PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 8ª REGIÃO

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

Travessa Dom Pedro I, nº 746
66050-100 - Belém - Pará - Brasil

NOME _____

NAME _____

ENDEREÇO _____

ADDRESS _____

REMESSA

Recebemos: **Revista TRT 8ª Região - v. 43 - n. 85 - jul./dez./2010.**

Nous avons reçu:

Wir haben empfangen:

We have received:

NOVO ENDEREÇO _____

NEW ADDRESS _____

No caso de mudança de endereço, solicitamos o favor de consignar neste, para as próximas remessas - Change of address must be communicated once.

NOTA: Rogamos acusar o recebimento da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, a fim de não interrompermos as remessas - Please acknowledge receipt.

SOLICITAMOS PERMUTA - EXCHANGE DESIRED

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. 43	n. 85	p. 1-450	jul./dez./2010

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 ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Juíza Titular MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

Juíza Substituta ÉRIKA MOREIRA BECHARA

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

CAPA:

Aquarela: “Sede Antiga do TRT”, do artista plástico George Venturieri
Acervo: TRT 8ª Região
Foto da obra: Luiz Eduardo Pereira dos Santos
Arte gráfica: Lais Veloso

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 8ª REGIÃO. Belém: Tribunal Regional do
Trabalho, 1968 --
Semestral

ISSN 0100-1736

1. DIREITO – Periódico. I. PARÁ. Tribunal Regional do
Trabalho.

CDD 340.05
CDU 34 (05)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

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

Tribunal Pleno

Presidente: Desa. FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

Vice-Presidente: Desa. ODETE DE ALMEIDA ALVES
Corregedor
Regional: Des. HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

Des. VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desa. ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Des. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Des. LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA
Des. JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Des. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR
Desa. ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
Des. FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desa. SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desa. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desa. ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desa. GRAZIELA LEITE COLARES
Des. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Des. MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Des. MÁRIO LEITE SOARES
Desa. SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Des. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Des. MIGUEL RAIMUNDO VIÉGAS PEIXOTO – aposentado em 08.06.2010
Des. WALTER ROBERTO PARO
Desa. MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
VAGO

Seção Especializada I

Presidente: Desa. ODETE DE ALMEIDA ALVES

Des. VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desa. ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Des. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Des. LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA
Des. JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Desa. ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
Desa. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

Desa. ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Des. MIGUEL RAIMUNDO VIÉGAS PEIXOTO – aposentado em 08.06.2010
Des. WALTER ROBERTO PARO
VAGO

Seção Especializada II

Presidente: Des. HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

Des. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR
Des. FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desa. SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desa. GRAZIELA LEITE COLARES
Des. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Des. MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Des. MÁRIO LEITE SOARES
Desa. SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Des. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desa. MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

1ª Turma

Presidente: Des. MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

Desa. ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Des. FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desa. SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Des. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO

2ª Turma

Presidente: Des. VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

Des. LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA
Des. JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Desa. ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
Desa. MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

3ª Turma

Presidente: Des. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

Des. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR
Desa. GRAZIELA LEITE COLARES
Des. MÁRIO LEITE SOARES

Des. MIGUEL RAIMUNDO VIÉGAS PEIXOTO – aposentado em 08.06.2010
VAGO

4ª Turma

Presidente: Desa. SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

Des. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Desa. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desa. ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Des. WALTER ROBERTO PARO

VARAS DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza AMANACI GIANNACCINI
2ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza VANILZA DE SOUZA MALCHER
3ª Vara do Trabalho de Belém
Juiz JULIANES MORAES DAS CHAGAS
4ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES
5ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
6ª Vara do Trabalho de Belém
Juiz JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA MARTINS
7ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA
8ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO
9ª Vara do Trabalho de Belém
Juiz PAULO HENRIQUE SILVA ÁZAR
10ª Vara do Trabalho de Belém
Juiz CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR
11ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza GEORGIA LIMA PITMAN
12ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
13ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
14ª Vara do Trabalho de Belém
Juiz ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS
15ª Vara do Trabalho de Belém
Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES
16ª Vara do Trabalho de Belém
Juiz RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Juíza RENATA PLATON ANJOS
2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA
Vara do Trabalho de Altamira
Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO
1ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Juiz JORGE ANTONIO RAMOS VIEIRA
2ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Juíza CRISTIANE SIQUEIRA REBELO
3ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO
4ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR
Vara do Trabalho de Breves
Juíza MARINEIDE DO SOCORRO LIMA OLIVEIRA
Vara do Trabalho de Capanema
Juíza ANGELA MARIA MAUÉS
Vara do Trabalho de Castanhal
Juíza CASSANDRA MARLY JUCÁ FLEXA
Vara do Trabalho de Itaituba
Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI
Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado
Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS – Posse em 20.08.2010
1ª Vara do Trabalho de Macapá
Juíza NATASHA SCHNEIDER
2ª Vara do Trabalho de Macapá
Juíza TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA
3ª Vara do Trabalho de Macapá
Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA
4ª Vara do Trabalho de Macapá
Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA
1ª Vara do Trabalho de Marabá
Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO
2ª Vara do Trabalho de Marabá
Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR
Vara do Trabalho de Óbidos
Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES – Posse em 20.08.2010
Vara do Trabalho de Paragominas
Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE
2ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Juíza SUZANA MARIA DE MORAES AFFONSO BORGES
Vara do Trabalho de Redenção
Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ – a partir de 1º.07.2010

Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
Juiz OCÉLIO DE JESÚS CARNEIRO DE MORAIS
1ª Vara do Trabalho de Santarém
Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA KOENIG
2ª Vara do Trabalho de Santarém
Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO
1ª Vara do Trabalho de Tucuruí
Juíza LEA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO
2ª Vara do Trabalho de Tucuruí
Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO
Vara do Trabalho de Xinguara
Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ – até 30.06.2010. Removido p/ a VT de Redenção (Ato nº 124/2010)
Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MEDEIROS – Posse em 20.08.2010

JUÍZES FEDERAIS DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES – até 19.08.2010. Promovida, por antiguidade, a Titular da VT de Óbidos (Ato nº 170/2010)
Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS – até 19.08.2010. Promovida, por merecimento, a Titular da VT de Laranjal do Jari-Monte Dourado (Ato nº 169/2010)
Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MEDEIROS – até 19.08.2010. Promovida, por merecimento, a Titular da VT de Xinguara (Ato nº 171/2010)
Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA
Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO
Juiz MARCOS CEZAR MOUTINHO DA CRUZ
Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES
Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS
Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA
Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO
Juíza KARLA MARTINS FROTA
Juíza ÉRIKA MOREIRA BECHARA
Juíza MEISE OLIVEIRA VERA
Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ
Juiz SAULO MARINHO MOTA
Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO
Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA
Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES
Juiz FÁBIO MELO FEIJÃO
Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA
Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ
Juíza RAFAELA QUEIROZ DE SÁ E BENEVIDES
Juíza GINNA ISABEL RODRIGUES VERAS
Juíza FRANCISCA BRENNA VIEIRA NEPOMUCENO
Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA

Juiz RODRIGO DA COSTA CLAZER
Juiz CARLOS ABENER DE OLIVEIRA RODRIGUES FILHO
Juíza MARIA GIZÉLIA LIMA DE BARROS
Juíza SILVANA BRAGA MATTOS
Juíza ANA PAULA BARROSO SOBREIRA
Juiz IGOR CARDOSO GARCIA
Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA DE MELO
Juiz DILSO AMARAL MATAR
Juiz XERXES GUSMÃO
Juíza LECIR MARIA SCALASSARA
Juiz ABEILAR DOS SANTOS SOARES JUNIOR
Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA
Juiz GUILHERME JOSÉ BARROS DA SILVA
Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS
Juiz MARCELO SOARES VIÉGAS
Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES

S U M Á R I O

DOUTRINA

O SINDICATO BRASILEIRO, HISTÓRIA, POLÊMICAS E JURISPRUDÊNCIA
Vicente José Malheiros da Fonseca / Lorena Teles Sirotheau da Fonseca ... 15

DIREITO SOCIAL AO LAZER: ENTRETENIMENTO E DESPORTOS
Georgenor de Sousa Franco Filho ... 103

A FORMAÇÃO DO JUIZ DO SÉCULO XXI
Maria Zuíla Lima Dutra ... 111

ANÁLISE DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL, INFRACONSTITUCIONAL E CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DO MENOR NA PERSPECTIVA DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE LABORAL
Francisco Milton Araújo Júnior / Ney Stany Morais Maranhão ... 121

ALTERNATIVAS À DISPENSA COLETIVA
Cassio de Mesquita Barros Jr. ... 149

GREVE E SALÁRIO
Jorge Luiz Souto Maior ... 159

DISCRIMINAÇÃO - AÇÕES AFIRMATIVAS E SISTEMA DE COTAS
Luiz Carlos Amorim Robortella ... 169

AS VÁRIAS FACES DA TERCEIRIZAÇÃO
Márcio Túlio Viana ... 197

EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
Renato Rua de Almeida ... 207

REGISTRO

DISCURSO DE SAUDAÇÃO AOS DESEMBARGADORES WALTER ROBERTO PARO E MARY ANNE ACATAUASSÚ MEDRADO
Luis José de Jesus Ribeiro ... 215

SAUDAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
Sandoval Alves da Silva ... 219

SAUDAÇÃO DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL
Ophir Filgueiras Cavalcante Junior ... 223

DISCURSO DE POSSE
Walter Roberto Paro ... 227

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ... 235

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ... 236

PROVIMENTOS DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO ... 243

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 244
PROVIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 245

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

I - Adicional de Insalubridade. Neutralização ou Eliminação do Agente Agressivo. Ônus da Prova. II - Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade. Possibilidade de Cumulação. 247
Adicional de Periculosidade. Trabalho no Pátio de Manobras de Aeronaves. 252
Astreintes. Art. 461, § 5º, do CPC. 260
Avon. Venda de Cosméticos. Executiva de Vendas. Prestação de Serviços Autônomos. Vínculo de Emprego. 274
Contrato de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais. 277
I - Dano Moral Coletivo - Legitimidade do Parquet. II - Dano Moral Coletivo. Configuração. Indenização. Devida. 279
Danos Morais. Espólio. Negligência. 285
Direito Constitucional, Civil e Material do Trabalho. Acidente do Trabalho. Danos Morais. Indenização. / Valor da Indenização. 291
Direito Constitucional, Civil e Material do Trabalho. Dano Moral. Trabalho Degradante. Não Caracterização. 295
Empregado Público. Despedida sem Motivação. 300
Ente Público. Notificação Via Postal. Validade. 304
Estabilidade - Dirigente Sindical. 307
Exceção de Incompetência Territorial. Trabalhador Viajante Comercial. Inexistência de Filial. 310
Falta Grave. Justa Causa. Despedida. 312
Funcionário Público. Exercício de Atividade Privada. Validade. 314
Garantia de Emprego. Indenização. Artigo 118 da Lei nº 8.213/91. 317
Horas *In Itineres* - Flexibilização do Direito por Norma Coletiva - Invalidade - Deferimento. 320
Imposto de Renda. Incidência sobre a Indenização por Danos Morais decorrentes de Acidente de Trabalho. Impossibilidade. 324
Inalterabilidade Contratual Lesiva. Desvantagem ao Empregado. 327
Justa Causa. Mau Procedimento. Prova Testemunhal e Virtual. 329
Mandado de Segurança. Justiça do Trabalho. Dever com a Sociedade. 334
Mandado de Segurança. Ordem de Reintegração ao Emprego. Justa Causa. Perdão Tácito. Ausência de Direito Líquido e Certo do Empregador. Denegação. 338
Microempresa. Depósito Recursal - Exigibilidade. 342
Objeto da Alienação. Incidência do Artigo 141 da Lei n° 11.101. 344

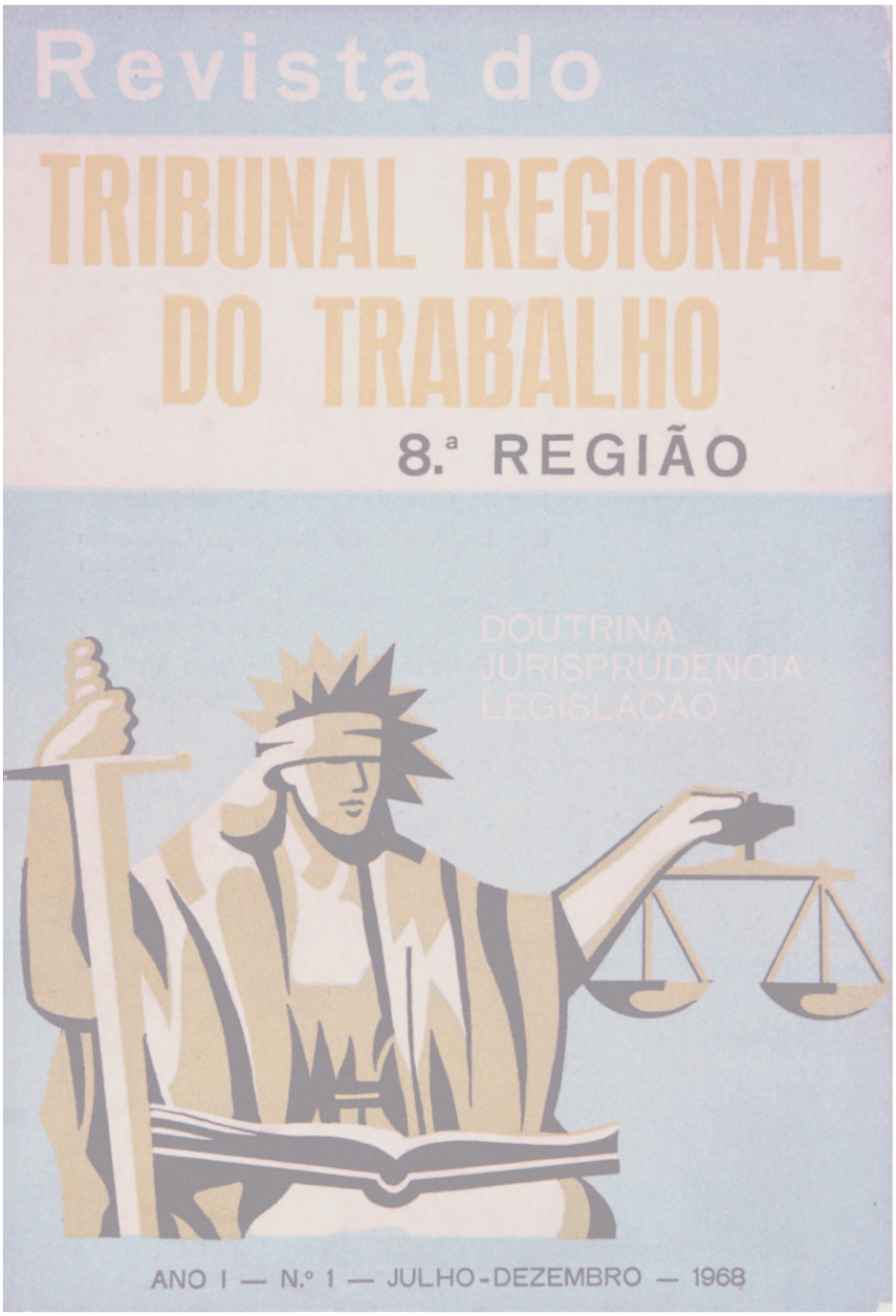
Portador de S.I.D.A.. Inexistência de Garantia de Emprego. Inocorrência de Dano Moral 353
Processo Seletivo. Treinamento para a Função dentro das Dependências da Empresa e mediante Fiscalização de Superior Hierárquico. Tempo à Disposição do Empregador. Contrato de Trabalho. 356
Relação de Emprego. Vendedor de Revistas. Verbas Rescisórias. Responsabilidade da Editora. Súmula 331/TST..... 366
Serviço Social Autônomo. Personalidade Jurídica de Direito Privado. Inaplicabilidade do Disposto no Art. 37, II da Constituição Federal Brasileira, bem como Lei nº 8.666/93. 377
Servidor Temporário. Limites da Competência Material. Regra Constitucional. 382
Terceirização. Atividade-fim da Empresa. Vínculo de Emprego com a Tomadora de Serviços. Possibilidade. 385
Vínculo de Emprego. Executiva de Vendas da Multinacional Avon Cosméticos Ltda. I - Ônus da Prova. II - Configuração. 389
Vínculo de Emprego - Ônus Probatório do Empregador. 396

