar em aplicação da OJ nº 191 da SDBI-1. Embargos conhecidos e providos. (EED-ED-ED-RR - 120200-67.2006.5.15.0039, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 10/04/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014).

Incontroverso que o trabalhador foi contratado pela primeira reclamada e prestou serviços em favor da litisconsorte, que se beneficiou da sua força de trabalho.

Também é incontestável que a 1ª reclamada foi contratada para a realização de obras de construção civil para a construção do prédio destinado a abrigar os Simuladores de Manobras de Passadiço e de RADAR/ARPA/ECDIS/GMDSS, do Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar - CIABA (contrato de ID ae8a111).

Releva destacar que a União Federal alegou em sua defesa a ausência de responsabilidade porque a primeira reclamada firmou contrato com a FEMAR. Diz que a FEMAR (FUNDAÇÃO DE ESTUDOS DO MAR) e o CIABA (CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE BRAZ DE AGUIAR) possuem relação de parceria institucional formalizada mediante Convênio de Cooperação Técnico-Científica para prestação de serviços de ensino. Não obstante, a celebração de convênio não afasta a responsabilidade do ente público. Neste sentido, transcrevo julgado do C. TST que respalda o entendimento deste Juízo:

> *CONVÊNIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA IN VIGILANDO. CONFIGURAÇÃO. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que cabe a responsabilidade subsidiária do ente público tomador dos serviços quanto aos convênios por ele celebrados. Ressalte-se que, no presente caso, restou configurada a omissão do ente público quanto ao dever de fiscalizar a primeira reclamada no cumprimento de suas obrigações trabalhistas, o que atrai a diretriz do item V da Súmula 331 do TST. Incidência do óbice previsto na Súmula nº 333 do TST e no art. 896, § 4º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (ARR-302-68.2011.5.04.0305, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 8/8/2014).*

Ademais, restou incontroverso o acidente de trabalho em razão da emissão da CAT (ID 906cd4a). Registro também a negligência da segunda reclamada em proporcionar meio ambiente de trabalho saudável e seguro (art. 7º, XXII, da CF/88), em virtude do princípio da prevenção do dano, conforme se extrai dos fundamentos da r. sentença (ID a24d1c8):

> "*(...) A* ***reclamada SANTA RITA ENGENHARIA LTDA, no presente caso, não demonstrou o adimplemento daquelas normas garantidoras do ambiente de trabalho seguro****. Não foi apresentado o instrumento do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e nem sequer houve na contestação a perfeita descrição do ambiente de trabalho, com vistas à aferição de sua real segurança.*
>
> *Na hipótese em tela,* ***a própria ocorrência do acidente, inclusive precedido de outro anterior vitimando o mesmo trabalhador, é indicativo firme de negligência na adoção, ou, no mínimo, na fiscalização, das medidas garantidoras do ambiente de trabalho seguro****.*
>
> *Comprovado o acidente do trabalho e subsistente a responsabilidade da empregadora quanto às condições de segurança e fiscalização sobre a realização do serviço, resta a análise sobre o dever de indenizar". (destaquei)*

Assim, as indenizações por danos morais e materiais, de cunho eminentemente civil, enseja em responsabilidade solidária das reclamadas, nos moldes do art. 942 do Código Civil.

Por todos esses fundamentos, dou provimento ao recurso do reclamante para condenar a segunda reclamada de forma solidária pelas indenizações por danos morais e materiais decorrentes do acidente de trabalho.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (DANO MATERIAL)

Pretende o reclamante a reforma da r. Sentença para que *"seja também condenada a União ao pagamento de honorários advocatícios, de forma solidária, na razão de 15% (quinze por cento)".*

Na petição inicial pediu honorários advocatícios contratuais (dano material), com base no princípio da retribuição integral e da Tese Jurídica Prevalecente nº 1 da Jurisprudência predominante deste Egrégio Regional.

Aprecio.

A presente ação foi ajuizada antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, razão por que o tema será apreciado conforme entendimento anterior à reforma trabalhista.

Nas reclamações trabalhistas amparadas pela CLT, segundo a Lei nº 5.584/70, a partir do art. 14, são devidos os honorários advocatícios somente no caso de assistência judiciária gratuita, a que se refere a Lei 1060/50, quando prestada pelo Sindicato profissional a que pertencer o trabalhador, ainda que não associado. Ocorre que, nestes autos, o instrumento de mandato não foi outorgado pelo Sindicato de classe nem o reclamante juntou autorização dada ao referido órgão para representá-lo. Assim sendo, não há que se falar em condenação de honorários porque não preenchidos os requisitos da Lei 5.584/70, bem como as hipóteses das Súmulas 219 e 329 do C. TST.

Neste mesmo sentido é a Súmula nº 26 da jurisprudência predominante deste E. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava região, que assim prescreve:

> "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. São incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em súmula do Tribunal Superior do Trabalho" (Aprovada por meio da Resolução Nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015).

Ademais, no Processo do Trabalho, em ação ajuizada antes da vigência lei 13.467/2017, os honorários advocatícios por dano material continuam regidos pelas Leis 5.584/70 e 1.060/50, e exige para deferimento que a parte declare seu estado de insuficiência financeira e esteja assistida pelo Sindicato representativo de sua categoria profissional. Assim, para deferimento de honorários advocatícios, a parte deve estar assistida por Sindicato da categoria profissional e provar que recebe salário inferior ao dobro do mínimo legal ou que se encontra em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Como o reclamante não está assistido de Sindicato, não há respaldo legal para o deferimento dos honorários advocatícios porque não preenchidos os requisitos da Lei 5.584/70, bem como as hipóteses das Súmulas 219 e 329 do C. TST, ainda que pleiteados sob o escopo de ressarcimento de honorários contratuais - indenização por perdas e danos materiais.

Importante destacar o cancelamento da Tese Jurídica Prevalecente nº 1 da Jurisprudência predominante deste Egrégio Regional (Processo TRT PROAD-1114/2019, Resolução nº 024/2019).

Registro, por fim, que o reclamante não pediu em recurso ordinário a exclusão dos honorários sucumbenciais a ele atribuídos, sendo defeso ao magistrado proferir julgamento *extra-petita*.

Ante o exposto, nada a reformar nestes aspectos.

EMBARGOS PROTELATÓRIOS

Alerto às partes que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e das contrarrazões porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso do reclamante para condenar a segunda reclamada, de forma solidária, pelas indenizações por danos morais e materiais decorrentes do acidente de trabalho, tudo conforme os fundamentos. Mantida a r. sentença nos seus demais termos. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST. Custas como no primeiro grau**.**

ACÓRDÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO E DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA CONDENAR A SEGUNDA RECLAMADA, DE FORMA SOLIDÁRIA, PELAS INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DO ACIDENTE DE TRABALHO, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. MANTIDA A R. SENTENÇA NOS SEUS DEMAIS TERMOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA N. 297 E NA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 118, AMBAS DO C. TST. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 4 de agosto de 2020. (Publicado em 12/08/2020)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

****

TICKET ALIMENTAÇÃO. RESTABELECIMENTO/INCORPORAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000993-67.2017.5.08.0109
RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTE **BANCO DA AMAZÔNIA S/A - BASA**
Advogado (s): Drª. Bruna Caroline Barbosa Pedrosa

RECORRIDO: **MARCIO DA SILVA SANTA ROSA**
Advogado (s): Dr. Paulo Marcelo da Silva Palmeira

TICKET ALIMENTAÇÃO. RESTABELECIMENTO/INCORPORAÇÃO. Desde a admissão, está garantido ao reclamante, ainda que pertencente à categoria diferenciada (engenharia), o recebimento dos valores referentes ao ticket-alimentação, posto que previsto dentre os itens integrantes da remuneração inicial dos candidatos aprovados no Concurso Público nº 01/1997, por força de preceito estabelecido previamente no respectivo Edital do certame, independentemente de haver ou não previsão em norma coletiva.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Santarém, em que são partes, como recorrente, **BANCO DA AMAZÔNIA S/A - BASA**, e, como recorrido, **MARCIO DA SILVA SANTA ROSA**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

É oportuno assinalar que os fatos discutidos, no presente processo, ocorreram antes da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou diversos dispositivos da CLT.

Do recurso em duplo efeito

Da preliminar de coisa julgada

Suscita a preliminar em epígrafe, ao argumento de que há coisa julgada, em decorrência da Ação Civil Pública nº 0000011-94.2010.5.08.0001, quanto ao pleito de tíquet*e*-alimentação.

Alega que "analisando o teor da sentença TRANSITADA EM JULGADO, inclusive já em sede de execução, em ação movida pelo SINDICATO DA CATEGORIA, a mesma EXPRESSAMENTE RECONHECE QUE AS PARCELAS ORIUNDAS DAS NORMAS COLETIVAS DOS BANCÁRIOS, TRANSITADAS EM JULGADO, NÃO SÃO DEVIDAS À CATEGORIA DA RECLAMANTE,

IMPONDO A SUA COMPENSAÇÃO. Ora, o sindicato da categoria quedou-se inerte não recorrendo ou reformando tal decisão, a qual interfere diretamente no suposto direito pleiteado pelo requerente neste processo. Ocorre que não se sustenta a posição adotada pelo MM. Juízo *a quo*, o qual desconsiderou por completo que a decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública de nº 000011-94.2010.5.08.0013 vai além do mero reconhecimento de piso salarial, pois RECONHECEU A CATEGORIA COMO DIFERENCIADA, BEM COMO DEFERIU A COMPENSAÇÃO DE PARCELAS ORIUNDAS DAS NORMAS COLETIVAS DOS BANCÁRIOS. [...] Incontestável que na ação civil pública movida pelo sindicato está contemplado os pedidos da reclamante, o qual foi beneficiado com os efeitos daquela decisão transitada em julgado e pertence à categoria que foi substituída pelo ente sindical como legitimado extraordinário" (Id. 4532bea - Pág. 22).

Prossegue a aduzir que "o reclamante é beneficiário diretamente pela decisão proferida na ação civil pública, não podendo agora querer que lhe seja aplicado apenas o que lhe beneficia, devendo ser sim respeitada a decisão transitada em julgado inclusive no tocante as compensações deferidas, título executivo que neste ponto não deixa dúvidas. O reconhecimento da coisa julgada se mostra necessário em atenção ao interesse público de preservação da efetividade da Justiça, que se frustra se estrangulada por processos individuais, contendo a mesma e única lide, mas sujeito a resultados contraditórios [...] não há que se falar que ajuizamento de nova reclamação seja o meio hábil para tentar reformar a decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública de nº 000011-94.2010.5.08.0013, a qual foi objeto de amplo debate nas mais diversas instâncias, e foi mantida, com o deferimento ao reclamado de compensar os benefícios oriundos da categoria de bancário, a qual o reclamante não faz parte por ter sido considerado categoria diferenciada. Nem mesmo se sustenta o argumento de que tais parcelas estariam amparadas no edital do concurso público ao qual se submeteu o demandante. Aquele edital expressamente reprisava as garantias próprias para todos os empregados do demandado, até então enquadrados como bancários. Ademais, o mesmo edital não constituiu obstáculo para que os engenheiros obtivessem remuneração superior àquela apontada quando da admissão. Ora, essas parcelas estão contempladas na compensação deferida ao demandado na ação civil coletiva e, por isso, a concessão dessas vantagens nem sequer teria resultado financeiro útil ao empregado porquanto, de qualquer modo, entrarão para o cômputo do piso profissional dos engenheiros, por força da compensação assegurada em decisão judicial transitada em julgado" (Id. 4532bea - Pág. 23-26).

Analiso.

Como cediço, via de regra, a coisa julgada não produz efeitos para pessoas que não participaram da relação jurídico-processual, como preconiza o art. 506, do CPC/2015, *ex vi*:

> Art. 506. A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não prejudicando terceiros.

Inobstante essa previsão, há casos em que os efeitos da coisa julgada estendem-se a terceiros, ainda que não tenham participado da relação jurídica processual.

O art. 103, da Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990, cuida da coisa julgada nas ações coletivas - que inclui certamente a ação civil pública - e dispõe, *in verbis*:

> Art. 103. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada:
> I - *erga omnes*, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação, com idêntico fundamento valendo-se de nova prova, na hipótese do inciso I do parágrafo único do art. 81;
> II - *ultra* partes, mas limitadamente ao grupo, categoria ou classe, salvo improcedência por insuficiência de provas, nos termos do inciso anterior, quando se tratar da hipótese prevista no inciso II do parágrafo único do art. 81;
> III - *erga omnes*, apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores, na hipótese do inciso III do parágrafo único do art. 81.
> § 1º Os efeitos da coisa julgada previstos nos incisos I e II não prejudicarão interesses e direitos individuais dos integrantes da coletividade, do grupo, categoria ou classe.
> § 2º Na hipótese prevista no inciso III, em caso de improcedência do pedido, os interessados que não tiverem intervindo no processo como litisconsortes poderão propor ação de indenização a título individual.
> **§ 3º Os efeitos da coisa julgada de que cuida o art. 16, combinado com o art. 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, não prejudicarão as ações de indenização por danos pessoalmente sofridos, propostas individualmente ou na forma prevista neste código, mas, se procedente o pedido, beneficiarão as vítimas e seus sucessores, que poderão proceder à liquidação e à execução, nos termos dos arts. 96 a 99.**
> § 4º Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à sentença penal condenatória.
> [destaques não originais]

O parágrafo 3º do comando normativo, em tela, prevê expressamente que os efeitos da coisa julgada da ação civil pública não obstam que a parte postule o ressarcimento de seu dano por meio de ação individual.

Mauro Schiavi ensina, com propriedade, que "outrossim, a coisa julgada na ação civil pública não impede que os lesados procurem o ressarcimento do dano e ações individuais" (Manual de Direito Processual do Trabalho - 5. ed. - São Paulo: LTr, 2012, p. 1.226).

À vista dessas considerações, não há vedação legal que impeça a parte, no uso do seu direito constitucional de ação (art. 5º, XXXV, da CF), de buscar seu direito por via de ação individual.

Assim, deve prevalecer o entendimento da r. sentença recorrida, que rejeitou a preliminar em apreço, cujos fundamentos peço vênia para transcrever, *in verbis*:

> **1-COISA JULGADA COLETIVA**
> [...]

Alega a empresa ré que há Coisa Julgada da presente demanda como decorrência dos termos da ACP 0000011-94.2010.5.08.0013, de modo que a reclamação trabalhista em análise deve ser extinta sem resolução do mérito com fulcro no Art.485, V do CPC/15.

Compulsando os autos não foi identificado qualquer documento referente a referida ACP, o que inviabiliza esse Juízo de verificar tanto o conteúdo da mesma, quanto a sua abrangência, sendo que, no caso, ainda é possível inferir pelo teor conjugado da primigênia com a defesa empresarial, que tal Ação Molecular tinha como objeto o reconhecimento da condição de engenheiro para esses profissionais do Banco, de forma que não tratou especificamente sobre o Direito aos tickets de alimentação e, principalmente, por ter sido essa ação julgada procedente, e promovida por entidade Sindical Profissional, resta ilógico que o Sindicato representativo dos Engenheiros tenha pedido o não pagamento de tal Direito, assim, não há de se falar em tríplice identidade, não havendo de se falar, por conseguinte, em ocorrência de Coisa julgada.

Rejeita-se a preliminar de Coisa Julgada.

Rejeito a preliminar, tal como apresentada.

Do ticket-alimentação

O Banco reclamado insurge-se contra o deferimento do restabelecimento do "ticket-alimentação".

Argumenta que "o reclamante alega sofrer prejuízos com a perda de TICKET ALIMENTAÇÃO que estão previstos em acordo/convenção coletiva de sindicato ao qual o reclamante não está vinculado, verifica-se indevido o pleito de qualquer condenação do Recorrente no tocante a benefícios previstos em normas coletivas de categoria diversa. As normas coletivas juntadas não contemplam a categoria diferenciada do reclamante, pois, conforme já amplamente debatido, o Sindicato dos Engenheiros do Estado do Pará ajuizou a Ação Civil Pública de nº 000011-94.2010.5.08.0013, a qual concluiu que os engenheiros empregados do Banco da Amazônia NÃO SÃO CONSIDERADOS BANCÁRIOS, não pertencendo à categoria preponderante do mesmo, já que fizeram concurso para a área de Engenharia, Técnico Científico, sendo a categoria do reclamante representada pelo SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DO PARÁ" (Id. 4532bea - Pág. 31).

Sustenta que "os benefícios da categoria profissional diferenciada somente são aplicáveis aos empregados de determinada empresa se esta tenha negociado diretamente, ou por meio do sindicato representativo de sua categoria profissional preponderante, com o sindicato da categoria diferenciada. [...] Ora, a ausência de instrumento coletivo da categoria dos engenheiros não autoriza a aplicação de instrumento de categoria diversa, pois entender o contrário seria obrigar a empresa a cumprir norma coletiva de cuja negociação não participou, violando o sistema confederativo brasileiro" (Id. 4532bea - Pág. 32-33).

Salienta que "as vantagens indiretas pleiteadas não integram o contrato de trabalho do Reclamante, visto que foram pagas exclusivamente por força de norma coletiva dos bancários. Não há violação da súmula 51, I do TST, tão pouco do art. 462 da CLT, estamos diante de uma situação mais benéfica, esse arcabouço contratual sofreu brusca e profunda alteração com a decisão proferida na ACP nº 0000011-94.2010.5.08.0013, especialmente quanto à contraprestação salarial básica, sendo o preço a ser pago pela categoria profissional diferenciada judicialmente reconhecida, em contrapartida pela fixação salarial a partir do disposto na Lei nº 4.950-A/66. A norma coletiva não tem eficácia *erga omnes,* pois vincula apenas aqueles que a assinaram, sendo que o Reclamado não pode ser responsabilizado ao pagamento de verba prevista apenas em norma coletiva a qual não vincula o reclamante" (Id. 4532bea - Pág. 33-34).

Acrescenta que "o reclamante é beneficiado diretamente pela decisão proferida na ação civil pública, não podendo agora querer que lhe seja aplicado apenas o que lhe beneficia, devendo ser sim respeitada a decisão transitada em julgado inclusive no tocante as compensações deferidas, título executivo que neste ponto não deixa dúvidas. Uma vez que inexiste norma coletiva que vincule a categoria do reclamante prevendo qualquer dos valores pleiteados, não faz jus a tal verba também por tais motivos, diante do que devem ser julgados improcedentes os pedidos do reclamante, reformando a sentença. Desta feita, verifica-se a falta de utilidade da prestação jurisdicional oriunda de ações individuais cujos pontos já foram exaustivamente debatidos em ação civil pública movida pelo sindicato da categoria. Insta observar que nas ações movidas por substituto processual toda a categoria é beneficiada na ação que teve resultado procedente independentemente de pertencer ou não aos quadros sindicais. Ressalte-se que tais medidas além de respeito à segurança jurídica e ao interesse público de preservação da efetividade da Justiça, respeitam ainda ao devido processo legal uma vez que o recorrente tem garantida a compensação deferida em ação civil pública que vai de encontro aos direitos pleiteados pelo reclamante nesta ação, sendo necessário ainda evitar enriquecimento sem justa causa. Diante disso, além de não existir norma coletiva amparando o pleito do reclamante, a decisão transitada em julgado não deixa margem para qualquer novo debate sobre o assunto!" (Id. 4532bea - Pág. 34-35).

Acentua que "a sentença se fundamente unicamente no Edital do concurso a que se submeteu assegurava o pagamento de auxílio alimentação [...] Ocorre, Excelências, que o Edital previa o pagamento de tais vantagem em conjunto com a remuneração que ali também ofertava. Quando houve a insurgência em relação à remuneração dos bancários ofertada no Edital, toda essa parte do Edital foi impugnada, eis que não se pode pinçar da norma o melhor de dois mundos. Ou seja, o reclamante não pode pleitear enquadramento diverso do que lhe deu o Edital, mantendo as vantagens do outro regime" (Id. 4532bea - Pág. 42-43).

Examino.

O MM. Juízo de 1º Grau, ao apreciar a matéria, decidiu:

> **3- SUPRESSÃO DO TICKET ALIMENTAÇÃO**
>
> [...]
>
> No caso dos autos, os fundamentos dos pedidos não estão reduzidos a previsão disposta em norma coletiva dos bancários, pois, como disposto, se fosse, APENAS, esse o caso, não faria jus

o obreiro ao Direito pretendido (restabelecimento e pagamento das parcelas vencidas e vincendas) já que enquadrado como categoria profissional diferenciada em localidade onde há um Sindicato Próprio, sendo que, como disposto, não há incorporação de Direito Autonomo Negociado Coletivamente, pois a esse se aplica a aderência por prazo determinado no instrumento Coletivo, sendo esse o entendimento do STF, o qual, no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), em sede liminar (efeito vinculante), afastou o direcionamento acerca da ultratividade condicionada(imposta "LEGISLATIVAMENTE" por indevido ATIVISMO JUDICIAL, pela redação atual da SÚMULA 277 do TST), tendo como lastro de fundamento a temporariedade/precaridade das Normas Coletivas Negociadas, o que denota que pode haver alteração para pior do padrão outrora disposto, sob pena de esvaziamento da respectiva fonte formal atípica do Direito.

Pelas mesmas razões estampadas no âmbito da Decisão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, que reconhece a Natureza normativa dos Direitos conferidos por meio de Convenções/Acordos Coletivos de Trabalho é que não se aplica ao caso o fundamento estampado na Súmula 372 do TST (Distinguinsh), de modo que indiferente o tempo que o autor percebeu o respectivo Direito, se, como disposto, a sua única fonte fosse a normatização Coletiva.

No entanto, pela análise do item 3.7 do edital do Concurso no qual o demandante, incontroversamente, foi aprovado para o cargo de "técnico científico ENGENHEIRO" - ID. 9539932, folha 33 do download completo-, verifica-se previsão de BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR como um Direito previsto no Plano de Cargos e salários do Banco, sendo que pelo item 2.1 do mesmo documento, resta claro que tal previsão engloba os engenheiros aprovados no certame, sem ressalvas. No caso, seja a ser teratológico o direcionamento defensivo apresentado no sentido de que por decorrência da aplicação do piso dos Engenheiros aos profissionais do Banco que exercem tal função por cumprimento da ACP 0000011-94.2010.5.08.0013, esses trabalhadores estariam excluídos do Plano de Cargos e salários da empresa ré, já que esses se destinam a bancários. No caso, o Plano de Cargos e salários da demandada sujeita todos os empregados, inclusive os engenheiros, como fica evidente pelas referidas cláusulas do edital do concurso acima citadas (2.1 e 3.7), de modo que o que tinha-se era um edital incompatível com a Norma Heterônoma

específica para engenheiros, sendo que as disposições privadas que se submetem ao Direito Imposto e não o contrário, como faz querer prevalecer o fundamento defensivo. Outro fator importante, encontra-se em refutar, com a mesma veemência o argumento da reclamada de que o aumento salarial por meio de cumprimento dos termos da ACP 0000011-94.2010.5.08.0013 afrontaria o Princípio Constitucional da Isonomia, já que criou distinções salariais para os Técnicos Científicos da empresa, já que todos os seus empregados com nível superior são "Técnicos Científicos", de forma que os Engenheiros passaram a ganhar mais do que os demais, o que já repercute em termos de ações judiciais de equiparação. Na hipótese, tem-se resultado Jurídico, significativamente contrário ao alegado pela parte, pois a aplicação da Lei Específica que disciplina o piso para os profissionais engenheiros, de fato, atende a imperativos de Isonomia, reconhecendo que os trabalhadores exercentes de tais funções possuem know how diferenciado, carecendo de remuneração adequada à sua formação, assim, impróprios pleitos equiparatórios com empregados com outras formações.

Por tais fundamentos já é possível deferir o pleito apresentado pelo autor, mas, por imperativo imposto pelo Art.489,§1º do CPC/15, mostra-se prudente e adequado consignar que o item 15.6 do Normativo Interno de pessoal da reclamada assim dispõem: "15.6.1 Os empregados do Banco da Amazônia S.A. São beneficiário do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, pelo qual objetiva o Governo dividir o custo da alimentação para suprimento da energia humana despendida no trabalho, entre a empresa, o trabalhador e o próprio Governo.". Nesse espeque, inclusive, as demais cláusulas do dispositivo não apresentam qualquer limitação quanto ao tipo de empregado que faz jus ao respectivo Direito, com exceção dos que não estão percependo remuneração do Banco, de modo que tais disposições, seja do aludido Normativo Interno de pessoal da empresa ré, seja de seu Plano de Cargos e Salários, possuem efetiva natureza clausular e, desse modo, aderem ao contrato de trabalho dos empregados da demandada, inclusive os membros de categoria profissional diferenciada, sendo violadora da Boa Fé Objetiva (Art.422 do CC/02), e consequentemente atentadora à Função Social dos Contratos (Art.421 do CC/02), por tanto ilícita - Art.187 do CC/02-, a conduta patronal de supressão do ticket alimentação do reclamante, de forma que deve o respectivo Direito ser restituído ao requerente com o pagamento das parcelas vencidas (desde Setembro de 2015 até a data do trânsito em julgado da presente Decisão, deduzindo os valores pagos a partir do cumprimento da obrigação de fazer estabelecida pela presente

> Sentença, considerando para tanto o valor de R$1.282,54 por mês do respectivo benefício, pois resta o respectivo importe incontroverso nos autos).
>
> Julga-se procedente para condenar a reclamada a restituir o ticket alimentação do reclamante com sua percepção mensal (em seu valor atual), no prazo de 10 dias da intimação da presente Decisão (antes mesmo do trânsito em Julgado), sob pena de multa mensal no valor de R$3.000,00 (três mil reais). Deve, também, a reclamada pagar as parcelas vencidas do benefício em tela considerando o trânsito em julgado como marco (desde Setembro de 2015 até a data do trânsito em julgado da presente Decisão, deduzindo os valores pagos a partir do cumprimento da obrigação de fazer estabelecida pela presente Sentença, considerando para tanto o valor de R$1.282,54 por mês do respectivo benefício). Por ser decorrência do PAT, a respectiva parcela não tem natureza salarial.

Não assiste razão ao recorrente.

As r. decisões proferidas na Ação Civil Pública nº 0000011-94.2010.5.08.0013, determinaram o enquadramento dos engenheiros, empregados do Banco demandado, em categoria diferenciada e não pertencente à categoria dos bancários.

A parcela "**tíquete-alimentação"** era paga com base nas quantidades e valores previstos nas normas coletivas (acordos e convenções) celebradas pelo Sindicato Profissional dos Bancários, categoria da qual o demandante não integra, por ter sido enquadrado como pertencente à categoria diferenciada (engenheiro), à luz da r. decisão proferida nos autos do Processo nº 0000011-94.2010.5.08.0013.

Observa-se, ainda, que na Ação Civil Pública nº 0000011-94.2010.05.08.0013 houve expresso deferimento de compensação das parcelas pagas aos engenheiros, e elencadas na defesa do reclamado, as quais são atinentes às vantagens concedidas por meio das normas coletivas dos bancários.

Todavia, o Edital do Concurso Público nº 01/1997, ao qual o reclamante submeteu-se e foi aprovado, determina no item "3 - Remuneração e Vantagens":

> [...]
>
> 3.1- A remuneração admissional de cada cargo está indicada no item 2.1 (Quadro de Cargos). Essa remuneração está baseada no Plano de Cargos e Salários do Banco, implantado em 01.01.94.
>
> 3.2 - 13º salário.
>
> 3.3 - Jornada de 30 (trinta) horas semanais ou jornada diferenciada prevista em lei, no caso do Advogado.
>
> 3.4 -Ascensão funcional estruturada em plano de carreira.
>
> 3.5 -Possibilidade de exercício de função gratificada.
>
> 3.6 -Adicional por Tempo de Serviço (quinquênio).
>
> **3.7 -Benefícios do Programa de Alimentação do Trabalhador (auxílio-alimentação).**
>
> 3.8- Salário-Educação.
>
> 3.9 -Auxílio Creche.

> 3.10-Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais.
>
> 3.11-Assistência médico-hospitalar, facultativa, através de Programa de Assistência à Saúde.
>
> 3.12-Assistência previdenciária complementar, facultativa, a cargo da Caixa de Previdência e Assistência aos Funcionários do Banco da Amazônia (CAPAF), na forma do Estatuto e Regulamento respectivos ou outra alternativa de Previdência Complementar.
>
> 3.13- Regime de trabalho de acordo com a CLT, com a legislação da Previdência Social e do FGTS, com o Manual de Normas de Pessoal do **BASA**, demais normativos internos e outras leis que lhe sejam aplicáveis.
>
> [...] (Id. 26bab9b - Pág. 3)(grifo nosso)

Assim, constata-se que, desde a admissão, está garantido ao reclamante, ainda que pertencente à categoria diferenciada (engenharia), o recebimento dos valores referentes ao ticket-alimentação, posto que previsto dentre os itens integrantes da remuneração inicial dos candidatos aprovados no Concurso Público nº 01/1997, por força de preceito estabelecido previamente no respectivo Edital do certame, independentemente de haver ou não previsão em norma coletiva.

Quanto ao valor informado pelo reclamante na petição inicial (R$1.282,54), entendo correto, uma vez que o reclamado não contestou de forma específica e nem apresentou documentos aptos a demonstrar importância diversa.

Assim, a supressão do pagamento dos valores a título de ticket/cesta-alimentação infringe a regra do artigo 468, da CLT.

Não há o que se discutir quanto à natureza jurídica do ticket/cesta-alimentação, pois a r. sentença recorrida expressamente declarou o caráter indenizatório da parcela.