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 403

NOTICIÁRIO

Processo Seletivo Interno..... 423
Visitas Técnicas..... 423
Informativo JT8..... 423
I Pesquisa Ambiental..... 424
Visita Monitorada..... 425
Ação Global..... 425
Cursos da ECAISS..... 425
TRT na Escola..... 427
Processo Verde 427
Programação da Escola Judicial do TRT da 8ª Região..... 427
Ordem do Mérito *Jus et Labor* e Medalha do Mérito Funcional 428
Justiça Verde..... 430
Aposentadoria do Desembargador Miguel Peixoto..... 430
3ª Semana do Meio Ambiente..... 430
Casas de Justiça e Cidadania..... 432
Lei cria cargos na 8ª Região e Tribunal abre Concurso..... 432
Festa Junina..... 432
TRT recebe novos Desembargadores 433
Reuniões de Análise da Estratégia..... 433
Espetáculo Lírico..... 434

Conciliação 435
Varas Itinerantes 436
Tabela de Correlação e Despacho Eletrônico a Distância 437
Dia dos Pais 438
Especialização de Seguranças 438
Prêmio Nacional de Educação Corporativa do Judiciário 439
Novas Juízas Titulares 439
Nova Sala da OAB no Fórum de Macapá 439
Justiça Solidária 2010 440
Espaço Cultural 440
Central de Mandados de Belém ministra treinamento em Tucuruí 441
Protocolo de Cooperação Técnica 441
Dia Nacional de Capacitação em Contratações Públicas Sustentáveis 441
VT de Óbidos doa bens a Escolas 442
Workshop de Comunicação 442
Central de Mandados é Referência Nacional 443
Imagem Peregrina 443
2ª Turma realiza Sessão em Santarém 443
Programa Permanente de Capacitação dos Magistrados da JT-8ª 444
Galeria de Ex-Titulares da 4ª VT de Macapá 444
Comitê Gestor do Clima Organizacional 445
Justiça Solidária - Marabá/Pa 445
Falecimento 445
I Encontro de Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região em Gestão Administrativa e Judiciária 446
Ecobags 447
TRT-8ª registra o terceiro menor congestionamento na Execução do Brasil 447
Correição Ordinária no TRT-8ª 447
Novos Dirigentes do TRT-8ª 448
5º Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho 448
X Mostra Nacional de Trabalhos e Qualidade do Poder Judiciário 450


Revista do
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
8.ª REGIÃO
DOUTRINA
JURISPRUDÊNCIA
LEGISLAÇÃO
ANO I — N.º 1 — JULHO-DEZEMBRO — 1968

DOUTRINA

O SINDICATO BRASILEIRO, HISTÓRIA, POLÊMICAS E JURISPRUDÊNCIA[1]

Vicente José Malheiros da Fonseca[2]
Lorena Teles Sirotheau da Fonseca[3]

SUMÁRIO: 1. Direito do Trabalho. Conceito e Princípios. 2. Breves considerações sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho e seus fundamentos. 3. Relações coletivas de trabalho no setor público. 4. Relações coletivas de trabalho no setor privado. 5. Emprego e Justiça Social. 6. Retrospectiva sintética do movimento sindical. 7. O papel dos sindicatos. Funções ou prerrogativas sindicais. 8. Prerrogativas dos dirigentes sindicais. 9. A polêmica sobre o art. 522, da CLT. 10. Estrutura sindical (Sindicato, Federação e Confederação). 11. Unicidade e pluralidade sindical. 12. Centrais Sindicais. Reconhecimento jurídico. 13. Origem histórica das Centrais Sindicais no Brasil. 14. Posições favoráveis e desfavoráveis às Centrais Sindicais. 15. O reconhecimento formal das Centrais Sindicais. Lei nº 11.648/2008. 16. Novo modelo sindical. 17. Negociação coletiva. 18. Dissídio Coletivo. 19. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. 20. Honorários advocatícios resultantes da sucumbência na Justiça do Trabalho. 21. Assistência e substituição processual.

---

[1] Esboço das palestras proferidas a convite do Sindicato dos Empregados em Tecnologia da Informação no Estado do Pará (SINDPD), em 03 de setembro de 2010, no Hotel Sagres (Belém-PA).

[2] Desembargador Federal do Trabalho, ex-Presidente e Decano do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região; membro do Conselho Consultivo e de Programas da Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 8ª Região (biênio 2009-2011); fundador da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA); ex-Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA-8); ex-Coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil - COLEPRECOR (1998-2000); Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade da Amazônia (UNAMA), inclusive em curso de pós-graduação.

[3] Advogada, graduada em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA, pós-graduada *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Universidade da Amazônia - UNAMA e Docente da Pós-Graduação *lato sensu* em Direito Material e Processual do Trabalho na Faculdade de Belém - FABEL.

1. DIREITO DO TRABALHO. CONCEITO E PRINCÍPIOS.

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que estuda as relações individuais e coletivas entre trabalhadores e empregadores, de modo a assegurar aos obreiros garantias mínimas estabelecidas na Constituição da República, na legislação, convenções coletivas, acordos coletivos, sentenças normativas, regulamentos de empresa e outros instrumentos, para regular direitos e deveres relativos ao exercício profissional e empresarial, bem como a atuação das entidades sindicais e a fiscalização administrativa, além de abranger, em alguns sistemas jurídicos, o âmbito do direito previdenciário e acidentário, como também os interesses do trabalho autônomo e dos servidores públicos.

Os doutrinadores clássicos abordam diversos princípios do Direito do Trabalho, como se vê das lições de *Américo Plá Rodriguez*, *Mozart Victor Russomano*, *Délio Maranhão*, *Arnaldo Süssekind*, *Amauri Mascaro Nascimento* e tantos outros, que podem ser assim sintetizados, embora não esgotem o rol sobre a matéria:

1) da proteção ou da tutela do trabalhador;
2) da primazia da realidade;
3) das garantias mínimas;
4) da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos;
5) da aplicação da norma mais favorável;
6) da prevalência da cláusula mais benéfica;
7) do *in dubio pro operario*.

Farei breves considerações apenas de três desses princípios.

Princípio da proteção: apontado como o princípio básico do Direito do Trabalho, justifica-se pela necessidade de assegurar a tutela jurídica do trabalhador, mediante a concessão de garantias mínimas (salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, jornada de trabalho, higiene e segurança do trabalho etc.), a fim de compensar a sua hipossuficiência econômica diante do poder econômico do empregador. Não pode o empregado *renunciar* ou *dispor* das garantias mínimas estabelecidas no texto constitucional, na lei e em normas coletivas, sob pena de nulidade do ato, com a automática substituição da vontade viciada do trabalhador pela vontade legal ou normativa. Trata-se de um princípio de tutela da classe operária, como um todo. Hoje, no Brasil, as *garantias mínimas* estão, fundamentalmente, previstas no art. 7º da Constituição Federal.

Princípio da primazia da realidade: pelo qual o contrato de trabalho equivale a um verdadeiro 'contrato-realidade' (conforme ensina *Mário De La Cueva*), porque independe da vontade das partes, uma vez que o seu reconhecimento decorre de ordem pública e pode resultar de ajuste expresso (por escrito ou verbal) ou até mesmo de forma tácita (implícito). Por isso, as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social geram presunção relativa (*juris tantum*), pelo que admitem prova em sentido contrário. Exemplo: sobre eventuais registros falsos lançados pelo empregador na CTPS, prevalecerá a data *real* da admissão ou do salário, desde que haja prova idônea. Trata-se de um princípio que decorre do princípio da proteção.

Princípio do in dubio pro operario: transportado do direito penal, esse princípio autoriza o intérprete ou o juiz, na aplicação do direito, a decidir em favor do trabalhador, em casos de dúvida, quando evidentemente existirem duas teses defensáveis sobre determinado tema jurídico polêmico a respeito do qual deve se pronunciar. Trata-se também de princípio que resulta do princípio da proteção. Por exemplo: se o trabalhador, submetido ao regime contratual (celetista), empregado de determinado ente público, tem, ou não, direito a movimentar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) na hipótese de mudança para o regime estatutário. Na verdade, trata-se, essencialmente, da escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador. Deve ser assinalado que esse princípio não se aplica em matéria relativa ao exame da prova, em que funciona a regra processual prevista em lei, segundo a qual o ônus da prova incumbe a quem alega.

2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS FUNDAMENTOS.

Síntese dos antecedentes históricos:

1) Escravidão: domínio do inimigo. Era aceita apela filosofia grega (Aristóteles). Os escravos tinham direito à alimentação, mas não há própria defesa. Estavam sujeitos ao tráfico, pois eram considerados meras mercadorias. A escravidão incidia principalmente sobre negros e índios. A sua abolição foi decisiva após as conquistas da Revolução Francesa. Na atualidade, no Brasil, surgem situações de prática de trabalho análogo à escravidão, na zona rural, em fazendas especialmente na Amazônica, combatidas pelo Ministério Público do Trabalho, que tem ajuizado ações de indenização por dano coletivo, apreciadas pela Justiça do Trabalho.

2) Servidão: ocorre no domínio da terra, em regime feudal. O senhor da terra considera-se também dono do servo. A liberdade do servo é relativa, pois tem alguns direitos, mas não o direito de acesso à Justiça.

3) Corporações de ofício: reunião de trabalhadores conforme a identidade de profissões. Alguns doutrinadores consideram uma forma branda de escravidão. As corporações de ofício agregam aprendizes, artesãos e mestres. Na verdade, o aprendiz e o artesão são trabalhadores que desenvolvem as suas atividades laborais em favor do mestre da corporação.

4) Assalariado. Surge, então, o operário, que presta serviço, em regime de subordinação, em benefício do capitalista. Porém, o Estado permanece praticamente alheio a esse domínio econômico, sob o pretexto de que não deve intervir na relação, para garantir a liberdade dos contratantes.

5) Revolução industrial: com o desenvolvimento da máquina, a produção manufatureira dá lugar à automação, o que provoca profundo impacto na produção artesanal e gera desempregos e conflitos. Mais adiante, apregoa-se o surgimento da "robotização" industrial.

6) Revolução econômica e jurídica: a pedra de toque é a garantia da dignidade do trabalho, entre o final do século XVIII e o século XIX. Enfim, o trabalhador começa a ganhar cidadania e crescem os movimentos em

prol da igualdade e liberdade. A relação jurídica não se limita ao binômio "capitalismo e proletariado", em seus aspectos teórico e prático, mas também alcança o universo da produção e do consumo. O Estado liberal evolui para o intervencionismo estatal, o que provoca várias crises na economia, com reflexos na ciência jurídica.

7) Igualdade jurídica x desigualdade econômica. O trabalhador é hipossuficiente e precisa de proteção jurídica para que prevaleça o princípio da isonomia (tratamento desigual para situações desiguais), no plano individual e coletivo.

8) Contribuição da Igreja: dentre outras, destaca-se Encíclica *Rerum Novarum*.

9) Universalização da legislação de proteção ao trabalho: para além do fenômeno da constitucionalização social, no âmbito de cada país, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), graças ao Tratado de Versailles (1919).

Síntese da evolução do Direito do Trabalho, inclusive no Brasil:

1) Fatos sociais e econômicos, acima destacados.

2) Greves são deflagradas em vários países europeus.

3) Reivindicações de direitos trabalhistas, especialmente quanto ao salário e a jornada de trabalho, na Europa.

4) Intervencionismo estatal, inclusive no Brasil, na era Vargas.

5) Projetos de Código do Trabalho.

6) Código Civil (1916).

7) Lei Eloy Chaves (1923), que assegura a estabilidade decenal, embora legislação de natureza previdenciária.

8) Anos 1930/1940, no Governo de Getúlio Vargas, com a edição de diversas leis de proteção ao trabalho.

9) Criação do Ministério do Trabalho (1930).

10) Instituição da Justiça do Trabalho (previsão na Constituição Federal de 1934 e no Decreto-Lei nº 1.237/1939).

11) Constituição Federal de 1937: proibição do direito de greve.

12) Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943).

13) Constituição Federal de 1946: Justiça do Trabalho integra o Poder Judiciário da União.

14) Constituição Federal de 1967/1969: mantidos os direitos trabalhistas.

15) Constituição Federal de 1988 e Emenda Constitucional nº 45/2004: amplia os direitos trabalhistas e a competência da Justiça do Trabalho.

Síntese dos **fundamentos** do Direito do Trabalho:

1) Valorização do trabalho humano

- Direito Romano (pilares da ciência jurídica).
- Grécia (filosofia).
- Religião: Cristianismo.
- Trabalho deixa de ser simples mercadoria.
- Atividade racional.
- Ética do trabalho.
- Artesanato/Terra/Indústria/Comércio/Serviços em geral

2) Individualismo e Liberalismo
- Liberdade teórica.
- Liberdade de contratar?
- Aparecimento do Direito do Trabalho, como ciência.
- Novo Direito, mais humano.
- Coalização de trabalhadores (associação e sindicato).

3) Doutrinas Sociais e Direito do Trabalho
- Socialismo utópico: reforma social. Burguesia.
- Materialismo histórico (Manifesto Comunista, Marx).
- Intervencionismo estatal.
- Doutrina Social da Igreja Católica.

Na Wikipédia, na Internet, encontra-se o seguinte registro sobre o Sindicato:

> Sindicato é uma agremiação fundada para a defesa comum dos interesses de seus aderentes.
>
> O termo "sindicato" deriva do latim *syndicus*, proveniente por sua vez do grego *sundikós*, que designava um advogado, bem como o funcionário que costumava auxiliar nos julgamentos. Na Lei Le Chapellier, de julho de 1791, o nome síndico era utilizado com o objetivo de se referir a pessoas que participavam de organizações até então consideradas clandestinas.
>
> Os tipos mais comuns de sindicatos são os representantes de categorias profissionais, conhecidos como sindicatos laborais ou de trabalhadores, e de classes econômicas, conhecidos como sindicatos patronais ou empresariais.
>
> História
>
> O sindicalismo tem origem nas corporações de ofício na Europa medieval. No século XVIII, durante a revolução industrial na Inglaterra, os trabalhadores, oriundos das indústrias têxteis, doentes e desempregados, juntavam-se nas sociedades de socorro mútuos.
>
> Durante a revolução francesa surgiram idéias liberais, que estimulavam a aprovação de leis proibitivas à atividade sindical, a exemplo da Lei Chapelier que, em nome da liberdade dos Direitos do Homem, considerou ilegais as associações de trabalhadores e patrões. As organizações sindicais, contudo, reergueram-se clandestinamente no século XIX. No Reino Unido, em 1871, e na França, em 1884, foi reconhecida a legalidade dos sindicatos e associações. Com a Segunda Guerra Mundial, as idéias comunistas e socialistas predominaram nos movimentos sindicais espanhóis e italianos.
>
> Nos Estados Unidos, o sindicalismo nasceu por volta de 1827 e, em 1886, foi constituída a Federação Americana do Trabalho (AFL), contrária à reforma ou mudança da sociedade. Defendia o sindicalismo de resultados e não se vinculava a correntes doutrinárias e políticas.
>
> Papel político dos sindicatos

> No plano político, os sindicatos detêm uma força considerável: na Alemanha, Reino Unido, Áustria e nações escandinavas, a vinculação com os partidos políticos socialistas e trabalhistas confere aos sindicatos forte referência na formulação de diretrizes e na execução de política econômica. Os dirigentes sindicais são eleitos para cargos legislativos, e o principal instrumento de política sindical é a negociação coletiva.
>
> Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Sindicato

3. RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

1) A Administração Pública e o Direito Coletivo do Trabalho

No âmbito das relações trabalhistas entre o Estado e o servidor, é muito mais acentuado o fenômeno jurídico da prevalência do interesse público sobre os individuais e coletivos, conforme, aliás, previsto no art. 8º, da CLT.