Nego provimento.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; rejeito a preliminar de coisa julgada, à falta de amparo legal; e, no mérito, nego-lhe provimento, para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; sem divergência, rejeitar a preliminar de coisa julgada, à falta de amparo legal; e, no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento, para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de janeiro de 2020. (Publicado em 28/01/2020)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA.

PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000817-20.2019.5.08.0012
RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTE: ALAN PATRICK BOAVENTURA DA SILVA
Dr. Celso Felipe Pimenta Pinto

RECORRIDAS: SIS MOTO ENTREGAS EXPRESS SERVIÇOS EIRELI - ME
Dr. Rodrigo de Oliveira Louzada
IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A.
Dr. Adriano João Boldori

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. Tendo a primeira reclamada afirmado que o reclamante não era seu empregado, mas apenas prestava serviços de forma eventual e autônoma, atraiu para si o ônus da prova, a teor do disposto no art. 818 da CLT, c/c o art. 373, inc. II, do CPC. Não tendo dele se desincumbido, reconhece-se o vínculo empregatício requerido. Recurso provido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. 12ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso do reclamante, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 DA PREJUDICIAL DE EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Alega o recorrente que, além de a primeira reclamada ter sido declarada confessa quanto à matéria de fato, as declarações prestadas nos depoimentos e os documentos por ele juntados demonstrariam a existência dos requisitos configuradores da relação de emprego.

Destaca a finalidade da primeira reclamada, constante do seu contrato social, qual seja, os serviços de entrega rápida, razão pela qual necessita da contratação de motoboys, não podendo, assim, os seus serviços serem considerados eventuais, pois relacionado à sua atividade-fim.

Destaca também as declarações constantes do termo de audiência juntado como prova emprestada (Processo 0000588-39.2019.5.08.0019), prestadas pela preposta da segunda reclamada.

Analiso.

Inicialmente, há de se ressaltar que, no que tange à questão da distribuição processual do encargo probatório, não há qualquer dúvida quanto ao fato de que, na forma do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC, seria do reclamante o ônus da prova de fato constitutivo de direito seu, assim considerado o capaz de produzir o direito pleiteado em juízo, no caso, a relação empregatícia.

In casu, a primeira reclamada, por quem o reclamante fora contratado, em sua defesa, confirmou a prestação de serviços pelo autor, mas como autônomo, sendo, portanto, dela o ônus da prova do fato substitutivo do direito do autor, razão pela qual passo a verificar se dele se desincumbiu.

À referida reclamada foi aplicada a pena de confissão quanto à matéria de fato (ID 737aeeb - pág. 2).

O reclamante, ao depor, disse:

> "que trabalhou na reclamada no período de 14.03.2019; que foi trabalhar na reclamada através de um anuncio na OLX que ofertava vaga para motoboy; que marcou um encontro com um dos ll´deres da primeira reclamada; que tudo foi acertado na MCDONALD da antônio barreto; que a primeira reclamada não possui escritório em belém; que somente compareceu na residência de um dos líderes, local onde se resolvia qualquer problema no local de trabalho; que somente percebia taxa de entrega; que as taxas eram pagas a cada 15 dias; que poderia perceber de R$ 1.000,00 a R$ 1.500,00 por quinzena; que era feito depósito em conta; que trabalhou até o dia 02.07.2019; que o depoente s resolveu sair em razões das punições que vinha sofrendo como por exemplo os ganchos "os ganchos os quais ocorriam quando ao solicitar uma folga ou uma breve ausência fica suspenso do aplicativos por alguns dias"; que trabalhava de 11 as 15 horas e das 18 as 24 horas, de domingo a domingo; que o depoente era obrigado a cumprir uma escala que se não fosse poderia ser suspenso da próxima escala; que a maior parte das entregas eram feitas para o MCDONALD; que o depoente trabalhava até doente. (...) que o depoente escolheu a sua escala de trabalho a partir dos horários fornecidos pela primeira reclamada; que quando ingressou na mesma escala do depoente haviam cerca de 50 motoboys; que cada pedido era direcionado a um motoboy especifico; que o aplicativo é individual; que não poderia cede-lo para outra pessoa; que o depoente possuía uma área de atuação e que se saísse dela não receberia entregas; que o depoente só tinha o aplicativo da segunda reclamada; que atualmente o depoente atua com UBER; que o depoente se logava no aplicativo, mas quem o inseria efetivamente na escala era o líder através do sistema; que o acesso ao sistema só se dava pelo líder; que recebia ordem os líderes; que recebia ordens de entrega diretamente no aplicativo; que não poderia se deslogar do aplicativo, caso

contrário perderia o "garantido"; que o garantido era um valor que a primeira reclamada assegurava para permanecessem na área de atuação; que pela manhã o valor era de R$ 30,00 e no turno da tarde/noite era de R$ 45,00; que se fizesse entre que ultrapassasse o valor da garantido só percebia as respectivas taxas. (...) que o líder é quem cria o acesso do cadastro do aplicativo; que recebia o valor da primeira reclamada; que há opção de recusar entre, mas poderia ser punido; que a suspensão era aplicada pelos líderes; que já ficou sem fazer entrega por punição; que foi punido pois não ficou o mínimo de tempo on line como determinado pela primeira reclamada; que não sabe dizer quantas entregas realizava ao dia." (*sic*, ID 737aeeb - pág. 2) (destaquei)

O preposto da segunda reclamada declarou:

"que a reclamada possui motoboys cadastrados diretamente na plataforma I Food bem como abre espaço para outras operadoras de logística para atuarem com a plataforma; que não possuem qualquer ingerência com os motoboys contratados pelas operadoras; que é de responsabilidade dos motoboys o acesso a plataforma os quais não tem qualquer punição se deixarem de se logar. (...) que a segunda reclamada só é responsável pelos motoboys cadastrados diretamente na plataforma; que não há punição se o motoboy recusar entrega; que não há prioridade entre os motoboys; que os motoboys cadastrados na plataformas são parceiros; que os motoboys da plataforma não recebem garantido o que somente ocorre com os motoboys da operadoras; que não sabe o motivo pelo qual as operadoras oferecem o garantido; que a segunda reclamada faz o repasse das taxas de entrega as operadoras e fica ao encargo delas passar ao motoboys; que a segunda reclamada libera uma área de acesso ao aplicativo as operadoras, as quais fazem a logística das entregas; que o motoboy acessa o aplicativo através de um celular próprio; que a segunda reclamada não solicita as operadoras que punam motoboys; que em casos extremos de ilicitude o motoboy pode ser bloqueado do aplicativo; que a segunda reclamada somente passa a acompanhar o motoboy da operadora a partir do momento que ele esta com o pedido para entrega, já que a reclamação de atraso vai diretamente para a plataforma da segunda reclamada; que mesmo em taxa de entrega seja grátis é feito o repasse da taxa a operadora; que a segunda reclamada possui capital para arcar com o pagamento da taxa de entrega mesmo quando é grátis devido ao grande numero de parceiros os quais inclusive pagam valores para terem acesso a plataforma." (*sic*, ID 737aeeb - pág. 3) (destaquei)

A única testemunha arrolada pelo reclamante afirmou:

"que trabalhou na primeira reclamada no período de 15.01.2019 a 30.06.2019; que conheceu os motoboys na rua e foi indicado para

> trabalhar; que o Sr. Marcelo é líder de praça da reclamada; que o ajuste para trabalho foi feito na rua; que o depoente trabalhava de 11 as 23 horas; que foi ajustado o pagamento de um garantido para que permanecesse em campo; que o valor era de R$ 30,00 pela manhã, R$ 20,00 de 15 as 18 horas e R$ 45,00 de 18 as 23:40 horas; que o depoente trabalhava os 3 turnos; que haviam vários critérios para o pagamento do garantido; que o depoente não sabe dizer ao certo quanto percebia por quinzena ou ao mês; que o depoente não podia desligar o aplicativo. (...) que o depoente poderia ser punido com a perda do garantido ou ficar bloqueado no aplicativo; que se o depoente não cumprisse o turno pagava o valor do garantido a primeira reclamada; que o depoente saiu da primeira reclamada por vontade própria; que atualmente o depoente é motoboy por conta própria; que fez a sua clientela; que a punição era aplicada pelos líderes de praça; que não poderia sair mais cedo do turno; que além de ter que pagar o garantido ficava bloqueado no aplicativo por um dia; que os líderes diziam que não poderiam trabalhar para outra plataforma de entrega; que o depoente trabalhava com moto própria; que não foi entregue pela reclamada nenhum material de trabalho; que o depoente comprou seu próprio material de trabalho; que a máquina de cartão é da segunda reclamada; que possui celular próprio; que o depoente adquiriu a bag "caixa de entrega" no comércio. (...) que o depoente ao chegar na área de atuação fazia login no aplicativo; que não monitorava o aplicativo do depoente; que não poderia se fazer substituir; que ficava em frente ao MCDONALD da ANTONIO BARRETO; que era o lugar mais seguro para ficar e onde tinha mais entregas; que a sua escala de trabalho era feito pelo líder de trabalho; que o depoente disse qual a sua disponibilidade para o horário de trabalho; que não sabe informar o numero de motoboys que trabalhavam na mesma escala; que o líder de praça o obrigava a ficar logado, mas não permanecia com o depoente durante o seu turno. (...) que recebia valores da primeira reclamada através do depósito em conta; que o líder de praça cadastrou o depoente na plataforma; que havia opção de recusar a entrega mas o depoente não poderia fazer a recusa sob pena de perder o garantido e o bloqueio no aplicativo; que não sabe dizer quem bloqueava o aplicativo." (*sic*, ID 737aeeb - págs. 3 e 4) (destaquei)

No que tange à citada prova emprestada trazida aos autos (ata da sessão de audiência do Processo 0000588-39.2019.5.08.0019), cujo polo passivo é integrado pelas mesmas empresas que compõem o do presente feito, constata-se que o depoimento do preposto da primeira reclamada dos referidos autos (ID a8bd068 - págs. 3 e 4) é bastante elucidativo ao deslinde da controvérsia deste feito, na medida em que assim se manifestou:

> "**que a primeira reclamada trabalha com entregas; que a empresa faz entregas através de motoboys; que a empresa não possui motoboys contratados com CTPS assinada;** que para composição do quadro de entregadores o IFood informa a quantidade de motoboys necessárias em determinado turno de trabalho, a primeira reclamada publica o anúncio em redes sociais, os motoboys interessados entram em contato, informando a disponibilidade do horário, e fazem acesso ao aplicativo IFood; (...) que a distribuição de chamadas em relação aos pedidos é feita por intermédio de um robô, automaticamente, conforme a localidade do entregador, o tempo on-line, bem como outros dados, sendo a chamada direcionada diretamente a determinado entregador; que o entregador pode rejeitar a chamada, no entanto o próprio sistema deixa de priorizá-lo para uma próxima entrega; (...) que dentro de cada turno o entregador precisa atingir uma porcentagem on-line na plataforma para garantia do valor mínimo, que varia de R$15,00 a R$40,00, dependendo do turno; que o turno do almoço é de 11h às 15h, que o turno da tarde é das 15h às 18h e o turno da noite é das 18h às 0h**; que quinzenalmente o IFood repassa os valores das entregas para a primeira reclamada, a qual repassa aos entregadores mediante transferência bancária efetuada em nome da primeira reclamada (...) que o sr. Marcelo Gaspar é o entregador denominado líder de praça que a empresa elege para ajudar os demais entregadores, caso ocorra algum problema, algum acidente, ou para resolver eventual disponibilidade do colaborador quando não pode comparecer em determinado turno;** que o sr. Adam também é entregador líder de praça; que a sra. Tamires é quem faz as transferências bancárias, trabalhando no setor financeiro, mas sem CTPS assinada (...) que para garantir o recebimento do mínimo diário o entregador deve estar logado na plataforma no turno e realizar uma quantidade de entregas que não atinjam o mínimo diário, porém ficando disponibilizado por determinado tempo on-line, variando entre 75% e 85%; que o aplicativo estabelece de forma automática o tempo para a coleta do alimento e o tempo de entrega do alimento até o cliente; **que caso o entregador ultrapasse esse tempo é contabilizado como atraso na entrega e determinada quantidade de atrasos nas entregas implica em o sistema deixar de priorizar aquele entregador."** (*sic*, ID a8bd068 - págs. 3 e 4) (destaquei)

Da mesma forma, são as declarações prestadas pelo preposto da segunda reclamada, no aludido Processo:

> "que havia um contrato entre as empresas de logística de entregadores nos restaurantes cadastrados na plataforma (...) **que**

> **quem faz o cadastro do entregador é a primeira reclamada, não sendo de conhecimento da segunda; que a SIS MOTO possui uma plataforma que é um sistema de distribuição dos pedidos;** (...) que os turnos dos motoboys são fixados pela primeira reclamada, não havendo qualquer ingerência da segunda; (...) q**ue o "garantido" é o pagamento mínimo ofertado pela operadora logística, primeira reclamada, para o entregador que tenha determinado tempo mínimo logado; que o Ifood possui controle em relação ao pedido da quantidade de tempo gasto na entregas** (...) que em caso de aumento de demanda o Ifood pode solicitar que a primeira reclamada aumente a quantidade de motoqueiros ou abre para motoqueiros independentes, ou seja, motoqueiros autônomos que se cadastram na plataforma de forma livre; que os motoqueiros autônomos são logados a hora que querem, não têm compromisso com turno, não têm o mínimo garantido, sendo comparados com motoristas Uber." (*sic*, ID a8bd068 - pág. 4) (destaquei)

Ao analisar os depoimentos supra, conclui-se que se fazem presentes os requisitos configuradores da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, senão vejamos.

A pessoalidade resta evidenciada, ao se constatar que a primeira reclamada, para o desenvolvimento de sua atividade-fim, qual seja, realização de entregas (ID 1b10c3e), contrata motoboys, que passam a integrar o seu quadro de entregadores, sendo distribuídos por turnos, promovendo a inserção de cada qual no seu sistema de distribuição de pedidos.

A existência de subordinação também é clara, destacando-se os seguintes aspectos: cumprimento de horário (turno); exigência de atingimento de determinada porcentagem de tempo *on line*, dentro do referido turno de trabalho, para que lhe possa ser assegurado o valor mínimo estabelecido, denominado de "garantido" e a necessária obediência ao tempo estabelecido para as entregas, sob pena de sanção.

No que tange à habitualidade, a declaração constante do depoimento do preposto da segunda reclamada, no processo utilizado como prova emprestada, torna-a indene de dúvida, ao referir que, nos casos de aumento da demanda, recorrem a motoqueiros autônomos, que se cadastram, de forma livre na plataforma, os quais "são logados a hora que querem, não têm compromisso com turno, não têm o mínimo garantido".

Quanto à onerosidade, é fato incontroverso que as entregas eram remuneradas pela primeira reclamada.

No que tange ao salário, o recorrente, embora tenha assegurado, ao depor, que recebia, quinzenalmente, de R$1.000,00 a R$1.500,00 (correspondia, exclusivamente, às taxas de entrega), valor que lhe era repassado, via depósito em conta. As reclamadas limitaram-se a impugnar, genericamente, o valor. Como era delas o ônus da prova, fixo como salário mensal do autor o de R$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), requerido na inicial, que é consentâneo com o que foi declinado em depoimento.

No que se refere à forma de dispensa, considero que foi a pedido, haja vista a declaração feita, em depoimento, pelo recorrente, de que "resolveu sair em razões das punições que vinha sofrendo como por exemplo os ganchos 'os ganchos os quais ocorriam quando ao solicitar uma folga ou uma breve ausência fica suspenso do aplicativos por alguns dias'".

Dessa forma, acolho a prejudicial de existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a primeira reclamada, no período de 14.3.2019 a 2.7.2019, na função de motoboy, com salário mensal de R$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais).

Prejudicial acolhida.

Com base no § 3º do artigo 1.013 do CPC, passo ao julgamento do mérito.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA ANOTAÇÃO DA CTPS

Em face do reconhecimento do vínculo de emprego entre o recorrente e a primeira reclamada, condeno-a à obrigação de anotar a sua CTPS, no período de 14.3.2019 a 2.7.2019, na função de motoboy, com salário mensal de R$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), no prazo de 10 (dez) dias após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R$1.000,00 (quinhentos reais), até o limite de R$10.000,00 (dez mil reais), devendo esse valor ser revertido ao recorrente.

Em caso de descumprimento da obrigação, no prazo acima, determina-se que a Secretaria da MM. Vara de origem o faça, conforme dispõe o artigo 1º do Provimento 01/2008 da Corregedoria deste E. TRT, sem prejuízo de incidência da multa cominada.

2.3.2 DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA RECLAMADA

O recorrente, na inicial, requereu a condenação em destaque, haja vista o contrato de prestação de serviços firmado entre as reclamadas, bem como ter restado claro que a segunda reclamada foi a beneficiária dos seus serviços, durante a integralidade do pacto laboral.

Requer a aplicação, das disposições da Súmula *in casu,* nº 331 do C. TST, em face da terceirização existente.

Há de se reconhecer que a existência de contrato de prestação de serviços entre as reclamadas restou comprovada, mediante a declaração expressa, nesse sentido, feita pelo preposto da segunda reclamada, nos autos que se utiliza como prova emprestada.

Por assim ser, declaro a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada pelos créditos devidos ao recorrente.

Recurso provido.

2.3.2 DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Como se sabe, o reconhecimento de vínculo empregatício acarreta, *in casu*, em que a primeira reclamada, empregadora do recorrente, como já se disse, foi declarada confessa quanto à matéria e em sua defesa se restringe a alegar a improcedência dos pedidos, em face da inexistência do referido vínculo, o deferimento dos pedidos de saldo de salário, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa do artigo 477 CLT.

Por assim ser, condeno as reclamadas, a segunda, subsidiariamente, a pagarem ao recorrente as parcelas de saldo de salário, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa do artigo 477 CLT.

Recurso provido.

2.3.3 DAS HORAS EXTRAS E REFLEXOS. DO ADICIONAL NOTURNO E REFLEXOS. DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO EM DOBRO E REFLEXOS

Alega o recorrente que laborava de 11:00 às 15:00 e de 18:00 a 00:00, de domingo a domingo, não usufruindo do repouso semanal remunerado e do adicional devido, em face da jornada noturna.

Reitero que à primeira reclamada foi aplicada a pena de confissão quanto à matéria de fato.

Ao contestar, a aludida reclamada insiste na tese de inexistência de vínculo, referindo que, mesmo que o recorrente fosse seu empregado, seriam indevidas as parcelas de horas extras e de adicional noturno, vez que enquadrado à hipótese do artigo 62, inciso I, da CLT.

Ressalto que o argumento de que o recorrente estaria abrangido pelas previsões do artigo 62, inciso I, da CLT, não merece guarida, vez que restou evidenciado que o autor laborava sob o regime de turno, com horários de início e término pré-definidos, bem como era monitorado, no que concerne ao tempo despendido em cada entrega realizada.

Por assim ser, dou provimento ao recurso para condenar as reclamadas, a segunda, subsidiariamente, a pagarem ao recorrente, durante todo o pacto laboral: a) horas extras, com acréscimo de 50%, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3 e repouso semanal remunerado; b) adicional noturno, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3 e repouso semanal remunerado e c) repouso semanal remunerado em dobro, com reflexos em 13º salário e férias + 1/3, observados os termos e limites da inicial.

Recurso provido.

2.3.4 DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE SEUS REFLEXOS

Refere o recorrente, na inicial, que, no exercício de suas atividades laborais, estaria exposto a perigo, nos termos do artigo 193, § 4º, da CLT, requerendo o pagamento do adicional correspondente, no percentual de 30% sobre o salário, com reflexos em 13º salário e férias + 1/3.

Destaco que, *in casu,* é fato incontroverso que as atividades laborais do recorrente eram realizadas com uso de motocicleta, enquadrando-se, assim, o recorrente à hipótese do artigo 193, § 4º, da CLT.

Assim, dou provimento ao recurso para condenar as reclamadas, a segunda, subsidiariamente, a pagar ao recorrente, durante todo o pacto laboral, adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário, com reflexos em 13º salário e férias + 1/3, observados os termos e limites da inicial.

Recurso provido.

2.3.5 DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Requer o recorrente a condenação da reclamada ao pagamento dos honorários em destaque, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 791-A da CLT, o que defiro.

Consoante o referido disposto legal, o percentual a ser aplicado, a este título, varia entre 5% e 15%.

Ante a ausência de impugnação específica, por parte de ambas as reclamadas, quanto ao percentual requerido e conforme os critérios estabelecidos no § 2º do artigo 791-A da CLT, fixo-os em 15% (quinze por cento).

Recurso provido.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso do reclamante. Acolho a prejudicial de existência de vínculo empregatício entre o recorrente e a primeira reclamada, no período de 14.3.2019 a 2.7.2019, na função de motoboy, com salário mensal de R$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais). Com base no § 3º do artigo 1.013 do CPC, no mérito, dou-lhe provimento para: 1) condenar a primeira reclamada na obrigação de anotar a CTPS do recorrente, com pacto laboral no período de 14.3.2019 a 2.7.2019, função de motoboy e salário mensal de R$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), no prazo de 10 (dez) dias após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R$1.000,00 (mil reais), até o limite de R$10.000,00 (dez mil reais), valor esse a ser revertido ao recorrente, determinando-se, em caso de descumprimento da referida obrigação, no prazo acima, que a Secretaria da MM. Vara de origem o faça, sem prejuízo de incidência da multa cominada; 2) declarar a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada pelos créditos devidos ao recorrente; 3) condenar as reclamadas, a segunda, subsidiariamente, a pagarem ao recorrente: 3.1) saldo de salário, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa do artigo 477 da CLT; 3.2) horas extras, com acréscimo de 50%, durante todo o pacto laboral, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3 e repouso semanal remunerado; 3.3) adicional noturno, durante todo o pacto laboral, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3 e repouso semanal remunerado; 3.4) repouso semanal remunerado em dobro, durante todo o pacto laboral, com reflexos em 13º salário e férias + 1/3 e 3.5) adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário, durante todo o pacto laboral, com reflexos em 13º salário e férias + 1/3, em tudo observados os termos e limites da inicial, mantida a decisão recorrida nos seus demais termos. Inverte-se o ônus da sucumbência e condenasse as reclamadas, a segunda, subsidiariamente, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, em favor do procurador do recorrente, bem como cominam-se custas pelas reclamadas, de R$1.026,21, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação, de R$51.310,94, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO DO RECLAMANTE. À UNANIMIDADE, EM ACOLHER A PREJUDICIAL DE

EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE O RECORRENTE E A PRIMEIRA RECLAMADA, NO PERÍODO DE 14.3.2019 A 2.7.2019, NA FUNÇÃO DE MOTOBOY, COM SALÁRIO MENSAL DE R$2.600,00 (DOIS MIL E SEISCENTOS REAIS). COM BASE NO § 3º DO ARTIGO 1.013 do CPC, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA: 1) CONDENAR A PRIMEIRA RECLAMADA NA OBRIGAÇÃO DE ANOTAR A CTPS DO RECORRENTE, COM PACTO LABORAL NO PERÍODO DE 14.3.2019 A 2.7.2019, FUNÇÃO DE MOTOBOY E SALÁRIO MENSAL DE R$2.600,00 (DOIS MIL E SEISCENTOS REAIS), NO PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA DE R$1.000,00 (MIL REAIS), ATÉ O LIMITE DE R$10.000,00 (DEZ MIL REAIS), VALOR ESSE A SER REVERTIDO AO RECORRENTE, DETERMINANDO-SE, EM CASO DE DESCUMPRIMENTO DA REFERIDA OBRIGAÇÃO, NO PRAZO ACIMA, QUE A SECRETARIA DA MM. VARA DE ORIGEM O FAÇA, SEM PREJUÍZO DE INCIDÊNCIA DA MULTA COMINADA; 2) DECLARAR A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA RECLAMADA PELOS CRÉDITOS DEVIDOS AO RECORRENTE; 3) CONDENAR AS RECLAMADAS, A SEGUNDA, SUBSIDIARIAMENTE, A PAGAREM AO RECORRENTE: 3.1) SALDO DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO, FÉRIAS + 1/3, FGTS E MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT; 3.2) HORAS EXTRAS, COM ACRÉSCIMO DE 50%, DURANTE TODO O PACTO LABORAL, COM REFLEXOS EM 13º SALÁRIO, FÉRIAS + 1/3 E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO; 3.3) ADICIONAL NOTURNO, DURANTE TODO O PACTO LABORAL, COM REFLEXOS EM 13º SALÁRIO, FÉRIAS + 1/3 E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO; 3.4) REPOUSO SEMANAL REMUNERADO EM DOBRO, DURANTE TODO O PACTO LABORAL, COM REFLEXOS EM 13º SALÁRIO E FÉRIAS + 1/3 E 3.5) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE, NO PERCENTUAL DE 30% (TRINTA POR CENTO) SOBRE O SALÁRIO, DURANTE TODO O PACTO LABORAL, COM REFLEXOS EM 13º SALÁRIO E FÉRIAS + 1/3, EM TUDO OBSERVADOS OS TERMOS E LIMITES DA INICIAL, MANTIDA A DECISÃO RECORRIDA NOS SEUS DEMAIS TERMOS. INVERTE-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA E CONDENA-SE AS RECLAMADAS, A SEGUNDA, SUBSIDIARIAMENTE, AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS, NO PERCENTUAL DE 15% (QUINZE POR CENTO) SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, EM FAVOR DO PROCURADOR DO RECORRENTE, BEM COMO COMINAM-SE CUSTAS PELAS RECLAMADAS, DE R$1.026,21, CALCULADAS SOBRE O VALOR ORA ARBITRADO À CONDENAÇÃO, DE R$51.310,94, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 28 de julho de 2020. (Publicado em 31/07/2020)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY, Relatora.

****

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

A

AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. APLICAÇÃO DE MULTA. INVASÃO DA COMPETÊNCIA DESTA JUSTIÇA LABORAL. INOCORRÊNCIA. No rol das atribuições legais de competência do Auditor Fiscal do Trabalho insere-se a apuração da regularidade da relação de emprego (artigos 626 e 628 da CLT, 11, I e II, da Lei 10.593/2002, e 7º, § 1º, da Lei 7.855 /89), até mesmo na hipótese de contratação irregular de mão de obra por empresa interposta, o que enseja a conclusão de que é figura competente para aplicar as penalidades cabíveis quando constatar o cometimento de infrações trabalhistas, o que inclui a formalização do vínculo empregatício, conforme a conjectura da realidade encontrada no ambiente do trabalho, e sem ultrapassar os limites da lei. (PROCESSO nº 0000950-05.2018.5.08.0010 (RECURSO ORDINÁRIO); origem: 18ª VT de Belém; julgado em: 19 de junho de 2020; publicado em: 23/06/2020; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO DE CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA ENTRE AS REQUERIDAS. TRANSAÇÃO. EFEITOS. COOBRIGADOS. ALCANCE CONFORME O ART. 844, § 3º, DO CC. Resta inviabilizado o postulado quanto à indenização por dano moral coletivo, uma vez que a pretensão já foi objeto de acordo pela primeira e terceira requeridas e o art. 844, § 3º, do C. Civil prescreve que a transação entabulada entre um dos coobrigados solidários e seu credor extingue a obrigação com relação aos demais codevedores. (PROCESSO nº 0000921-64.2018.5.08.0103 (RECURSO ORDINÁRIO); origem: VT de Altamira; julgado em: 20 de maio de 2020; publicado em: 26/05/2020; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

AÇÃO COLETIVA. CONTRIBUIÇÕES DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL. DIREITO EXCLUSIVO DO SINDICATO AUTOR E NÃO DA CATEGORIA. Sendo as contribuições dos associados patrimônio exclusivo do sindicato e não da categoria, a teor do art. 548 da CLT, falece interesse recursal do autor o pleito por ação coletiva. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000384-92.2019.5.08.0019; origem: 19ª VT de Belém; julgado em: 18 de fevereiro de 2020; publicado em: 03/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ENTREGA DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS E DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - TRCT. I - A teor das normas que regem a matéria (arts. 539 e 542, do CPC/2015;

e 335, do Código Civil), a ação de consignação em pagamento é utilizada, na Justiça do Trabalho, quando o empregado não puder ou se recusar a receber a quantia ou coisa que lhe é devida, a fim de evitar que o empregador incorra em mora e para que possa ser declarada extinta a obrigação. II - Diante da justa causa aplicada pelo empregador (abandono de emprego - art. 482, 'i', da CLT), não houve depósito de quantia em pecúnia ou valor a ser pago, mas pretendeu-se, com a referida ação, o adimplemento da obrigação de fazer (entrega das guias do TRCT e baixa na CTPS), o que se mostra plenamente cabível, à luz dos artigos 539 e 542, do CPC/2015, aplicados ao Processo do Trabalho, por força do art. 769, da CLT. III - Não se trata de questionar a forma como ocorreu a ruptura contratual, mas apenas se pretender a consignação da CTPS e o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./ RO 0000875-57.2018.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em: 4 de março de 2020; publicado em: 20/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

AGRAVO DE PETIÇÃO. ANTERIORIDADE DA PENHORA. ORDEM DE SATISFAÇÃO DOS CRÉDITOS. EXISTÊNCIA DE VÁRIOS CREDORES. Havendo vários credores, a ordem para a satisfação dos créditos deverá observar a anterioridade de cada penhora. É o fenômeno conhecido como prelação da penhora. "In casu", quando foi efetivada a penhora, o título executivo era composto tão somente pelos ora agravantes, razão pela qual devem ser aplicadas as regras dos arts. 797 c/c 908, §2º, ambos do CPC, bem como o art. 204, III, do provimento n. 2/2002 deste E. Regional. (PROCESSO nº 0000222-58.2018.5.08.0108 (AP); origem: VT de Óbidos; julgado em: 26 de maio de 2020; publicado em: 10/06/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. LIBERAÇÃO DE SEGURO GARANTIA JUDICIAL ANTERIOR AO DEFERIMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. POSSIBILIDADE. Os seguros garantias constantes nos autos, apresentados em substituição aos depósitos recursais, pertencem ao exequente desde a sua efetivação, haja vista que se destinam à garantia do Juízo, mormente quando foram realizados antes do deferimento do pedido de recuperação judicial, não se submetendo, desse modo, ao juízo falimentar, pelo que devem ser liberados ao exequente. Apelo provido. (PROCESSO nº 0001200-85.2016.5.08.0114 (AP); 1ª VT de Parauapebas; julgado em: 10 de setembro de 2020; publicado em: 15/09/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

AGRAVO DE PETIÇÃO. ESGOTAMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DA EXECUTADA PRINCIPAL E SEUS SÓCIOS. Quanto a alegada necessidade de esgotamento das possibilidades de execução em face da executada principal e os demais sócios, cumpre ressaltar que restou consignado nos autos a tentativa frustrada de bloqueio nas contas bancárias da ex-empregadora, circunstância que se reputa como suficiente para deflagrar a instauração do IDPJ, o qual teve como repercussão a possibilidade do credor cobrar seus haveres de qualquer um dos sócios obrigados

à satisfação do crédito exequendo, inclusive da agravante, que compõe o quadro societário da executada principal. Agravo Improvido. (PROCESSO nº 0000270-60.2018.5.08.0126 (Agravo Petição); origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em: 18 de fevereiro de 2020; publicado em: 21/02/2020; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. FIXAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A ação individual de execução de sentença coletiva tem existência autônoma em relação àquela outra ação originária (Súmula 35 desse E. Regional) sendo destinada à identificação da titularidade do exequente em relação ao direito pleiteado, bem como a liquidação do valor a ser pago, tendo, por isso mesmo, um viés cognitivo, embora voltada à execução de um julgado, de modo que o labor exercido pelos patronos deve ser remunerado, nos termos do artigo 791-A da CLT e 85 do CPC, a se considerar a data do ajuizamento da ação de execução individual. (PROCESSO TRT 3ªT./AP 0000605-75.2019.5.08.0019; origem: 19ª VT de Belém; julgado em: 22 de abril de 2020; publicado em: 04/05/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA EM DINHEIRO. POSSIBILIDADE. O art. 805 do CPC deve ser interpretado à luz dos princípios que regem o Direito Processual do Trabalho, ou seja, a execução deve processar-se de modo menos gravoso ao credor (que é o hipossuficiente no Processo do Trabalho). Neste sentido, a manutenção da decisão do juízo de 1º grau encontra amparo na súmula 417, I, do C. TST. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ AP 0000908-38.2018.5.08.0015; origem: 15ª VT de Belém; julgado em: 2 de junho de 2020; publicado em: 15/06/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. LIBERAÇÃO DE DEPÓSITOS RECURSAIS. IMPOSSIBILIDADE. COMPETÊNCIA EXECUTÓRIA INTEGRAL DO JUÍZO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Todos os atos executórios devem ser realizados pelo juízo universal da recuperação judicial, inclusive a liberação de depósitos recursais, ainda que anteriores ao deferimento da recuperação judicial. (PROCESSO nº 0001176-60.2016.5.08.0016 (AP); origem: 16ª VT de Belém; julgado em: 5 de agosto de 2020; publicado em: 07/08/2020; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

AGRAVO REGIMENTAL EM AUTOS DE AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO. DISCUSSÃO EM TORNO DO BEM INDICADO À PENHORA PELA EXECUTADA. INDICAÇÃO DE BEM LIVRE E DESEMBARAÇADO. NÃO OBSERVÂNCIA. 1 - Em regra, a decisão que analisa embargos à execução opostos pelo devedor desafia a interposição de agravo de petição. Nessa linha de entendimento, se para a oposição dos embargos pelo devedor a execução precisa estar garantida pelo executado, para a interposição do agravo de petição, também será exigida essa mesma garantia, por inteligência do

art. 884, da CLT conjugado com o verbete do Item II, da Súmula 128, do c. TST; 2 -Se a discussão no presente feito consiste no recebimento do bem indicado à penhora pela executada e, por conta disso, o agravo de petição interposto deveria ser admitido e analisado pelo Tribunal, por força do disposto no § 2º do art. 829 do CPC e, desde que obedecida a gradação legal prevista no art. 835, do CPC, aplicados pelo art. 769, da CLT, caberia à ora agravante, ao menos, indicar bem livre e desembaraçado aptos à garantia do juízo e assegurar o adimplemento do débito em execução. Contudo, desse ônus não se desvencilhou a agravante. Agravo regimental conhecido, porém, improvido. (PROCESSO nº 0000539-43.2019.5.08.0004 (AP); julgado em: 25 de agosto de 2020; publicado em: 01/09/2020; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

I - AUSÊNCIA DE INTEMPESTIVIDADE E DE INADEQUAÇÃO. EMBARGOS À EXECUÇÃO. CONHECIMENTO. Havendo sido opostos contra a sentença de impugnação aos cálculos, no prazo para o ente público assim proceder, além de serem adequados, ante o disposto no artigo 884, § 3º, da CLT, conhece-se dos embargos à execução. Agravo de petição do executado provido. **II - TÍTULO EXECUTIVO. OBRIGAÇÃO DE FAZER**. Havendo no título executivo obrigação de fazer consubstanciada no pagamento das parcelas extras, deve ser observado o pagamento relativo aos anos de 2018 e de 2019. Agravo da exequente provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0000948-20.2018.5.08.0015; origem: 10ª VT de Belém; julgado em: 28 de julho de 2020; publicado em: 30/07/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0001551-52.2016.5.08.0019 TRANSITADA EM JULGADO. I - A decisão proferida no processo coletivo atinge a esfera patrimonial da reclamante, na medida em que a decisão proferida no processo movido originalmente pelo sindicato deve repercutir sobre o litígio individual. II - O auxílio-alimentação, no caso, foi instituído por norma coletiva, que determinou a aplicação da Lei Estadual nº 7.197/2008, que reconhece a natureza indenizatória da vantagem, certamente para equiparar os trabalhadores celetistas e os servidores estatutários. III - Destaca-se, ainda, a existência de expressa norma legal que estabelece o caráter indenizatório do auxílio alimentação (art. 6º, da Lei Estadual nº 7.197/2008), a qual não conflita com o art. 22, I, da Constituição da República, pois apenas disciplina a natureza jurídica de verba trabalhista não prevista na legislação ordinária federal. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0001471-81.2017.5.08.0010; origem: 19ª VT de Belém; julgado em: 3 de julho de 2020; publicado em: 20/07/2020; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

B

BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR PESSOA JURÍDICA NA PANDEMIA. NECESSIDADE DE PROVA. DESERÇÃO. A

concessão do benefício da justiça gratuita exige a prova de insuficiência econômica do empregador pessoa jurídica, nos termos do item II da Súmula 463 do C. TST, não podendo justificar unicamente na crise econômica acarretada pela pandemia do coronavírus. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0000465-77.2019.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em: 7 de julho de 2020; publicado em: 09/07/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

C

CONTRATO DE SEGURO COLETIVO DE PESSOAS. INVALIDEZ PERMANENTE COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Estando comprovada nos autos a invalidez permanente e o não exercício pleno das relações autonômicas do segurado, impõe-se a seguradora o dever de indenizar o autor. Recurso parcialmente provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/ROT 0000354-12.2019.5.08.0131; origem: 4ª VT de Parauapebas; julgado em: 27 de agosto de 2020; publicado em: 31/08/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

D

I- DANO EXISTENCIAL. COMPROVAÇÃO. A extenuante jornada imposta pelas reclamadas importa dano existencial, por suprimir do trabalhador o seu direito de relacionar-se no âmbito familiar e social, repercutindo, tanto na esfera patrimonial, quanto na extrapatrimonial, sendo devida a indenização requerida a este título. Recurso do reclamante provido. **II- INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE VERBAS SALARIAIS.** Comprovado o abalo moral sofrido pelo reclamante, em decorrência da ausência do pagamento de verbas salariais, tais como, 13º salário e férias, mantém-se o deferimento da indenização por danos morais, como medida reparatória e pedagógica. Recurso das reclamadas improvido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000357-39.2019.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em: 25 de junho de 2020; publicado em: 30/06/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

DEPRESSÃO E SÍNDROME DO PÂNICO. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL E MORAL. Ainda que a trabalhadora possa ter apresentado distúrbios psíquicos por outras causas pessoais não relacionadas ao trabalho, o que não se pode afirmar neste caso, sobretudo porque sequer fora realizada perícia médica, é certo que a reclamante foi vítima de assédio moral por parte da sua chefe imediata, o que, por si só, já é capaz de, no mínimo, ter contribuído para o desencadeamento ou piora da patologia, de modo que o trabalho exercido em benefício da empresa agiu como concausa para o agravamento da doença, confirmando a natureza ocupacional da doença que equipara-se ao acidente de trabalho, pelo que deve a reclamada ser responsabilizada, na forma dos arts. 20 e 21 da Lei 8.213/91. (PROCESSO nº 0000843-76.2019.5.08.0122 (ROT); origem: 2ª VT de Santarém; julgado em: 14 de maio de 2020; publicado em: 16/05/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

I - DESERÇÃO. INOCORRÊNCIA. PREPARO REGULAR. AGRAVO CONHECIDO. Nos termos do artigo 897, § 1º, da CLT, é cabível o Agravo de Petição nas decisões proferidas na fase executória e, ainda, uma vez preenchidos os pressupostos de admissibilidade da referida espécie recursal, inclusive o regular preparo por meio de Seguro Garantia, deve ser conhecido o agravo de petição. **II - AGRAVO DE PETIÇÃO. INOVAÇÃO RECURSAL. MATÉRIA ESTRANHA À LIDE. CONHECIMENTO PARCIAL.** Não se conhece integralmente de recurso fundado em inovação recursal, com a apresentação de matéria estranha à lide, em afronta ao princípio da ampla defesa da parte adversa. **III - IMPUGNAÇÃO À CONTA DE LIQUIDAÇÃO. INOVAÇÃO. PRECLUSÃO.** Uma vez disponibilizado para a parte a conta de liquidação e o prazo correspondente, deve a mesma promover a impugnação integral dos pontos discordantes, sob pena de preclusão, nos termos do art. 879, § 2º da CLT. **IV - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. MULTA. NÃO INCIDÊNCIA.** Não constando multa sobre a parcela previdenciária nos cálculos integrantes, tampouco alteração dessa parcela por ocasião da sentença de impugnação, resta evidente o erro material, devendo a mesma ser excluída, nos termos do art. 833 da CLT. **V - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO DE EXECUÇÃO INDIVIDUAL. PERCENTUAL. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.** Os honorários advocatícios são devidos na Ação de Execução Individual, independentemente da Ação Coletiva e o percentual aplicável será aquele previsto em Lei, acrescido de Majoração em sede recursal se for caso, bem assim, não cabe a cobrança recíproca se não houver deferimento parcial dos pleitos. **VI - DÉBITOS TRABALHISTAS. CORREÇÃO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO TÍTULO EXECUTIVO COLETIVO. ÍNDICE APLICÁVEL. IPCA-E.** Uma vez não estabelecido no título executivo o índice a ser adotado na liquidação das execuções individuais, há de prevalecer aquele que confira a perspectiva da efetiva recomposição do patrimônio dos credores trabalhistas, além de desestimular eventual postergação das obrigações reconhecidas, qual seja, o IPCA-E, Conforme Jurisprudência do C.TST. **VII - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** O conceito de má-fé consiste na qualificação jurídica da conduta legalmente sancionada daquele que atua em juízo, convencido de que não tem razão, com ânimo de prejudicar o adversário ou terceiro ou, ainda, criar obstáculo ao exercício de seu direito. Não se vislumbrando qualquer comportamento deliberado da executada visando prejudicar a parte adversa ou mesmo alterar a verdade dos fatos. Ao revés, apenas exerceu o direito de defesa previsto constitucionalmente. (PROCESSO nº 0000973-84.2019.5.08.0019 (AP); origem: 19ª VT de Belém; julgado em: 7 de julho de 2020; publicado em: 17/07/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

F

FGTS. PARCELAS VINCENDAS. OBRIGAÇÃO DE NATUREZA PERIÓDICA. PEDIDO IMPLÍCITO. O direito às parcelas vincendas do FGTS decorre da natureza periódica da obrigação, razão pela qual é desnecessária a existência de pedido expresso nesse sentido, à luz do art. 323, do CPC/2015. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0001205-82.2017.5.08.0014; origem: 13ª VT de Belém; julgado em: 4

de março de 2020; publicado em: 20/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

G

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. PAGAMENTO POR PERÍODO SUPERIOR A UM DECÊNIO. SUPRESSÃO INJUSTIFICADA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO ADQUIRIDO. Segundo a jurisprudência do Colendo TST anterior à reforma trabalhista, a gratificação de função paga ao empregado por dez anos ou mais mesmo que referente a funções comissionadas diferentes, incorpora-se ao seu complexo remuneratório, em respeito ao princípio da estabilidade financeira, não podendo ser suprimida sem justo motivo, ainda que o empregado reverta à função anteriormente desempenhada. Incide, à espécie, o entendimento consubstanciado na Súmula nº 372, item I, daquela Corte Superior. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000210-55.2020.5.08.0017; origem: 17ª VT de Belém; julgado em: 26 de agosto de 2020; publicado em: 28/08/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

I - GRATIFICAÇÃO EM ÁREA REMOTA. A falta de registro das normas coletivas nos órgãos governamentais não é suficiente para invalidá-las, pois caracteriza-se apenas infração administrativa. **II - JORNADA DE TRABALHO. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. REGÊNCIA POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. HORAS EXTRAS COM ADICIONAL DE 50%, 110% E 120%. ADICIONAL NOTURNO. INTERVALO INTRAJORNADA.** 1) A Constituição da República autoriza a negociação coletiva nesse sentido, não havendo qualquer afronta aos ditames do art. 7º, XIV, que valoriza as normas coletivas, as quais têm força vinculante eis que preserva a autonomia negocial das partes. 2) Firmado acordo coletivo entre a entidade sindical e a empresa reclamada, tem-se mais favorável em vista da negociação recíproca, valorizando o negociado ante o legislado, calçando no mesmo sentido o entendimento esposado na Súmula 423, do TST. 3) Restando incontroverso que o recorrente trabalhava em turnos ininterruptos de revezamento e, havendo comprovação da existência de normas coletivas que autorizavam o labor nessa modalidade de jornada, correta a sentença que validou o turno ininterrupto de revezamento, indeferindo as verbas de horas extras, adicional noturno e intervalo intrajornada. **III - INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E NÃO INTERVALO PARA DESCANSO.** A NR 15 ao instituir os intervalos para a recuperação térmica evidencia a intenção de limitar o tempo de exposição do trabalhador ao calor, o que justifica apenas o pagamento do respectivo adicional de insalubridade e não intervalor para descanso. **IV - HORA IN ITINERE.** O Julgamento desta parcela está sobrestado, por decisão do STF (ARE 1.121.633/GO). **V - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MÁ VALORAÇÃO DAS PROVAS DOCUMENTAIS. PERÍCIA CONTRADITÓRIA E OMISSA. NÃO CARACTERRIZAÇÃO.** Não falar em nulidade do laudo pericial, pois atende aos requisitos do art. 473 do CPC. **VI - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. AUSÊNCIA**

DE PROVAS. O desconhecimento dos fatos pelo preposto da reclamada implica em confissão ficta acerca da matéria, razão pela qual correta a sentença ao aplicar-lhe a pena de confissão prevista no parágrafo 1º do art. 483 da CLT, acolhendo como verdadeiros os fatos narrados na inicial. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0010324-28.2017.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em: 18 de fevereiro de 2020; publicado em: 03/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I

I - INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A presente demanda versa sobre pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e demais verbas trabalhistas, de modo que a controvérsia decorre da relação de trabalho havida entre as partes, sendo, portanto, a Justiça do Trabalho competente para dirimir a questão, nos moldes do art. 114, IX, da CF/1988. **II - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.** A responsabilização subsidiária, nos termos da Súmula nº 331 do C.TST, advém da vinculação entre o prestador e/ou empregador e tomador dos serviços, recaindo, sobre este último, na hipótese do inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte daquele que detinha vínculo direto com o empregado. Ademais, apurou-se que a recorrente efetivamente se beneficiou do labor do reclamante, o qual foi fornecido por empresa inidônea, daí a atribuição da responsabilidade indireta, já que a recorrente figura como partícipe e real beneficiária das violações dos direitos trabalhistas. Mantenha-se a sentença. **III - VÍNCULO DE EMPREGO.** Levando em consideração os depoimentos colhidos em audiência, bem como os documentos carreados aos autos, entende-se, em consonância com o MM. Juízo de primeiro grau, que o acervo probatório produzido nos autos se mostrou capaz de provar a configuração do vínculo empregatício. Sentença mantida. **IV - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ATIVIDADE DESENVOLVIDA COM MOTO E MOTOCICLETAS.** Conforme já decidido por esta E. Quarta turma na ocasião do julgamento do v. Acórdão TRT 8ª/ 4ªT./ RO 0000837-50.2016.5.08.0130, de lavra do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Dr. Julianes Moraes das Chagas, julgado em 27 de fevereiro de 2018, a condenação em adicional de periculosidade pelo uso de motocicleta independe de previsão em norma regulamentadora, uma vez que a matéria encontra-se devidamente regulamentada por lei (artigo 193, §4º, da CLT). Nada a reparar. **V - HORAS EXTRAS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ADICIONAL NOTURNO.** Constatado que a atividade do reclamante não se enquadra na hipótese aventada pela reclamada, consubstanciada no art. 62, I, do texto consolidado, incumbia à reclamada comprovar o controle de jornada do reclamante, o que não ocorreu no presente caso, visto que a reclamada não carreou cartões de pontos, prevalecendo a jornada declinada em exordial. Mantenha-se a sentença. **VI - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS.** O indeferimento de verba honorária em favor do patrono da segunda reclamada decorre da ausência de sucumbência por parte do reclamante em relação a esta, posto que o único possível proveito econômico da recorrente (segunda reclamada), no presente caso, seria com a improcedência do pedido de responsabilidade subsidiária, o que não ocorreu.

Sentença mantida. (PROCESSO nº 0000803-57.2019.5.08.0005 (ROT); origem: 5ª VT de Belém; julgado em: 28 de abril de 2020; publicado em: 26/05/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Neste caso, não há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial, os quais consistem na prova da ação lesiva por parte do empregador, do resultado prejudicial ao empregado (vítima) e do nexo causal entre este e aquela. Sem a conjugação unitária de tais requisitos, não há que se falar em qualquer espécie de responsabilidade do empregador. (PROCESSO nº 0000082-18.2019.5.08.0131 (ROT); origem: 4ª VT de Parauapebas; julgado em: 8 de julho de 2020; publicado em: 10/07/2020; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - RECONHECIMENTO. Não é apenas nas situações de violação a direitos exclusivamente ligados à dignidade da pessoa humana que se caracteriza o dano moral coletivo, pois essa violação também resta configurada nos casos de completo desrespeito do previsto no ordenamento jurídico, como ocorreu no caso em questão. (PROCESSO nº 0000193-56.2019.5.08.0113 (ROT); origem: VT de Itaituba; julgado em: 14 de maio de 2020; publicado em: 16/05/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

INOBSERVÂNCIA DE NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. A inobservância, pelo empregador, de normas de segurança do trabalho, certamente, tem potencial para causar lesão à dignidade humana dos empregados que, em razão de tal circunstância, venham a ter sua integridade física ou mesmo sua vida atingidas, mas tal circunstância, por si só, não é suficiente para caracterizar um dano ao patrimônio moral de toda a sociedade, resultando indevida a indenização deferida a tal título. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000321-06.2019.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em: 8 de julho de 2020; publicado em: 14/07/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

L

LIMITES DA LIDE. OBSERVÂNCIA DO PEDIDO E DA CAUSA DE PEDIR. IMPOSSIBILIDADE DE SE CONSIDERAR FATOS NÃO NARRADOS NA INICIAL. Ainda que exista prova nos autos de que o período de exercício de função de confiança foi superior àquele apontado na inicial, se obreiro entendeu por bem limitar, na inicial, o pedido ao período de 01.04.2009 a abril de 2019, sem nem ao menos fazer menção a exercício anterior, os limites da lide devem observar o pedido e a causa de pedir, sob pena de nulidade, não podendo, o julgador, deferir pedido não requerido na inicial. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000012-33.2020.5.08.0012; origem: 12ª

VT de Belém; julgado em: 17 de junho de 2020; publicado em: 23/06/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

M

MANDADO DE SEGURANÇA. AUTO DE INFRAÇÃO. VALIDADE. PROCESSO ADMINISTRATIVO. TEORIA DA CAUSA MADURA. APLICAÇÃO. POSSIBILIDADE. Inexiste óbice à aplicação da Teoria da Causa Madura, no âmbito administrativo, se presentes os elementos necessários ao julgamento do feito, por aplicação subsidiária do disposto no Código de Processo Civil, como autorizam os artigos 15 e 1.013, § 3º, daquele diploma legal, a prestigiar, ainda, o princípio da primazia do mérito e razoável duração do processo. Recurso provido para denegar a segurança impetrada. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000618-47.2018.5.08.0007; origem: 2ª VT de Belém; julgado em: 22 de janeiro de 2020; publicado em: 27/01/2020; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

MANDADO DE SEGURANÇA. DENEGAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALTERAÇÃO DO CADASTRO DO TRABALHADOR NO SISTEMA DO INSS. I - Se a Justiça do Trabalho tem competência para a cobrança de contribuições previdenciárias, também tem competência para ordenar o cumprimento de suas decisões relativas aos efeitos previdenciários da coisa julgada, à luz do art. 114, I, VIII e IX, da Constituição da República. II - A situação dos autos não se confunde com a hipótese prevista na Orientação Jurisprudencial nº 57, da SBDI-II, do C. TST, pois não se trata de ato judicial que tenha determinado ao INSS o reconhecimento e/ou averbação de tempo de serviço. III - É irrelevante, no caso em exame, que o INSS não tenha sido parte nos presentes autos, na medida em que a providência determinada pelo MM. Juízo de 1º Grau tem natureza tipicamente administrativa, diversa da hipótese prevista na Orientação Jurisprudencial nº 57, da SBDI-II, do C. TST. (ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/MS 0000280-26.2020.5.08.0000; julgado em: 20 de agosto de 2020; publicado em: 25/08/2020; Prolator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

P

PEREMPÇÃO. INEXISTÊNCIA. O instituo da perempção ocorre quando a terceira reclamação trabalhista é idêntica as duas anteriores a que o reclamante deu causa ao arquivamento, na forma dos arts.731, 732 e 844 da CLT, o que não ocorre no presente feito, que possui partes e períodos diversos. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000766-88.2019.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em: 10 de março de 2020; publicado em: 19/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

PRAZO DECADENCIAL. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. A contribuição previdenciária possui caráter acessório, pois depende da execução das

parcelas trabalhistas principais, decorrente das decisões que proferir ou dos acordos homologados, a teor dos arts. 114, VIII, e 195, I, a, da CR, motivo pelo qual não há se falar em prescrição ou decadência. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./AP 0001157-90.2012.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em: 10 de março de 2020; publicado em: 19/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I. PRELIMINAR DE COISA JULGADA PANPROCESSUAL. As decisões proferidas em outras reclamações trabalhistas, inclusive transitadas em julgado e estejam relacionadas ao mesmo objeto, não consagram a coisa julgada panprocessual, em face das peculiaridades de cada processo. **II. BENS IMPENHORÁVEIS. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** A ordem jurídica conferiu *status* de precedência e privilégio aos créditos provenientes do trabalho, cabendo ao devedor provar que os bens constritos são os únicos necessários à subsistência de sua família, sob pena de manutenção da penhora. **III. EMBARGOS À EXECUÇÃO. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. AJUIZAMENTO ANTES DA LEI Nº 13.467/17.** Em ação ajuizada antes da vigência da Lei nº 13.467/17 são indevidos os honorários de sucumbência, ainda que os embargos à execução tenham sido julgados na vigência dessa Lei, haja vista que no Processo do Trabalho tais embargos possuem natureza de ação incidental. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ AP 0000247-52.2015.5.08.0019; origem: VT de Breves; julgado em: 2 de junho de 2020; publicado em: 15/06/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, SUSCITADO EM CONTRARRAZÕES PELA RECLAMADA. Diante da intempestividade dos embargos do reclamante de Id 1de60c5, não há que se falar em interrupção do prazo para a interposição do recurso principal. Logo, não se conhece do recurso ordinário do reclamante (Id 41510f2), interposto em 23.10.2019, quando já ultrapassado o prazo legal, vez que intempestivo. Preliminar suscitada em contrarrazões pela reclamada acolhida. **Recurso da reclamada - DA RECONVENÇÃO. AUSÊNCIA DE DOLO. §1º AO ART. 462 DA CLT. RESSARCIMENTO DE NUMERÁRIO. INDEVIDO.** Ainda que tenha restado demonstrado que o reclamante/reconvindo descumpriu normativos internos, ensejador da justa causa aplicada pela reclamada/reconvinte, ao abandonar numerário de alto valor em local inseguro, atuando de forma negligente e imprudente, o que revelou a quebra da fidúcia necessária à continuidade da relação empregatícia, inexiste amparo legal para o ressarcimento do valor de R$ 50.000,00 pelo empregado, ante a ausência de dolo, a teor do §1º do art. 462 da CLT. Outrossim, inexiste a comprovação da apropriação do numerário pelo reclamante, tendo, inclusive a própria preposta afirmado, em depoimento: "que a reclamada mesmo após o procedimento do processo administrativo não conseguiu descobrir o que aconteceu com esse numerário", consoante Id 9d2567a - Pág. 2. Recurso improvido. **DA JUSTIÇA GRATUITA.** Preenchido o requisito previsto nos § 3º, do artigo 790, da CLT, consoante r. sentença de Id 2fcc2ca - Pág. 4, fica mantida a concessão dos benefícios da justiça gratuita, pelo que nada a reformar. Recurso da reclamada improvido. **HONORÁRIOS**

SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. Nos termos do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade, de nº 0000944-91.2019.5.08.0000, este Egrégio Tribunal declarou a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, para afastar a condenação do trabalhador beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários de sucumbência. Recurso improvido. (PROCESSO nº 0000158-23.2019.5.08.0105 (ROT); origem: VT de Capanema; julgado em: 26 de maio de 2020; publicado em: 09/06/2020; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

I - PRESCRIÇÃO. DANO MORAL. Nos termos das Súmula 230 do STF e 278 do STJ, o marco inicial a ser considerado para fins de fluxo do prazo prescricional do direito ao pagamento de danos morais é a data da ciência em que se consolidaram as sequelas, pois a partir de então tem-se ciência dos efeitos e extensão do dano. **II - DOENÇA DEGENERATIVA. INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSA. DANO MORAL E MATERIAL. IMPROCEDÊNCIA.** Evidenciados pelas provas nos autos que o reclamante é portador de doença degenerativa, da qual suas atividades laborais não a deflagraram ou mesmo tenham atuado como concausa, nos moldes do 21, I, Lei nº 8.213/91, resta afastada a responsabilidade da reclamada por indenização moral ou material, *ex vi* dos arts. 186, 927 e 950, CC, ante a inexistência de nexo de causalidade entre a patologia e o labor. **III - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. ART. 1010, II, CPC. SÚMULA 422, TST.** Recurso que não refuta a sentença, limitando-se a mera cópia da inicial não merece ser provido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ ROT 0000120-95.2016.5.08.0111; origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em: 18 de fevereiro de 2020; publicado em: 03/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE POR INÉRCIA DO EXEQUENTE. IMPOSSIBILIDADE DE BLOQUEIO, PENHORA E SEQUESTRO CONTRA O ESTADO DO AMAPÁ OU DAS CAIXAS ESCOLARES. No julgamento do mérito da ADPF 484, o E. STF declarou a inconstitucionalidade de quaisquer medidas de constrição judicial proferidas pelo TRT/8ª Região, pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região e pelo Tribunal de Justiça do Estado do Amapá, que gerem bloqueio, penhora ou sequestro em desfavor do Estado do Amapá e/ou das "Caixas Escolares" ou "Unidades Descentralizada de Execução da Educação - UDE" de verbas destinadas à aplicação em educação. Assim, deverá a parte autora indicar bens passíveis de penhora, respeitando os limites impostos nessa decisão, sob pena de envio dos autos ao arquivo provisório e início da contagem do prazo para a prescrição intercorrente. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ AP 0000089-50.2017.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em: 11 de agosto de 2020; publicado em: 19/08/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

PROMESSA DE VENDA E COMPRA. TRANSMISSÃO DA PROPRIEDADE IMÓVEL. REGISTRO PÚBLICO COMPETENTE. A legislação pátria é clara ao dispor que a transmissão da propriedade imóvel somente é efetivada com o

competente registro no Cartório de Registros de Imóveis, sendo que, sem o referido registro, a eficácia da transação cinge-se à relação jurídica estabelecida entre as partes, não produzindo, assim, efeitos perante terceiros, isso sob pena de violação à segurança jurídica que deve reger os negócios jurídicos. Inteligência dos arts. 108, 1.227 e 1.245 do Código Civil. (PROCESSO TRT 3ª T./AP 0000704-93.2019.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em: 20 de maio de 2020; publicado em: 25/05/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