No passado, era vedada a sindicalização do servidor ou empregado do Estado.

Atualmente, o servidor público ou empregado do Estado pode sindicalizar-se, mas a categoria não pode celebrar negociação coletiva; menos porque, no caso, inexiste sindicato patronal, e sim porque os seus direitos trabalhistas, inclusive reajustes salariais, somente podem resultar de lei aprovada no âmbito do Legislativo.

2) A Liberdade Sindical

É reconhecida a liberdade sindical no setor público, em que pese essa prerrogativa ter sido negada anteriormente, pois se considerava que o sindicato exercia funções delegadas do poder público, haja vista o poder de arrecadar contribuições dos membros da categoria, associados ou não, como o chamado "imposto sindical".

Conforme Süssekind, a liberdade sindical manifesta-se sob diversos aspectos:

a) liberdade sindical coletiva: direitos dos grupos

b) liberdade sindical individual: filiar-se ou desligar-se

c) autonomia sindical: organização interna, funcionamento, federações e confederações

No Brasil, não há liberdade sindical plena, uma vez que a Constituição Federal adota o regime da unicidade, ao vedar a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que, embora definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, da CF).

3) Liberdade Sindical no Setor Público

Existem três sistemas de liberdade sindical:

a) os países que adotam idêntico sistema sindical tanto para o servidor público, sob regime administrativo ou estatutário, como para o empregado privado, sob regime contratual;

b) aqueles que admitem a sindicalização do servidor público, embora com restrições;

c) onde é vedada a sindicalização de servidor público submetido a regime administrativo ou estatutário, como é o caso de militares e policiais, no Brasil.

O Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 87 da OIT porque aqui a liberdade sindical é limitada.

A propósito, a Convenção nº 98 da OIT, que trata de medidas contra atos anti-sindicais, não se aplica aos servidores estatutários. Não obstante, a Convenção nº 151 da OIT prevê medidas contra atos anti-sindicais praticados em prejuízo de servidor público estatutário.

No Brasil, a liberdade sindical, no setor público, passou por vários estágios, desde a proibição absoluta, depois atenuada, até chegar ao seu reconhecimento genérico, salvo quanto aos militares e policiais (arts. 5º, XVII; 8º, III; 37, VI; e 142, § 3º, IV, da Constituição Federal).

Os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista podem sindicalizar-se, conforme se infere do art. 173, § 1º, II, da Carta Magna.

4) Categoria na Administração Pública

Na atividade privada, existem as categorias profissional, econômica e diferenciada (art. 511, § 3º, da CLT).

No setor público, seria mais adequado reconhecer a "categoria funcional", o que pode contrastar com a idéia de unicidade sindical prevista no texto constitucional (art. 8º, II, da CF).

5) Unicidade Sindical no Setor Público

A matéria depende da interpretação dada às normas dispostas nos arts. 37, VI; 39, § 3º; e 8º, III, da Constituição da República.

A doutrina se divide quanto ao tema.

Segundo Octávio Bueno Magano, Antônio Álvares da Silva e Arion Sayão Romita, a unicidade sindical aplica-se apenas ao setor privado. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi ratificado pelo Decreto nº 591/1992.

Por outro lado, Maria Sylvia Zanella di Pietro, Arnaldo Süssekind e José Cláudio Monteiro de Brito Filho sustentam que a unicidade também se aplica ao setor público. No mesmo sentido a jurisprudência do STF.

6) Negociação Coletiva de Trabalho na Administração Pública

O tema é polêmico, especialmente em face do que dispõe o art. 7º, XXVI, VI e XIII, da Lei Fundamental.

No setor público, a negociação coletiva abrangeria as funções de caráter normativo, compositivo, político, econômico e social, portanto muito além de seu papel específico.

O art. 39, § 3º, da Constituição Federal, ao dispor sobre direitos do servidor público, não se reporta ao art. 7º, XXVI, que trata do reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho.

De fato, a criação de cargos, empregos e funções públicas, bem como a remuneração do servidor público é matéria sujeita à reserva legal. Do mesmo modo, o reajuste remuneratório.

Por outro lado, os gastos com pessoal ativo e inativo e o orçamento são disciplinados pelo art. 169 da Constituição da República e pela Lei Complementar

nº 101/2000, que estabelecem limites e critérios a serem observados, em face dos princípios da supremacia do interesse público e da continuidade do serviço público.

Conforme ensina Arion Sayão Romita, "negociação" não se confunde com "convenção coletiva". Assim, é possível a negociação dos interesses de servidores públicos em outros temas não remuneratórios.

Portanto, a pretensões dos servidores devem ser tratadas, conforme o caso, no Parlamento nacional, estadual ou municipal, mediante edição de lei própria.

A negociação coletiva dos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, e demais empresas sob controle direto ou indireto da União, deve observar as diretrizes estabelecidas no Decreto nº 908, de 31.08.1993.

Todavia, a Orientação Jurisprudencial nº 2 da SDC do C. TST estabelece:

ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE (INSERIDA EM 27.03.1998)

É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT.

7) Dissídio Coletivo de servidores públicos

A tese que prevalece sobre o tema está delineada na Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC do C. TST:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA (INSERIDA EM 27.03.1998)

Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

Persiste a polêmica sobre a competência da Justiça do Trabalho para declarar a abusividade, ou não, de greve de servidor público, à luz do art. 114, da CF, e da Súmula nº 189/TST).

8) Financiamento do Sistema Sindical no Setor Público

O financiamento do sistema sindical no setor público resulta das seguintes fontes:

a) *contribuição sindical* (art. 578 e segs., da CLT);

b) *contribuição confederativa* (art. 8º, IV, da CF);

c) *contribuição assistencial* (art. 513, da CLT);

d) *mensalidade do sócio* (associativa) (art. 548, *b*, da CLT).

As contribuições, entretanto, devem se alinhar ao Precedente Normativo nº 119 da SDC do C. TST, mais adiante transcrita.

Os servidores estatutários não estão sujeitos à contribuição sindical e à contribuição assistencial (art. 7º, *c*, da CLT).

A Lei nº 8.112/1990 prevê mensalidades e contribuições fixadas em assembleia geral da categoria (art. 240, *c*). O desconto na remuneração ou nos proventos deve atender ao disposto no art. 45 da Lei nº 8.112/1990. E a contribuição confederativa é devida apenas pelos associados.

9) Estabilidade Sindical

O dirigente sindical, no setor público, goza de estabilidade provisória, nos moldes do art. 8º, VIII, da Constituição da República.

É aplicável, a regra do art. 543, § 3º (e demais parágrafos), da CLT.

Do mesmo modo, a regra do art. 522, da CLT.

É irrelevante a invocação do art. 7º, *c*, da CLT, porque o servidor público, sujeito a regime estatutário, goza, em geral, de estabilidade (Súmula 21/STF).

O servidor que exerce cargo em comissão ou de confiança é demissível *ad nutum*, em face da natureza do cargo ocupado.

10) Direito de greve

Por conceito, a greve pressupõe a paralisação coletiva e, como tal, é um instrumento de pressão, portanto de natureza reivindicatória.

Para além de sua natureza jurídica, a greve constitui um "fato social", além de histórico, que reflete a autonomia privada coletiva, um direito subjetivo de autotutela dos trabalhadores.

É possível adotar, por aplicação analógica, preceitos da legislação que trata da greve nas atividades essenciais (Lei nº 7.783/1989, arts. 10 a 13).

Em geral, no setor público, a greve resulta de inconformismo dos servidores quanto à remuneração, redução do quadro funcional e ausência de consulta à base ou negociação coletiva.

No direito comparado, a greve no âmbito dos servidores públicos adota sistemas diversos: reconhecimento expresso; os mesmos direitos do setor privado; sem regulamentação (reconhecimento tácito) ou proibição tácita. Há casos em que a matéria é ainda muito controvertida, como ocorre no Brasil.

Aqui, o art. 37, VII, da Constituição da República, dispõe que "o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica" (redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

O Supremo Tribunal Federal decidiu pela aplicação subsidiária da Lei nº 7.783/1989.

Aos policiais e militares é vedado o direito de greve (art. 142, § 3º, IV, da CF).

Segundo as lições de José Afonso da Silva, a eficácia das normas constitucionais é "limitada" ou "contida". Assim, o direito de greve dos servidores públicos seria limitada, à falta de regulamentação legal, uma vez que o preceito constitucional não seria auto-aplicável. Para outros, esse direito teria eficácia contida (direta e imediata), com restrições na lei ordinária.

Antes da decisão do STF, manifestei a possibilidade de aplicação analógica das normas que cuidam das atividades essenciais (Lei nº 7.783/1989) aos servidores públicos, conforme artigo publicado no livro "*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*". São Paulo: LTr, 1993.

11) A Greve do Empregado Público (celetista)

Como se infere do art. 9º, da Constituição Federal, a greve constitui instrumento de "pressão social", inclusive no âmbito do setor público, onde não cabe a "negociação coletiva".

Diferente é a situação dos empregados nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, onde é possível a realização de greve e negociação coletiva (art. 173/CF e Lei nº 7.783/1989),

12) Remuneração no Período de Afastamento

Em regra, não há pagamento de salário, à falta da contraprestação laboral.

Contudo, o pagamento dos dias parados depende de acordo entre os interessados.

No caso dos servidores públicos, como não há possibilidade de "negociação coletiva", o pagamento dos dias parados resulta, em geral, de solução política.

4. RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO.

1) *Relações Individuais e Coletivas de Trabalho*:

As relações coletivas de trabalho no setor privado espelham o princípio da autonomia privada.

No âmbito da autonomia privada coletiva, destacam-se os sujeitos e seus interesses.

São sujeitos coletivos: as categorias (representadas pelos sindicatos); as federações; as confederações; as centrais sindicais; delegacias sindicais; as comissões de representantes na empresa e a representação eleita pelos obreiros na empresa. Na greve, ocorre simples e episódica coalizão dos trabalhadores, restrita àquele evento.

2) *Denominação*:

As principais denominações da disciplina são:

a) Direito Coletivo do Trabalho (objetivista);

b) Direito Sindical (subjetivista); ou

c) Direito Social (mista).

3) *Definição e Conteúdo*:

O Direito Coletivo do Trabalho é o ramo do Direito do Trabalho que estuda as atividades das organizações sindicais e demais sujeitos envolvidos em conflitos coletivos, inclusive a greve, e suas formas de solução autônoma ou heterônoma.

Os principais elementos do Direito Coletivo do Trabalho são o sindicato, a greve, a negociação coletiva e os meios de solução do conflito.

O conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho abrange o estudo dos seus princípios, suas normas e os institutos das relações coletivas de trabalho.

4) *Funções do Direito Coletivo do Trabalho*: gerais (Direito do Trabalho) e específicas (Direito Coletivo do Trabalho)

As funções gerais do Direito Coletivo do Trabalho têm por finalidade a melhoria das condições de trabalho, além da modernização e progressão, do ponto de vista econômico e social.

Constituem funções específicas do Direito Coletivo do Trabalho:

a) criação de normas (mais importante para o direito: negociação coletiva);

b) compositiva (pacificação dos conflitos): autocomposição;

c) sociopolítica (instrumento de democratização de poder na sociedade);

d) econômica (peculiaridades regionais e setoriais).

5) *Aspectos Históricos do Direito Coletivo do Trabalho (evolução)*:

Façamos um breve quadro da evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho:

Na origem, conforme *Segadas Vianna*, os colégios romanos; as corporações de ofício; o feudalismo; o capitalismo; as revoluções (França e EE.UU); e a revolução industrial.

Surge, então, a luta de classes: burguesia e proletariado.

Destacam-se três fases nessa evolução histórica:

a) a fase de proibição (Idades Média e Moderna; liberalismo; Código de Napoleão);

b) a fase de tolerância (sindicatos: entes de fato, sem reconhecimento legal);

c) a fase de reconhecimento (leis e Constituições de Inglaterra, França, EE.UU, México, Alemanha etc.).

No Brasil, aparecem as ligas operárias, com papel meramente assistencial, segundo algumas opiniões. Na era do Presidente Getúlio Vargas, o direito coletivo de trabalho começa se desenvolver. É editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. E as Constituições Brasileiras dispõem sobre os direitos sociais e trabalhistas, como a atual Carta Magna (arts. 8º ao 11), que estabelecem normas sobre:

- direito de organização sindical e liberdade sindical;
- sistema confederativo (sindicato, federação e confederação);
- unidade sindical (base territorial);
- menor base: município;
- livre administração sindical (vedada interferência do Estado);
- contribuição confederativa fixada em assembleia;
- liberdade de filiação e desfiliação;
- unificação do modelo sindical urbano, rural e colônias de pescadores;
- possibilidade de participação dos aposentados;
- garantias do exercício da atividade sindical.

6) *Princípios do Direito Coletivo*:

6.1. - ***Princípios Assecuratórios da Existência do Ser Coletivo***:

Princípio da *Liberdade Sindical* (ponto de partida do Direito Coletivo do Trabalho) - "Declaração de Filadélfia", cujo resumo é o respeito à *dignidade humana*. Reconhecido em diversos diplomas internacionais.

Esse princípio pode ser desdobrado nos seguintes parâmetros, segundo *Süssekind*:

a) liberdade sindical coletiva: direitos dos grupos;

b) liberdade sindical individual: filiar-se ou desligar-se;

c) autonomia sindical: organização interna, funcionamento, federações e confederações.

No Brasil, não há liberdade sindical plena (unicidade - art. 8º, II, CF).

No setor público, como vimos:

a) há países que adotam igualdade de tratamento (setores privado e público);

b) outros países negam a liberdade sindical a certas categorias de estatutários e empregados públicos ou são impostas restrições (policiais e militares);

c) e, ainda, há países que não reconhecem o direito de sindicalização.

Princípio da *Autonomia Sindical*, que compreende:

- a *liberdade* sindical: criação sindical, filiação e desfiliação; e

- a *autonomia* sindical: autonomia político-administrativa da entidade (autogestão do sindicato, sem interferência estatal, inclusive para negociação coletiva).

6.2. - ***Princípios Regentes das Relações entre os Seres Coletivos***:

Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva (8º, III e VI, da CF);

Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos (isonomia);

Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação (boa-fé, democracia);

Princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas (criatividade e adequação). Este princípio compreende:

Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva (7º, XXVI, da CF); e

Princípio da Adequação Setorial Negociada (limite da autonomia da vontade privada dos entes coletivos de trabalho; possibilidades e limites jurídicos da negociação; limites entre o privado, o coletivo e o público). A matéria depende do exame de casos concretos.

É importante acentuar que a norma negociada prevalece sobre a norma estatal em duas (2) hipóteses:

a) quando mais benéfica (teoria da acumulação *versus* teoria do conglobamento);

b) quando atingir normas trabalhistas de indisponibilidade relativa (exemplos: normas sobre jornada de trabalho e sobre a irredutibilidade salarial).

7) Organização Sindical Brasileira:

O sindicato é um grupo social (associação), com atribuições de representação e de reivindicação.

São seus órgãos: assembleia geral, conselho fiscal e diretoria (art. 522/CLT).

Os tipos clássicos de sindicatos, em nosso país, representam as categorias profissional, econômica e diferenciada (art. 511, §§ 2º e 3º, da CLT).

O sindicato tem *natureza jurídica* de pessoa jurídica de direito privado (associação). Historicamente, o sindicato brasileiro foi considerado entidade de direito público; de direito social; ou de direito privado com funções delegadas.