R

RECONHECIMENTO DE DOENÇA DE NATUREZA OCUPACIONAL. EXISTÊNCIA DE NEXO CONCAUSAL COM O TRABALHO. PROVA PERICIAL VÁLIDA. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Verificado que a prova pericial atestou a existência de nexo concausal entre o labor e a lombalgia sofrida pelo reclamante, cuja conclusão não foi infirmada por outras provas em sentido contrário, impõe-se a manutenção da sentença de primeiro grau quanto ao reconhecimento do caráter ocupacional da referida doença. Recurso improvido. **INDENIZAÇÃO PELO CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO INCABÍVEL.** Comprovado que não houve o cancelamento do plano de saúde do reclamante, fato em que se funda o pedido de dano moral, não há como imputar qualquer responsabilização, pois ausente qualquer ato ilícito por parte da reclamada, pelo que indevida a indenização por dano moral. Recurso provido. **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO. NORMA COLETIVA APLICÁVEL.** Comprovado que atividade preponderante da reclamada é a da construção civil pesada, são inaplicáveis as normas coletivas juntadas com a inicial, sendo indevidas, por consequência, as indenizações do seguro de vida e pelo não oferecimento do plano de seguro de vida previstas nestes instrumentos coletivos. Recurso provido. **HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. APLICAÇÃO INTEGRAL DO §4º, DO ART. 791-A, DA CLT.** Mesmo sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita, fica obrigado a pagar honorários advocatícios de sucumbência, os quais poderão ser quitados mediante eventuais créditos decorrentes da presente demanda, nos termos do §4º, do art. 791-A, da CLT, não havendo que se falar em inconstitucionalidade do referido dispositivo legal, o qual deve ser aplicado na íntegra. Recurso provido. (PROCESSO nº 0000146-89.2018.5.08.0122 (ROT); origem: 1ª VT de Santarém; julgado em: 3 de março de 2020; publicado em: 11/03/2020; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

RECURSO DA RECLAMADA - I - PRELIMINAR. SOBRESTAMENTO TOTAL DO PROCESSO. Com exceção das horas *in itinere*, as demais parcelas existentes neste processo devem ser apreciadas, porque não guardam conexão ou prejudicialidade com o tema fixado para ser apreciado em repercussão geral, o que permite ao magistrado o exame desde logo, considerando os princípios da razoável duração do processo e a primazia da apreciação do mérito da demanda, consubstanciados nos artigos 4º e 8º do CPC. Preliminar rejeitada. **II - HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. PERÍODO SEM CONTROLE**

DE PONTO. Em face da não apresentação injustificada dos registros de pontos de todo o pacto laboral, a jornada de trabalho declinada, na exordial, passou a gozar de presunção relativa de veracidade em relação ao período não compreendido nos registros de jornada, a teor da Súmula 338 do TST, e, não sendo afastada tal presunção, prevalece aquela jornada. Sentença mantida. **III - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. ARTIGO 878, DA CLT. PARTES ASSISTIDAS POR ADVOGADOS.** O artigo 878 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, prevê que somente será permitida a execução de ofício pelo juiz nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. No presente caso, considerando que as partes encontram-se assistidas por advogado, a execução deve seguir a sistemática estabelecida nos artigos 878 e 880 da CLT, sendo vedada sua deflagração de ofício. Sentença reformada. **RECURSO DO RECLAMANTE - I - HORAS EXTRAS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.** A jornada do autor está de acordo para com a legislação, conforme posicionamento contido na r. sentença, ao registrar que os cartões de ponto juntados pela reclamada, com horários de entrada e saída variáveis, válidos, eficazes e idôneos como meio de prova e que abrangem quase todo o período contratual, demonstraram que não havia prorrogação habitual da jornada de trabalho após a 8ª hora, senão por poucos minutos. Nesse sentido, houve flexibilização válida de tal regime por meio de negociação coletiva, nos termos da súmula 32 deste E. Regional. Mantenha-se a sentença. **II - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 791-A, §4º, DA CLT.** Tendo em vista que o Pleno do TRT 8ª Região, por ocasião do julgamento da Arguição de Inconstitucionalidade nº0000944-91.2019.5.08.0000, declarou a inconstitucionalidade do disposto no §4º do art. 791-A da CLT, deve ser excluída a condenação do reclamante beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários de sucumbência ao patrono da reclamada. **III - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO.** Deve-se majorar para 10% o percentual dos honorários sucumbenciais fixado na r. sentença, para que atenda aos parâmetros de razoabilidade e de proporcionalidade, na medida em que leva em conta os critérios estabelecidos no §2º, do artigo 791-A, da CLT. Sentença reformada quanto a esse aspecto. (PROCESSO nº 0000363-92.2019.5.08.0124 (ROT); origem: VT de Xinguara; julgado em: 2 de junho de 2020; publicado em: 15/06/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

I - RECURSO ORDINÁRIO. BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. FUNÇÕES QUE DEMANDEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL. Nos termos do art. 52, do Decreto n. 9.579/2018, para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho. **II - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Devem ser mantidos, eis que fixados nos termos do que prevê o art. 791, parágrafo 2º, da CLT. (PROCESSO nº 0000830-71.2019.5.08.0124 (ROT); origem: VT de Xinguara; julgado em: 7 de julho de 2020; publicado em: 09/07/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - SENTENÇA QUE RECONHECE A RELAÇÃO COMO DE EMPREGO - TRABALHO DO RECLAMANTE COMO AUXILIAR DE CAMPO - TRABALHO, SEGUNDO A PROVA TESTEMUNHAL, DE APOIO AO DO GEÓLOGO /TÉCNICO DE MINERAÇÃO - TRABALHO QUE EXISTIU DE FORMA HABITUAL, COM SUBORDINAÇÃO, PESSOALIDADE E MEDIANTE PAGAMENTO DE SALÁRIO - CORREÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA - RECURSO IMPROVIDO. Correta a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, sobretudo porque o trabalho do reclamante, como de apoio ao do geólogo/ técnico de mineração, era rotineiramente desenvolvido e, portanto, essencial para que a reclamada conseguisse, ao final, atingir seus objetivos sociais, portanto, condições suficientes para reconhecimento do vínculo pretendido e, em consequência, capazes de autorizar o improvimento do apelo ordinário da reclamada. (PROCESSO nº 0001058-64.2019.5.08.0118 (ROT); origem: VT de Redenção; julgado em: 25 de junho de 2020; publicado em: 26/06/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE - SENTENÇA QUE NÃO RECONHECEU O VÍNCULO DE EMPREGO - RELAÇÃO DA RECLAMADA COM A EMPRESA DO PAI DO RECLAMANTE, CUJO CONTRATO ERA DE FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA A OBRA EXECUTADA PELA RECLAMADA - INEXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO - CORREÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA - IMPROVIMENTO DO APELO. Correta a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, sobretudo porque não existiu um só indício de que o reclamante tenha trabalhado de forma subordinada para a reclamada, sobretudo porque a relação que existiu foi de natureza civil com a empresa do pai do reclamante, que fornecia material para a obra executada pela reclamada, o que é suficiente para negar provimento ao recurso ordinário. (PROCESSO nº 0000801-42.2019.5.08.0117 (ROT); origem: 2ª VT de Marabá; julgado em: 25 de junho de 2020; publicado em: 26/06/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE - SENTENÇA QUE NEGA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO - VIGIA DE RUA - AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO - RECONHECIMENTO DA SENTENÇA, QUE NEGOU A EXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO, COMO CORRETA - RECURSO IMPROVIDO. Tanto pela confissão ficta aplicada ao recorrente, como pelas provas produzidas nos autos, ausente o requisito da subordinação jurídica, pois o trabalhador podia faltar ao serviço sem sofrer qualquer advertência, além de prestar serviços a mais de uma empresa nas proximidades, como confessado pelo próprio reclamante, o que afasta o reconhecimento do vínculo de emprego e suficiente para reconhecer correta a sentença que assim concluiu. (PROCESSO nº 0000073-55.2019.5.08.0002 (ROT); origem: 2ª VT de Belém; julgado em: 10 de junho de 2020; publicado em: 12/06/2020; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

I. REPRESENTANTE COMERCIAL. DESCONTOS INDEVIDOS. A falta de provas da prática de ilícito realizado pelo representante comercial, impossibilita que a empresa representada promova descontos dos valores da comissão, inclusive porque o artigo 43 da Lei 4.886/1965 veda o desconto de valores decorrentes do cancelamento de vendas (*cláusulas del credere*). **II. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** A caracterização da litigância de má-fé pressupõe dolo, que deve restar cabalmente evidenciado nos autos, pois não se pode presumir o intuito da parte de prejudicar o adversário. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 000659-62.2019.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em: 7 de julho de 2020; publicado em: 17/07/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

V

VALOR DA MULTA ADMINISTRATIVA. *QUANTUM.* Os parâmetros que devem ser observados para o arbitramento do valor de multa por infração à legislação trabalhista estão previstos no art. 2º da Portaria nº 290/97 do MTE. No presente feito, como a autoridade administrativa fundamentou, expressamente, o valor arbitrado, obedecendo aos parâmetros da mencionada norma infralegal, que encontram respaldo na Lei 8.036/90, mantém-se a sentença quanto à inexistência de nulidade dos autos de infração apontados pela autora, ante a ausência de qualquer vício que os invalidem. Recurso da autora improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/ROT 0000811-13.2019.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em: 28 de maio de 2020; publicado em: 02/06/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

I - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. Tendo admitido que o reclamante lhe prestava serviços de forma eventual, a reclamada atraiu o ônus da prova, a teor do disposto no artigo 818, inciso II da CLT e no artigo 373, inciso II, do CPC, do qual não se desincumbiu, motivo pelo qual se acolheu a prejudicial de existência de vínculo de emprego. Recurso do reclamante provido**. II - EXAME DO MÉRITO. CONDIÇÕES DE JULGAMENTO.** Com base no disposto no § 3º do artigo 1.013 do CPC, encontrando-se o feito em condições de julgamento, prossegue-se no exame do mérito recursal. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/ROT 0000791-16.2019.5.08.0111; origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em: 13 de agosto de 2020; publicado em: 21/08/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

NOTICIÁRIO

SISTEMA DE GESTÃO DE PRECATÓRIOS - GPREC

O Sistema de Gestão de Precatórios - GPREC utilizado para o controle da tramitação e gestão dos precatórios e requisições de pequeno valor (RPV) foi desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em atuação conjunta das equipes da Divisão de Precatórios (DIPRE) e Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), e está sendo utilizado pela DIPRE desde 2015.

Desde o início de sua implantação, o sistema garantiu maior transparência e credibilidade no controle da execução de precatórios, inclusive com a atualização, em tempo real, das listas de ordem cronológica disponíveis no site do Tribunal para consulta dos interessados.

Apesar de não existir um módulo específico para tramitação de precatórios no Sistema PJe, o GPREC possibilitou que o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) fosse pioneiro na utilização do Posto Avançado daquele sistema para tramitação de todos os precatórios expedidos desde 2017, por meio eletrônico, bem como permitiu uma integração imediata com as Varas do Trabalho (VT), garantindo maior segurança, celeridade e acesso às partes para acompanhamento de todas as fases da execução dos precatórios.

Com a utilização do Posto Avançado do PJe e do GPREC, a tramitação e a gestão dos precatórios e RPVs passaram a ser totalmente automatizadas.

No segundo semestre de 2018, o GPREC foi apresentado ao Grupo de Negócios do PJe Nacional, o que resultou na sua adoção como Sistema Satélite do PJe para ser utilizado por toda a Justiça do Trabalho. Em decorrência disso, em novembro de 2018, foi aberto um projeto junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) visando à nacionalização do sistema.

De forma inédita, em maio de 2019, o TRT8 organizou o Encontro Nacional de Precatórios, realizado em sua própria sede, para apresentar o GPREC aos Tribunais do Trabalho de todo o Brasil. A grande maioria dos Regionais prestigiou o evento, com representação de magistrados e servidores.

Em julho de 2019, o GPREC foi finalmente liberado para utilização em todos os Tribunais do Trabalho, tendo como piloto desse projeto o TRT-14ª Região (RO/AC), que começou a utilizá-lo em setembro de 2019.

Em dezembro de 2019, após a publicação da Resolução CNJ nº 303/2019, que dispõe sobre a gestão dos precatórios e respectivos procedimentos operacionais no âmbito do Poder Judiciário, foi disponibilizado para consulta um cronograma de implementação dos parâmetros estabelecidos pela aludida Resolução e melhorias funcionais, na *issue* (registro): Escritório de Projetos/EGPJE-1209 GPREC-Gestão de Precatórios/EGPJE-2433 do JIRA (ferramenta que permite o monitoramento e acompanhamento de projetos do CSJT).

A Resolução CNJ nº 303/2019 estabeleceu o prazo de até um ano para o desenvolvimento, implantação ou adaptação de solução tecnológica necessária ao cumprimento das normas nela contidas, o que estimulou os demais tribunais a avançarem na implantação do sistema em suas unidades.

O quadro a seguir apresenta a situação, em setembro/2020, da implantação do Sistema GPREC nos tribunais que optaram pela sua utilização:

- Fase de produção: TRT-14ª (PILOTO), TRT-19ª, TRT-23ª, TRT-4ª e TRT-17ª.

- Fase de homologação: TRT-6ª, TRT-2ª, TRT-9ª, TRT-24ª, TRT-1ª e TRT-10ª.
- Instalado, mas ainda não parametrizado para homologação: TRT-3ª, TRT-20ª e TRT-21ª.

SISTEMA DE GESTÃO DE CONTRATOS - SIGEC

Servidores da Coordenadoria de Governança Institucional (COGIN) e da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) trabalham desde março de 2020 na implantação do Sistema de Gestão de Contratos - SIGEC, uma ferramenta desenvolvida pelo TRT-23ª Região (MT) para aprimorar a gestão contratual das unidades, possibilitando um melhor acompanhamento dos pagamentos, da fiscalização e da execução orçamentária dos contratos.

Homologado em julho de 2020, o SIGEC vem sendo alimentado com os dados contratuais para que os gestores possam executar a fiscalização dos contratos de forma informatizada.

O sistema foi criado com o objetivo de monitorar a gestão contratual, acompanhar a execução orçamentária de cada contratação e monitorar as vigências contratuais pelos gestores, uma vez que o sistema disponibiliza relatórios demonstrando a linha do tempo de vigência e execução dos contratos de cada unidade.

Atualmente, a gestão de contratos é feita de forma manual. Mas, em breve, as informações serão centralizadas e informatizadas, de forma a otimizar a gestão contratual e o acompanhamento da execução orçamentária das contratações.

Desenvolvimento

O SIGEC foi desenvolvido em 2019 pelo TRT-23ª Região. A presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, conheceu o sistema em outubro de 2019 durante reunião do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs (COLEPRECOR) e, sabendo a realidade da gestão de contratos do TRT8, empreendeu esforços para trazer o SIGEC para os estados do Pará e do Amapá.

Funcionalidade

O SIGEC permite obter visões instantâneas dos principais indicadores de execução orçamentária e pagamentos dos contratos cadastrados e disponibiliza tabelas e relatórios. O SIGEC é compatível com o Sistema Corporativo de Processo Administrativo do TRT8 - PROAD e o Sistema de Gestão Orçamentária e Financeira da Justiça do Trabalho - SIGEO. Assim, o plano de contratações, que está integrado ao SIGEO, ficará vinculado também ao SIGEC.

A fiscalização contratual registrará no sistema os eventos de ateste de notas fiscais, recebimento definitivo, recebimento provisório, dentre outros. Com isso, será possível indicar a qual documento do processo refere-se o ato de fiscalização, possibilitando, inclusive, que se acesse o documento no PROAD pelo SIGEC.

Treinamento e Manual

O treinamento para uso do SIGEC iniciou em março de 2020 com diversos servidores do TRT8 sendo capacitados pelo TRT-23ª Região. Com a implantação do sistema, a Divisão de Gestão e Fiscalização (DIGEF) vem realizado treinamento com os principais usuários e alimentando o sistema com as informações iniciais de todos os contratos para que os gestores e fiscais de contratos possam usá-lo efetivamente. Em

setembro de 2020, vinte servidores da área de TI foram capacitados e, em outubro, outros setores também receberam o treinamento.

Além do treinamento, a COGIN produziu um Manual, em que serão detalhados os cadastros a serem realizados no sistema, vinculados à atribuição de cada figura da gestão contratual, de acordo com o Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do TRT8.

PROJETO TRILHA DE APRENDIZAGEM

A Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), com o objetivo de dar continuidade ao Projeto de Desenvolvimento de Gestores, iniciado em outubro de 2019, apresentou o Projeto Trilha de Aprendizagem, voltado ao desenvolvimento e à formação de Diretores de Secretaria de Varas do Trabalho (VT) e substitutos automáticos, cuja regulamentação, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), deu-se por meio da Portaria PRESI nº 319, de 12 de maio de 2020.

A Trilha de Aprendizagem consiste num conjunto de ações de capacitação que, por meio da multiplicidade de recursos, permite que os servidores adquiram conhecimentos e aumentem suas competências de forma flexível, com o objetivo de promover o desenvolvimento estruturado e personalizado.

O Projeto de Desenvolvimento de Gestores iniciou com a atualização/validação da Matriz de Competências do cargo em comissão de Diretor de Secretaria de VT. Em seguida, os gestores participantes do projeto realizaram a autoavaliação por competências, utilizando o Sistema PROGECOM. Assim, a ECAISS pôde elaborar o Plano Anual de Capacitação de 2020, bem como a Trilha de Aprendizagem, com base nas lacunas de competências mapeadas.

Desta maneira, os Diretores de Secretaria e substitutos poderão selecionar as competências a serem desenvolvidas de acordo com as lacunas identificadas na autoavaliação, por meio da elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), selecionando as ações de capacitação constantes da Trilha de Aprendizagem.

O PDI é o planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências requeridas pelo posto de trabalho (de natureza gerencial) e aquelas detectadas na autoavaliação do ocupante.

A Trilha de Aprendizagem funcionará como ferramenta para que o Diretor/Substituto possa elaborar o seu Plano de Desenvolvimento Individual ou o Plano de Formação de Sucessores Qualificados, destinado aos substitutos automáticos.

Os benefícios da Trilha de Aprendizagem estão relacionados não só à capacidade de aprender continuamente, mas também de transformar esse aprendizado em práticas que alavancam a obtenção de melhores resultados para o servidor e para a instituição.

Dentre as finalidades do projeto, estão: desenvolver e aprimorar as competências técnicas e comportamentais; diversificar o formato de treinamentos; possibilitar que o servidor escolha a solução educacional que melhor atenda aos seus interesses de aprendizagem; tornar o servidor protagonista do seu processo de aprendizagem, fomentando a autorresponsabilidade no desenvolvimento das competências necessárias.

1º GRAU E 2º GRAU PROSSEGUEM COM AUDIÊNCIAS E SESSÕES TELEPRESENCIAIS DURANTE TRABALHO REMOTO

7ª VT de Belém

Desde o início da pandemia, que suspendeu as atividades presenciais nas unidades administrativas e judiciárias, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) vem implementando mecanismos para manter a prestação do serviço público mediante o engajamento virtual de magistrados e servidores.

Na última semana de junho de 2020 foi realizada pela 7ª Vara do Trabalho (VT) de Belém a sua primeira audiência de instrução e julgamento por meio de videoconferência, ocasião em que houve a coleta dos depoimentos das partes e das testemunhas.

A audiência foi conduzida pela juíza do trabalho titular Maria de Nazaré Medeiros Rocha e contou com a participação da advogada da reclamante e do reclamado e com o auxílio dos servidores Rogério Santa Brígida da Costa Ramos, Sílvia do Socorro Nunes Miranda e Maria Dilma Cordeiro Pinto, bem como do diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), Marco Aurélio Fidélis Rego.

Segundo a magistrada, apesar de estar sendo comum a efetivação de audiências por videoconferência, o desafio encontra-se na dificuldade de realização de audiências de instrução processual pelo modo virtual, ante a necessidade de compatibilização da coleta das provas orais com o distanciamento social: "No Brasil, a grande questão debatida pelos juízes trabalhistas é como fazer a coleta das provas orais pelo modo virtual, sem que isto macule as regras do devido processo legal e do contraditório".

A juíza Nazaré Rocha acredita que o êxito na realização de audiências de instrução processual por meio de videoconferência reside na cooperação entre o juiz, advogados, partes e testemunhas por meio da construção prévia e compartilhada de regras de procedimento no início e em cada uma das sessões virtuais, visando ao fluxo regular dos trabalhos.

A área de TI do Tribunal tem sido essencial para a realização das audiências por videoconferência. A sala virtual é controlada pelo secretário de audiência. Diferente do que ocorre nas audiências presenciais, em que cada pessoa aguarda seu depoimento por vez, nas audiências pelo modo telepresencial faz-se necessário que, inicialmente, todos participem da sala virtual, com a finalidade de fixação das regras procedimentais previamente acordadas entre todos os participantes, e, na medida em que se inicia o depoimento das partes e testemunhas, o secretário de audiência exclui ou inclui na sala virtual, por ordem de participação, cada uma dessas pessoas, mantendo desligados os microfones dos demais participantes que ainda não estão sendo ouvidos em depoimento.

Nas audiências telepresenciais, além do secretário de audiência, outros dois servidores atuam no apoio logístico, um dos quais permanece de posse de um aparelho celular, para o qual os participantes podem dirigir suas ligações telefônicas, caso ocorra algum problema de ordem técnica (falha no sinal de internet etc.), ocasião em que o servidor responsável procurará solucionar o problema no menor tempo possível, para que logo possa haver o retorno do participante à sala virtual. Para isso, antes do início de cada audiência, todas as pessoas informam, via *chat* da sala virtual, os números de

seus telefones celulares, a fim de que possam ser acionadas em caso de necessidade. A audiência também é gravada em vídeo, que, posteriormente, é compartilhado em plataforma eletrônica de acesso às partes e seus advogados, como forma de dar publicidade à sessão.

Ao final da audiência, a magistrada agradeceu a participação e a cooperação de todos os envolvidos, destacando a eficiência no uso da ferramenta eletrônica adotada pela JT8.

4ª VT de Marabá

A 4ª VT de Marabá, no sudeste do Pará, realizou, em julho de 2020, a primeira audiência de conciliação por videoconferência. Desde a instalação da Vara, em novembro de 2013, essa ferramenta ainda não havia sido utilizada para concluir uma fase importante do processo.

A audiência foi conduzida pela juíza do trabalho titular Marlise de Oliveira Laranjeira Maia e contou com a presença do reclamante e de sua advogada, além do advogado da reclamada.

O processo envolvia um trabalhador que pleiteava diferenças de FGTS não pagos pela empresa ao longo do contrato, multa rescisória de 40% sobre o FGTS, tíquete alimentação que ele não conseguiu sacar nos últimos três meses, além de indenização por danos morais.

As tratativas para o acordo tiveram início por iniciativa da empresa, por meio de petição nos autos. Após propostas e contrapropostas, a magistrada entendeu necessária a efetivação da audiência, mesmo que de forma virtual. As partes concordaram com a medida e ajustaram o dia e a hora: 7 de julho de 2020.

O trabalhador fez questão de participar, comparecendo ao escritório de sua advogada. Parte e advogado usaram máscaras durante a sessão, conforme recomendação das autoridades de saúde.

Depois de muita negociação, as partes cederam e o acordo foi celebrado.

Segundo o diretor de secretaria da 4ª VT de Marabá Andrei Cesário de Lima Albuquerque, a audiência transcorreu de forma tranquila e abriu as portas para esse tipo de serviço.

Além das audiências telepresenciais, a magistrada se colocou à disposição para atender advogados também por videoconferência, nos casos em que estes desejem tratar diretamente com o juiz algum detalhe importante do processo.

VT de São Félix do Xingu

O juiz do trabalho titular Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz conduziu a primeira audiência telepresencial realizada pela VT de São Félix do Xingu, no sul do Pará.

Com o uso da plataforma *Google Meet*, as partes celebraram acordo em Ação de Consignação em Pagamento envolvendo a empresa Apel Locações de Mão de Obra e um trabalhador, que participou do Maranhão.

A audiência foi realizada na manhã do dia 9 de julho de 2020 e contou com a participação de pessoas localizadas em quatro cidades diferentes. "A audiência telepresencial amplia o acesso ao Judiciário e, em um período pandêmico, contribui para a diminuição dos riscos de contágio", ponderou o juiz.

O magistrado ressaltou as vantagens do uso da tecnologia a favor da Justiça Trabalhista: "A audiência telepresencial, além de resolver o caso concreto, serviu como evento teste e aprendizado para mudança de paradigmas dos presentes na sessão. É bem provável que no futuro, não muito distante, as audiências telepresenciais possam ser realizadas ordinariamente, deixando de ser excepcionais, ampliando e facilitando o amplo acesso ao Judiciário e garantindo, ainda, um melhor custo benefício aos litigantes e, quiçá, ao próprio Judiciário, na prestação da atividade jurisdicional".

Com a presença dos litigantes, o juiz esclareceu as vantagens da conciliação e as partes decidiram pelo acordo.

VT de Castanhal

A pandemia não paralisou os serviços da JT8. No Pará e no Amapá, servidores e magistrados têm realizado audiências telepresenciais para dar andamento aos processos. Em julho de 2020, a VT de Castanhal, no nordeste do Pará, realizou sua primeira audiência telepresencial de instrução.

Presidida pelo juiz do trabalho substituto Francisco José Monteiro Júnior, a audiência foi secretariada pelo servidor Djalma Cardoso de Oliveira, acompanhado pelo servidor Hilton Joseph Neto Soares Rocha.

Com ajuda da tecnologia, foram tomados os depoimentos da reclamante, da preposta da empresa e da única testemunha convidada pela reclamada. Também participaram da audiência os advogados da reclamante e duas advogadas representantes da reclamada.

De acordo com o magistrado, a sessão transcorreu sem qualquer intercorrência técnica e atingiu o resultado pretendido: "A tecnologia deve ser vista como uma ferramenta relevante diante da atual situação de pandemia, uma vez que possibilita a realização de audiência telepresencial, com a participação, a distância, de todos os atores processuais, evitando riscos e efetivando a entrega da tutela jurisdicional".

Finalizada a instrução processual, o juiz designou a publicação da sentença para o dia 24 de julho de 2020.

9ª VT de Belém

Após 15 anos tramitando na JT8, um processo chegou ao fim graças a um acordo homologado na manhã do dia 9 de outubro de 2020, na 9ª VT de Belém.

O juiz do trabalho substituto Albeniz Martins e Silva Segundo conduziu a sessão telepresencial de conciliação e obteve êxito na decisão tomada pelas partes favorável ao acordo no processo que estava em fase de execução havia 15 anos.

Desde o início da pandemia e por força das medidas para manter o distanciamento social, a JT8 tem proporcionado aos jurisdicionados, por meio da tecnologia, alternativas para a prestação das atividades judiciais. No cenário atual, os juízes têm tido papel fundamental em estabelecer as regras durante as sessões telepresenciais para dirimir o litígio. "A vontade de conciliar era tanta que as partes compartilharam o mesmo celular para acessar a sala virtual e negociar", contou o magistrado.

O valor acordado foi de R$-7.000,00 (sete mil reais) a ser pago em 10 parcelas, além do recolhimento de INSS no valor de R$-473,68. A primeira parcela ficou programada para o dia 29 de outubro de 2020 e a última para o dia 29 de

julho de 2021. O pagamento deverá ser feito mediante depósito judicial na Caixa Econômica Federal.

2º Grau

Após o período inicial de adaptação, o 2º Grau da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) prosseguiu com a realização de sessões de julgamento *on line*, de forma já sistematizada, como a seguir:
Tribunal Pleno: 08 e 26/06; 03/07; 03/08; 14 e 25/09; 02/10 (eleição nova Administração) e 19/10.
Especializada I: 02/07; 20/08; 24/09; 22/10.
Especializada II: 11/05; 06/07; 07/08; 17/09; 22/10.
1ª Turma: 16 e 29/04; 14 e 28/05; 10 e 25/06; 09, 14 e 28/07; 13 e 27/08; 10/09 e 24/09; 15 e 29/10.
2ª Turma: 22 e 28/04; 08, 20 e 29/05; 09, 17 e 29/06; 03 e 15/07; 19 e 26/08; 16 e 25/09; 15, 21 e 27/10.
3ª Turma: 22/04; 20/05; 19/06; 08/07; 05 e 26/08; 16 e 30/09; 21/10.
4ª Turma: 28/04; 05 e 26/05; 02, 09, 16, 23 e 30/06; 07, 14, 21 e 28/07; 04, 11, 18 e 25/08; 01, 08, 15, 22 e 29/09; 06, 13, 20 e 27/10.

As datas referidas acima referem-se ao período até outubro/2020.

PARTICIPAÇÃO FEMININA NA JT8

PESQUISA E RELATÓRIO

O Grupo de Trabalho (GT) instituído com a finalidade de apresentar propostas para o incentivo à participação feminina no Poder Judiciário Trabalhista divulgou, em julho de 2020, relatório com os resultados de pesquisa realizada em março de 2020, feita com o objetivo de estabelecer prioridades de ações voltadas à temática no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Magistrados e servidores tiveram a oportunidade de colaborar com a pesquisa, realizada por meio de formulário eletrônico enviado por email e aplicado de forma individual e anônima. Ao todo, 159 acessaram o questionário, que teve por objetivo identificar necessidades e expectativas, a fim de definir as prioridades de ações a serem implementadas pelo Grupo de Trabalho.