As Federações são entidades que reúnem mais de 5 Sindicatos (art. 534 e §§/CLT). A sua existência depende de reconhecimento pelo Ministério

do Trabalho (art. 537, *caput* e § 2º/CLT). Seus órgãos: Diretoria, Conselho de Representantes e Conselho Fiscal (art. 538 e §§/CLT).

As Confederações nascem da reunião de, pelo menos, 3 Federações (art. 535/CLT). A sua existência decorre de reconhecimento pelo Presidente da República (art. 537, § 3º/CLT). Seus órgãos: Diretoria, Conselho de Representantes e Conselho Fiscal (art. 538 e §§/CLT).

A situação das Centrais Sindicais (entidades sindicais de cúpula) é especial e polêmica. São organizações intercategorias, numa linha horizontal, abrangentes de diversas categorias. Portanto, acima das categorias profissionais e econômicas. Não havia regulamentação legal antes da Lei nº 11.648, de 31.03.2008, para os fins que especifica. Porém, citam-se as seguintes normas, que aludem às centrais sindicais: Leis nºs. 7.998/1990 (art. 18, § 3º: Conselho Deliberativo do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador); 8.036/1990 (art. 3º, § 3º: Conselho Curador do FGTS); 8.212/1991 (art. 65, II: indicação de membro do Conselho Gestor do Cadastro Nacional do Trabalhador); 8.212/1991 (art. 6º, § 4º: Conselho Nacional da Seguridade Social - CNSS); e 8.213/1991 (art. 3º, § 4º: Conselho Nacional da Previdência Social - CNPS). Exemplos: Central Única dos Trabalhadores (CUT); Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT); Força Sindical etc.

8) *Categorias*:

A categoria constitui o vínculo que agrupa as atividades ou profissões.

No Brasil, a estrutura do sindicato é organizada por categoria e por profissão.

O sindicato profissional ou econômico *representa* a categoria (art. 513, *c*, CLT).

Existem ainda os sindicatos que representam os profissionais autônomos e liberais.

A matéria é prevista nos arts. 511 e seguintes, da CLT.

O enquadramento sindical, no âmbito profissional, depende da atividade econômica (empresarial). Mas é o caráter da função exercida (profissão) que justifica o enquadramento da entidade sindical.

9) *Entidades Sindicais*:

No passado, a existência e o funcionamento do sindicato dependiam de registro, com a concessão da carta de reconhecimento sindical (arts. 511, 518 e 520, da CLT). Atualmente, independe da carta estatal, consoante a norma do art. 8º, I, da Constituição da República.

Houve certa polêmica a respeito do órgão competente para registro: Cartório de Título e Documentos e/ou Ministério do Trabalho. Foram editadas as Portarias nºs 343 e 376, de 2000, que tratam da documentação exigida para a fundação do sindicato; a impugnação de interessados. Se houver conflito, resolve-se por acordo ou mediante ação judicial. Existe um Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, para efeito de verificação dos preceitos constitucionais.

A Súmula nº 677 do STF estabelece que o registro cadastral no Ministério do Trabalho serve para preservar o princípio da unicidade sindical, até edição de lei sobre a matéria.

O C. TST cancelou a Orientação Jurisprudencial nº 4 da SDC, segundo a qual a disputa intersindical pela representatividade de certa categoria não estaria no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho, à vista do art. 114, III, da Constituição Federal, segundo o qual compete ao Judiciário Trabalhista o julgamento das "ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores".

Por isso, a OJ nº 15 da SDC/TST afirma que "a comprovação da legitimidade '*ad processum*' da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988".

10) *Atividades e Prerrogativas*:

Compete ao sindicato representar a categoria, judicial e extrajudicialmente (*defesa*): arts. 5º, XXI, e 8º III, da CF; art. 513, *a*, da CLT; art. 25 da Lei 8.036/1990 (FGTS); art. 872, parágrafo único, da CLT (ação de cumprimento).

O C. TST cancelou a Súmula nº 310, que restringia a substituição processual pelo Sindicato; e também a Súmula nº 359, que não reconhecia legitimidade à Federação para "ajuizar a ação de cumprimento prevista no art. 872, parágrafo único, da CLT, na qualidade de substituto processual da categoria profissional inorganizada".

As entidades sindicais ainda têm outras atribuições, como a de prestar assistência, vulgarmente chamada de "homologação", nas rescisões contratuais (art. 477/CLT). Cabem-lhe também dar assistência judiciária gratuita aos trabalhadores sindicalizados ou não (Lei 5.584/1970); e prestar serviços médicos e odontológicos, além de proporcionar os benefícios de colônias de férias, cooperativas, agências de colocação e creches (art. 592/CLT).

Incumbe, às entidade sindicais, o papel de celebrar convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho: arts. 7º, XXVI, e 8º, VI, da CF; art. 611, § 2º, da CLT (federações e confederações). Trata-se da importante função *negocial* do sindicato.

Os representantes sindicais são eleitos ou designados para atuarem em nome da categoria ou profissão (arts. 515, *b*; 524, § 1º, da CLT; art. 8º, VII, da CF).

Em geral, o mandato é 3 anos (ou mais, conforme o estatuto sindical).

O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais (art. 8º, VII, da CF).

Os requisitos para eleição e *quorum* da assembleia estão previstos nos arts. 529 a 531, da CLT. Todavia, o estatuto sindical pode dispor também sobre a matéria. As restrições constam do art. 530, da CLT. E a posse é prevista no art. 532, § 4º, do estatuto consolidado.

É dever do sindicato colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, para estudo e solução de problemas da categoria

Podem as entidades sindicais impor contribuições a todos os integrantes das categorias ou profissões representadas (ou apenas aos associados).

Eis os tipos de contribuições mais praticadas:

a) contribuição sindical (art. 8º, IV, CF; arts. 548 e 578 e segs., CLT);

b) contribuição confederativa (art. 8º, IV, CF);

c) contribuição assistencial (art. 513, *e*, CLT);

d) contribuição dos associados, cf. estatuto sindical (art. 548, *b*, CLT).

11) *Conflitos Coletivos do Trabalho*:

O conflito coletivo de trabalho deve ser conceituado como a controvérsia de interesses, em virtude de pretensões resistidas, no plano coletivo ou de grupos.

É possível classificar os conflitos coletivos de trabalho sob dois primas:

a) os conflitos de natureza econômica (solucionados mediante ação constitutiva, para a criação de normas coletivas); e

b) os conflitos de natureza jurídica (resolvidos mediante ação declaratória, para a interpretação de normas coletivas).

12) *Formas de Solução*:

São formas de solução dos conflitos:

a) a autodefesa: greve e *lock-out*;

b) a autocomposição: negociação coletiva (convenções e acordos coletivos). A autocomposição pode ser realizada com mediação ou sem mediação de um terceiro (público ou privado; monocrático ou colegiado).

c) a heterocomposição: arbitragem (privada ou pública) e jurisdição estatal. A *arbitragem* pode ser: unipessoal ou colegiada; privada ou pública; facultativa ou obrigatória.

No Brasil, a arbitragem não é obrigatória, porém facultativa (art. 114, § 1º, CF).

Nos dissídios individuais, é polêmica a possibilidade do uso da arbitragem, inclusive à luz da Lei nº 9.307/1996, que se restringe aos direitos patrimoniais disponíveis. Prevalece o entendimento de sua inaplicabilidade ao Direito do Trabalho, no plano individual, mas apenas no âmbito coletivo, conforme prevê a Constituição da República (art. 114, § 1º e 2º, da CF).

Sobre as Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958/2000), reporto-me ao artigo que consta no meu livro "*Em Defesa da Justiça e Outros Estudos*". São Paulo: LTr, 2001.

A *mediação* pode ser: unipessoal ou colegiada; privada ou pública; facultativa ou obrigatória. A lei prevê expressa atribuição à Superintendência Regional do Trabalho (art. 616, § 1º, CLT) para a mediação dos conflitos coletivos, no âmbito administrativo. O Decreto nº 1.572/1995 trata das regras básicas sobre mediação na negociação coletiva.

A *jurisdição* é função estatal (art. 114, § 2º, CF).

Oportuno tecer breves considerações sobre a diferença entre dissídio individual e coletivo. Nos dissídios individuais, os sujeitos são determinados e os interesses, concretos; enquanto que nos dissídios coletivos, os sujeitos são indeterminados e os interesses, abstratos.

Entendo que permanece o Poder Normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, CF).

É conhecida a polêmica entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira a respeito do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

O sistema merece algumas críticas e carece de aperfeiçoamentos.

É no âmbito do poder normativo que se aplica, com clareza, o princípio da equidade, que tanto caracteriza a Justiça do Trabalho (arts. 8º e 766, CLT).

A eventual abolição do Poder Normativo da Justiça do Trabalho depende do fortalecimento sindical (sobretudo de suas lideranças) e de melhoria das condições de trabalho.

O trabalhador somente estará protegido quanto houver salário justo; garantia de emprego; empresa democrática; participação nos lucros e na gestão.

Conforme já adiantamos, os dissídios coletivos podem ser:

a) de natureza jurídica (interpretação): ação declaratória;

b) de natureza econômica (criação de normas coletivas): ação constitutiva.

13) *Negociação coletiva*:

O conceito de negociação coletiva abrange o poder normativo autônomo (concepção pluralista, pois o Estado não exerce monopólio de criação de normas jurídicas).

Nesse âmbito, as relações jurídicas situam-se numa esfera para além do binômio empregado-empregador, pois alcançam os interesses intersindicais; ou todos esses.

Trata-se, portanto, de relação de natureza complexa, pois envolve aspectos políticos, sociais, econômicos e outros.

Historicamente, o processo de fixação de regras e solução de conflitos liga-se ao axioma: "*No princípio foi a lei do patrão; hoje é a lei do Estado; no futuro será a lei das partes*", conforme dizia *Georges Scelle*.

Há diversos princípios que informam a Negociação Coletiva, tais como:

a) Princípio da inescusabilidade negocial (arts. 114, § 2º/CF; e 616 e § 4º/CLT);

b) Princípio da Contradição e da Cooperação (trabalho *versus* capital);

c) Princípio da Preservação do Bem-Estar Social (paz social);

d) Princípio da Preservação dos Interesses Comuns (perdas recíprocas);

e) Princípio da Boa-Fé (direito de informação, confiança mútua e transparência);

f) Princípio da razoabilidade.

São Funções da Negociação Coletiva:

- Jurídicas:

a) normativa: aplicáveis aos contratos individuais; e

b) obrigacional: aplicáveis entre os sujeitos participantes (comissões de fábrica ou de negociação; contribuição para custeio sindical etc.); e

c) compositiva: alternativa para evitar a atuação jurisdicional.

- Não jurídicas:

a) política: pacificação do conflito (estabilidade nas relações sociais);

b) econômica: meio de distribuição de riquezas (melhorias sociais);

c) social: participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial; e

d) ordenadora: forma de redução do arbítrio empresarial.

A Negociação Coletiva e os Modelos Jurídicos:

a) modelo legislado (heterotutela);

b) modelo negociado (autotutela); e

c) dirigismo estatal e autonomia da vontade (modelo misto).

O ideal é o equilíbrio, sobretudo em face da "flexibilização" e da "globalização".

Etapas da Negociação Coletiva:

a) prerrogativa no nível do sindicato; na sua falta, federações ou confederações (categorias inorganizadas em sindicatos): art. 611, § 2º/CLT;

b) *quorum*: art. 612/CLT;

c) exaurimento de negociação, para efeito de ajuizamento do Dissídio Coletivo: art. 114, §§ 1º e 2º/CF; art. 616 e parágrafos/CLT;

d) requisitos: art. 613/CLT;

e) depósito: registro e arquivo (Ministério do Trabalho) - art. 614/CLT;

f) prazo: até 2 anos (art. 614, § 3º/CLT);

g) prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial (615/CLT); e

h) acordo coletivo (restrito ao âmbito das empresas): art. 617 e §§/CLT.

14) *Instrumentos Normativos Negociados*:

Os dois instrumentos normativos negociados, segundo a legislação brasileira, são:

a) a Convenção Coletiva (art. 611, *caput*/CLT): abrangência na categoria patronal; e

b) o Acordo Coletivo (art. 611, § 1º/CLT): abrangência na(s) empresa(s), apenas.

Quanto à natureza jurídica (da convenção coletiva, em especial), há diversas teorias, a saber:

a) Teorias civilistas: mandato; gestão de negócios; estipulação em favor de terceiro; personalidade moral fictícia; contrato inominado.

b) Teorias de transição: pacto da solidariedade necessária; representação legal; uso ou costume industrial.

c) Teorias jurídico-sociais: atos-regra, atos-condição e atos subjetivos (*Duguit*); instituição (*Hauriou*); negócio de direito privado (*Huecki-Nipperdey*).

Modernamente, a convenção coletiva tem sido considerada como um *ato jurídico normativo*.

Quanto ao seu Conteúdo e Efeitos:

a) requisitos legais: art. 613/CLT;

b) convenção: atinge toda a categoria;

c) acordo: atinge somente empregados da(s) empresa(s) acordante(s);

d) efeitos: caráter normativo, pois aderem aos contratos individuais no âmbito da representação.

Os instrumentos normativos contêm algumas espécies de cláusulas:

a) de conteúdo *obrigacional*: que abrangem os sindicatos acordantes;

b) de conteúdo *normativo*: traço que a diferencia do contrato civil.

São cláusulas típicas, as que tratam dos deveres de paz e de influência, atingindo os representados.

E são cláusulas atípicas, as que dispõem sobre mecanismos de administração e operacionalização do ajuste.

Quanto à Incorporação das Cláusulas Típicas ao Contrato de Trabalho, podemos destacar três 3 teorias principais:

a) a primeira sustenta que cessam os efeitos da norma coletiva com o término de vigência da convenção, se não renovada;

b) a segunda defende que permanecem os efeitos da norma coletiva, no término de vigência, ainda que não renovada; e

c) a terceira diz que as cláusulas *normativas* se incorporam e cláusulas *obrigacionais* cessam, com apoio nos princípios do direito adquirido e na norma do art. 468, da CLT.

Não obstante, a jurisprudência adota os seguintes entendimentos:

Súmula nº 51, do C. TST:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Súmula nº 277, do C. TST:

SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Orientação Jurisprudencial nº 41, da SDI-1 do C. TST:

ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (inserida em 25.11.1996)

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

O processo de extensão da convenção coletiva, do acordo coletivo ou da sentença normativa obedece as regras dos arts. 611, 613, III, 868 e segs., da CLT.

Sobre o tema, observe o que dispõe a jurisprudência do C. TST:

Súmula nº 374:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Orientação Jurisprudencial nº 2 da SDC:

ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE (INSERIDA EM 27.03.1998)

É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT.

Forma e a Duração dos Instrumentos Normativos Negociados:

- *quorum*/assembleia: art. 612/CLT. Sobre o tema: Orientações Jurisprudenciais nºs. 8, 22, 23, 28, 29, 32, 35, da SDC do C.TST.

- forma escrita, depósito: art. 614/CLT;

- prazo: até 2 anos (art. 614, § 3º/CLT);

- prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial.

Discute-se sobre o limite da multa (cláusula penal) imposta em norma coletiva, cujo valor, ainda que estabelecido em forma de "diária", não poderia ser superior à obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do art. 412 do Código Civil de 2002 (art. 920 do Código Civil de 1916), consoante a Orientação Jurisprudencial nº 54 da SDI-1, do C. TST.

Esse entendimento conflita com o sistema francês das *astreintes*, consagrado em vários outros dispositivos da própria CLT.

No Brasil, não há disciplina legal sobre o Contrato Coletivo de Trabalho. Entretanto, existem leis esparsas sobre o instituto: Lei nº 8.542/1992 (art. 1º); e Lei nº 8.630/1993 (art. 18), além da CLT. Trata-se de um ajuste de nível inter-setorial e nacional para fixar princípios mais amplos que deverão ser observados pelas entidades sindicais. É polêmico se seria salutar, no Brasil, apesar da atuação das Centrais Sindicais.

15) *Greve*:

15.1.- ***Introdução***:

A origem histórica da palavra greve resulta do vocábulo francês "*grève*", que significa praia ou areal. Todavia, a expressão, no âmbito do Direito do Trabalho, advém da reunião de operários na Praça do Hôtel de Ville, em Paris, quando desempregados ou para discutirem fatos relativos à suspensão do trabalho. Com a enchente do Rio Sena, a Praça ficava cheia de "detritos" (no baixo francês: "*gravé*"). Daí, a expressão *Place de la gravé*; e, depois, *de la grève*.

A greve se realiza pela paralisação coletiva dos trabalhadores. É, portanto, um meio de pressão, utilizado no conflito coletivo entre o trabalho e o capital.

Trata-se de um fato social, econômico e histórico.

A greve sofreu evoluções ao longo do tempo. Já foi considerada ilícito penal (delito) e ilícito civil (capaz de justificar a resolução do contrato de trabalho). Depois, apenas ilícito civil, porque meramente tolerada pelo Estado. Hoje, em muitos países civilizados, constitui direito assegurado constitucionalmente, como no Brasil.

Na França, a Lei *Le Chapelier* (1871) tornou a greve proibida e o Código Napoleônico previa prisão e multa aos grevistas.

Na Inglaterra, era considerada crime de conspiração contra a Coroa.

A Constituição Brasileira (art. 9º) assegura o direito de greve, mas não como direito absoluto, pois o interesse público sempre deve ser resguardado, particularmente nas atividades essenciais e no serviço público, proibido o movimento paredista para militares e policiais (arts. 9º, § 1º; 37, VI; e 142, § 3º, IV, da Carta Magna).

15.2- ***Conceituação***:

Para *Carnelutti*, o "direito de greve" constitui, em si mesmo, uma contradição, pois a greve representa uma quebra de paradigmas.

Segundo *George Scelle*, seria impossível definir o que seja a greve.

Greve é meio de autotutela, na visão de Eduardo *Couture*.

Em suma, a greve é a paralisação coletiva dos serviços, ajustada pelo grupo de trabalhadores, como meio de pressão para obtenção de algum interesse legítimo. Portanto, trata-se de instituto de natureza instrumental, pois visa obter a concessão das pretensões que ensejaram o conflito coletivo.

15.3- ***Natureza jurídica***:

Segundo *Arion Sayão Romita*, existe uma conexão histórica da greve com a evolução do regime político de determinado país. Assim, a greve será considerada um delito no Estado autoritário ou corporativo. Haverá liberdade do direito de greve no Estado liberal ou que atue como mero espectador do conflito coletivo de trabalho. E será um direito no Estado social e democrático.

Há diversas teorias que procuram estudar a natureza jurídica da greve, dentre as quais se destacam:

a) direito potestativo (de cunho individualista), como na Itália;

b) direito absoluto da pessoa, com legitimidade da entidade sindical para exercê-la;

c) direito de liberdade; e

d) direito de autoproteção.

Romita defende que a greve constitui um "fato jurídico" que resulta da autonomia coletiva. Dá-se a abstenção de trabalhar, com vistas a obter pretensões que possam, *ou não*, estar na disponibilidade do empregador.

Porém, a greve exerce também uma função social, como meio de pressão para obter melhores condições de trabalho, como o reajuste do salário. Vale dizer: melhores condições de vida, dentro de limites da razoabilidade. O seu papel é, enfim, instrumental. Os abusos são punidos.

15.4.- ***Direito Brasileiro***:

A greve pode ser considerada um direito político, obtido por conquista democrática e constitucional. Essa garantia é prevista no rol dos "direitos

sociais", na Lei Fundamental (art. 9º). O seu exercício pressupõe a suspensão temporária do trabalho, aprovada em assembleia sindical.

Constituem ***meios de solução dos conflitos coletivos***: a autodefesa (violência moral: greve e *lock-out*); a autocomposição; e a heterocomposição.

Quanto aos ***efeitos da greve nos contratos individuais de trabalho***, a matéria é polêmica:

a) há quem defenda que ocorre suspensão do contrato: não há pagamento de salário; e não se conta o período de paralisação no tempo de serviço; e

b) outros entendem que ocorre interrupção no pacto laboral: há pagamento de salário; e conta-se o período de paralisação no tempo de serviço.

À luz do texto constitucional (art. 9º, da CF), o conceito legal da greve equivale a um direito coletivo não absoluto.

Compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Na forma do art. 2º da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (a chamada "Lei de Greve"), que dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais e regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, "considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador".

A greve requer exercício pacífico, sem violência e abusos.

Vejamos alguns ***tipos de greve***: lícita; de ocupação (ilícito penal); *yellow-dog-contracts* (empregados contratados por salários inferiores ao mínimo normativo); de braços caídos (greve branca); de rodízio (vedada); intermitentes (igual a de "excesso de zelo"); de solidariedade (vedada); boicotagem (operários convencem clientes a boicotar produtos da empresa: vedada); e sabotagem (ilícito penal). Salvo o primeiro, os demais tipos não são aceitos pelo Direito Brasileiro.

Têm ***legitimidade*** para deflagrar a greve:

a) o sindicato (art. 8º, III e VI, CF);

b) na sua falta, a comissão de negociação, conforme deliberado em assembleia geral (arts. 4º, § 2º, e 5º, da Lei 7.783/1989); se não houver, a Federação ou a Confederação. A comissão de negociação não tem personalidade jurídica, de modo que atua apenas durante a greve.

Os ***procedimentos de deflagração da greve*** estão previstos na Lei nº 7.783/1989.

É pressuposto da deflagração da greve, a prévia tentativa de negociação ou a via arbitral (art. 3º da Lei 7.783/1989).

Assim, é abusiva a greve sem a prévia tentativa de negociação coletiva.

A negociação pode ser feita pela via ***direta ou com mediação*** do Ministério do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho). A mediação é facultativa.

Incumbe à assembleia geral decidir sobre pauta de reivindicações dos trabalhadores e sobre a deflagração da greve.

A Lei nº 7.783/1989 exige a prévia notificação à empresa, o chamado *aviso prévio de greve*, no prazo de 48 horas ou de 72horas, em caso de greve nas atividades essenciais. O aviso da deve conter a pauta de reivindicações aprovadas na assembleia.

O art. 10 da Lei nº 7.789/1989 considera como serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.

Conforme o art. 6º da Lei de Greve, aos grevistas são assegurados os seguintes direitos, dentre outros:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

Em hipótese alguma, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

As relações obrigacionais, durante o período de greve, serão regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

A Lei nº 7.783/1989 veda a rescisão de contrato de trabalho durante a greve e a contratação de trabalhadores substitutos, salvo nas situações previstas naquela legislação (arts. 9º e 14).

Portanto, durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, deve manter em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Se não houver, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito

de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere a citada norma legal.

Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas estabelecidas na Lei nº 7.783/1989, como também a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

É oportuno assinalar que na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; ou que seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Façamos algumas considerações sobre a ***greve*** e o ***Dissídio Coletivo***.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve (art. 114, II, da CF).

Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. Se o conflito coletivo não foi resolvido por via de negociação ou arbitragem, é facultado às partes, "de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (art. 114, §§ 1º e 2º, da CF)

Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito (art. 114, § 3º, da CF).

O procedimento do Dissídio Coletivo é previsto nos arts. 856 a 875, da CLT, inclusive a extensão das decisões, a revisão e a ação de cumprimento

A instância do Dissídio Coletivo será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal.

A lei prevê que poderá ser também instaurada por iniciativa do Presidente, ou, ainda, a requerimento do Ministério Público do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho (greve).

Entretanto, há doutrinadores que entendem que atualmente o Presidente do Tribunal (TRT ou TST) não pode mais instaurar, de ofício, o Dissídio Coletivo, ainda que a categoria esteja em greve, porque essa prerrogativa incumbe apenas às entidades sindicais ou ao Ministério Público do Trabalho, em face da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993.

Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

É possível o ajuizamento de Dissídio Coletivo e de Ação Declaratória de Abusividade de Greve.

O pagamento dos dias parados será estabelecido no acordo entre os interessados, na convenção coletiva ou acordo coletivo, por arbitragem ou na sentença normativa (art. 7º, da Lei 7.783/1989).

Entendo que pode ser aplicada a norma consagrada art. 20 e parágrafo único da Lei nº 4.330, de 1º.06.1964 (antiga Lei de Greve), que assegurou

"aos grevistas o pagamento dos salários durante o período da sua duração e o cômputo do tempo de paralisação como de trabalho efetivo, se deferidas, pelo empregador ou pela justiça do Trabalho, as reivindicações formuladas pelos empregados, total ou parcialmente".

Quanto à ***decisão judicial sobre a greve***: o Tribunal decidirá sobre a greve e sobre as reivindicações, em sentença única, até porque algumas reivindicações dependem da qualificação jurídica sobre o movimento paredista.

Em regra, a manutenção da greve depois do acordo, convenção ou sentença normativa será considerada abusiva, salvo se tiver por objetivo exigir o cumprimento da cláusula ou condição; ou seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho (teoria da imprevisão). Nesse sentido, o art. 14 e seu parágrafo único da Lei nº 7.783/1989.

A ***abusividade da greve*** pode ser declarada:

a) sob o aspecto formal: quando não observados os preceitos estabelecidos na Lei nº 7.783/1989 (requisitos da assembleia; aviso prévio de greve etc.).

b) sob o aspecto material: quando a greve é realizada em atividades proibidas por lei.

A sentença normativa, inclusive no âmbito da Ação Declaratória de Abusividade de Greve (ADAG), resolve questão dos dias parados e demais direitos, inclusive sobre o retorno ao trabalho, além de eventuais penalidades.

É oportuno ressaltar que a declaração da abusividade da greve não afasta, por si só, o direito às reivindicações. Da mesma forma, pode a Justiça do Trabalho indeferir as reivindicações, mesmo sem declarar abusiva a greve. Depende do exame de cada caso concreto.

Se a ***greve persistir após a decisão judicial***, novo Dissídio Coletivo deve ser instaurado, porque o Tribunal já esgotara a sua prestação jurisdicional-normativa. O novo Dissídio Coletivo certamente será instaurado a pedido da empresa, do sindicato patronal ou do Ministério Público do Trabalho, para exame da situação. Se o motivo for a falta de cumprimento da norma coletiva (acordo ou decisão), os trabalhadores podem retornar à greve, mas deve ser observado o mesmo rito legal para sua deflagração.

Ligeiras ponderações sobre a ***greve e os seus efeitos no contrato individual de trabalho***.

Como vimos, é polêmico se a greve suspense ou interrompe o contrato de trabalho.

De qualquer modo, se o procedimento legal da greve não é observado, o contrato não fica suspenso, pois a greve será abusiva ou ilícita.

Em regra, o empregador não pode rescindir o contrato e nem contratar substitutos, salvo nos casos dos arts. 9º e 14 da Lei 7.783/1989.

A simples adesão à greve não constitui falta grave (Súmula nº 316/STF). A adesão passiva, mesmo em greve abusiva, não configura justa causa. O abuso individual, mesmo na greve lícita, pode configurar justa causa. A persuasão ou aliciamento pacífico é permitido (art. 6º da Lei 7.783/1989).

Se não houver retorno ao trabalho, resolvida a qualificação da greve, pelo Tribunal, o trabalhador pode ser dispensado por justo motivo.

A ***greve e o pagamento dos salários dos dias parados***. O movimento paredista provoca a "suspensão" do contrato individual. Essa suspensão seria "total" ou "parcial"? O tema não é pacífico. Alguns entendem que, declarada abusiva a greve, os salários são indevidos; se declarada não abusiva, os salários seriam devidos.

Todavia, a greve é direito constitucional.

Reitero, pois, que adoto posição em cotejo com a antiga Lei de Greve (Lei nº 4.330/1964, art. 20, parágrafo único), que assegura o pagamento dos salários e a contagem no tempo de serviço, quando atendidas as reivindicações, total ou parcialmente.

A Constituição da República atribui ***responsabilidade em razão dos danos provocados pela greve*** (art. 9º, § 2º, CF).

Do mesmo modo, o art. 15, da Lei nº 7.783/1989, segundo o qual "a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal". O Ministério Público do Trabalho deverá requisitar, de ofício, "a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito" (art. 15, parágrafo único, da Lei de Greve).

A responsabilidade individual independe da abusividade da greve, pois esta se realiza no plano coletivo.

Como se sabe, os requisitos básicos da responsabilidade são o ato ilícito, a culpa (*latu sensu*), o dano e o nexo causal.

Assim, a ***responsabilidade do trabalhador*** pode ser pronunciada:

a) na esfera trabalhista: perda dos dias parados, dispensa sem justa causa etc.;

b) no âmbito civil: indenização por dano material e moral a terceiro, ao empregador e a colegas não grevistas; e

c) na seara penal: sanção criminal, por lesão corporal, dano, homicídio etc. (conforme o Código Penal e legislação esparsa).

Pode ser apurada ainda a ***responsabilidade do sindicato***, inclusive no âmbito civil, mediante a condenação de indenização por danos materiais, como o incentivo à depredação do patrimônio da empresa; o descumprimento de ordem do magistrado ou do Tribunal para manter percentual mínimo nas atividades essenciais; o não retorno ao trabalho após a sentença normativa e outras situações (art. 9º, § 2º, da CF; e art. 15 da Lei 7.783/1989. As vítimas do dano podem ser os empregadores, outros empregados e terceiros.

Para a defesa de interesses coletivos e difusos, pode ser ajuizada ação civil pública pelo Ministério Público, em favor de usuários ou consumidores de transporte coletivo, por exemplo.

O ***lock-out*** ou locaute, que corresponde à paralisação patronal, com a finalidade de frustrar negociação ou dificultar atendimento de reivindicações, é **proibido** no direito brasileiro (art. 17, da Lei 7.783/1989). Aliás, essa proibição já estava no art. 722, da CLT.

Nesse caso, os salários são devidos (art. 17 e parágrafo único, da Lei 7.783/1989; e art. 722, § 3º, da CLT). O contrato individual de trabalho é meramente "interrompido". E a hipótese constitui motivo para rescisão indireta, pois a empresa descumpre com uma obrigação básica, ou seja, não oferece trabalho ao empregado (art. 483, *d*, da CLT).

O art. 722/CLT prevê penalidades, inclusive multa, em caso locaute.

15.5. - ***Abuso de Direito***:

Segundo o art. 186 do Código Civil, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, "excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes" (art. 187 do Código Civil).

Por lado, não constituem atos ilícitos: I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido; e II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente (art. 188 do CCB). Nesta última hipótese, "o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo" (art. 188, parágrafo único, do CCB).

Assim, podemos conceituar o abuso de direito como o exercício irregular de direito.

O direito de greve não é "absoluto", como se infere do art. 9º da Constituição.

Oportunas as lições de *Alice Monteiro de Barros* sobre os limites do direito de greve, haja vista a equivalência dos danos ou a proporcionalidade de sacrifícios dos interessados, a revelar um limite interno no exercício daquela garantia constitucional. Além disso, deve haver respeito à integridade físico-psíquica dos indivíduos e do patrimônio da empresa, em razão do direito de propriedade, o que demonstra que a necessidade de estabelecer um limite externo na realização do movimento paredista.

Eis algumas situações que justificam a declaração de abusividade da greve:

1) o descumprimento dos requisitos legais;

2) a manutenção da greve depois do acordo, convenção ou sentença normativa, salvo nos casos previstos no art. 14, parágrafo único, da Lei nº 7.783/1989;

3) a deflagração da greve antes da tentativa de negociação coletiva (art. 3º, da Lei 7.783/1989);

4) a falta de convocação regular da assembleia sindical;

5) a falta de aviso prévio de greve (arts. 3º, parágrafo único, e 13, da Lei nº 7.783/1989);

6) a falta de manutenção de serviço mínimo nas atividades essenciais (art. 11, parágrafo único, da Lei nº 7.783/1989);

7) a falta de manutenção de equipes, nas atividades não essenciais, para evitar prejuízos irreparáveis (art. 9º e parágrafo único, da Lei nº 7.783/1989);

8) abusos ou excessos praticados na greve (violência contra pessoas ou bens).