A coordenadora do GT, juíza Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento, afirmou que "O relatório é de fundamental importância para a definição das medidas/estratégias necessárias para eliminar a discriminação de gênero no ambiente laboral e para a construção de um espaço institucional cada vez mais plural e inclusivo. O relatório demonstra que o nosso Tribunal, alinhado com a Agenda 2030 da ONU e com o CNJ, está comprometido em enfrentar as questões de gênero com diálogo e transparência para, reconhecendo as dificuldades históricas e culturais das mulheres, garantir a efetividade do princípio constitucional da igualdade. Com isso, o TRT8 sinaliza que repudia a discriminação de gênero, não somente nas suas ações externas e nos julgamentos que profere, mas também internamente".

Resultado

Servidores representaram um total de 123 respostas. Já em relação aos magistrados, a pesquisa recebeu 36 respostas. A maioria dos formulários obteve respostas femininas, registrando 71,1% de toda a pesquisa. Enquanto isso, apenas 28,9% das respostas foram masculinas.

Do total de 113 mulheres que responderam à pesquisa, 46,9% afirmaram ter vivenciado ou presenciado alguma reação negativa, por pessoas do sexo masculino (partes, advogados, testemunhas e servidores), apenas por ser mulher. Em relação à existência de discriminação de gênero, por parte de outra mulher, o questionário registrou 30,1% de respostas afirmativas.

Algumas das principais situações relatadas pelas mulheres foram: desconfiança na capacidade profissional da mulher em executar o serviço de forma eficiente; dificuldade em reconhecer a autoridade da mulher - como magistrada ou servidora; demonstração de que a gravidez é prejudicial ao serviço e assédio sexual.

13% dos 46 homens participantes responderam positivamente à pergunta sobre ter presenciado alguma reação negativa no ambiente de trabalho, por pessoas do sexo masculino, a uma mulher, enquanto 8,7% dos entrevistados observaram que a discriminação partiu de outra mulher.

Os principais relatos refletem um tratamento discriminatório em relação à mulher pelos seguintes motivos: dificuldade em reconhecer a autoridade da mulher, seja magistrada ou servidora, interrupção da fala das juízas em audiência e distrato.

Sugestões

A pesquisa também apontou as principais medidas requeridas pelas participantes como forma de implementar e incentivar a participação feminina no Judiciário, como: apoio à maternidade (69%); disponibilização do teletrabalho para mães em fase de amamentação, com filhos em idade escolar e com filhos com deficiência (65,5%); criação de um canal institucional e sigiloso para relatos de discriminação e assédio (64,6%); combate ao assédio moral e sexual (57,5%) e também à discriminação contra a mulher (39,8%).

O formulário registrou respostas semelhantes por parte de homens como eixos principais a serem implementados ao incentivo à participação feminina no Judiciário, sendo os seguintes: apoio à maternidade (65,2%); teletrabalho para mães em fase amamentação, com filhos em idade escolar e com filhos com deficiência (65,2%); criação de um canal institucional e sigiloso para relatos de discriminação e assédio (63%); regulamentação de horário de trabalho especial para mães com filhos com deficiência (45,7%); e, por fim, a extensão da regulação do horário especial para pais em situação equivalente (41,3%).

Ações

Antes da pandemia do novo coronavírus, o GT já havia implementado medidas voltadas especialmente para a conscientização, como palestras nas comemorações alusivas ao Dia da Mulher (8 de março).

A coordenadora do Grupo destacou que a conscientização da comunidade jurídica e dos jurisdicionados precisa ser incentivada e construída de forma permanente e reforçou a necessidade do trabalho em conjunto: “Durante a pandemia, o Comitê

mostrou-se sensível ao agravamento da vulnerabilidade das mulheres no contexto de isolamento social, disponibilizando-se a contribuir com a administração para minimizar os seus efeitos nefastos. De qualquer modo, para respaldar o sucesso das ações a serem implementadas, é imprescindível a comunicação institucional, mediante o diálogo e a participação em ações conjuntas com outros comitês que integram o nosso Tribunal, além do diálogo interinstitucional, com união de forças, ações e ideias, para, juntos, construirmos a efetiva igualdade de gênero no Sistema de Justiça, com repercussão positiva na sociedade".

GRUPO DE TRABALHO - COMITÊ

O Grupo de Trabalho (GT) de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário foi instituído na 8ª Região por meio da Portaria PRESI nº 1247, de 20 de dezembro de 2019. Com a criação do Grupo, um espaço de diálogo importante foi estabelecido, reafirmando a necessidade de uma efetiva mudança, possibilitando, de fato, o alcance da igualdade de gênero e uma maior participação feminina na Justiça do Trabalho da 8ª Região.

A coordenação do GT coube à juíza do trabalho Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento. Completaram a composição do GT as juízas do trabalho Bianca Libonati Galúcio (suplente da Coordenação), Odaise Cristina Picanço Benjamim Martins e Roberta de Oliveira Santos, bem como com as servidoras Carolyne Soares de Castro do Amaral e Mayanna Amaro Muller.

A criação da equipe deu-se em virtude da adesão, pelo Judiciário brasileiro, à pauta da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa evitar a discriminação de gênero no Sistema de Justiça e, assim, após identificar as barreiras invisíveis enfrentadas dentro dos tribunais para a concretização da igualdade de gênero, conscientizar e incrementar a participação feminina no Judiciário.

A presidência acatou proposta para transformar o Grupo de Trabalho em Comitê permanente para atuação no âmbito da 8ª Região. Assim, foi instituído por meio da Portaria PRESI nº 408, de 10 de julho de 2020, o Comitê de Incentivo à Participação Feminina na Justiça do Trabalho da 8ª Região, possuindo a seguinte composição: Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento, juíza titular da 3ª VT de Belém (Coordenadora); Roberta de Oliveira Santos, juíza do trabalho substituta (suplente da Coordenadora); Bianca Libonati Galúcio, juíza titular da 3ª VT de Marabá; Odaise Cristina Picanço Benjamim Martins, juíza titular da 6ª VT de Macapá; Elinay Almeida Ferreira de Melo, juíza titular da VT de Altamira; Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, juiz titular da 17ª VT de Belém; e pelos servidores(as) Carolyne Soares de Castro do Amaral, Mayanna Amaro Muller, Marcela Barros Cunha Lima (Secretária do Comitê), Moema Silva Nogueira (Suplente da Secretária) e Kardec de Assis Ferreira dos Santos.

LIVE - DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO SISTEMA DE JUSTIÇA: TÉCNICAS DE GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), por meio do Comitê de Incentivo à Participação Feminina na Justiça do Trabalho da 8ª Região, promoveu, às 11h do dia 21 de agosto de 2020, a *live* "Discriminação de Gênero no Sistema de Justiça: técnicas

de gestão para evitar o Assédio Moral e Sexual", transmitida pelo canal da JT8 no *YouTube*.

Mediou a *live* a juíza Bianca Libonati Galúcio, titular da 3ª VT de Marabá e integrante do Comitê. O bate-papo contou, ainda, com a participação da psicóloga Kamilly Souza do Vale, doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Pará (UFPA), coordenadora do Grupo de Estudos em Gestalt-Terapia (Gegt-Belém) e pesquisadora na área da conjugalidade, violência conjugal e gênero.

O evento deu continuidade às ações já implementadas com o objetivo de conscientizar e sensibilizar magistrados e servidores da 8ª Região acerca do tema "a igualdade de gênero no Poder Judiciário". Outras três *lives* já haviam sido promovidas, desde o início da pandemia do novo coronavírus: "Entendendo a Discriminação de Gênero no Sistema de Justiça", "Como a divisão sexual do trabalho afeta as mulheres no Sistema de Justiça?" e "Discriminação de Gênero e Raça no Sistema de Justiça", todas disponíveis no *YouTube* da JT8.

PARCERIA TRT8 E OAB-PA - SISTEMA DE ALVARÁS ELETRÔNICOS

A Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Pará (OAB-PA) desenvolveu um sistema para requerimento eletrônico de alvarás e pagamentos pelas instituições bancárias.

A ferramenta, disponível no sítio eletrônico da OAB-PA desde julho de 2020, foi criada para facilitar a rotina dos advogados, que durante a pandemia do novo coronavírus não puderam receber os valores decorrentes de reclamações trabalhistas devido a suspensão do atendimento presencial nas agências bancárias.

A OAB-PA contou com o apoio da Corregedoria Regional da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), que editou a Recomendação CR nº 03/2020, autorizando que as agências bancárias da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil, no âmbito do Estado do Pará, efetuassem o pagamento dos alvarás judiciais remetidos por email, sempre que assinados eletronicamente, observados estritamente os termos dos acordos entabulados nos autos do Processo ACP nº 1009634-74.2020.4.01.3900, em trâmite na 5ª Vara Federal Cível da SJPA e, no âmbito do Estado Amapá, para que efetuassem o pagamento dos alvarás judiciais remetidos por email, sempre que assinados eletronicamente.

O advogado André Luiz Serrão Pinheiro, diretor tesoureiro da OAB-PA, ressaltou o pioneirismo do sistema, que passou a ser utilizado em todo o Brasil, observando a importância da parceria entre a OAB-PA e a JT8 para o êxito do serviço: "A JT8, desde o princípio, sempre tentou intermediar os entendimentos entre a OAB e os bancos, para que o jurisdicionado pudesse receber seus créditos mesmo com as agências fechadas".

EJUD8

FÓRUM VIRTUAL: RETORNO SEGURO DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS NA JT8

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8) realizou, na tarde do dia 3 de julho de 2020, o Fórum Virtual: Retorno Seguro das

Atividades Presenciais na JT8. O evento ocorreu por meio de videoconferência, na plataforma *Google Meet*, e contou com a participação de mais de 160 pessoas, entre magistrados, servidores e representantes da sociedade civil.

O objetivo foi discutir as perspectivas de cada grupo sobre a volta das atividades, considerando a nova realidade pós-pandemia de Covid-19. Os participantes puderam participar através de *chat* disponível na sala de vídeo.

Anteriormente, 130 propostas já haviam sido encaminhadas à presidência do Tribunal. As sugestões foram debatidas em outro fórum virtual, realizado no mês de junho, no qual os juízes titulares e substitutos aprovaram medidas e ações pautadas no respeito às normas sanitárias, na segurança e na independência do magistrado.

Na ocasião, a presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, declarou não haver, ainda, previsão para o retorno das atividades presenciais na 8ª Região e que, para isso, será necessário muito planejamento, desde as despesas com EPIs até a criação e divulgação de novos protocolos de trabalho.

Questões como sanitização de ambientes (na sede e fora dela), protocolos de segurança e identificação de faixas de risco serão, inicialmente, avaliadas e elaboradas.

Há, ainda, a possibilidade de a área administrativa permanecer por mais algum tempo em teletrabalho, contudo, na área judiciária há uma necessidade compreensível de se realizar o retorno mais brevemente, após estudos.

A presidente explicou, ainda, que uma equipe técnica foi criada exclusivamente para estudar a situação da pandemia, o que incluiu consulta a infectologista para assessorar esse processo. A Administração espera poder contar também com o apoio de magistrados, servidores, advogados e jurisdicionados. A retomada deverá ser comunicada com antecedência para que todos possam se preparar.

Durante o evento, representantes de diversas organizações colocaram suas preocupações acerca do retorno das atividades presenciais do TRT8, como: a saúde psicológica dos servidores e a necessidade de plano específico de segurança em saúde para cada unidade, além da necessidade de maior atenção aos profissionais que atuam nas ruas, assim como a ampliação das possibilidades de comunicação remota.

Sugestões como a possibilidade de rodízio de atividades nas Varas do Trabalho (VTs) e a criação de parlatórios nos Fóruns para manter grupos de risco em separado, também foram apresentadas e serão apreciadas pelo TRT8.

O diretor da EJUD8, desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, destacou o Fórum como uma importante ferramenta de organização durante o período vivenciado: "A EJUD8 entende que este é um momento delicado e que fóruns virtuais, como este, são importantes, pois, geram reflexão, informação e conscientização sobre o que vivemos. Cada representante presente ao Fórum preencheu um formulário contendo suas expectativas e propostas para a retomada das atividades. Como contribuição, esses documentos e uma ata do evento serão encaminhados à presidência do Tribunal para auxiliar no processo de planejamento", concluiu o magistrado.

CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EJUD8 - 2º SEMESTRE DE 2020

A EJUD8 promoveu, de 17 a 28 de agosto de 2020, o Curso de Formação Inicial Difusa para os juízes vitaliciandos, aberto aos demais magistrados no formato de curso de formação continuada. Com 33 horas-aula, foi elaborado com base em

demandas atuais e com a utilização de metodologias que propiciam melhor troca e ampliação de conhecimentos entre os magistrados da 8ª Região Trabalhista.

Palestrantes de expressão nacional e magistrados do próprio Regional, com grande conhecimento e experiência, compuseram o quadro de instrutores responsáveis por conduzir os cursos práticos, fóruns e oficinas divididos ao longo do evento.

Programação:

17/08 - Curso Aspectos Práticos da Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia / Módulo 1 - Direito do Trabalho - Medidas Provisórias. Instrutora: desembargadora aposentada Vólia Bomfim Cassar (TRT1).

18/08 - Curso Aspectos Práticos da Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia / Módulo 1 - Direito do Trabalho - Desconsideração da Personalidade Jurídica; Lei da Liberdade Econômica - Lei nº 13.874, com ênfase nas alterações promovidas na CLT (art. 15 e ss. da lei). Instrutora: desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury (TRT8).

19/08 - Curso Aspectos Práticos da Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia / Módulo 2 - Processo do Trabalho - Recuperação Judicial e Falência - Repercussão na Execução Trabalhista; Rotinas de Execução considerando os passivos da VT. Ementa: Conceitos; regulamentações; principais discussões travadas nos processos trabalhistas envolvendo a temática (prazos, prioridade de pagamento, continuidade da execução em face dos sócios, dentre outros); tratamento dos processos em situação de recuperação e falência; formas de adimplemento do credor trabalhista. Instrutora: juíza titular Natasha Schneider (1ª VT Macapá).

20/08 - Curso Aspectos Práticos da Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia / Módulo 2 - Processo do Trabalho - Recuperação Judicial e Falência - Repercussão na Execução Trabalhista; Rotinas de Execução considerando os passivos da VT. Ementa: Exposição das ferramentas utilizadas pelo TRT8 para fins de execução trabalhista e de suas funcionalidades; apresentação de estratégias de execução (ordem de utilização das ferramentas, estratégias específicas relacionadas ao perfil do devedor, dentre outras). Instrutor: juiz substituto Deodoro José de Carvalho Tavares (JT8).

21/08 - Curso Aspectos Práticos da Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia / Módulo 2 - Processo do Trabalho - Legislação previdenciária e a proteção do trabalhador nos adoecimentos na pandemia da COVID-19 (Parte 3). Instrutor: juiz titular Océlio de Jesus Carneiro de Morais (11ª VT Belém).

24/08 - Oficina Trabalho Remoto Eficiente - Organização e Gerenciamento da Vara do Trabalho e dos Serviços Jurisdicionais Respectivos. Ementa: Exposição de Boas Práticas em: 1 - Gestão do Trabalho Virtual, com ênfase em rotinas empregadas para o gerenciamento do trabalho dos servidores da VT; 2 - Autogestão, voltados à organização pessoal do Magistrado. Momento de *brainstorming* com participação dos alunos para compartilhamento de boas práticas adotadas. Instrutor: juiz titular Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior (17ª VT Belém).

25/08 - Oficina Trabalho Remoto Eficiente - Organização e Gerenciamento da Vara do Trabalho e dos Serviços Jurisdicionais Respectivos. Ementa: Construção de um Plano de Gestão de Trabalho Virtual, com utilização de metodologia ativa, contemplando a operacionalização e o funcionamento da unidade, os instrumentos e as práticas adequadas ao trabalho virtual, a gestão dos servidores (horário, produtividade

e meta adequada), o papel do diretor de secretaria e do juiz. Instrutora: juíza titular Maria de Nazaré Medeiros Rocha (7ª VT Belém).

26/08 - Fórum de Debates: Realização de Audiências Telepresenciais / Fórum 1 - Colheita Virtual da Prova Oral. Instrutor: juiz titular Cleber Martins Sales (JT18). Fórum de Debates: juízes substitutos Valternan Pinheiro Prates Filho, Francisco José Monteiro Júnior e Fábio Luiz Pacheco (JT8).

27/08 - Fórum de Debates: Realização de Audiências Telepresenciais / Fórum 2 - Boas Práticas. Instrutor: juiz titular Antonio Umberto de Souza Junior (JT10). Fórum de Debates: juízas titulares Amanaci Giannaccini (1ª VT Belém) e Claudine Teixeira da Silva Rodrigues (19ª VT Belém).

28/08 - Fórum de Debates: Realização de Audiências Telepresenciais / Fórum 3 - Conciliação e Mediação. Fórum de Debates: juíza titular Suzana Maria Lima de Moraes Affonso Carvalho dos Santos (2ª VT Parauapebas) e juízes substitutos Erika Moreira Bechara e Gustavo Lima Martins (JT8).

Café Jurídico: "DIÁLOGOS ACADÊMICOS"

No dia 11 de setembro de 2020, das 9h às 12h30, a EJUD8 realizou o Café Jurídico: "Diálogos Acadêmicos".

Na ocasião, magistrados apresentaram os resultados de suas dissertações de mestrado, em conformidade com edital e termo de compromisso firmado com a Escola Judicial.

A programação foi a seguinte:

9h - juíza do trabalho substituta Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma - Meio Ambiente do Trabalho Hígido: aspecto necessário para a configuração do Trabalho Decente.

9h30 - juiz do trabalho substituto Otávio Bruno da Silva Ferreira - O açaí na Amazônia e o trabalho infantil: diálogo intercultural, hipervulnerabilidade e desenvolvimento regional.

10h - juiz do trabalho titular Saulo Marinho Mota - Reforma Trabalhista e interpretação judicial: a Teoria de Justiça como equidade de Rawls e a Teoria Interpretativa do Direito de Dworkin como ferramentas de atenuação do ativismo judicial trabalhista.

10h30 - juíza do trabalho substituta Shirley da Costa Pinheiro - Poder Judiciário Trabalhista como uma exigência da Justiça Social à luz da teoria de John Rawls: uma abordagem a partir da realidade brasileira.

11h - juiz do trabalho substituto Vanilson Rodrigues Fernandes - O licenciamento socioambiental trabalhista como instrumento do desenvolvimento sustentável nos grandes projetos na Amazônia: o caso de Belo Monte.

11h30 às 12h30 - Espaço destinado a perguntas.

Palestra: "UMA NOVA VIDA ATRAVÉS DO PLANEJAMENTO FINANCEIRO"

A EJUD8 promoveu, no dia 25 de setembro de 2020, das 10h às 11h30, por meio da plataforma *Google Meet*, a palestra "Uma nova vida através do planejamento financeiro".

A palestra foi conduzida pelos especialistas em planejamento financeiro e investimentos Fabrício Lara e Ramon Vital, sócios e fundadores da Consultoria Financeira Independente Mais Invest.

O processo de organização financeira é realizado por meio do reconhecimento da situação atual, da determinação dos objetivos a serem alcançados, do estudo e definição de estratégias para alcançar esses objetivos.

XI CURSO DE FORMAÇÃO INICIAL

No dia 28 de setembro de 2020, a EJUD8 deu início ao Módulo Regional do XI Curso de Formação Inicial, direcionado aos 7 novos Juízes do Trabalho Substitutos da 8ª Região.

O grupo de novos juízes, que já passou pela Escola Nacional, participou do Módulo Regional do curso, que, em função da pandemia do novo coronavírus, foi realizado de forma remota, por meio de aulas *on line*.

A EJUD8 ficou responsável em disponibilizar mais 280 horas/aula, divididas em duas etapas. A primeira, mais voltada em sedimentar as bases teóricas, com ambientação ao Regional, entendimento do papel de gestão e responsabilidade social do magistrado. Já na segunda etapa, os magistrados entrarão em campo, acompanhados por magistrados tutores, que transmitirão experiência e conhecimento do dia a dia.

Na abertura do curso, houve apresentação do Hino da Justiça do Trabalho, de autoria do desembargador decano do TRT8, Vicente José Malheiros da Fonseca, que se encontrava representando a Presidência do Tribunal. Com mais de 40 anos de magistratura trabalhista, o decano contou um pouco sobre sua trajetória na Justiça do Trabalho e como era a atuação dos juízes na época da existência das Juntas de Conciliação e Julgamento.

O desembargador Luis Ribeiro, diretor da EJUD8, ressaltou que a Escola Judicial está preparada para fornecer a capacitação de modo virtual. "Em virtude da pandemia, a EJUD8 teve que se adaptar para fornecer, com a devida segurança, a capacitação necessária e adequada aos nossos novos magistrados. Trata-se de um curso longo e complexo, mas com a experiência de quem já está em seu 11º Curso de Formação e que já realizou diversos cursos, *lives* e palestras ao longo deste ano, acredito que estamos preparados para o desafio".

Live: "EXECUÇÃO TRABALHISTA: PESQUISA, REGISTRO E ALIENAÇÃO JUDICIAL DE BENS IMÓVEIS"

No dia 30 de setembro de 2020, das 8h50 às 10h15, a EJUD8 promoveu a *live* "Execução Trabalhista: Pesquisa, Registro e Alienação Judicial de Bens Imóveis", com o juiz do trabalho da 5ª Região Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho.

Direcionado principalmente a magistrados, diretores de Secretaria de Varas do Trabalho e oficiais de justiça, o evento teve por objetivo proporcionar aos magistrados e servidores um debate amplo sobre a maneira mais adequada de realizar pesquisa, penhora, registro e alienação judicial de bens imóveis, buscando evitar possíveis nulidades processuais e, em consequência, garantir a real efetividade na execução.

NOVA DIRETORIA DA EJUD8

Em sessão telepresencial realizada no dia 19 de outubro de 2020, o Pleno do TRT8 elegeu a nova diretoria da EJUD8 para o biênio 2020/2022.

Para diretor da EJUD8 foi eleito o desembargador Walter Roberto Paro e para vice-diretora a juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, titular da 7ª VT de Belém.

Como conselheiros de 2º Grau foram eleitos os desembargadores Francisca Oliveira Formigosa, Francisco Sérgio Silva Rocha e Luis José de Jesus Ribeiro. Os conselheiros de 1º Grau escolhidos foram as juízas titulares Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento e Natasha Schneider e o juiz substituto Otavio Bruno da Silva Ferreira.

O novo diretor - O desembargador Walter Roberto Paro ingressou na JT8 em 21 de maio de 1993, após aprovação no concurso público C-242. Entre 1994 e 1997 foi presidente das Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Almeirim e Ananindeua. Em 1997 foi removido para a presidência da 9ª JCJ de Belém, onde permaneceu até sua posse como desembargador do TRT8, em 23 de fevereiro de 2010. Dirigiu o Fórum Trabalhista de Belém. Exerceu as funções de corregedor regional (2016/2018), conselheiro da EJUD8, ouvidor regional e representante da 8ª Região no Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (é o atual gestor do programa). Integra a Seção Especializada II e a 4ª Turma. Em novembro de 2019, recebeu o Grande Colar, a mais alta honraria da Ordem do Mérito Judiciário da Justiça do Trabalho da 15ª Região. É bacharel em Direito diplomado pelo Curso de Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas/SP; especialista em Direito Comercial pela Universidade Mackenzie/SP; e especialista em Direito Tributário pela Centro de Estudos e Extensão Universitária/SP.

COMITÊ GESTOR LOCAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

PROGRAMA DE MEDITAÇÃO GUIADA NO TRT8

Palestra

O Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores e a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) promoveram, no dia 9 de julho de 2020, das 15h às 16h, palestra sobre *mindfulness* - treinamento baseado em técnicas de meditação para atingir a atenção plena.

Com transmissão pelo canal da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) no *YouTube*, teve como facilitador Ney Messias, instrutor de *mindfulness* pelo Instituto Mente Aberta da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), formado em Saúde e Educação Física pela Universidade do Estado do Pará (UEPA) e gerontólogo em formação pelo Instituto Albert Einstein.

O evento teve apoio institucional de Sicoob Credijustra e marcou o início do Programa de Meditação Guiada na 8ª Região Trabalhista.

A psicóloga da JT8, Úrsula Custódio Gomes, também participou da palestra, como mediadora, trazendo o contexto do Tribunal e respondendo, em conjunto com o palestrante, às perguntas feitas pelos participantes, por meio do *chat*.

Curso Meditação Guiada - Mindfulness

Iniciativa do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, em parceria com a ECAISS e a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM), além do apoio de Sicoob Credijustra, o curso proporcionou a magistrados e servidores a oportunidade de entrarem em contato com técnicas de meditação utilizadas para atingir a atenção plena.

A JT8 pensou no bem-estar de seu quadro funcional ao oferecer a meditação. Segundo a psicóloga Úrsula Custódio, a pandemia fez com que servidores e magistrados tivessem que aderir ao teletrabalho, o que pode acarretar riscos psicossociais: "Pensamos em *mindfulness* pela necessidade de proporcionar suporte a magistrados e servidores no difícil momento de isolamento social e trabalho remoto não estruturado e a partir da percepção da grande demanda que surgiu na área de saúde de queixas de sofrimento psíquico, em especial ansiedade. O objetivo foi proporcionar um espaço de autocuidado e conhecimento de práticas integrativas que aumentem a regulação emocional e a qualidade de vida".

A prática traz uma imediata sensação de bem-estar, além de diversos benefícios concretos para a saúde, entre eles o controle de sintomas de ansiedade e estresse, o fortalecimento do sistema imunológico e a serenidade para pensar melhor antes de agir.

1ª Turma - 14/JUL a 06/AGO, terças e quintas-feiras, das 15h às 16h.
2ª Turma - 11/AGO a 03/SET, terças e quintas-feiras, das 15h às 16h.
Instrutor: Ney Messias.
Carga Horária: 8h.
Público-Alvo: magistrados e servidores da JT8.
Vagas: 30 alunos em cada turma.
Formato: *on line* - Plataforma *Google Meet*.

Live: "ANSIEDADE E GESTÃO DO ESTRESSE"

A JT8, por meio do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, em parceria com a ECAISS, promoveu a *live* "Ansiedade e Gestão do Estresse", no dia 8 de outubro de 2020, das 10 às 12h. O evento foi transmitido ao vivo pelo Canal da JT8 no *YouTube*, dividido entre os momentos de exposição e perguntas.

A *live* foi mediada pela psicóloga da 8ª Região, Úrsula Custódio Gomes, integrante do Comitê de Atenção Integral à Saúde, e contou com a participação de Kátia de Lima, analista em psicologia do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJ-DFT). Pós-graduada em Terapia Cognitiva, atua na área de qualidade de vida e saúde mental relacionado no trabalho. A analista participou da criação e aplicação do Programa Pró-Excelência, voltado ao aprimoramento neurocognitivo de magistrados do TJ-DFT.

O objetivo do encontro virtual foi desenvolver ações para manutenção do bem-estar físico e mental, com base em informações coletadas pela equipe do Plano de Intensificação do Trabalho Remoto. Tópicos como estresse, identificação dos gatilhos pessoais e preparação ao retorno de atividades presenciais foram debatidos no encontro. A psicóloga Kátia de Lima também respondeu às perguntas dos magistrados e servidores que participaram da transmissão ao vivo, por meio de *chat*.

CONEXÃO SAÚDE

A Coordenadoria de Saúde (CODSA) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) disponibilizou mais um exemplar do "Conexão Saúde: Orientações sobre Cuidados em Saúde Mental", no dia 16 de julho de 2020.

O boletim informativo chegou a sua 4ª edição trazendo dicas para manter a saúde mental de magistrados e servidores que foram obrigados pela pandemia a realizar suas atividades laborais de casa para evitar o contágio da Covid-19.

Nessa edição, a psicóloga da 8ª Região, Úrsula Custódio Gomes, propôs uma reflexão sobre a impermanência da vida. Diante de tantas mudanças que não temos controle, como podemos contemplar e acolher o transmutar sem tanto sofrimento? Precisamos não julgar o que acontece como bom ou ruim, mas aprender a girar a roda da vida.

No texto, a psicóloga procura ajudar na compreensão da transitoriedade da vida e tenta mostrar como lidar com as mudanças frente ao novo. "Aprender a lidar com os ciclos da vida é aprender a ter mais consciência das pequenas transformações diárias que levam a transformações maiores, e que vão dando novas cores a nossa vida".

TRABALHO SEGURO

MARATONA DE *LIVES*

Região Norte - Riscos psicossociais do trabalho pós-pandemia

No dia 16 de julho de 2020, às 17h, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 11ª Região (Amazonas e Roraima), com o apoio do TRT-8ª Região (Pará e Amapá) e do TRT-14ª Região (Rondônia e Acre), promoveu a *live* "Riscos psicossociais do trabalho pós-pandemia".

Organizado pelo Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho e transmitido pelo canal do *YouTube* do TRT-11ª Região, o evento teve como convidado o psicólogo Cristiano Nabuco, doutor em Psicologia Clínica pela Universidade do Minho (Portugal) e pós-doutor pelo Departamento de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, contando com a participação da ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Delaíde Alves Miranda Arantes, coordenadora do Programa Trabalho Seguro; da desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, gestora nacional do Programa Trabalho Seguro e representante da Região Norte; além dos gestores regionais do Programa Trabalho Seguro dos TRTs da 8ª Região, juiz Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior; da 11ª Região, juiz Sandro Nahmias; e da 14ª Região, juíza Silmara Negrett.

Transmitida uma vez por semana, durante o mês de julho, a maratona de *lives*, com o tema "Construção do trabalho seguro e decente em tempos de crise", foi idealizada pelo Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Programa Trabalho Seguro) da Justiça do Trabalho para marcar o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, celebrado em 27 de julho, e também para conscientizar a sociedade sobre a importância da saúde laboral em tempos de pandemia.

Foram cinco *lives*, com temas diferentes e complementares, cada uma promovida por uma região geográfica do Brasil:

1. Região Centro-Oeste - 02/07, às 17h - Tema: Comitê de crise: criação e implantação efetiva - Canal *YouTube* da EJUD-10ª Região (DF/TO);

2. Região Nordeste - 09/07, às 17h - Tema: Sentido da vida e trabalho remoto - Canal *YouTube* do TRT-5ª Região (BA);

3. Região Norte - 16/07, às 17h - Tema: Riscos psicossociais do trabalho pós-pandemia - Canal *YouTube* do TRT-11ª Região (AM/RR);

4. Região Sul - 23/07, às 16h30 - Tema: Organização do trabalho e prevenção do adoecimento em face da pandemia da Covid-19 - Canal *YouTube* do TRT-9ª Região (PR);

5. Região Sudeste - 27/07, às 16h - Tema: Os desafios da Saúde e Segurança do Trabalho (SST) após a pandemia da Covid-19 - Canal *YouTube* da EJUD-15ª Região (Campinas/SP).

Webinar "AGENDA 2030: AS REFLEXÕES PARA O AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO NA REGIÃO AMAZÔNICA"

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu, por meio do Programa Trabalho Seguro, *webinar* sobre prevenção de acidentes de trabalho. Com o tema "Agenda 2030: A promoção do crescimento econômico, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente na Região Amazônica", o evento *on line*, no formato de *live*, foi realizado no dia 22 de setembro de 2020, às 16h, com transmissão pelo canal do TRT8 no *YouTube*.

O *webinar* expôs temas que norteiam as relações de trabalho na Amazônia e os da Justiça Trabalhista para cumprir meta do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que estipulou a realização de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) para a implantação do trabalho decente e seguro na Região Amazônica.

De acordo com o desembargador Walter Roberto Paro, coordenador regional do Programa Trabalho Seguro, a proposta do TRT8 voltou-se para cumprir a Meta 9 do CNJ e monitorar mensalmente os processos de acidentes de trabalho pendentes de julgamento no 1º Grau, bem como fazer com que as Varas do Trabalho realizam pautas de julgamento de ações que versem sobre o assunto.

A programação teve como palestrantes dois desembargadores e dois juízes que atuam na 8ª Região Trabalhista. Os magistrados discorreram sobre temas como trabalho escravo contemporâneo, sustentabilidade e meio ambiente de trabalho. O evento foi aberto a servidores, advogados, integrantes do Ministério Público e estudantes, entre outros.

O seminário virtual foi aberto pelo desembargador decano, Vicente José Malheiros da Fonseca, que, na ocasião, encontrava-se no exercício da Vice-Presidência do TRT8.

A primeira palestra - TRABALHO SEGURO E AGENDA 2030: o que esperar? - foi conduzida pelo desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho, que comentou as expectativas acerca da Agenda 2030 para o trabalho. O magistrado destacou a dificuldade do alcance das metas estabelecidas, como a erradicação da pobreza extrema e o trabalho decente para homens e mulheres, que, agora, se tornou ainda mais difícil em virtude do novo coronavírus.

Durante a segunda apresentação da tarde - TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E O ODS-8: como superar o desafio? -, a desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury falou sobre o Objetivo 8 da Agenda 2030, relacionado ao emprego e crescimento econômico e também citou os parâmetros estabelecidos pelo CNJ para o atingimento da Meta 9, em relação à participação dos tribunais.

O gestor regional suplente do Programa Trabalho Seguro e titular da 16ª VT de Belém, juiz Raimundo Itamar Lemos Fernandes Junior, apresentou, na terceira palestra - DIREITO INTERNACIONAL, DIREITO DO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE -, a sucessão de cúpulas da ONU que tratam do desenvolvimento, agora sustentável, ligadas ao surgimento da Agenda 2030. O magistrado citou também a importância e o destaque dados ao longo do tempo ao meio ambiente.

Já na quarta e última exposição - AMAZÔNIA, SUSTENTABILIDADE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO -, o juiz Ney Stany Morais Maranhão, titular da 2ª VT de Macapá, mencionou a falta de integração do meio ambiente de trabalho com o Direito Ambiental, ou seja, a dificuldade de entendimento do meio ambiente de trabalho como parte do Direito Ambiental. O magistrado destacou, ainda, a importância da intervenção humana para a qualidade ambiental.

Ao encerrar o evento, o desembargador decano comentou o Plano de Ação apresentado ao CNJ pelo TRT8, uma das ações para o atingimento da Meta 9. O magistrado elogiou o trabalho de todos os envolvidos na criação do Plano e também na realização do *webinar*.

CORREIÇÃO INTEGRADA TELEPRESENCIAL

Ciente das preocupações que têm assolado a todos, em razão da pandemia do novo coronavírus, declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), tendo em conta o número de casos de Covid-19 existentes no país e, em especial, no Estado do Pará, bem como considerando o disposto nos normativos que suspenderam, por prazo indeterminado, o expediente presencial nas dependências da JT8 e instituíram medidas temporárias de prevenção ao contágio de doenças infectocontagiosas, inclusive a provocada pelo novo coronavírus, a Corregedoria Regional da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) vem executando seu cronograma de correições de forma virtual.

Por motivo de segurança, foi intensificado o uso de ferramentas tecnológicas para evitar a exposição dos participantes das correições aos riscos de aglomerações e deslocamentos, sendo efetuados todos os levantamentos estatísticos remotamente. As medidas seguem os termos do Ato nº 13/2020, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), e do Comunicado nº 2/2020, da Corregedoria Regional da JT8.

A seguir, as correições integradas telepresenciais realizadas no segundo semestre de 2020, até o mês de outubro:

Polo Macapá

No dia 17 de julho de 2020, a JT8 realizou a primeira reunião correicional por videoconferência no Polo de Macapá, que concentra 8 Varas do Trabalho (VT) do Amapá e a VT de Monte Dourado, no Pará.

No início da manhã, a corregedora regional, desembargadora Graziela Leite Colares, procedeu à abertura dos trabalhos, destacando a importância do uso

das ferramentas tecnológicas para a realização da primeira reunião correcional por videoconferência.

Em seguida, gestores falaram sobre a nova estratégia do Poder Judiciário para 2021-2026, expuseram as novas funcionalidades do Sistema Hórus e apresentaram a versão atual do sistema. A Coordenadoria de Saúde (CODSA) falou sobre os cuidados psicossociais em tempo de pandemia e sobre medidas de prevenção à Covid-19.

A Corregedoria Regional selecionou a 4ª VT de Macapá para expor as boas práticas de gestão no polo, tendo sido apresentadas as principais ações desenvolvidas que deram bons resultados na unidade. A exibição ficou a cargo do diretor de secretaria, Paulo Roberto Souza de Oliveira, e foi elogiada pela desembargadora e pelos participantes do evento.

Mais de 100 pessoas, entre magistrados, servidores, advogados e procuradores do Polo de Macapá, participaram da reunião correicional remotamente. A adesão dos participantes foi fundamental para o sucesso da correição.

Polo de Marabá

No dia 7 de agosto de 2020, a Corregedoria Regional da JT8 realizou reunião correicional por videoconferência no Polo de Marabá, que concentra 8 Varas, sendo 4 em Marabá e 1 em Tucuruí, Redenção, Xinguara e São Félix do Xingu.

Às 9h, a corregedora regional, desembargadora Graziela Leite Colares, deu início à reunião destacando a importância do uso das ferramentas tecnológicas para a realização da primeira reunião correcional por videoconferência.

Em seguida, o secretário da Corregedoria, Paulo Sandro Lopes da Gama Alves, ressaltou que ferramentas tecnológicas como as audiências por videoconferência e a notificação eletrônica vieram para ficar e são essenciais para o atendimento aos jurisdicionados e retomada da produtividade. Destacou a importância da audiência para o processo trabalhista e a convicção de que o TRT8 sairá da pandemia com maior capacidade tecnológica, mais célere e que procedimentos demorados, burocráticos e dispendiosos como a carta precatória e a notificação postal, por exemplo, tendem a desaparecer, dando lugar a procedimentos mais rápidos, de menor custo e mais compatíveis com o mundo pós-pandemia. Concluiu afirmando que cabe aos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho fazer da crise uma oportunidade para aperfeiçoarmos cada vez mais nossa prestação jurisdicional.

A seguir, o coordenador da Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES), Rodopiano Rocha da Silva Neto, fez um apanhado sobre a nova estratégia nacional do Poder Judiciário para 2021-2026 e falou, também, sobre a Base Nacional de Dados Processuais do Poder Judiciário - DataJud, desenvolvida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que consolidará dados relevantes dos processos em tramitação no país, inclusive a produtividade e as metas nacionais, e impactará diretamente em todos os resultados institucionais. O assistente da Corregedoria, Henrique Vila Nova, apresentou um inventário de procedimentos e oportunidades de melhoria no desempenho das unidades, com a utilização do Sistema Hórus e recursos do Processo Judicial Eletrônico (PJe). Logo depois, o chefe da Seção de Projetos da COGES, Luiz Damascena, destacou as novas funcionalidades do Sistema Hórus/Módulo iGest, com foco nas melhorias recentemente implantadas. Em seguida, o assistente da Corregedoria, Luiz Melo, expôs as principais funcionalidades da atual versão

do PJe e como ela facilita a gestão dos processos. A psicóloga da CODSA, Úrsula Custódio Gomes, fez uma importante abordagem sobre os cuidados psicossociais para o isolamento social em tempo de Covid-19.

A Corregedoria Regional selecionou a VT de Tucuruí para expor as boas práticas de gestão no polo, tendo sido apresentadas as principais ações desenvolvidas que deram bons resultados na unidade. A exibição ficou a cargo do diretor de secretaria, Wilton Pantoja Quaresma, que recebeu um certificado de participação da desembargadora corregedora.

Em torno de 70 pessoas, entre magistrados, servidores, advogados e procuradores do Polo de Marabá, participaram da reunião correicional remotamente. A adesão dos participantes garantiu o sucesso da correição.

Polo Santarém

No dia 11 de setembro de 2020, aJT8 realizou a primeira reunião correicional por videoconferência no Polo de Santarém, que concentra as 1ª e 2ª VTs de Santarém, além das Varas de Altamira, Óbidos e Itaituba.

A reunião correicional começou às 10h, com o secretário da Corregedoria Regional, Paulo Sandro Alves, comunicando a abertura dos trabalhos e destacando a importância do teletrabalho para o atendimento jurisdicional: "A correição integrada foca em 3 eixos: gestão, autorresponsabilidade e visão sistêmica, e, no atual momento de pandemia, a autorresponsabilidade se destaca".

Em prosseguimento, gestores de áreas estratégicas falaram sobre o desempenho da gestão, a nova estratégia do Poder Judiciário para 2021-2026, as novas funcionalidades do Sistema Hórus e apresentaram o Sistema DataJud, base de dados criada pelo CNJ para padronizar o armazenamento de dados processuais relativos a todos os processos físicos ou eletrônicos, públicos ou sigilosos dos tribunais.

A psicóloga da JT8, Úrsula Custódio, falou sobre cuidados psicossociais em tempo de pandemia e sobre medidas de prevenção à Covid-19. A servidora também destacou a necessidade de se manter uma organização pessoal para garantir êxito no desempenho das atividades na modalidade atual de trabalho remoto.

Durante a correição, a 2ª VT de Santarém foi escolhida para apresentar as principais ações desenvolvidas como exemplo de boas práticas. A apresentação ficou a cargo do diretor de secretaria, Augusto César Cecim de Souza, que ressaltou a distribuição de trabalho na Vara e o Plano de Contribuição das ações implementadas em 2019.

A corregedora regional, desembargadora Graziela Colares, finalizou a correição e ressaltou a importância da leitura do provimento consolidado, pois contém muitas informações que previnem as dificuldades comuns nas Varas Trabalhistas da 8ª Região.

Polo Belém

No dia 16 de outubro de 2020, a JT8 realizou reunião correicional por videoconferência no Polo de Belém, que concentra 19 Varas.

A reunião correicional começou às 9h, com a abertura procedida pela corregedora regional, desembargadora Graziela Colares, seguida pelo secretário da Corregedoria, Paulo Sandro Alves, que destacou a importância da correição integrada no período de isolamento social.

Em prosseguimento, gestores de áreas estratégicas falaram sobre a nova estratégia do Poder Judiciário para 2021-2026, expuseram as melhorias do Sistema Hórus/Módulo iGest e também os recursos do PJe, destacando funcionalidades gerenciais da atual versão (2.5.8 Sucupira).

Durante a reunião, a 19ª VT de Belém foi escolhida para expor as principais ações e boas práticas desenvolvidas pela unidade. A apresentação ficou a cargo da analista judiciária Fransciele Brunetto, que ressaltou a distribuição de trabalho na Vara e o bom clima organizacional.

A corregedora regional parabenizou a titular da 19ª VT de Belém, juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, pela organização da Vara ao fazer uma boa gestão e compartilhou que os servidores que trabalham com os juízes são muito capacitados. Finalizou agradecendo as apresentações e a presença dos magistrados e servidores.

Polo Parauapebas

No dia 23 de outubro de 2020, a JT8 realizou a reunião correicional por videoconferência no Polo de Parauapebas, que concentra 4 Varas do Trabalho e CEJUSC.

A reunião correicional começou às 9h da manhã com a fala de abertura da corregedora regional, desembargadora Graziela Colares.

Em prosseguimento, gestores de áreas estratégicas exibiram a nova estratégia do Poder Judiciário para 2021-2026, o Sistema DataJud e as novas funcionalidades e melhorias do Sistema Hórus, destacando a Meta 9, além de novidades do PJe.

Durante a reunião, a 4ª VT de Parauapebas foi escolhida para apresentar as principais ações e boas práticas desenvolvidas pela unidade. A apresentação ficou a cargo do diretor de secretaria, Francisco Hamilton Cantanhede, que sinalizou a boa organização da Vara e o rito processual do art. 335 do CPC, em relação às audiências, utilizado na Vara. A diretora do Foro de Parauapebas, juíza Amanda Cristhian Miléo Gomes Mendonça, ressaltou a atuação conjunta dos juízes de Parauapebas e dos servidores, que são muito responsáveis.

A corregedora regional cumprimentou o Polo de Parauapebas por atingir metas e objetivos e ressaltou a importância da qualificação dos magistrados e servidores. "O nosso objetivo é sempre satisfazer o jurisdicionado, prestar serviço de excelência", completou a corregedora.

Juízes das VTs de Parauapebas parabenizaram a recém-eleita presidente da JT8 para o biênio 2020-2022, desembargadora Graziela Leite Colares, e agradeceram pelo reconhecimento do Polo de Parauapebas.

MEMORIAL DO TRT8

DIA NACIONAL DE PROTEÇÃO ÀS FLORESTAS

Com objetivo de conscientizar as pessoas sobre a importância da preservação das florestas para a qualidade de vida da humanidade, foi instituído o Dia Nacional de Proteção às Florestas. No dia 17 de julho de 2020, em alusão à data, o Memorial "Juiz Arthur Francisco Seixas do Anjos" promoveu a exposição virtual "O Papel da Eliminação Documental na Justiça do Trabalho da 8ª Região".

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) tem envidado esforços no sentido de reduzir o uso do papel com uma eficiente gestão documental. Além disso, a

instituição vem caminhado para uma gestão sustentável ao implantar a coleta seletiva e realizar campanhas de conscientização ambiental que reduziram o uso de papel nas unidades administrativas e judiciárias do Pará e do Amapá. A JT8 também utiliza todos os critérios de sustentabilidade vigentes atualmente no Brasil e se baseia em normas técnicas reconhecidas, como o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, para a aquisição de papel e outros insumos que impactam o meio ambiente.

Na exposição, os internautas conheceram o funcionamento do Arquivo do TRT8 e o trabalho de avaliação documental realizado pela Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD) da JT8, que tem como presidente a desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, curadora do Memorial. Também foram mostrados os critérios usados para eliminar os documentos e a importância desse trabalho para a racionalização do espaço, a redução de custos e a preservação da memória da instituição.

DIA MUNDIAL DA FOTOGRAFIA

O Memorial "Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos", da JT8, promoveu exposição virtual em alusão ao Dia Mundial da Fotografia - comemorado em 19 de agosto -, com o tema "Uma imagem vale mais que mil palavras: Cerimônia de Entrega da Medalha Funcional aos Servidores do TRT8, Linha do Tempo 2009".

Além de homenagear os servidores que se destacaram no desempenho de suas atividades e se dedicaram ao serviço público, o Memorial comemorou o Dia Mundial da Fotografia mostrando parte de seu acervo de fotos, que conta um pouco da história da Medalha do Mérito Funcional.

A exposição virtual aconteceu no período de 19 a 21 de agosto de 2020, no Portal do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no ícone relacionado ao Memorial.

DIA MUNDIAL DA AMAZÔNIA

A presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, e a curadora do Memorial "Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos", desembargadora Sulamir Monassa de Almeida, saudaram o Dia Mundial da Amazônia, comemorado em 5 de setembro.

Nesse dia, o TRT8 se solidarizou com a luta em prol da preservação do nosso maior patrimônio natural e seguiu cumprindo a sua missão constitucional de assegurar o acesso à justiça de forma eficiente, rápida e eficaz, solucionando conflitos decorrentes de relações de trabalho no Pará e no Amapá, dois Estados que concentram algumas das maiores riquezas do Brasil.

Apesar dos desmatamentos, das queimadas, das atividades minerais ilegais, das constantes agressões ambientais e das violações sofridas pelos povos tradicionais, a Região Amazônica encontra forças para resistir.

A Justiça do Trabalho tem papel decisivo na promoção de um meio ambiente laboral equilibrado, justo e que preza pela qualidade de vida e pelo bem-estar dos trabalhadores.

No Portal foi publicada foto com a mensagem "A maior floresta tropical do planeta é a casa da Justiça do Trabalho. Uma justiça sustentável que promove o meio ambiente de trabalho saudável e em equilíbrio com a natureza".

14ª PRIMAVERA DE MUSEUS

Webinário "Memórias do Judiciário paraense: os desafios na era digital"

"Memórias do Judiciário paraense: os desafios na era digital" foi o tema de *webinário* que o Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA) promoveu, em parceria com o Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA) e o Tribunal Regional do Trabalho - 8ª Região (TRT8), no dia 24 de setembro de 2020, às 16h, no ambiente virtual da Escola Judicial do Poder Judiciário do Estado do Pará.

A desembargadora Luzia Nadja Guimarães Nascimento, vice-presidente e corregedora do TRE-PA, ministrou o *webinário*, representando o TJ-PA e o TRE-PA, junto ao conselheiro e representante da Região Norte no Fórum Nacional Permanente em Defesa da Memória da Justiça do Trabalho (MEMOJUTRA), desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, representando o TRT8. Na ocasião, os palestrantes debateram o trabalho de preservação da memória do Judiciário de forma geral, bem como nas respectivas instituições às quais estão vinculados.

O evento integrou a 14ª Primavera de Museus, que é uma ação de promoção dos museus brasileiros criada pelo Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), e, durante o mês de setembro/2020, mobilizou as instituições cadastradas a realizar programações para todos os públicos. O tema geral definido para a edição de 2020 foi: "Mundo Digital: Museus em Transformação".

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou, no dia 14 de abril de 2020, a Resolução nº 316, que cria o Dia da Memória do Poder Judiciário, a ser celebrado em 10 de maio, fazendo com que o Judiciário brasileiro coloque em pauta sua magnitude histórica e cultural.

CEJUSC

COMBATE À COVID-19 EM MARABÁ

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do 2º Grau (CEJUSC) homologou acordo que destinou valores para o combate à Covid-19 em Marabá.

Neste grave momento de adversidade vivenciada mundialmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) estão presentes na linha de frente, unindo esforços com a sociedade no combate à pandemia do novo coronavírus.

Para isso, o TRT8 tem celebrado acordos no âmbito dos seus CEJUSCs. No dia 22 de julho de 2020, a desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC) e do CEJUSC 2º Grau, homologou acordo no valor de 150 mil reais, a ser destinado às entidades que cuidam da saúde do trabalhador.

O acordo foi firmado entre a Procuradoria do Ministério Público do Trabalho (MPT), em Marabá, no sudeste do Pará, e a empresa SOTREQ S/A, nos autos da Ação Civil Pública 0000346-75.2018.5.08.0129.

As partes estabeleceram que o valor servirá de apoio às atividades desenvolvidas pelas entidades indicadas pelo MPT no combate à propagação da Covid-19, bem como auxiliará na condução de um trabalho seguro e adequado aos membros dessas entidades, uma vez que servirão para fornecimento de material hospitalar, equipamento de proteção individual aos colaboradores diretos e voluntários das entidades indicadas pelo MPT, além de proporcionar celeridade ao processo de aquisição de materiais e atender às necessidades urgentes das entidades com a falta de insumos e equipamentos.

Uma das entidades a ser beneficiada será o Cerest Lago Tucuruí, um Centro de Referência Especializado em Saúde do Trabalhador cuja finalidade é ampliar a Rede Nacional de Atenção à Saúde dos Trabalhadores (RENAST), integrando os serviços do Sistema Único de Saúde (SUS). No sudeste do Pará, o Centro abrange os municípios de Novo Repartimento, Tucuruí, Breu Branco, Jacundá, Goianésia do Pará e Tailândia.

De acordo com o último relatório divulgado, em junho de 2020, o CEJUSC 2º Grau alcançou um percentual de conciliação de 96,15%.

EVENTOS NO *GOOGLE MEET*

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Belém (CEJUSC-Belém) promoveu uma série de encontros telepresenciais com o objetivo de incentivar a participação de advogados e partes nas audiências de conciliação com o uso da plataforma *Google Meet*.

O evento telepresencial com a equipe do CEJUSC-Belém aconteceu nas quatro terças-feiras do mês de agosto, sempre no horário das 13h30 às 14h. Nos dias 4, 11, 18 e 25 de agosto de 2020, um juiz do trabalho e um conciliador estiveram disponíveis para prestar informações e auxiliar os interessados sobre o funcionamento da plataforma que vem sendo bastante utilizada nesse momento de distanciamento social. Revezaram-se nos encontros, os juízes do trabalho substitutos Erika Moreira Bechara e Avertano Messias Klautau.

Em face dos resultados obtidos, o evento passou a integrar a agenda do CEJUSC-Belém de terça-feira, no mesmo horário.

A juíza Erika Bechara, coordenadora do CEJUSC-Belém, acerca do evento, ressaltou: "A explicação é muito simples e vamos atender todos que entrarem na sala virtual durante o horário. Não é necessário fazer inscrição e podem participar quantas pessoas quiserem. É o CEJUSC à disposição dos advogados para explicar o funcionamento do *Google Meet*, que é a ferramenta usada nas audiências virtuais de conciliação e que o Tribunal também utiliza nas audiências telepresenciais realizadas em toda a 8ª Região".

TRT8 PARTICIPA DE REUNIÕES VIRTUAIS COM O STF

30 de julho de 2020

O ministro José Antônio Dias Toffoli, então presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), reuniu-se, por meio de

videoconferência, no dia 30 de julho de 2020, com integrantes do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA) e do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA).

Desde o início de seu mandato, o ministro Dias Toffoli programou visitar todos os tribunais brasileiros, visando conhecer a realidade e os problemas enfrentados em cada local. Inicialmente presenciais, em virtude da pandemia do novo coronavírus, os encontros passaram a ser virtuais.

Ao abrir a reunião, o ministro cumprimentou as autoridades presentes e falou sobre a importância da Justiça do Trabalho e dos Tribunais da Amazônia. Segundo o presidente do STF, todos os órgãos têm que trabalhar conjuntamente para defender o Estado Democrático de Direito, a Constituição do Brasil e as instituições brasileiras. Afirmou que o Brasil tem o Poder Judiciário mais eficiente do mundo, que a Justiça Trabalhista tem ótimos índices de produtividade e as associações têm feito uma defesa da magistratura extremamente importante no Congresso Nacional, com atuação ativa e marcante.

Saudada com destaque pela presidente da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Renata Gil de Alcântara Videira, a presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, teve relevante participação na reunião, chamando atenção em sua manifestação para os desafios enfrentados pela Justiça Trabalhista na implementação efetiva de direitos na Região Amazônica, em razão das deficitárias estruturas de acesso que, por vezes, demandam deslocamento de dias em situações complexas de logística.

A presidente do TRT8 destacou o alcance dos números apresentados pela 8ª Região Trabalhista, com a entrega de 100% das metas nacionais, mesmo diante do déficit de seu quadro funcional, historicamente desproporcional às demandas apresentadas, e abaixo do quantitativo mínimo reconhecido pelo CNJ e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Enfatizou a presidente que "Isso revela uma bravura, um empenho, um esforço coletivo de todos e de cada um, desde a presidência até o servidor da Vara, que se esmeram para continuar, efetivamente, atendendo à demanda judiciária, à demanda por justiça, da sociedade".

O presidente do STF e do CNJ ressaltou, ainda, que o Estado do Pará, como segundo maior Estado em termos de dimensão territorial da federação, é essencial para fazer a justiça se realizar de forma eficiente e com qualidade na Amazônia. Elogiou a todos pelo excelente trabalho realizado, pela dedicação e empenho da Justiça do Pará na garantia dos direitos fundamentais da Constituição Federal. Observou a importância do Estado do Pará para a Amazônia brasileira em divulgar, mundialmente, que defendemos, além de nossas florestas, a soberania brasileira, atuando na efetividade da justiça e assegurando ao cidadão brasileiro a garantia de seus direitos.

Diversas autoridades participaram da reunião. Da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), além da presidente do TRT8, desembargadora Pastora Leal; a desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, vice-presidente; a desembargadora Graziela Leite Colares, corregedora regional; bem como os desembargadores Vicente José Malheiros da Fonseca, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Marcus Augusto Losada Maia, Walter Roberto Paro, Maria Valquíria Norat Coelho e Maria Zuíla Lima Dutra; além do juiz Saulo Marinho Mota, presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª

Região (AMATRA8). Representantes do Ministério Público do Estado Pará, Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Pará (OAB-PA), Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8), dentre outras autoridades do Estado Pará, também se fizeram presentes, além das presidentes da AMB e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

No evento, houve pronunciamentos também do presidente do TJ-PA, desembargador Leonardo de Noronha Tavares; do presidente do TRE-PA, desembargador Roberto Gonçalves de Moura; do procurador-geral de Justiça do Pará, Gilberto Valente Martins; dentre outros.

29 de setembro de 2020

A presidente em exercício do TRT8, desembargadora Mary Anne Medrado, participou da reunião que o presidente do STF e do CNJ, ministro Luiz Fux, realizou no dia 29 de setembro de 2020, com presidentes dos tribunais brasileiros e de entidades representativas da magistratura, destinado a compartilhar projetos elaborados pelo STF e CNJ, a partir do início da nova gestão até os próximos dois anos.

Durante o evento, o ministro Luiz Fux defendeu o diálogo permanente entre os integrantes do Poder Judiciário e apresentou os principais eixos de ação da Justiça brasileira no próximo biênio.

Após a abertura, pelo ministro Luiz Fux, houve pronunciamentos de algumas autoridades. O presidente do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1), desembargador I'talo Fioravanti Sabo Mendes, deu ênfase à defesa do meio ambiente. Após, falou o presidente do Colégio de Presidentes dos Tribunais de Justiça do Brasil (CODEPRE), desembargador Carlos Alberto Alves da Rocha. Quanto ao desafio das eleições durante a pandemia, dentre os quais o controle das *fake news* e a preparação dos mesários, posicionou-se o presidente do Colégio de Presidentes dos Tribunais Regionais Eleitorais (COPTREL), desembargador Jatahy Júnior. O presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores de Tribunais Regionais do Trabalho (COLEPRECOR), desembargador Paulo Sérgio Pimenta, ressaltou o trabalho da JT no período de pandemia.

Ao final, o ministro Luiz Fux citou dois projetos tecnológicos do STF de extrema relevância, como o módulo de jurisdição extraordinária e o Victor, de inteligência artificial. Mencionou acerca da criação da Secretaria de Gestão de Precedentes no STF, destacando, ainda, a nova Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ), uma ferramenta tecnológica para a gestão da jurisdição digital. Também mencionou o reforço do Projeto Fazendo Justiça, voltado a fomentar o diálogo entre os atores do sistema penal e do sistema socioeducativo em todos os níveis da federação.

PROJETO DE CONVERSÃO DE PROCESSOS FÍSICOS EM ELETRÔNICOS

Em julho de 2020, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) atingiu a conversão de 95% de todos os seus processos físicos em eletrônicos. O "Projeto de Conversão de Processos Físicos em Eletrônicos", coordenado pela Corregedoria Regional, possibilitou a digitalização de 16.444 processos físicos, sendo 90,97% (14.960) parte do arquivo provisório.