Outras considerações pertinentes ao tema.

O problema das fontes normativas e dos princípios jurídicos:

Discute-se sobre a autonomia do Direito Coletivo do Trabalho em face do Direito do Trabalho.

A autonomia de um ramo do direito é revelada pela identificação de princípios próprios. Desse modo, não basta que determinado ramo do direito tenha autonomia didática, doutrinária, legislativa ou jurisdicional, mas sobretudo autonomia *científica*, com princípios peculiares.

É possível dizer que o Direito Coletivo do Trabalho tem autonomia relativa, pois estuda temas que dizem respeito ao sindicalismo, à greve, à negociação coletiva e seus institutos, à representação obreira na empresa e à sentença normativa, dentre outros.

Todavia, é necessário adotar uma visão interdisciplinar do direito.

Ademais, as fontes normativas não se originam apenas do Poder Público, pois o Estado não exerce monopólio na criação do direito, sob uma visão pluralista da ciência jurídica.

De fato, há fontes jurídicas de natureza heterônoma e fontes jurídicas autônomas, como as convenções coletivas e os acordos coletivos, por exemplo, objeto de estudo do Direito Coletivo do Trabalho.

De qualquer modo, não há dúvida de que o Direito Coletivo tem princípios bem característicos, acima apontados.

A Convenção nº 87 da OIT:

Essa Convenção dispõe sobre a liberdade sindical e o direito de sindicalização.

Entretanto, a Constituição da República Brasileira, de 1988, praticamente impede a sua ratificação pelo Brasil, porque o nosso país adota o monopólio de representação sindical por "categoria" e a contribuição sindical, que restringe da liberdade sindical.

Vejamos alguns tópicos da **Convenção nº 87/OIT**:

1) assegura o direito de fundar sindicatos (liberdade sindical coletiva);

2) garante o direito de estruturar livremente o sindicato (profissional, de indústria, por empresa ou profissões; local, regional ou nacional; de primeiro, segundo ou terceiro grau), ou seja, preconiza o modelo de organização sindical espontâneo, e não conforme estabelecer a lei;

3) o sistema de contribuição a único sindicato não é aceita;

4) é admitida uma quota de solidariedade, na convenção coletiva, por não-associados, para que possam beneficiar-se da norma coletiva;

5) a vinculação indireta do não-associado a um sindicato não é aceita;

6) prevê o direito de filiação e desfiliação ao sindicato (liberdade sindical individual);

7) exclui os membros das forças armadas e da polícia, que não podem filiar-se a sindicato;

8) a pluralidade ou a unidade sindical será decidida exclusivamente pelos próprios interessados;

9) consagra a autonomia sindical, que se materializa pelo direito de elaborar os estatutos e regulamentos sindicais; de eleger seus dirigentes; de autogestão; de elaborar programa de ação, sem prejuízo dos objetivos do sindicato e das leis em vigor;

10) assegura o direito de greve, garantia relativa, uma vez que sempre deve prevalecer o interesse público;

11) os sindicatos não estão sujeitos à dissolução ou suspensão por via administrativa (princípio da não-intervenção), mas apenas por via judicial, assegurado contraditório e ampla defesa;

12) é assegurado o direito de constituir federações e confederações, além de filiação a organizações internacionais de trabalhadores;

13) a aquisição de personalidade sindical não está condicionada à condição que limite garantias asseguradas naquele importante diploma internacional;

14) o sindicato deve defender interesses de trabalhadores e empregadores, com respeito ao princípio da legalidade;

15) o Estado que ratificar a Convenção (tratado multilateral) deve adotar todas as *medidas necessárias e apropriadas* ao livre exercício do direito sindical.

A dissociação de categorias (desmembramento):

A matéria é prevista nos artigos 570 e 571, da CLT. É possível também a concentração ou aglomeração de categorias, com a reunião de entidades sindicais.

Para tanto é preciso haver autorização em assembleia sindical e o devido registro no órgão competente (Ministério do Trabalho), em procedimento que admite impugnação.

Breves considerações sobre *condutas anti-sindicais (espécies e consequências)*:

Por evidente, as condutas anti-sindicais violam o princípio da liberdade sindical. Trata-se, por conseguinte, de procedimentos de desestímulo à sindicalização e de desgaste à atuação do sindicato. É, em suma, todo ato prejudicial aos trabalhadores quanto à liberdade sindical, concretizado por práticas desleais.

Para defesa de seus direitos, os trabalhadores podem instituir um "foro sindical", com amplos debates e deliberações sobre a problemática. O seu *alcance subjetivo* visa atingir o trabalhador ou grupo de trabalhadores e o sindicato; e o seu *alcance objetivo* denota a amplitude da proteção coletiva. Todavia, pode atingir atos do Estado.

Em caso de ação judicial, há doutrinadores que defendem a inversão do ônus da prova, nos moldes do direito do consumidor.

É recomendável a instituição de mecanismos *preventivos*, *reparatórios* ou *complementares*, no sentido de coibir as condutas anti-sindicais.

No plano processual, impõe-se a celeridade na tramitação das causas. É plenamente viável a concessão de cautelares com vistas à imediata suspensão do ato anti-sindical, sob pena de frustração das garantias e prerrogativas sindicais.

Afinal, a *principal proteção*, no caso, é resguardar a estabilidade provisória do dirigente sindical e a sua reintegração, quando reconhecido o direito, inclusive em sede liminar ou de antecipação dos efeitos da tutela.

Vejamos alguns casos de condutas anti-sindicais:

a) *yellow dog contracts* ("contratos de cães amarelos"): compromisso do trabalhador, com seu empregador, de não filiação ao sindicato, como critério de admissão e manutenção do emprego;

b) *company unions* (sindicatos de empresa; no Brasil: sindicatos amarelos), contratados pelo empregador;

c) *mise à l'index* ("colocar no índex"; no Brasil: na "lista negra"), visando excluir o trabalhador do mercado de trabalho.

A principal consequência é a declaração de nulidade das cláusulas ou condições que militam em desfavor das garantias e prerrogativas sindicais (art. 9º, da CLT).

Ligeiros comentários sobre os ***direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista***:

A Lei Complementar nº 75/1993 atribui competência ao Ministério Público do Trabalho para "promover a *ação civil pública* no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" (art. 83, III).

A categorização de interesses, círculos concêntricos, é prevista na Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, que dispõe sobre a proteção do consumidor.

"A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo" (art. 81). O parágrafo único do art. 81 do Código do Consumidor define como será exercida a defesa coletiva desses interesses e direitos.

1) *Difusos*: "interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato" (art. 81, parágrafo único, I, da Lei nº 8.078/1990). Segundo *Mancuso*, são interesses metaindividuais, pois os sujeitos são indeterminados, o objeto indivisível e há intensa litigiosidade, além de ser mutável. Exemplos no âmbito do Direito do Trabalho: a defesa dos interesses da comunidade na greve em atividades essenciais; a cobrança do FGTS, em virtude de sua função social, no Sistema Financeiro da Habilitação (SFH).

2) *Coletivos*: "interesses transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica de base" (art. 81, parágrafo único, II, da Lei nº 8.078/1990). Exemplos no plano do Direito do Trabalho: quando está em jogo interesses ou direitos da categoria obreira ou patronal (art. 511/CLT); demanda sobre FGTS (para os trabalhadores); ação sobre o meio ambiente de trabalho salubre.

3) *Individuais homogêneos*: "interesses decorrentes de origem comum" (art. 81, parágrafo único, III, da Lei nº 8.078/1990). Neste caso, o objeto é divisível. Porém, os direitos subjetivos são titularizados, uma vez que cada

titular pode pleitear a sua defesa, isoladamente ou com litisconsortes. O Ministério Público do Trabalho atua como substituto processual (legitimação anômala ou extraordinária: art. 91 da Lei nº 8.078/1990). Exemplo na esfera do Direito do Trabalho: demanda para questionar a rotina de admissão de trabalhadores subordinada à assinatura de apólice de seguro em grupo ou a papéis em branco para serem utilizados na rescisão contratual. Trata-se de interesse individual divisível, porém homogêneo, pela repetitividade e conteúdo uniforme, a desafiar a condenação genérica (art. 95 da Lei nº 8.078/1990).

5. EMPREGO E JUSTIÇA SOCIAL.

Numa época em que muito se fala sobre a geração de empregos, parece oportuno tecer considerações sobre o tema.

Mas, afinal, para onde vamos?

Conforme afirmei em outra ocasião, é preciso ter consciência de que o **desafio** não se limita apenas a salvar o emprego, mas também a proporcionar as condições de manter a **dignidade do trabalhador**, razão de ser do Direito do Trabalho.

De fato, não se descobriu ainda a fórmula mágica para resolver o drama do ***desemprego*** estrutural. Mas é certo que a redução da taxa de desempregados depende basicamente do crescimento econômico do país, da diminuição da taxa de juros e de uma autêntica reforma fiscal, dentre outros pressupostos. Mas depende também da qualificação da mão-de-obra, da conscientização e do aperfeiçoamento das lideranças sindicais.

Portanto, é oportuno recorrer, uma vez mais, às palavras do Presidente *Chirac*, referido por *Süssekind*:

> "*Para lograr que a **mundialização** aporte benefício para todos, nos países industrializados como nos países em transição, nos países emergentes como nos países mais desfavorecidos, é preciso pôr a economia ao serviço do ser humano e não o ser humano ao serviço da economia*".

Reitero, pois, o que falei anteriormente. Quanto ao mais, a mudança, de fato, deve ser de ***mentalidade***, inclusive no aspecto ético e funcional do juiz do trabalho, que deve ser, essencialmente, sensível aos fatos econômicos e sociais. Com a globalização, deve haver ainda mais necessidade de **proteger o hipossuficiente**, para fazer face aos abusos do capital. Penso que no Brasil existe uma regulamentação trabalhista apenas *formal*, porque, na realidade, verifica-se uma *inefetividade* da norma jurídica, enfim, uma desregulamentação de fato, uma flexibilidade real, em desfavor da classe operária. São os trabalhadores os mais prejudicados enquanto houver um sistema recursal complexo e um processo de execução ineficaz, que não atendem aos ideais de uma justiça gratuita, informal e célere, tal como foi concebida, e deveria ser, mas já não o é. Como tenho dito reiteradamente: não basta *dizer o direito*; impõe-se a efetiva e real entrega da prestação jurisdicional, sobretudo com a rápida execução do julgado. Caso contrário, não haverá justiça, porém flagrante injustiça.

Aliás, também já disse que considero manifestamente inconstitucional o **Projeto de Lei nº 5483/2001**, em trâmite no Congresso Nacional, que altera o art. 618 da CLT, pelo qual se pretende estabelecer a prevalência de acordo ou convenção coletiva de trabalho sobre a legislação (salvo quando mais benéficos), até porque os direitos e garantias expressos na Constituição 'não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados' (art. 5º, § 2º) e, ainda, porque os direitos dos trabalhadores, assegurados na Carta Magna, também não eliminam 'outros que visem à melhoria de sua condição social' (art.7º), normas que, enfim, consagram os princípios da predominância das garantias mínimas e da norma mais favorável, fundamentos essenciais do Direito do Trabalho, conquistados arduamente ao longo da história, para a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária'.

6. RETROSPECTIVA SINTÉTICA DO MOVIMENTO SINDICAL.

1) Coalização de trabalhadores: historicamente, o agrupamento em razão da profissão é considerado mais importante do que os vínculos em razão da localidade ou do parentesco.

2) Fuga dos servos das áreas dominadas pelos senhores da terra.

3) União de trabalhadores egressos do campo em Corporações de Ofício.

4) Corporações de Ofício. Unidades de produção artesanal marcadas pela hierarquia e pelo controle da técnica de produção das mercadorias pelo produtor: Mestres, Oficiais e Aprendizes.

5) Revolta dos trabalhadores aprendizes contra os mestres das Corporações de Ofício, que, na ambição de enriquecer, ampliavam o período de aprendizagem, congelavam os salários e impediam a abertura de novas oficinas. Retorno ao campo.

6) Solidariedade e união entre os trabalhadores, na busca de fortalecimento de suas reivindicações.

7) Igualdade e Liberdade. Tempo de revisão de conceitos políticos, econômicos e sociais, com repercussão no Direito.

8) Revolução Industrial - Inglaterra (meados do século XVIII). Trabalhadores artesanais passam a trabalhar nas fábricas, muitos deles fugitivos das Corporações de Ofício. Os artesões que trabalhavam em casa, com lã e tricô, não conseguem competir com a produção, em larga escala, resultante das máquinas. Desistem do trabalho doméstico e buscam trabalho nas fábricas.

9) Urbanização da sociedade: concentração de operários nas fábricas. Maior aproximação entre os trabalhadores. Consciência coletiva de direitos trabalhistas.

10) *Gallart Folch*: nasce a classe operária e o propósito de defender interesses comuns (desigualdade: trabalhador/empresa).

11) Movimento operário, com duas tendências: Solidarista (valores de origem camponesa) x Revolucionário (reapropriação dos meios de produção de que os trabalhadores foram privados).

12) Luta dos trabalhadores centrava no binômio: Jornada de Trabalho e Salário, além dos direitos à saúde, paz, segurança, repouso, educação, alimentação, vestuário, transporte, lazer, previdência etc.

13) Proletários x Capitalistas (luta de classes): pobres e ricos. Cenário de desigualdade entre trabalhadores e empresários. Trabalhadores despertam para a consciência de liberdade e igualdade, não apenas no plano teórico.

14) Desemprego em massa.

15) Êxodo rural. Resultado: medo e absoluta submissão dos trabalhadores à vontade dos patrões, em face da necessidade dos operários e sua família. Sujeitavam-se, portanto, à falta de limitação da jornada de trabalho, à diminuição dos salários, falta de segurança e higiene nos postos de serviço e outras condições injustas, que provocam doenças, invalidez e morte precoce.

16) Menores e mulheres foram obrigados a procurar trabalho, mediante salários indignos.

17) Sindicato: grupo intermediário de pressão (empresa e Estado), pois os trabalhadores chegaram ao limite extremo de indignidade.

18) Fases de evolução histórica do sindicato: proibição - tolerância - afirmação.

Amauri Mascaro Nascimento sintetiza os **precedentes do sindicalismo** com seguintes palavras, em seu livro "Compêndio de Direito Sindical", 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 70-71:

> "O sindicalismo tem as suas peculiaridades diferenciadoras de outros tipos de associativismo dentre os muitos existentes e se há um precedente que embora com o mesmo não se confunda, mas com o qual tem alguma relação é o sistema de corporações de ofício que o antecedeu.
>
> Não é exagero dizer que as origens remotas do sindicalismo são encontradas nas corporações de ofício medievais com as quais guarda certa ordem de precedência na história dos agrupamentos formais do trabalho e do capital, só que nas corporações de ofício estavam reunidas essas duas forças numa só e mesma organização, o que não ocorre com as entidades sindicais que separaram em dois lados o que as corporações haviam unificado em um só; as corporações eram integradas por mestres, que hoje corresponderiam aos empresários, artesãos que hoje seriam os trabalhadores, e menores aprendizes.
>
> O movimento de ideias da Revolução Francesa de 1789 foi um dos principais fatores que levaram à extinção das corporações de ofício, ou seja, a ideia de liberdade individual considerada incompatível com a existência, entre o indivíduo e o Estado, de corpos sociais intermediários que pudessem - como as corporações - interferir na livre-atividade das pessoas, o que explica por que em seu início o sindicalismo foi combatido e até mesmo tipificado como delito.
>
> A ideia de liberdade absoluta do homem na procura do seu próprio interesse sem interferência do Estado desfavoreceu a

> união dos trabalhadores, de vários modos, e só com o passar do tempo deu-se valor, novamente, ao direito de associação, o que permite concluir que o sindicalismo é fruto de uma correção de ideias que se desenvolveram no tempo".