A conversão do saldo de processos foi determinada pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT), por meio do Ato nº 12/2020. O projeto foi instituído pela Resolução nº 185/2017 (posteriormente alterada pela Resolução nº 241/2019), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e prevê um armazenamento de dados melhor e mais seguro, possibilitando, também, maior celeridade na Justiça Trabalhista.

Processo

Todo o trabalho contou com o apoio das unidades jurisdicionais e da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN). Todos trabalharam em conjunto para encontrar uma solução tecnológica que migrasse o maior saldo possível de processos, sem prejudicar a rotina diária das Varas do Trabalho (VT).

A SETIN fez o mapeamento da quantidade pendente de processos físicos do Regional para priorizar no trabalho de conversão, que contou com ferramenta de conversão em lote, cedida pelo TRT-4ª Região (RS) e adaptada para o uso da 8ª Região.

Etapas e Prazos

A conversão dos processos foi dividida em dois lotes: o primeiro, que converteu processos do arquivo provisório e em fase de execução; e o segundo, que possibilitará a conversão de processos em fase de conhecimento e outros - um total de 3.213 processos físicos restantes.

Com isso, a JT8 alcançou a marca de 16.444 processos físicos convertidos em eletrônico em um período de 14 dias, respeitando o limite máximo de tempo estabelecido pela CGJT para a migração desses processos. O segundo lote deverá ser concluído até o final de 2020.

Selo 100% PJe

Ao atingir 95% de conversão de todos os seus processos físicos, o TRT8 melhorou significativamente sua classificação do Selo 100% PJe, do TST/CSJT. O Selo 100% PJe, criado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, tem como objetivo reconhecer o esforço dos TRTs em migrar todo seu acervo para o Sistema PJe.

Segundo o assistente da Corregedoria, Henrique Vila Nova, o projeto contribui positivamente em vários aspectos para o TRT8: "Esse trabalho possibilita não apenas a uniformização da plataforma de gestão processual no nosso Regional, mas também equaliza e otimiza nossa estatística, permitindo alcance e confiabilidade melhores nos resultados das unidades. O trabalho também permite que nosso Regional se prepare para o novo repositório oficial de estatística do Poder Judiciário, chamado DATAJUD".

Reconhecimento

A corregedora regional da JT8, desembargadora Graziela Leite Colares, reconheceu o esforço das equipes: "Agradeço o empenho e a dedicação empreendidos por magistrados e servidores na conversão do saldo de processos físicos em execução deste Regional, em especial à equipe de trabalho da Secretaria de Tecnologia da Informação, que implementou as soluções tecnológicas necessárias e forneceu todo o auxílio às unidades, bem como ao juiz titular e aos servidores da 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas, que funcionou como piloto na implantação do projeto e teve atuação decisiva no sucesso da migração".

iGest - TRT8 FICA EM 2º LUGAR ENTRE OS 24 TRTS DO PAÍS

A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) divulgou, em agosto de 2020, o resultado do Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (iGest).

Mais uma vez, 36 VTs da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) ficaram entre as 25% melhores do país e o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) alcançou o 2º lugar entre os 24 Tribunais do Trabalho do país. A aferição é anual e abrangeu o período de 1º de julho de 2019 até 30 de junho de 2020.

Em 2019, das 56 VTs existentes no Pará e no Amapá, 36 também ficaram dentre as 25% melhores do país, sendo que 6 Varas apareceram entre as 50 melhores.

A JT8 tem conseguido manter o bom desempenho devido a execução de projetos estratégicos e a implantação e o aperfeiçoamento de ferramentas de gestão desenvolvidas pela Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES) do Tribunal, que possibilitam aos magistrados gestores a melhor administração das unidades judiciárias.

O iGest foi desenvolvido com o objetivo de contribuir para o aprimoramento da gestão das VTs no país. O índice apresenta um referencial numérico que sintetiza os mesoindicadores: Acervo, Celeridade, Produtividade, Taxa de Congestionamento e Força de Trabalho, adotados em consonância com os objetivos judiciários estabelecidos no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho entre 2015-2020.

O resultado rendeu elogios e agradecimentos pelo empenho, dedicação e comprometimento de magistrados e servidores, externados pela corregedora regional, desembargadora Graziela Leite Colares.

A presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, também divulgou agradecimentos aos magistrado e servidores pelos excelentes resultados alcançados. Aos juízes, a desembargadora presidente enalteceu a importância das pessoas para a qualidade do serviço prestado pela JT no Pará e no Amapá: "Alcançar o 2º lugar, (...), em meio a um cenário tão desafiador, evidencia o fato de que a garantia de acesso à justiça não se resume apenas à estrutura física, mas sim a uma Justiça movida por pessoas que trabalham de forma eficiente e eficaz, visando à prestação de um serviço público de qualidade". Aos servidores, a presidente disse: "Os resultados do TRT 8ª Região são reconhecidos, inclusive, por outros Regionais que já manifestaram interesse em conhecer as rotinas/práticas adotadas neste Regional, as quais resultam em tão expressivo resultado".

JT8 COMPARTILHA BOAS PRÁTICAS

3ª VT de Parauapebas - Projeto Execução Paradigma - TRT3

A 3ª Vara do Trabalho (VT) de Parauapebas participou do Projeto Execução Paradigma, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), voltado à construção de fluxos paradigmas e à definição dos pontos críticos do processo trabalhista na fase de execução.

A primeira fase do projeto contou com reunião, em agosto de 2020, via telefone, ocasião em que se concebeu a oportunidade de compartilhamento de boas práticas sobre os procedimentos adotados pela 3ª VT de Parauapebas na fase

de execução do processo trabalhista em consulta ao Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (iGest).

O projeto consiste em conhecer experiências exitosas de outras Varas do país, avaliar os procedimentos adotados, como, por exemplo, se há reunião de execuções; quais ferramentas de pesquisa patrimonial são utilizadas; se existe equipe específica para atuar na execução; dentre outras boas práticas.

17ª e 19ª VTs de Belém - iGest - TRT24

Duas VTs de Belém - 17ª e 19ª - participaram de reunião, no dia 28 de agosto de 2020, por meio de videoconferência, para compartilhar as boas práticas que lhes rendeu figurar entre as melhores do país no iGest, ao lado de outras oito Varas do Trabalho.

A conversa reuniu cerca de 30 magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul, que ouviram os depoimentos acerca dos procedimentos adotados pelas 17ª e 19ª VTs de Belém, além da 4ª VT de Teresina (PI), que estão entre as mais bem avaliadas no iGest 2020.

Pela 8ª Região, participaram da reunião o juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, titular da 17ª VT de Belém, e o diretor de secretaria da 19ª VT de Belém, Walderir Oliveira da Costa.

IPC-JUS - TRT8 É UM DOS TRIBUNAIS MAIS EFICIENTES DO PAÍS PELO SÉTIMO ANO CONSECUTIVO

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) alcançou, pelo sétimo ano consecutivo, 100% de produtividade no Índice de Produtividade Comparada (IPC-Jus), ficando entre os três mais eficientes tribunais do país.

O índice é aferido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o resultado foi divulgado no Relatório Justiça em Números de 2020, no mês de agosto.

Além do TRT8, apenas outros três Tribunais do Trabalho alcançaram 100% de eficiência: TRT3 (MG), TRT15 (Campinas) e TRT22 (PI).

O IPC-Jus foi criado pelo CNJ com objetivo de verificar a produtividade e a eficiência dos tribunais do mesmo ramo de Justiça, independentemente do porte, pois considera o que foi produzido a partir dos recursos ou insumos disponíveis para cada tribunal. Quanto maior o valor, que varia de 0 a 100%, melhor o desempenho. O IPC-Jus também serve como pré-requisito para a criação de cargos e de Varas do Trabalho (VT) e garante pontuação máxima no Prêmio CNJ de Qualidade.

Para a presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, o índice alcançado demonstra o empenho e a dedicação de todos: "O resultado obtido reflete o trabalho integrado de todos que compõem esta 8ª Região Trabalhista. Nossos magistrados, servidores, estagiários, voluntários e prestadores de serviço estão comprometidos com a instituição e, mesmo em momento tão difícil e peculiar o qual estamos vivenciando, têm envidado esforços para dar continuidade à efetiva prestação jurisdicional, o que fez deste órgão um Tribunal de excelência".

O índice avalia a produtividade de magistrados e servidores, a despesa total do Tribunal e a taxa de congestionamento líquida, que mede o percentual de processos que

não foram solucionados comparativamente ao total tramitado em um ano, excluídos os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório.

AGENDA TELEFÔNICA DE CONTATO COM A JT8

Durante a pandemia do novo coronavírus, o atendimento na 8ª Região Trabalhista vem sendo realizado de forma telepresencial. Agenda de contatos, com telefones e emails úteis da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), foi disponibilizada para o atendimento ao público externo, das 8h às 13h, em dias úteis forenses.

Para manter contato com Varas Trabalhistas ou áreas administrativas, o procedimento é simples. No Portal do TRT8 há duas formas: - na página inicial, basta passar o *mouse* sobre a aba "Serviços" e aparecerá a opção "Agenda Telefônica"; - na página inicial, basta descer até a parte inferior e clicar no *banner* correspondente, que a agenda será aberta automaticamente em arquivo pdf.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) teve o expediente suspenso no dia 20 de março de 2020. Desde então, o expediente telepresencial foi instituído.

Em agosto de 2020, a agenda de contatos da JT8 foi atualizada com os novos *links* disponíveis das secretarias virtuais, emails, telefones, *WhatsApp Business*, incluindo 1º e 2º Graus de jurisdição.

A nova agenda conta com *designer* interativo, trazendo ícones para identificação de todas as formas disponíveis para contato. Os ícones com telefone recebem ligação direta e os com *WhatsApp Business* recebem mensagens instantâneas e ligações via aplicativo.

CAPACITAÇÃO ASDEP-ECAISS

Gestão de Teletrabalho Temporário (compartilhamento - TST)

Turma 3 - 03/AGO a 10/DEZ/2020

Objetivo: Compartilhar experiências e boas práticas de gestão do teletrabalho temporário.

Conteúdo programático: Módulo I: Teletrabalho temporário: Introdução, contextualização e alinhamento. Módulo II: Gestão dos Processos. Módulo III: Gestão das Pessoas. Módulo IV: Gestão dos Produtos. Módulo V: Conclusão.

Metodologia: aula expositiva teórica-dialógica, com exposição de conteúdo em meio eletrônico e aula prática com exercícios individuais em ambiente eletrônico com utilização de computadores e internet.

Conteudista: Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral, servidor da Assessoria de Gestão Estratégica do TST.

Público-alvo: gestores e servidores.

Carga horária: 10h.

Curso de Direito Processual do Trabalho - Execução (compartilhamento - TRT-15ª Região)

10/AGO a 09/SET/2020

Objetivos: Desenvolver conhecimentos teóricos e práticos sobre a fase de execução trabalhista em primeira instância e sobre as normas trabalhistas e processuais

em geral; Avaliar as possíveis ações diante de situações concretas verificadas na praxe das secretarias, de modo a viabilizar a tomada segura de decisões na sua atuação cotidiana; Raciocinar criticamente diante de situações práticas em sua atuação, proporcionando maior efetividade e a redução de erros de procedimento; Compreender o trabalho das Secretarias como um todo, de modo a viabilizar uma postura ativa, construtiva, responsável e coordenada dos trabalhos, em consonância com os objetivos traçados para aquela unidade de atuação; Executar os fluxos de Secretaria, com ciência das inovações processuais trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e ampliar o conhecimento aplicado do servidor e fomentar sua efetiva formação contínua da carreira.

Conteúdo programático: 1º Módulo: Entendendo o fluxo processual de cada espécie de execução. 2º Módulo: Meios de promoção da chamada execução forçada. 3º Módulo: Defesa na execução. 4º Módulo: atividade final avaliativa.

Metodologia: aula expositiva teórica-dialógico, com exposição de conteúdo em meio eletrônico e aulas práticas com exercício individual na plataforma virtual.

Conteudistas: Marcelo Cham Choffi, juiz do trabalho do TRT-15ª Região, e Marcelo Mantey Balensiefer, servidor do TRT-15ª Região.

Público-alvo: servidores da JT8.

Carga horária: 20h.

Feedback um Instrumento de Desenvolvimento Pessoal e de Equipes (compartilhamento - TRT-9ª Região)

10/AGO a 09/SET/2020

Objetivo: Proporcionar o desenvolvimento da competência comportamental de dar e receber *feedback*, bem como aperfeiçoar seu uso, de maneira que ela seja uma ferramenta de desenvolvimento de equipes de alto desempenho.

Conteúdo programático: Unidade 1 - O *feedback*: - Comunicação e *feedback*; - Definindo *feedback*; - Os tipos de *feedback*. Unidade 2 - *Feedback* como ferramenta de desenvolvimento: - Teoria da Janela de JoHari; - Benefícios individuais com a prática; Cuidados na comunicação. Unidade 3 - A ferramenta: - Como dar *feedback*; - Como receber *feedback*; - Ciclo de internalização do *feedback*; - Instrumentação para a prática. Unidade 4 - *Feedback* e o foco em resultado: - Uso da ferramenta como direcionador para resultados tangíveis; - Planejamento de desenvolvimento comportamental, baseado em *feedback*.

Conteudista: Veruska Olivieri Ramos.

Tutora: Renata Ferretti, servidora do TRT-2ª Região.

Público-alvo e vagas: 35 vagas, sendo 10 vagas destinadas a Diretores de Secretaria de Vara do Trabalho participantes do Projeto Trilhas de Aprendizagem e 25 vagas aos demais gestores e servidores interessados.

Carga horária: 40h.

Curso de Nivelamento dos Servidores do Poder Judiciário (EAD - Autoinstrucional)

Data de Inscrição: até 14/AGO/2020. Data de Conclusão: até 31/AGO/2020.

Promoção: Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJUD) e Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Objetivo: Engajar o corpo funcional para a melhoria das práticas profissionais, além de ser um dos critérios de pontuação do Prêmio CNJ de Qualidade. Pela capacitação

é possível conhecer melhor o papel do CNJ e da Justiça, bem como proporcionar noções de gestão de pessoas e de gestão estratégica com enfoque no planejamento das Metas Nacionais, construídas em conjunto por meio da Rede de Governança Colaborativa.

Conteúdo programático: O Poder Judiciário e o Conselho Nacional de Justiça; Gestão de Pessoas; Conhecimentos Gerais sobre Gestão Estratégica e Estratégia Nacional; Indicadores do Sistema de Estatística do Poder Judiciário; Sustentabilidade no Poder Judiciário e Tabelas Processuais Unificadas.

Público-alvo: gestores e servidores que ainda não realizaram o curso de Nivelamento dos Servidores do Poder Judiciário.

Carga horária: 24h.

Plano de Desenvolvimento e Capacitação dos Oficiais de Justiça do TRT8 - Segurança, Prevenção e Controle (compartilhamento - TRT-9ª Região)

1º a 15/SET/2020

Objetivo: Avaliar condições de risco específico de sua atividade profissional; compreender e aplicar o protocolo de gerenciamento de risco proposto; adotar medidas preventivas dos eventos violentos mais comuns em sua atividade; preparar mecanismos de fuga para alcançar a segurança; analisar a viabilidade de utilização de armas e equalizadores para uma reação eficaz.

Conteúdo programático: Módulo 1: Considerações sobre o curso. Avaliação e prevenção do risco. Módulo 2: Retirada e reação.

Conteudistas: José Carlos Batista Júnior e Marcelo Araújo Freitas, oficiais de justiça do TRT-9ª Região.

Tutor: José Carlos Batista Júnior.

Público-alvo: oficiais de justiça avaliadores da JT8.

Carga horária: 14h.

Administração de Varas do Trabalho (compartilhamento - ENAMAT)

14/SET a 26/OUT/2020

Objetivo: Caracterizar os elementos que compõem a administração das organizações; Apresentar visão geral sobre a gestão do Poder Judiciário e uma abordagem de aspectos particulares relacionados à gestão da Vara do Trabalho; Analisar a gestão dos principais recursos disponíveis na Vara do Trabalho; Explicar os processos de trabalho como instrumentos para obtenção de resultados almejados pela administração; Avaliar a gestão de processos de trabalho com foco em cada uma das grandes áreas que compõem a Vara do Trabalho; Discriminar os processos de trabalho relacionados às principais tarefas executadas em audiência.

Conteúdo programático: Módulo 1: Administração das Organizações. Módulo 2: A Gestão Judiciária. Módulo 3: Gestão de Pessoas e de Recursos Materiais em Varas do Trabalho. Módulo 4: A Gestão de Processos de Trabalho em Gabinete e Secretaria. Módulo 5: Gestão de Processos de Trabalho em Audiência.

Conteudista/Tutor: Ricardo Fioreze, juiz do trabalho (JT-4ª Região)

Público-alvo e vagas: 35 vagas, sendo 27 vagas destinadas a Diretores de Secretaria de Varas do Trabalho participantes do Projeto Trilhas de Aprendizagem e 8 vagas aos demais Diretores de Varas e Substitutos.

Carga horária: 30h.

Curso Licitações Sustentáveis: Uma Visão Sistêmica (*on line - Google Meet*)
19, 21 e 23/OUT/2020

Objetivos: a) Aprofundamento do tema, com suas especificidades jurídicas e de gestão. b) Capacidade de elaboração de termos de referência e editais sustentáveis. c) Compreensão da temática licitações sustentáveis em perspectiva sistêmica, encadeada com governança pública, planejamento estratégico e gestão pública sustentável. d) Identificação dos desafios e barreiras locais no tema e definição de estratégias para suplantá-los. e) Fortalecimento de um modelo de governança pública pela sustentabilidade, que integre os setores e tenha o envolvimento dos servidores.

Professora: Teresa Villac, advogada da União atuando em consultoria jurídica (AGU).

Público-Alvo: Servidores de unidades que realizam contratações.

Carga horária: 9h.

GESTÃO SOCIOAMBIENTAL

Live: Gerenciamento de Resíduos Sólidos durante a Pandemia

A Comissão Permanente de Gestão Ambiental do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu, no dia 12 de agosto de 2020, às 15h, *live* com o tema "Gerenciamento de Resíduos Sólidos durante a Pandemia".

A transmissão *on line* foi realizada pelo canal do TRT8 no *YouTube* e contou com a participação de duas especialistas na área de gestão ambiental que atuam na Região Norte: a gestora ambiental Daniela Portal, da Rede Recicla Pará, e a professora Risete Braga, doutora em Geologia pelo Instituto de Geociência da Universidade Federal do Pará (UFPA) e integrante do corpo docente do Instituto de Tecnologia (ITEC) da Faculdade de Engenharia Sanitária e Ambiental da UFPA.

A *live* teve como mediadora a juíza do trabalho substituta Roberta de Oliveira Santos, presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Dentre os assuntos tratados: o gerenciamento de resíduos sólidos urbanos e os gerados nas atividades comerciais e de prestação de serviços, com ênfase nas etapas de coleta seletiva, destinação e disposição ambientalmente adequada; a legislação para o setor; os impactos desse gerenciamento durante a pandemia; e o papel e a prevenção dos catadores de cooperativas.

PJe-Calc

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), promoveu uma série de *webnários* visando apresentar as funcionalidades do Sistema PJe-Calc, cuja utilização será obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2021, para juntar cálculos aos processos.

Direcionada ao público externo, formado por advogados, peritos e interessados no sistema, a capacitação ofereceu cinco turmas, no horário das 14 às 17h. A primeira turma ocorreu no dia 24 de agosto de 2020; as demais em 08/SET; 21/SET; 05/OUT; e 19/OUT/2020. A plataforma utilizada foi a *Webex*, do CSJT, com transmissão ao vivo.

Os participantes puderam adquirir maior familiaridade com o PJe-Calc e aprenderam, de forma prática, o passo a passo dos cálculos trabalhistas, com modificações nos parâmetros utilizados, critérios de atualizações, regime de trabalho e demais valores que impactam o cálculo das verbas.

Conteúdo do curso: forma de elaboração dos cálculos; instalação e atualização de tabelas; como anexar arquivo PJC do cálculo ao Sistema PJe; e vantagens do uso do PJe-Calc.

Considerando o vasto conhecimento na matéria e a experiência avançada adquirida no desenvolvimento e manutenção do sistema, foi convidado para ministrar o curso o servidor do TRT8 Alacid Correa Guerreiro, que contou com o auxílio do servidor do TRT8 Rubenilson Nunes Batista.

NOVOS JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS DA 8ª REGIÃO

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, empossou, na tarde de 28 de agosto de 2020, sete novos juízes do trabalho substitutos: Davi Pereira Magalhães, Larissa de Souza Carril, Bianca Merola da Silva, Murilo Izycki, Fernanda Endler Lima, Douglas Contreras Ferraz e Ubirajara Souza Fontenele Junior.

A solenidade de posse aconteceu de forma virtual, devido à suspensão do expediente presencial no Tribunal, como medida de prevenção ao contágio da Covid-19. Iniciou às 14h e contou com a presença, na sala *on line*, da presidente do TRT8, dos novos juízes, além de seus familiares e convidados.

A cerimônia coincidiu com a realização da 4ª Sessão Ordinária do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), dirigida pela ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, presidente do CSJT e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que aproveitou a sessão telepresencial para saudar os novos magistrados, aprovados no I Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na Magistratura do Trabalho.

Nessa primeira etapa da sessão, a presidente do CSJT e do TST parabenizou os 17 juízes que viriam a tomar posse logo na sequência nos TRTs da 8ª Região (PA/AP) e da 14ª Região (RO/AC), pela relevante conquista pessoal e também profissional, ressaltando que o desafio e a responsabilidade serão grandes, devido ao momento difícil que se vive no mundo. Lembrou que outros 15 magistrados, inscritos no Procedimento Unificado de Remoção, estavam sendo removidos para 9 TRTs naquela mesma data, e aproveitou para desejar votos de felicidades nos destinos escolhidos.

Os novos magistrados também foram homenageados pelo presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores da Justiça do Trabalho (Coleprecor) e do TRT-18ª Região (GO), desembargador Paulo Pimenta; pela presidente da Anamatra, juíza do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) Noemia Aparecida Garcia Porto; e pelo subprocurador do Ministério Público do Trabalho Luiz da Silva Flores. Durante a sessão, Ubirajara Souza Fontenele Junior, novo juiz do trabalho substituto da 8ª Região, discursou em nome dos colegas, destacando a gratidão, a confiança e o papel dos familiares no suporte e afeto durante o certame.

A segunda etapa da sessão telepresencial de posse foi conduzida pelo TRT8. Os sete bacharéis em Direito prestaram o compromisso regimental individualmente e a desembargadora presidente os declarou empossados no cargo de Juiz do Trabalho

Substituto a 8ª Região. Em seguida, a secretária-geral judiciária procedeu à leitura do termo de posse.

Como de praxe, coube ao juiz que alcançou a melhor classificação no concurso proferir discurso, missão do magistrado Davi Pereira Magalhães, que, em seu pronunciamento, ressaltou a satisfação de integrar um Tribunal que é referência no país: "É com extrema felicidade que, não obstante os tempos conturbados, temos a honra de ingressar na magistratura do trabalho no âmbito da 8ª Região, nos Estados do Pará e Amapá. Tribunal que desponta como exemplo no Judiciário trabalhista, seja pelo desenvolvimento de mecanismos e ferramentas que facilitam a entrega da prestação jurisdicional adequada, seja pela inovação de teses jurídicas de relevância para a sociedade. Um Tribunal situado em Estados com marcante e grande diversidade cultural, o que acaba por refletir na atuação progressista dos seus membros". Citou, também, a pandemia e as consequências da crise sanitária global que afetou a sociedade, com impacto direto nas relações de trabalho.

Após as palavras do orador, a presidente do TRT8 saudou magistrados, servidores e advogados presentes à sessão e manifestou agradecimento especial aos familiares. A presidente destacou a dificuldade em prover todos os cargos por conta de limitações orçamentárias e observou que o Concurso Nacional Unificado da Magistratura pressupõe a remoção dos mais antigos, agradecendo, assim, a dedicação e o empenho dos magistrados que foram deslocados da 8ª Região para outras localidades do país: "A vinda dos senhores é motivo de alegria. É um marco na história da Justiça do Trabalho, pois ocorre num contexto de desafios, tristeza, mas também de oportunidade. Porque a crise traz oportunidade. É um momento de aprendizado, de trabalhar a empatia, de valorizar o humano. Exige reflexão ética sobre o papel do juiz, sobre o caráter democrático da decisão, porque lidamos com o poder. Todo poder é dever e todo poder que não é legitimado é autoritário. Exercer o seu mister em prol da sociedade: esse é o juiz legítimo. Tenho certeza que o TRT8 recebe, hoje, juízes com esse perfil. Desejo pleno êxito nessa carreira promissora, proteção de Deus independente da religião de cada um e que as senhoras e os senhores encontrem um ponto de equilíbrio exercendo esse mister".

Os novos magistrados tiveram o provimento dos cargos autorizados pelo CSJT após processo de remoção de juízes para outras regiões do país. Tomaram posse na 8ª Região, oriundos de diversos Estados da federação:

- DAVI PEREIRA MAGALHÃES, 33 anos, natural de Salvador/BA. Cargo anterior: analista judiciário área judiciária no TRT-15ª Região;
- LARISSA DE SOUZA CARRIL, 30 anos, natural de Manaus/AM. Cargo anterior: técnica judiciária no TRT-11ª Região;
- BIANCA MEROLA DA SILVA, 35 anos, natural do Rio de Janeiro/RJ. Cargo anterior: técnica judiciária no TRT-1ª Região;
- MURILO IZYCKI, 34 anos, natural de Chapecó/SC. Profissão anterior: advogado;
- FERNANDA ENDLER LIMA, 36 anos, natural de Ponta Grossa/PR. Profissão anterior: advogada e professora no Curso de Direito na Unisecal;
- DOUGLAS CONTRERAS FERRAZ, 31 anos, natural do Rio de Janeiro/RJ. Cargo anterior: oficial de justiça avaliador federal no TRT-2ª Região;
- UBIRAJARA SOUZA FONTENELE JUNIOR, 31 anos, natural de Fortaleza-CE. Profissão anterior: advogado.

AGENDA 2030 NO PODER JUDICIÁRIO: PLANO DE AÇÃO DO TRT8

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) apresentou, no dia 17 de setembro de 2020, durante reunião quinzenal do Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Plano de Ação para cumprimento da Meta 9, que consiste em "Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário", por meio da realização de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Para o cumprimento dessa Meta, dentre os 17 ODS da Agenda 2030, foi escolhido o ODS 8: "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos". Após a escolha do ODS, foram selecionados os assuntos relacionados a acidentes de trabalho das Tabelas Processuais Unificadas.

Ações em desenvolvimento no Regional

De acordo com o Plano de Ação elaborado pela Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES) e aprovado pela presidente da JT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, a proposta é monitorar mensalmente os processos de acidentes de trabalho pendentes de julgamento no 1º Grau, promover ações de conscientização do trabalho seguro e prevenção de acidentes de trabalho, bem como estimular a realização de pautas de julgamento de ações que versem sobre o assunto. A execução do Plano é coordenada pelo desembargador Walter Roberto Paro, coordenador regional do Programa Trabalho Seguro.

O Plano foi apresentado pelo servidor Rodopiano Rocha da Silva Neto, coordenador da COGES, à conselheira Maria Tereza Uille Gomes, gestora nacional da Meta 9 no CNJ. Dentre as ações já desenvolvidas, o servidor ressaltou:

- a *live* sobre Construção do Trabalho Seguro e Decente em Tempos de Crise, realizada no dia 16/07/2020, em parceria com os TRTs da 11ª e 14ª Regiões;
- a identificação de 911 processos de acidentes de trabalho pendentes no 1º Grau em 31/07/2020, por Vara do Trabalho, e o estímulo ao gerenciamento do acervo desses processos via Sistema Hórus;
- a inclusão, nas atas de Correição, de recomendação da Corregedora Regional, desembargadora Graziela Leite Colares, no sentido de que as Varas do Trabalho façam o monitoramento mensal dos processos de acidente de trabalho pendentes de julgamento, bem como, assim que for possível, realizem pautas de julgamento de ações que versem sobre esse tema;
- envio de ofício mensal, pela COGES, com a relação de processos de acidentes de trabalho em cada Vara do Trabalho.

Também foram destacadas as ações em desenvolvimento, como o painel eletrônico de acidentes de trabalho que será disponibilizado no Portal da JT8, que permitirá o acompanhamento do julgamento dessas ações, por Vara do Trabalho.

Elogio

Ao final da apresentação, a conselheira Maria Tereza Uille parabenizou a JT8 pela objetividade e clareza do Plano de Ação, ressaltando a integração das ações com a Corregedoria Regional, por meio da inclusão de recomendação expressa nas atas de Correição, além do envio dos ofícios com a listagem de processos relacionados a

acidentes de trabalho, sem prejuízo do gerenciamento eletrônico do acervo por meio do Sistema Hórus.

TRABALHO INFANTIL

CAMPANHA CÍRIO NAZARÉ 2020 - CONTRA A MISÉRIA E O TRABALHO INFANTIL

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), por meio da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, lançou a Campanha Círio Nazaré 2020 - Contra a Miséria e o Trabalho Infantil, com a súplica: "Ave Maria, cheia de graça, mais do que nunca, protege as crianças e os adolescentes da miséria e do trabalho infantil".

Organizada pela desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra e pela juíza Vanilza de Souza Malcher, gestoras do Programa de Combate ao Trabalho Infantil do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a campanha teve como meta arrecadar cestas básicas para ofertar a famílias carentes de Belém. O objetivo foi beneficiar prioritariamente àquelas famílias que possuem crianças e adolescentes.