Luciano Martinez elaborou um **quadro sinótico** dos principais fatos históricos relativos à construção dos sindicatos e do sindicalismo ("Curso de Direito do Trabalho". São Paulo: Saraiva, 2010. p. 597-598):

Surgimento e evolução universal

Episódio	**Data**
Surgimento e desenvolvimento das corporações de ofício	A partir da Idade Média até fins da Idade Moderna
Criação da máquina a vapor	1712, Inglaterra
Mestres-alfaiates dirigem-se ao Parlamento britânico, mediante associação, pleiteando maiores salários e menores jornadas	1720, Inglaterra

Fase da proibição sindical

Abolição das corporações de ofício **Lei Le Chapelier**	1791, França
Interdição das associações sindicais de trabalhadores livres **Combination Act**	1799, Inglaterra
Criminalização das coalizões operárias Código Penal Napoleônico	1810, França
Sindicalismo enquadrado como crime de sedição (rebelião) ou conspiração **Sedition Meeting Act**	1817, Inglaterra

Fase de tolerância jurídica

Descriminalização do delito de coalização de trabalhadores, embora com previsão de punição contra a violência e atos de intimidação que acompanhassem o movimento grevista	1824/1825, Inglaterra
Reconhecimento do direito à associação sindical na Inglaterra	1825/1826, Inglaterra

Fase da afirmação sindical

Reconhecimento do direito à livre associação sindical	1869, Alemanha 1874, Dinamarca 1884, França 1887, Espanha 1887, Portugal 1898, Bélgica 1889, Itália
Tratado de Versalhes. Criação da OIT	1919, França
Constitucionalização Social	1917/1919, México e Weimar

Sindicalismo no Brasil

Episódio	Data
Abolição das corporações de ofício Reconhecimento da liberdade de trabalho **Constituição de 1824**	1824
Derrogação da tipificação da greve como ilícito penal, mantida a criminalização dos atos de violência praticados no desenrolar do movimento **Decreto nº 1.162, de 1890**	1890
Garantia dos direitos de reunião e de associação **Constituição da República, 1891**	1891
Facultada a criação de sindicatos rurais **Decreto nº 979, de 1903**	1903
Extensão da faculdade de criação de sindicatos nas áreas urbanas **Decreto-Legislativo nº 1637, 1907**	1907
Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio	1930
Criação de Estrutura Sindical Oficial Corporativista **Decreto nº 19.770, de 1931**	1931
Catalogação de Direitos Sociais Garantia de liberdade e de autonomia sindicais Instituição da Justiça do Trabalho **Constituição, 1934**	1934
Eliminação dos focos de resistência à estratégia político-jurídica vigente **Estado de sítio, 1935**	1935
Vinculação do sindicato ao reconhecimento estatal (art. 138) Ressalvas ao direito de associação (art. 129, 9) Instituição da competência federal para legislar sobre direito do trabalho **Constituição, 1937**	1937
Reunião do modelo justrabalhista em um único diploma normativo, a **CLT**	1943
Inserção da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário da União (art. 94, V) Liberdade de associação com corporativismo (art. 159) **Constituição de 1946** Direito de Greve com restrições (art. 159) **Constituição de 1967**	1946 1967
Liberdade sindical com algumas restrições **Constituição de 1988**	1988

7. O PAPEL DOS SINDICATOS. FUNÇÕES OU PRERROGATIVAS SINDICAIS.

O tema guarda relação com diversas questões, principalmente com o problema da *liberdade sindical*, que alcança dimensões variadas e requer abordagens sobre a organização sindical, a negociação coletiva, o direito de greve e os conflitos coletivos, dentre outros.

A liberdade sindical pressupõe, pelo menos, quatro garantias universais: (1) o direito de constituir sindicato, sem interferência estatal, além do direito de ingresso ou de sair livremente do sindicato; (2) o direito de redigir seus estatutos e regulamentos, bem como de eleger seus representantes e dirigentes (liberdade de gestão), e, ainda, de definir programas, conforme a vontade da entidade; (3) a garantia contra a suspensão do funcionamento ou extinção da entidade, por via administrativa estatal, ressalvado o recurso ao Judiciário; e (4) a criação de federações e/ou confederações, e filiação a organizações internacionais.

A negociação coletiva, que consagra o princípio da autonomia da vontade privada coletiva, pressupõe o poder de auto-regulamentação, eis que o direito positivo não é obra exclusiva do Estado. As normas jurídicas podem ser criadas por grupos intermediários, numa democracia representativa. A negociação coletiva, instrumento de alta relevância nas relações entre o capital e o trabalho, tem funções de natureza econômica, sócio-política e jurídica. Econômica, porque permite a distribuição da riqueza. Sócio-política, porque conta com a participação dos trabalhadores e empregadores no processo de decisão. E jurídica, porque se trata de técnica ou de um meio de solução de conflitos e criação de normas coletivas.

As funções ou prerrogativas das entidades sindicais podem ser enumeradas em cinco (5) grupos: de *representação*, de *negociação*, de *tributação*, de *assistência* e de *postulação judicial*.

Representação - ao sindicato incumbe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. O tema comporta discussão sobre o alcance da legitimidade extraordinária do sindicato na condição de substituto processual.

Negociação - papel dos mais importantes das entidades sindicais e ainda pouco utilizado no Brasil. A livre negociação, entretanto, exige condições prévias, tais como a garantia de emprego, o justo salário, o fortalecimento sindical, a conscientização de lideranças e, ainda, uma economia estável. A Constituição considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Em caso de acordo coletivo, porém, a negociação ficará restrita ao sindicato profissional e às empresas interessadas, estas independentemente de assistência sindical patronal. A principal função do sindicato é a negocial, pois a entidade sindical tem como papel fundamental o da defesa da categoria, o que importa em reivindicações, que podem resultar em normas coletivas. É um papel criativo do direito.

Tributação - é o poder de arrecadar contribuições para o custeio de atividades e execução de programas de interesse coletivo ou da categoria. A matéria abrange questionamentos sobre a contribuição para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, além da contribuição tradicional (antigo *imposto*), ainda previsto na legislação.

Assistência - que compreende a jurídica e a de serviços. A jurídica abrange os casos de “homologação” de rescisões contratuais, que deve ser, em regra, gratuita a todos os membros da categoria. A de serviços: médicos, odontológicos, assistência social com atribuições específicas de promover a

cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe, colônia de férias, cooperativas de consumo e de crédito, escolas de alfabetização e pré-vocacionais, agências de colocação, creches etc. Há quem diga que a função assistencial do sindicato constitui um desvio de sua finalidade, embora guarde íntima relação com as suas origens históricas, especialmente com as sociedades de socorros mútuos, na assistência social de seus associados, na medida em que compete ao sindicato a defesa de interesses da categoria, na busca de melhores condições de trabalho.

Postulação judicial - como os seguintes casos: (a) defesa do interesse próprio (direitos patrimoniais); (b) no interesse da categoria (dissídios coletivos); (c) no interesse individual do membro da categoria como substituto processual (exemplos: ação de cumprimento, pleitos sobre adicionais de insalubridade ou periculosidade, sobre FGTS, sobre salários); (d) como representante de membro da categoria, em dissídios individuais simples ou plúrimos, inclusive na ausência justificada do reclamante em audiência perante a Vara do Trabalho.

Além disso, constitui prerrogativa dos sindicatos a de colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal, até porque é dever das entidades sindicais a colaboração com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social.

O sindicato profissional não deve visar lucros, porque não se trata de um negócio ou de um comércio. Na República Federativa da Alemanha, contudo, há sindicatos acionistas de bancos. No Brasil, o sindicato pode ser empregador, que, como tal, exerce uma atividade econômica, na sua acepção técnica, enquanto ente que explora o trabalho humano subordinado.

Discute-se a possibilidade de o sindicato exercer função político-partidária (expressamente vedada pelo art. 521, *d*, da CLT). Na Inglaterra, por exemplo, existe o Partido dos Trabalhadores, com amplo apoio sindical; e nos Estados Unidos da América do Norte é permitido que sindicatos financiem candidatos às eleições partidárias. O ideal é a política a serviço do sindicato e não o sindicato a serviço da política-partidária. Isto não significa, porém, que não se reconheça a necessidade do jogo político na vida sindical, o que encontra amparo nos princípios democráticos.

Todas as prerrogativas, enfim, muito dependem da conscientização e do aperfeiçoamento das lideranças dos sindicatos, da efetiva participação e da organização das entidades sindicais. Sem isso, o papel destas importantes associações de classe, não obstante as conquistas hoje consagradas no texto constitucional, cláusulas pétreas, segundo respeitáveis opiniões, não passaria de um belo projeto, porém muito distante das expectativas de uma sociedade que clama pela realização dos ideais da justiça social, hoje não mais restrita aos limites da *luta de classes*, porém ampliada pelas dimensões da mais efetiva colaboração de todos para a construção de um mundo sem violências, sem fome, menos desigual, mais livre e mais fraterno.

A Constituição Federal estabelece as normas básicas sobre a organização sindical, no Brasil:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Jurisprudência

Súmula nº 223 do STF:

Concedida isenção de custas ao empregado, por elas não responde o sindicato que o representa em juízo.

Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC:

SINDICATO. LEGITIMIDADE "*AD PROCESSUM*". IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO (INSERIDA EM 27.03.1998)

A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Súmula nº 677 do STF:

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao ministério do trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

8. PRERROGATIVAS DOS DIRIGENTES SINDICAIS.

Para poderem exercer as suas atividades com independência, os dirigentes sindicais gozam de estabilidade no emprego e somente podem ser dispensados pela prática de falta grave, apurada por meio de inquérito judicial perante a Justiça do Trabalho.

Não se trata de estabilidade como direito individual do dirigente sindical, mas de garantia que deve ser exercida em nome da categoria profissional que representa, tal como ocorre com as garantias constitucionais conferidas aos magistrados (vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos).

A Constituição da República proclama que "é livre a associação profissional ou sindical" e estabelece que "é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei" (art. 8º, VIII).

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

> Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
>
> § 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
>
> § 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

> § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)
>
> § 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. (Redação dada pela Lei nº 7.223, de 2.10.1984)
>
> § 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
>
> § 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

A Consolidação das Leis do Trabalho não se aplica aos servidores públicos estatutários, submetidos a regime jurídico administrativo próprio (art. 7º, alínea *c*, da CLT), que lhes assegura estabilidade após três anos de efetivo exercício, quando nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público (art. 41 da Constituição Federal).

A propósito, a **Súmula nº 21 do STF** dispõe: “Funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade”.

O servidor público ou empregado, que ocupa cargo comissionado, pode ser demitido *ad nutum*.

Façamos algumas considerações sobre o **Inquérito Judicial para apuração de falta grave de empregado estável**, inclusive do dirigente sindical.

Estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho:

> Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta [Vara do Trabalho] ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.
>
> Art. 854 - O processo do inquérito perante a Junta [Vara do Trabalho] ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.
>
> Art. 855 - Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta [Vara do

> Trabalho] ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

Algumas **peculiaridades** do Inquérito Judicial para apuração de falta grave de empregado detentor de estabilidade, inclusive do dirigente sindical.

1) Petição inicial escrita. Exceção: admite-se reconvenção oral, em audiência.

2) Número de testemunhas: até 6, para cada parte litigante.

- **Casos** de estabilidade:

1) decenal (art. 492 e segs., da CLT);

2) ajustada em contrato individual;

3) prevista em acordo ou convenção coletiva;

4) determinada em sentença normativa;

5) dirigente sindical: art. 8º, VIII-CF/88 e art.543, § 3º/CLT;

6) outros: dirigentes de cooperativas; acidente de trabalho etc.

- Situações **polêmicas**, quanto à necessidade de inquérito judicial:

1) cipeiro - representante dos trabalhadores na direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): art. 10, II, *a*, do ADCT, da CF/88. O art. 165 e parágrafo único, da CLT, não exige inquérito judicial;

2) gestante: art. 10º, II, *b*, da CF/88. A jurisprudência, em geral, não exige inquérito judicial, pois assegura apenas o pagamento dos salários do período de estabilidade provisória.

Jurisprudência

Súmula nº 197 do STF:

O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

Súmula nº 379 do TST:

DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

Orientação Jurisprudencial nº 365 da SDI-1:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

Orientação Jurisprudencial nº 369 da SDI-1:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

Orientação Jurisprudencial nº 65 da SDI-2:

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. DIRIGENTE SINDICAL (inserida em 20.09.2000)

Ressalvada a hipótese do art. 494 da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão do inciso X do art. 659 da CLT.

Orientação Jurisprudencial nº 137 da SDI-2:

MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ART. 494 DA CLT. APLICÁVEL (DJ 04.05.2004)

Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, "caput" e parágrafo único, da CLT.

Orientação Jurisprudencial nº 142 da SDI-2:

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA (DJ 04.05.2004)

Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/94, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, porta-dor de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva.

9. A POLÊMICA SOBRE O ART. 522, DA CLT.

Discute-se sobre o número de dirigentes sindicais que gozam de estabilidade provisória.

O art. 522, da CLT, reza que "a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembleia Geral".

Em fevereiro de 1993, examinei a matéria, em caráter pioneiro, na condição de relator de processo, em grau de recurso ordinário, no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme registro destacado pelo Ministro *Arnaldo Süssekind* em sua obra *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. vol. 1. p. 714-715, *in verbis*:

> "Nesse rumo podem alinhar-se inúmeras decisões, a partir do excelente acórdão do Tribunal Regional do Trabalho sediado no Estado do Pará, do qual relator o Juiz *Vicente José Malheiros da Fonseca*:

> 'Dentre os dirigentes sindicais, livre e soberanamente eleitos pela assembleia do sindicato profissional, somente gozam de estabilidade provisória sete (7) membros da diretoria e três (3) do conselho fiscal, bem como os respectivos suplentes, nos termos do art. 522 da CLT, uma vez que é ilícita a condição que sujeita o efeito do ato jurídico ao arbítrio exclusivo de uma das partes (art. 115 do Código Civil), ressalvado o caso de negociação coletiva'. Ac. Do TRT da 8ª Região, 2ª Turma, de 8.2.1993, no RO 3.183/92, Revista do TRT da 8ª Região nº 51, 1993, pág. 150".

A **Súmula nº 369 do TST** adotou a mesma tese, em seu item II:

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

Nesse sentido também a jurisprudência do **STF**, conforme escreve *Amauri Mascaro Nascimento* em sua obra "Compêndio de Direito Sindical". 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 356-357:

> "Como a indeterminação legal do número de dirigentes levou a abuso de alguns sindicatos - com o propósito de dar estabilidade no emprego ao maior número possível de dirigentes -, autorizada jurisprudência concluiu que houve a recepção do art. 522 da CLT pela Constituição de 1988. É a diretriz estabelecida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, SDC, RODC n. 393.224/97, AC. de 1º.06.1998, Rel. *ad hoc* Min. Armando de Brito; TST, SDC, RO n. 423.261/98.0, Rel. Min. Ursulino Santos) e pelo Supremo Tribunal Federal (RE n. 193.345-3, 2ª T., Rel. Min. Carlos Velloso, DJ de 28.5.1999).
>
> Na última decisão das duas acima mencionadas, o Supremo Tribunal Federal assim concluiu:

'Abrindo o debate, anoto que o Supremo Tribunal Federal tem já enfrentado a questão da recepção de normas da CLT, art. 558, que dizem respeito às organizações sindicais. Assim, por exemplo, relativamente ao registro do sindicato no órgão do Ministério do Trabalho, conforme decidido no MI 244-SP, Relator o Ministro Sepúlveda Pertence (RTJ 147/868).