As doações de cestas foram entregues nos seguintes postos de arrecadação, dentre outros: Escola Salesiana do Trabalho, República de Emaús, CNBB Norte2, Centro Social de Nazaré, UNAMA Belém e Castanhal, UNINASSAU Belém e CREAS Marialva Casanova Guimarães de Mosqueiro.

A Campanha Círio 2020 contra a miséria e o trabalho infantil teve a parceria da Arquidiocese de Belém, Diretoria da Festa de Nazaré, Ministério Público do Trabalho (MPT) e Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil (FPETIPA) e contou com o apoio de diversas outras instituições públicas e privadas, que mais uma vez se uniram por uma boa causa: incentivo à doação de cestas básicas.

A identidade visual criada para a campanha usou, mais uma vez, a figura da Maria Menina vestida com o manto representativo de Nossa Senhora de Nazaré. Maria se encontra rodeada de rosas, simbolizando o perfume que fica nas mãos de quem pratica a solidariedade, além de ramos de trigo que, somados à cesta de pães que está nas mãos de Maria, simbolizam o alimento que se pede em doação.

Em 2020, a campanha teve um *jingle*, uma mensagem publicitária musicada, que foi criada especialmente para promover as ações da Comissão no Círio, com letra e música de autoria da juíza Vanilza Malcher e arranjo composto pelo violonista paraense Salomão Habib, parceiro da Comissão do TRT8.

CHEIRO DE ROSA
Ave Maria, Maria menina
Cheiro de rosa pelo ar
Nas mãos que doam pelo Brasil
Ser solidário e contra o trabalho infantil

Durante a campanha foram usadas as *hashtags*: *#FicaSemprePerfumenasMãosSolidárias*, *#BrasilSemTrabalhoInfantil* e *#FéSemDistâncias*.

Cestas Básicas

19, 20, 26 e 27/09, 04, 17 e 18/10 - Condomínios e Praça da República

A campanha de doação de cestas básicas contou também com o apoio de condomínios residenciais de Belém, que coletaram os alimentos ofertados pelos

moradores que, posteriormente, eram arrecadados em comitiva da Comissão, padrinhos-cidadãos, voluntários, Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Guardas de Nazaré.

Na Praça da República (20/09, 27/09 e 04/10), as gestoras do Programa, padrinhos-cidadãos e voluntários fizeram um "corpo a corpo" para mobilizar a sociedade em prol da doação das cestas de alimentos não perecíveis. Um veículo com alimentos já embalados ficou no local, para quem quisesse adquirir as cestas. As pessoas que doaram cestas ganharam uma camiseta da campanha.

02/10 - TRT8 - drive-thru

No dia 02/10, das 8h30 às 12h, a Comissão realizou ação interna visando arrecadar cestas básicas dos magistrados e servidores da JT8, em sistema *drive-thru* - sem a necessidade sair do veículo, respeitando as recomendações de distanciamento social da Organização Mundial da Saúde (OMS) -, no estacionamento do TRT8, com entrada de carros pelo portão do Anexo 4 (Trav. Dom Pedro I) e saída pela Avenida Senador Lemos.

Para cada cesta doada foi entregue uma camisa, um adesivo da campanha e um cartaz do Círio 2020.

Na ação, a Comissão contou com o apoio de uma Distribuidora de Alimentos, que levou cestas básicas embaladas em caixa personalizada da campanha, possibilitando aos doadores pagar no local em dinheiro ou cartão.

09/10 - Romaria do Traslado

Na sexta-feira, (09/10), as coordenadoras da campanha, voluntários, padrinhos-cidadãos e instituições parceiras, com apoio da Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias - Projeto Mãos que Ajudam, promoveram mais uma grande arrecadação de cestas básicas em diversos pontos de Belém e Ananindeua, em parceria com a Polícia Rodoviária Federal, Guarda Municipal de Belém e Defesa Civil.

A ação, denominada "Romaria da Solidariedade", abrangeu o percurso da Romaria do Traslado em que tradicionalmente a Polícia Rodoviária Federal leva a Imagem Peregrina de Nossa Senhora de Nazaré de Belém a Ananindeua.

A ação teve saída do edifício-sede do TRT8, na Praça Brasil. O comboio seguiu pelas Avenidas Governador José Malcher, Nazaré, Magalhães Barata e Almirante Barroso, passando pelo Entroncamento, BR-316 e Cidade Nova, até chegar ao destino, a Igreja Matriz de Ananindeua.

Foram 26 os pontos de arrecadação de alimentos, dentre eles: Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), que fez as primeiras doações; órgãos públicos (SEASTER, MPT, PF, DENIT e Fórum Trabalhista de Ananindeua); escolas públicas estaduais (USEs 4 e 8); grupos de comunicação (RBA); supermercados; clubes esportivos (Remo, Paysandu e Tuna Luso); PROATIVA do Pará; universidade (UNAMA BR); *shoppings*; comunidade Santa Rita; Igreja Matriz de Ananindeua; e Escola Salesiana do Trabalho.

Durante todo o percurso, os violinistas Thais Carneiro, Cintya Camilla e Giovan Lucas, que são voluntários do Programa de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8, acompanharam o trajeto tocando violino, em especial a música da campanha, em cada uma das paradas, durante o tempo suficiente para o embarque das cestas nos carros.

Maria Menina símbolo da campanha era saudada e festejada no trajeto. A boneca de pano é uma representação de todas as crianças vítimas do trabalho infantil na Amazônia. Uma réplica dela, confeccionada pela voluntária e artesã Estela Arteira, foi leiloada e o valor revertido em cestas básicas; assim como um belo manto para a imagem de Nossa Senhora de Nazaré, produzido pelo estilista Jorge Bittencourt, que o doou para a campanha.

A campanha se estendeu até o dia 25 de outubro, período completo da festividade do Círio de Nazaré.

Live Show: "PERFUME NAS MÃOS SOLIDÁRIAS"

A Comissão de Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil promoveu, na noite do dia 25 de setembro de 2020, a *Live Show* "Perfume nas Mãos Solidárias", direto do Teatro Margarida Schivasappa, na Fundação Cultural do Pará (Centur). O evento foi transmitido pela TV Cultura do Pará, pelo Canal Epaminondas Gustavo Oficial no *YouTube*, Rádio UNAMA e Rádio Praiana de Mosqueiro. O objetivo foi arrecadar recursos para a entrega de cestas básicas a famílias carentes, ajudando a combater a miséria e o trabalho infantil durante o período do Círio 2020.

O humorista Epaminondas Gustavo - personagem criado pelo juiz Cláudio Rendeiro, um dos parceiros mais atuantes da Comissão -, apresentador da *live*, explicou o objetivo do evento. "É uma *live* onde a gente vai fazer uma campanha de 'ajuntar' alimentos, que a gente quer ver se ajuda centenas de 'família' e tá conscientizando da importância da sociedade compreender que lugar de criança é brincando, é estudando, é se preparando para o futuro".

Diversos artistas conhecidos do povo paraense juntaram-se em prol da causa e contribuíram com o seu trabalho. A *live show*, que durou cerca de 2h30, levou ao público que acompanhou de casa muito humor e música regional.

O evento contou com a presença de Salomão Habib, Lia Sophia, Markinho Duran, Lucinha Bastos, Heraldo Ramos, Alba Mariah e Adilson Alcântara. Cada artista apresentou duas músicas e, ainda, paródias ao lado de Epaminondas Gustavo. Para encerrar, todos se reuniram no palco e cantaram juntos uma canção.

Em virtude do novo coronavírus, a Campanha do Círio, que é organizada anualmente pela Comissão, precisou passar por adaptações. Com o cancelamento da tradicional Trasladação, que ocorre todos os anos durante o Círio de Nazaré, uma das alternativas encontradas para continuar com a campanha foi a popular *live* e convocar toda sociedade a contribuir para que o alimento chegue às mesas das famílias mais carentes.

O músico Salomão Habib destacou a mobilização necessária para que a *live* acontecesse. "Esse projeto é ultra importante porque mobiliza todos os setores da sociedade em prol de um bem comum: alimentar as pessoas que precisam, levar comida às pessoas necessitadas e, fundamentalmente, unir os esforços de várias pessoas (...) É muito importante essa sensibilização, a gente ter no coração a vontade de ajudar, de fazer alguma coisa".

A cantora Lia Sophia fez o convite: "Você pode doar, pode contribuir, faça sua parte! Se você não pode doar muito, doe pouco. Você pode transformar o dia, a vida de alguém nesse momento e ajudar a tirar da miséria e da pobreza, tirar crianças das ruas e pode mudar o futuro delas".

OFICINA TAGS - COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA NO SERVIÇO PÚBLICO

Magistrados e servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) passaram por uma intensa capacitação no mês de setembro de 2020. Foi durante a "Oficina TAGs - Comunicação Estratégica no Serviço Público", ministrada por especialistas em comunicação e inovação no setor público da WeGov, uma empresa voltada para o desenvolvimento de instituições públicas na área de comunicação.

O treinamento contemplou servidores de diversos setores da JT8, num esforço para se comunicar melhor, interagir com partes, jurisdicionados e instituições, e, assim, aproximar a JT8 do seu público interno e da sociedade.

Foram quatro encontros *on line* em que os participantes foram sensibilizados para atuar de forma estratégica na área da comunicação, com o auxílio de novas ferramentas tecnológicas.

Os facilitadores foram André Tamura, Gabriela Tamura e Victor Burigo, com participações de outros especialistas na área de comunicação, como o jornalista e assessor de Comunicação Social do TRT-3ª Região.

A WeGov é um espaço de aprendizado voltado à inovação no setor público. O propósito é inovar de forma transparente e real, construindo uma nova dinâmica de funcionamento público-privado para melhorar o trabalho dos agentes públicos e a prestação de serviços para a sociedade. Criada em 2015, já atendeu mais de 300 instituições públicas.

JT8 ELEGE NOVA ADMINISTRAÇÃO PARA O BIÊNIO 2020/2022

O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, no dia 2 de outubro de 2020, sessão extraordinária telepresencial com o objetivo de eleger os novos dirigentes da instituição para o biênio 2020/2022.

Dirigida pela vice-presidente, no exercício da Presidência, desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, a sessão *on line* ocorreu por meio da plataforma *Google Meet* e foi transmitida pelo canal do *YouTube* da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8).

Vinte desembargadores participaram da votação. Por motivo de licença, a presidente do TRT8, desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, não participou da sessão. Para votar, os desembargadores usaram o aplicativo Vota Net, criado pelo Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA). O sistema permite que o eleitor vote por meio de celular, *tablet* ou computadores, utilizando uma senha segura.

A eleição começou por volta de 10h15 da manhã e se estendeu até 12h30. Inicialmente, os desembargadores votaram para Presidente; em seguida, para Vice-Presidente e, por último, escolheram o Corregedor Regional.

A desembargadora Graziela Leite Colares recebeu a maioria dos votos e foi proclamada Presidente do TRT8 para o biênio 2020/2022. A desembargadora foi saudada por seus pares e agradeceu a escolha. "Agradeço por depositarem confiança em mim e nas demais eleitas. Reafirmo amizade às desembargadoras eleitas e me sinto lisonjeada por ter atingido esse que é o mais alto posto da carreira. Reitero que a eleição e a posse são apenas fases e o administrador só se legitima pela prática de seus

atos. O presidente deve prestar contas ao Tribunal Pleno e fazer uma administração compartilhada, participativa, democrática, ouvindo magistrados e servidores".

Para Vice-Presidente foi eleita a desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho. "Eu nunca pensei que este dia chegaria, mas ele chegou. Faz parte da nossa carreira e é um desafio que devemos passar. Tenho certeza que vou contar com os demais membros da administração do Tribunal e especialmente dos desembargadores nesses dois anos de administração".

Como Corregedora Regional foi eleita a desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado. "Espero corresponder a essa nova função e contribuir com a administração da desembargadora Graziela. Tenho certeza que faremos uma administração compartilhada".

Durante a sessão, os desembargadores, em diversas manifestações, declararam apoio à nova gestão.

A posse das desembargadoras eleitas está programada para o dia 7 de dezembro de 2020, às 11h, em cerimônia virtual.

Conheça a trajetória das desembargadoras eleitas:

Presidente - Graziela Leite Colares - É bacharel em Direito diplomada pelo Curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) e especialista em Economia do Trabalho pela Universidade de Campinas (UNICAMP). Aprovada em concurso público, ingressou na Justiça do Trabalho, como Juíza Substituta, em 9 de novembro de 1990. No ano de 1993 foi promovida à Juíza Presidente da então Junta de Conciliação e Julgamento de (JCJ) de Almeirim, sendo removida, ainda em 1993, à JCJ de Óbidos e, em 1995, à 5ª JCJ de Belém. É Desembargadora do Trabalho do TRT8 desde 2002. Foi Corregedora Regional no biênio 2018/2020. Integrou a Seção Especializada II e a 3ª Turma, às quais já presidiu.

Vice-Presidente - Maria Valquíria Norat Coelho - É natural de Monte Alegre, no oeste do Pará. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA) e especialista em Economia do Trabalho pela UNICAMP, atuou como advogada de instituição financeira até 1993. Nesse ano, ingressou na Justiça do Trabalho, no cargo de Juíza do Trabalho Substituta da 8ª Região, por meio de concurso público de provas e títulos, tendo tomado posse em 9 de dezembro de 1993. Em 1995, mediante promoção, foi nomeada Juíza do Trabalho Presidente da então JCJ de Almeirim. Em seguida, em 1997, foi removida para a 1ª JCJ de Macapá. Passou a exercer a titularidade da 6ª VT de Belém no ano 2000, e, em 2004, a da 12ª VT de Belém. Foi nomeada Desembargadora do Trabalho em 2010. Coordena o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC), que promove a conciliação no âmbito da JT8 por meio de centros de conciliação existentes em Belém, Macapá e Parauapebas. Integrou a Seção Especializada II e as 1ª e 3ª Turmas, já tendo presidido esta última.

Corregedora Regional - Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado - Natural do Rio de Janeiro, ingressou na Justiça do Trabalho em 21 de maio de 1993, mediante aprovação no Concurso Público C-242. Após promoção, foi Juíza Presidente da então JCJ de Breves de 1995 a 1998. Em seguida, de 1998 a 2010, foi removida para a 1ª JCJ/VT de Belém. É Desembargadora do Trabalho desde 23 de fevereiro de 2010. Integrou as Seções Especializadas I e II, tendo sido Presidente da Especializada I. Também integrou a 2ª Turma. Exerceu o cargo de Vice-Presidente do TRT8 no biênio 2018/2020.

PJeCOR

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) começou a utilizar, no Pará e no Amapá, o Sistema PJeCor Nacional, um módulo do Sistema do Processo Judicial Eletrônico, integrado ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A implantação ocorreu por meio do Provimento nº 01/2020, da Corregedoria Regional, aprovado em sessão ordinária *on line* do Tribunal Pleno, pela Resolução nº 036/2020, no dia 14 de setembro de 2020.

Desde 5 de outubro de 2020, os atos normativos, as correições parciais, os pedidos de providências, as representações por excesso de prazo e as reclamações disciplinares contra magistrados do trabalho de 1º Grau passaram a ser realizados exclusivamente via PJeCor. Consigna-se que, anteriormente a essa data, a Corregedoria Regional, desde 10/02/2020, já recebia as correições parciais, os pedidos de providências e as reclamações disciplinares em face de magistrados de 1º Grau por meio do Sistema PJe 2º Grau, utilizando-se da chamada versão local, conforme regulamentada pela Portaria Conjunta PRESI/CR nº 006, de 16 de dezembro de 2019.

Dentre as novidades do novo sistema, destaca-se o recebimento, pelas unidades judiciárias, de notificações via sistema, protocolando respostas diretamente no PJeCor, sem precisar de emails ou petições/ofícios avulsos, bem como a inclusão de documentos em diversos formatos (PDF, áudio e vídeo).

O PJeCor é uma instalação única da plataforma "Processo Judicial Eletrônico" a partir da qual irão tramitar todos os processos de competência das Corregedorias do Poder Judiciário Nacional. A criação do sistema cumpre metas e diretrizes estratégicas estabelecidas pela Corregedoria Nacional da Justiça para 2020, aprovadas no XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado em 2019, em Maceió-AL, em especial a META 1, que consiste em receber todos os novos pedidos de providências, atos normativos, representações por excesso de prazo, bem como todos os procedimentos de natureza disciplinar, por meio do PJeCor.

PROTOCOLO PARA A RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS NA JT8

Ato Conjunto PRESI/CR n° 015/2020 (alterado e referendado pela Resolução TRT8 nº 044/2020), posteriormente alterado pelo Ato Conjunto PRESI/CR n° 018/2020.

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) divulgou, no dia 6 de outubro de 2020, a Resolução TRT8 nº 044/2020, alterando e referendando os termos do Ato Conjunto PRESI/CR n° 015/2020, que institui protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, no âmbito das unidades administrativas e judiciárias do Pará e Amapá, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo coronavírus - Covid-19. Posteriormente, o Ato Conjunto PRESI/CR n° 015/2020 foi alterado pelo Ato Conjunto PRESI/CR n° 018/2020, de 14 de outubro de 2020.

Para o retorno gradual dos serviços presenciais, foram observadas as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os normativos do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde, os protocolos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e os estudos técnicos realizados pelo Comitê de Retomada do Serviço Público Pós-Crise (Portaria PRESI

nº 350/2020) e pelas Comissões responsáveis pela elaboração dos Planos de Ações Setoriais (Portaria PRESI nº 351/2020).

Em regime de trabalho remoto integral desde o dia 20 de março de 2020, o TRT8 restabelecerá o trabalho presencial em etapas, uma preliminar e quatro intermediárias.

Etapas da retomada

Preliminar: retorno ao regime presencial das unidades executoras das atividades essenciais à manutenção mínima do tribunal, definidas no art. 3º do Ato Conjunto PRESI/CR nº. 07, de 26 de março de 2020, que manterão o pessoal estritamente necessário em trabalho presencial, não superior a 30%, assegurado o sistema de rodízio aos servidores responsáveis pela atividade de Segurança Institucional;

Intermediária 1, a partir de 19 de outubro de 2020: retorno ao regime presencial, no limite máximo de 30% das equipes de servidores das unidades judiciais lotadas na sede do Tribunal e nos Foros Trabalhistas de Abaetetuba, Ananindeua, Belém, Marabá, Parauapebas e Santarém, no Estado do Pará, e de Macapá, no Estado do Amapá, no horário das 8h às 14h, autorizando-se, caso necessário, a permanência do trabalho integralmente remoto, quando possível, inclusive dos respectivos gestores e a realização presencial de audiências de instrução nas Varas do Trabalho dos respectivos Foros e sessões de julgamentos das Turmas, a critério do magistrado responsável pela Vara ou Turma;

Intermediária 2, a partir de 30 de novembro de 2020: elevação do limite de presença de servidores da área judicial autorizada na etapa intermediária 1, para até 50% do quadro de cada unidade, e retorno ao regime presencial no limite máximo de 30% das equipes de servidores de cada unidade administrativa no horário das 8h às 14h, autorizando-se, caso necessário, a permanência do trabalho integralmente remoto, quando possível, inclusive dos respectivos gestores;

Intermediária 3, a partir de 7 de janeiro de 2021: limite de presença de servidores elevado para até 50% do quadro de cada unidade administrativa e judiciária, incluídas as Varas do Trabalho de Altamira, Breves, Capanema, Castanhal, Itaituba, Monte Dourado, Óbidos, Paragominas, Redenção, Santa Izabel, São Felix do Xingu, Tucuruí e Xinguara;

Intermediária 4, a partir de 18 de janeiro de 2021: retorno integral das atividades em regime presencial.

Se houver agravamento das condições epidemiológicas, a Presidência do Tribunal poderá decidir pelo retorno a etapas anteriores até que haja o controle da Covid-19.

Nas unidades judiciárias em atividade presencial, fica autorizado: a critério do juiz responsável pela Vara, a manutenção das audiências telepresenciais, juntamente com as audiências presenciais; e, a critério do juiz diretor do Foro ou responsável pela Vara, o retorno da atividade presencial pelos oficiais de justiça.

Medidas de segurança

Muitas medidas estão sendo tomadas para que o retorno presencial ocorra de forma segura. O uso de máscaras de proteção facial será item obrigatório para entrar e permanecer nas dependências do Tribunal. Será obrigatória a aferição da temperatura no acesso aos prédios do Regional. Além disso, o Tribunal disponibilizará máscaras *face shield* para uso pelos servidores responsáveis pelo atendimento ao público nos balcões

das recepções do edifício-sede, Anexo V, Foros e Varas do Trabalho e Coordenadoria de Saúde, bem como para médicos, odontólogos, psicólogo, servidores da área de Segurança e oficiais de justiça em diligências externas. Deverá ser respeitado o distanciamento social entre pessoas de, no mínimo, 2 metros e, nos locais propícios à formação de filas, de no mínimo 1,50 metros, mediante a marcação de distâncias no piso. O normativo prevê, ainda, outras medidas de segurança.

Como medida de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus, o acesso de demais magistrados, membros do Ministério Público e da Defensoria Pública, advogados, peritos e auxiliares da Justiça às dependências do Tribunal será precedido da demonstração da necessidade de atendimento presencial.

Com o acesso limitado, os elevadores operarão com lotação reduzida e alguns setores permanecerão fechados como a Biblioteca, o Memorial e o Protocolo. As unidades judiciárias e administrativas que tenham atendimento aos públicos externo e interno permanecerão com o atendimento virtual. E ficam suspensos todos os eventos presenciais em locais fechados e vedadas as reuniões presenciais com mais de quatro pessoas, com estímulo à manutenção de reuniões por meio remoto.

Protocolos de higiene e limpeza

O retorno acarretará em rígidos protocolos de higiene. Deverá ser observada a higienização frequente das mãos por meio da lavagem com sabão e uso de álcool em gel, evitando-se tocar nos olhos e na máscara de proteção facial. Haverá a disponibilização de álcool gel em locais estratégicos e será realizada a limpeza das unidades, com dedetização e desinfecção das áreas, caso necessário. As estações de trabalho serão limpas com maior frequência e será priorizado o uso de ventilação natural com a abertura de portas e janelas. Outras medidas de higiene e limpeza estão previstas no Ato Conjunto PRESI/CR nº 015/2020.

Ato Conjunto PRESI/CR nº 016/2020

O Diário Oficial da Justiça do Trabalho da 8ª Região (DEJT8) divulgou, em 25 de setembro de 2020, o teor do Ato Conjunto PRESI/CR nº 016/2020, assinado pela desembargadora vice-presidente no exercício da Presidência e pela corregedora regional da JT8, o qual passou a permitir, excepcionalmente, a entrada de desembargadores e servidores nas instalações do prédio-sede do TRT8.

Considerando que havia necessidade de autorização específica para o ingresso nas instalações da JT8, enquanto vigentes as restrições decorrentes da pandemia de Covid-19, o novo regramento determinou que, a partir de 1º de outubro de 2020, ficam autorizados os desembargadores, assessores e gestores da área administrativa a ingressar nas dependências do prédio-sede do TRT8, independente de prévia solicitação. Porém, a entrada ficou restrita a, no máximo, dois servidores lotados nos gabinetes dos desembargadores e nas unidades administrativas, escolhidos a critério de cada gestor, para auxílio nas atividades presenciais.

Portaria PRESI nº 546/2020

Considerando a necessidade de regulamentar a utilização dos elevadores instalados no prédio do Fórum Trabalhista de Belém - Anexo V.

Dos quatro elevadores em operação no prédio do Fórum Trabalhista de Belém, os três que se encontram instalados no *hall* de entrada ficarão destinados

ao uso dos membros do Ministério Público e da Defensoria Pública, advogados, peritos, jurisdicionados e estagiários; o instalado na parte traseira do prédio, será de uso privativo de magistrados e servidores lotados nas unidades judiciárias do referido Fórum.

Haverá horário específico destinado ao uso exclusivo de um dos elevadores pela empresa contratada para realizar a limpeza do prédio, sem prejuízo da higienização dos elevadores a cada duas horas de uso.

Portaria PRESI nº 564/2020

Em virtude do agravamento das condições epidemiológicas decorrentes da COVID-19 no Estado do Amapá, Portaria da Presidência do TRT8 determinou a suspensão das atividades presenciais do Fórum Trabalhista de Macapá a partir do dia 28 de outubro de 2020 até ulterior deliberação, determinando o retorno desse Fórum Trabalhista à etapa preliminar prevista no Ato Conjunto PRESI/CR nº 15/2020.

WEBINAR "PLANO DE RETOMADA DOS SERVIÇOS PRESENCIAIS UTILIZANDO O SISTEMA *STRATEGIC ADVISER*"

Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) compartilharam a experiência com o uso da tecnologia para o desenvolvimento da gestão e melhor prestação de serviços públicos durante o *Webinar* "Plano de Retomada dos Serviços Presenciais utilizando o Sistema *Strategic Adviser*", no dia 7 de outubro de 2020, às 19h.

O evento foi realizado pela Interact Solutions, uma empresa brasileira de tecnologia responsável pelo fornecimento do novo *software* de Governança Institucional do Tribunal, implantado no primeiro semestre de 2020.

Com transmissão ao vivo pelo canal do *YouTube* da Interact Solutions, o *webinar* foi mediado por diretores da empresa e teve a participação dos servidores do TRT8 Alberto Allan da Silva Rodrigues, chefe da Seção de Gestão de Riscos da Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES), e Leonardo Ferraz Feliciano, analista judiciário, com especialidade em Tecnologia da Informação, que atua na Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN).

Em uma hora e trinta minutos de duração, os servidores do TRT8 relataram a experiência com o uso do sistema pelo Tribunal e expuseram o *case* que produziram com as ações do Plano de Retomada. Em seguida, responderam a perguntas feitas pelo mediador, algumas originadas a partir de questões enviadas pelo público.

AÇÃO DE TESTAGEM COVID-19

O Plano de Assistência à Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu, nos dias 16 e 17 de outubro de 2020, ação de testagem para Covid-19, das 8h às 15h, destinado a magistrados que atuam em Belém, Ananindeua e Abaetetuba.

A ação integrou o Plano de Retomada e teve como objetivo testar, em um primeiro momento, os profissionais da Justiça Trabalhista que são mais propensos ao contato humano.

O trabalho foi realizado no sistema *drive thru*, por laboratório contratado pelo Plano de Saúde (PAS-TRT8), para que o magistrado pudesse realizar o teste sem necessidade de descer do carro.

Na ocasião, foi realizado o teste RT-PCR, referência por detectar o vírus e confirmar a contaminação por Covid-19, com amostra coletada através de cotonetes, pelas vias nasais e orais.

DIA DO SERVIDOR PÚBLICO

No dia 29 de outubro de 2020, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) comemorou o Dia do Servidor Público (28/OUT) com palestra sobre o fortalecimento das equipes em momento de transição para o futuro. A proposta foi oferecer aos servidores e magistrados apoio no retorno ao trabalho presencial.

Realizado por meio da Escola de Servidores (ECAISS), o evento, transmitido ao vivo pelo canal da JT8 no YouTube, a partir das 15h, iniciou com saudação da presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, dirigida a todos os servidores públicos da JT8, ocasião em que manifestou seu eterno respeito e gratidão. "Servir ao público é servir a todos, indistintamente, com isonomia e com eficiência. Servir é uma arte e servir ao público é mais do que uma missão, é um privilégio".

A presidente ressaltou o empenho e a dedicação de servidores e magistrados, especialmente em ano tão difícil, como 2020, quando o mundo foi surpreendido com a pandemia do novo coronavírus e nos obrigou a viver em isolamento social; levando o trabalho para dentro das residências visando possibilitar, de forma remota, o pleno funcionamento do Tribunal, e, assim, garantir o cumprimento de nossa missão maior, que é fazer Justiça.

Em prosseguimento, agradeceu aos servidores e magistrados da 8ª Região Trabalhista pelo atingimento de 100% das metas nacionais do Poder Judiciário (PJ): "Somos o único tribunal no país a ter quase 100% de sentenças líquidas. Alcançamos, também, 100% das metas do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho do CSJT. E recebemos, no ano de 2019, o Prêmio CNJ - Categoria Ouro. Isso me orgulha demais e sei que é uma conquista de todos e de cada um de nós. É o justo reconhecimento pelo trabalho de todos".

Finalizando, advertiu "orgulhem-se, sempre, de serem servidores públicos, pois vocês são responsáveis pela satisfação dos meios e dos anseios da sociedade e são agentes de transformação de uma nação como o Brasil. Parabéns! As honras são nossas, especialmente de vocês, servidores, sem os quais este Tribunal não poderia funcionar a contento".

Em seguida, o psicólogo Alexandre Coimbra Amaral proferiu a palestra "Transições: Os momentos de caos, confusão e metamorfose, em que se gestam futuros na empresa". Mestre em psicologia, Alexandre Amaral é psicólogo do programa Encontro, da jornalista Fátima Bernardes, da Rede Globo. É também colunista da Revista Crescer, escritor e terapeuta de casais, grupos e família.

A palestra teve por objetivo minimizar o período de transição que todos estão atravessando. "E sempre quando mudanças ocorrem, existe um caos, antes das coisas evoluírem e encontrarem seus lugares. Destaca-se que, entre os resultados pretendidos,

estão a conscientização de que essas mudanças e cada um de nós somos agentes de transformação de nossas vidas. Todos juntos formamos uma nova consciência, com o fortalecimento da equipe e o olhar para o cidadão/usuário do serviço público", afirmou o psicólogo.