Também quanto aos artigos 511 e 570 da CLT, o Supremo Tribunal Federal proclamou a recepção, pela CF/88, das disposições deles constantes: RMS 21.305-DF, Relator o Ministro Marco Aurélio (RTJ 137/1131).

O Supremo Tribunal Federal, quanto ao art. 535 da CLT, afirmou a sua recepção: 'Por outro lado, foi recebido pela Carta Magna vigente o art. 535 da CLT, que dispõe sobre a estrutura das Confederações sindicais, exigindo, inclusive, que se organizem com um mínimo de três federais' (ADin 505, Relator o Ministro Moreira Alves, RTJ 139/468).

O Supremo Tribunal Federal decidiu, interpretando o art. 8º, II, da CF, que aos trabalhadores de um certo município, que integram sindicato que tem sede em outro município, mas cuja base territorial abrange aquele município, é assegurado o direito de, em assembléia, criar sindicato de sua categoria, com base territorial no seu município, assim desmembrando-se do sindicato que tem sede no outro município: RE n. 153.534-SP, Relator Ministro Carlos Velloso, 2ª Turma, 15.12.98).

No caso, penso que não há incompatibilidade entre o que dispõe o art. 522 da CLT, e o art. 8º, I, da Constituição Federal.

O que deve ser entendido é que a Constituição, que assegura a liberdade sindical, no sentido de que 'a lei não poderá exigir autorização do Estado para a formação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical' (art. 8º, I), estabeleceu, também, no mesmo art. 8º, inc. VIII, que 'é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei'.

É dizer, estabelece a Constituição estabilidade para os dirigentes sindicais. Seria possível, então, a lei disciplinar a matéria, em termos de número de dirigentes sindicais?

Penso que sim. Caso contrário, podendo o sindicato estabelecer o número de dirigentes, poderia estabelecer número excessivo, com a finalidade de conceder-lhes a estabilidade sindical do art. 8º, VIII, da CF, e art. 543, parágrafo 3º, da CLT".

10. ESTRUTURA SINDICAL (SINDICATO, FEDERAÇÃO E CONFEDERAÇÃO). - Sistema confederativo

O Brasil adota o sistema confederativo de **representação sindical**, estruturado sob a forma piramidal, na base temos o sindicato, no meio a federação e no topo a confederação.

Mas além de observar essa forma, é necessário que o agrupamento observe o **critério da homogeneidade**, em que a sindicalização se dá por traços comuns de atividade (o mais comum) ou de profissão (que forma as categorias diferenciadas).

Portanto, não há **liberdade de vinculação** entre as entidades que compõem a pirâmide sindical, pois essa estrutura tem um encadeamento lógico com base na atividade ou profissão.

Exemplo: Sindicato dos Empregados em Tecnologia da Informação no Estado do Pará (SINDPD-PA), vinculado à Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares (FENADADOS), que, por sua vez, vai ser vinculada à Confederação Brasileira de Tecnologia da Informação, em formação.

Mas esse modelo, pela **compulsoriedade**, não está de acordo com os ditames previstos na Convenção Internacional nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- Sindicato

O sindicato é a entidade sindical que, como vimos, se situa na **base** do sistema confederativo. Por isso, é a única não constituída de entidades sindicais, mas sim de pessoas (natural ou física).

Os sindicatos são **associações autônomas**, de caráter permanente e sem fins lucrativos, criados com objetivo de defender e coordenar os interesses econômicos e profissionais daqueles que exercem a mesma atividade ou profissão.

Adquirem a **personalidade jurídica** a partir da inscrição do ato constitutivo no Cartório de Registro Civil, mas a **personalidade sindical** só é adquirida depois do registro no Ministério do Trabalho e Emprego, segundo os procedimentos previstos na Portaria nº 186, de 10.04.2008, daquele órgão.

Todavia, há quem entenda que o registro do Ministério do Trabalho e Emprego não **autoriza** e nem **reconhece** a entidade sindical, mas somente disciplina a questão da unicidade sindical, que visa impedir a existência de mais de uma entidade sindical representativa da mesma categoria na mesma base territorial.

O curioso é que no Brasil se denomina sindicato tanto a associação de trabalhadores quanto a associação dos empregadores, o que não acontece, por exemplo, na Europa, inclusive na Itália, fonte de inspiração de grande parte da legislação sindical brasileira.

Aqui, o legislador distingue os sindicatos conforme os seus interesses: sindicato profissional e sindicato econômico ou patronal.

A princípio, considerando a liberdade de organização, as entidades sindicais podem ter a **estrutura** que entenderem necessária, desde que haja previsão nos respectivos estatutos.

Porém, como no Brasil não há plena liberdade, deve ser observada a existência de alguns **órgãos** expressamente previstos na legislação constitucional e infraconstitucional recepcionada pela Constituição Federal de 1988.

A estrutura mínima seria:

- órgão de deliberação (Assembleia Geral);
- órgão de administração ou comando (Diretoria);
- órgão de fiscalização (Conselho Fiscal);

A **Assembleia Geral** é o órgão responsável pela criação da entidade sindical e pela deliberação das matérias mais importantes do movimento sindical. Apesar de ser responsável pela criação do sindicato, a Assembleia está submetida ao estatuto que prevê todo o procedimento de **apuração** e **formalização** das decisões.

Assim como em qualquer assembleia, a ata deve conter a **pauta reivindicatória**, inclusive em caso de Dissídio Coletivo, e deve haver publicação prévia do **edital de convocação** dos integrantes da categoria na base territorial do sindicato.

É importante ressaltar que a pauta e o edital de convocação são peças importantes para a instauração de Dissídio Coletivo, que deve ser antecedido do exaurimento de prévia tentativa de negociação, um dos pressupostos para acesso à jurisdição coletiva.

Segundo previsão legal expressa, a **direção** e a **representação** do sindicato estão concentradas em um único centro de poder, a **Diretoria**. Por isso, os cargos da diretoria são preenchidos por meio de **processo eleitoral** sindical, com algumas prerrogativas, antes mencionadas.

O **Conselho Fiscal** é responsável pela **administração financeira** da entidade sindical. Portanto, não se envolve diretamente com a direção sindical. E, por esta razão, o C. TST não garantiu aos seus membros a estabilidade prevista no art. 8º, inciso VIII, da CF.

Acontece que existem inúmeras críticas a esse entendimento, uma vez que os conselheiros, não protegidos pela estabilidade provisória, podem sofrer **pressões** de parte dos empregadores, com objetivo de que passem a atuar contra os interesses da entidade sindical, o que pode provocar óbices às **condutas administrativo-financeiras** da entidade.

Os **Delegados Sindicais** são agentes incumbidos de **representar** a diretoria e dar **apoio remoto** aos integrantes da categoria em bases territoriais extensas. Atuam como prepostos, pois recebem poderes por delegação da diretoria, depois de eleita.

A princípio, como não participam, em regra, das chapas eleitorais, os Delegados Sindicais não gozam da estabilidade prevista no texto constitucional para os componentes da diretoria, nos termos da OJ nº 369 SDI-1 da C. TST. Porém, há quem entenda que eles detêm a estabilidade sindical, quando submetidos ao **processo eleitoral**. O tema, no entanto, ainda está sujeito a muitas discussões.

- Federações

São entidades sindicais, também componentes do sistema confederativo, formadas **voluntariamente** por no mínimo 5 (cinco) sindicatos, conforme previsto na CLT (art. 534).

Normalmente são formadas dentro de cada **Estado**, mas nada impede que sejam criadas em nível interestadual ou até mesmo nacional, desde que respeitem a **unicidade sindical**.

- Confederações

São entidades sindicais de **cúpula**, formadas pela união voluntária de no mínimo 3 (três) federações, com sede na Capital da República.

A discussão aqui gira em torno da exigência do **número mínimo** de sindicatos para constituição de uma Federação e do número mínimo de Federações para constituição de uma Confederação, pois indica a **interferência na organização** sindical, o que é contrário ao princípio da liberdade sindical.

11. UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL.

O tema unidade e pluralidade sindical perpassa necessariamente pela questão da **liberdade sindical**, mais especificamente pela liberdade sindical coletiva de organização.

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, o sindicalismo passou por 3 (três) fases: fase de **proibição**, fase de **tolerância** e fase de **reconhecimento**.

Na fase de reconhecimento, quanto à posição do Estado a respeito do movimento sindical, verificam-se 2 (dois) **modelos** básicos: com controle ou com liberdade.

- **Com controle**

No modelo "com controle estatal" o sindicato é aceito, mas são impostas **regras** rígidas, através do ordenamento jurídico ou até mesmo sem base legal.

Nesse modelo, o sindicato é totalmente **atrelado** ao Estado ou o Estado **controla** o sindicato e restringe a liberdade coletiva.

Amauri Mascaro Nascimento cita algumas medidas que são adotadas compulsoriamente pelo Estado interventor:

- unicidade sindical;
- sindicalização por categoria;
- ligação entre o sindicato e o Estado;
- proibição de greve e *lockout*.

Esse modelo serviu de inspiração para **Getúlio Vargas** e foi implantado do Brasil. Acontece que os outros países que adotaram o modelo se **redemocratizaram** e **aboliram** o corporativismo, enquanto que o Brasil ainda permanece com alguns *resquícios* do controle estatal.

- Com liberdade

Esse modelo de movimento sindical reconhece o sindicato e garante a **liberdade sindical**; portanto, oposto ao anterior.

O modelo prestigia a liberdade de **organização** e **exercício** da vida do sindicato. O Estado se **abstém** de intervir ou **regulamenta** parte da relação coletiva de trabalho, mas sem qualquer espécie de controle da atuação sindical.

Afinal, o que é **liberdade sindical**?

A liberdade sindical, segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, *José Cláudio Monteiro de Brito Filho* e *Georgenor de Sousa Franco Filho*, possui 2 (dois) **prismas**: individual e coletivo.

a) **Liberdade Individual**: é a liberdade de filiar-se ou não a um sindicato e se desfiliar quando bem entender.

Algumas condutas anti-sindicais que atentam contra essa liberdade:

- **Yellow dog contract** - quando o empregado se compromete a *não se filiar* a sindicato algum se for admitido;

- **Closed shop** - veda o acesso de *não-sindicalizados* nas empresas;

- **Union shop** - quando o empregado se *compromete*, depois de contratado, a se filiar a um sindicato, em certo prazo;

- **Preferencial shop** - preferência pela *contratação* de sindicalizados.

É também possível que a própria **lei** restrinja a liberdade sindical individual, como é o caso do Brasil.

b) **Liberdade Coletiva**: deve ser estudada em **4 (quatro) aspectos**:

- **Liberdade de associação**: é a liberdade de **criar** organizações sindicais. Essa liberdade pode existir tanto no modelo *com liberdade* quanto no modelo *com controle* estatal, conforme se viu antes, pois ela nasce a partir do **reconhecimento** do movimento sindical, quando surge então o direito de sindicalização.

- **Liberdade de organização**: é a liberdade da definição do **modelo de organização sindical**. Há quem entenda ser incompatível com a liberdade de organização a determinação do *número de sindicatos*, da *forma de constituição* e até mesmo dos *tipos de entidades sindicais* a serem constituídas. Aqui, discute-se a questão da unicidade e pluralidade sindical.

- **Liberdade de administração**: é a liberdade de **organizar internamente** a entidade sindical (**atuação**), sem interferência estatal, mas sempre respeitando as liberdades *individuais* e *coletivas* de terceiros.

- **Liberdade de exercício das funções**: é a liberdade de **executar** atos necessários à defesa dos interesses dos seus representados.

- Brasil

Não há dúvidas de que no Brasil a sindicalização nasceu de um modelo **corporativista** na década de 30 do século XX; logo, sem liberdade plena.

Embora a Constituição de 1988 tenha **abrandado a rigidez** do período anterior, ainda prevê normas que são incompatíveis com o modelo da liberdade sindical plena. A maioria da doutrina aponta os incisos II, IV e VI como violadores da liberdade sindical brasileira.

Por isso, há quem diga que o Brasil adota um **sistema híbrido**: de um lado, o reconhecimento com liberdade; e de outro, uma estrutura corporativista, uma vez que não confere ampla liberdade sindical. E esse é principal motivo pelo qual ainda não ratificou a **Convenção nº 87** da OIT.

A matéria é tão importante que a OIT possui um **Comitê de Liberdade Sindical**, órgão do Conselho de Administração, incumbido de fiscalizar a questão da liberdade sindical e da atividade do sindicato.

No tocante a **liberdade de organização**, que contempla a questão da **unicidade** e **pluralidade** sindical, observa-se no texto constitucional brasileiro uma estrutura rígida de representação sindical.

Há quem diga que essa temática é a que menos contempla a liberdade.

Basicamente, há 4 (quatro) restrições constitucionais:

1. Unicidade sindical;
2. Base territorial mínima;

3. Sindicalização por categoria;
4. Sistema confederativo da organização sindical.

- Unicidade sindical

Segundo o Ministro Maurício Godinho Delgado, a unicidade corresponde a uma *previsão normativa* **obrigatória** de existência de **um único** sindicato representativo da classe trabalhadora, seja por empresa, por profissão, por categoria ou por ramo de atividade empresarial. É uma imposição legal que veda a existência de entidades sindicais concorrentes. É o sistema em que há somente um sindicato, com monopólio de representação sindical.

O modelo da **pluralidade sindical** possibilita a existência de **mais de uma** entidade sindical representativa do mesmo grupo, na mesma base territorial.

Coexiste com o modelo da pluralidade o modelo da *unidade sindical*, em que atua uma *única entidade* sindical para representar um determinado grupo em uma determinada base, mas não por imposição estatal, como ocorre na unidade sindical e sim por **opção** dos interessados, trabalhadores e empregadores.

A maioria dos doutrinadores no estudo do Direito Sindical (Direito Coletivo) aponta como **modelo ideal** o da unidade sindical e não da pluralidade, que acarretaria uma pulverização da força sindical em vários sindicatos.

Na unidade sindical, que advém da pluralidade sindical, os trabalhadores e empregadores **unem forças**, dentro de uma mesma categoria, em prol de um objetivo comum.

12. CENTRAIS SINDICAIS. RECONHECIMENTO JURÍDICO.

O que são Centrais Sindicais?

Segundo *José Claudio Monteiro de Brito Filho*, as Centrais Sindicais são entidades formadas pela **união de organizações sindicais**, que têm como objetivo representar e defender os interesses de uma classe.

Para *Amauri Mascaro Nascimento*, é uma **união de cúpula**. Portanto, integra unidades menores, isto é, as Centrais podem ser constituídas pela reunião de sindicatos, de federações ou de confederações.

Por isso, as Centrais Sindicais são **organizações intercategoriais**. Assim, não estão presas à organização por ramo de atividade ou profissão, até porque têm por finalidade defender interesses classistas e não de categoria determinada.

A ideia consiste em concentrar poderes em uma **única unidade**, ou seja, unir forças dispersas para agir perante os empregadores e o Governo, com objetivo de fixar diretrizes econômicas e sociais para o país.

Exemplos de Centrais Sindicais: a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a União Sindical Independente (USI).

Ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento sobre as **Centrais Sindicais** ("*Compêndio de Direito Sindical*", 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 276 e 281-282):

> "A legalização [Lei nº 11.648, de 31.03.2008] das Centrais é medida correta.
>
> A lei é equilibrada e não se atrita com a Constituição. Discussões, todavia, poderão surgir quanto a um dos seus pontos, a destinação de 10% da Conta Emprego e Salário para o seu custeio e o veto à prestação de contas perante o Tribunal. A lei terá reflexos sobre as relações entre entidades de cúpula do nosso sistema. É como um despacho saneador das Centrais institucionais.
>
> Fica modificado o modelo sindical corporativista do sistema confederativo e é introduzida uma nova forma de organização das cúpulas sindicais. Nesse sentido, pode-se falar em avanço do sistema sindical brasileiro, de corporativista para semicorporativista, mas ainda não é pós-corporativista.
>
> [...]
>
> As centrais sindicais no Brasil tinham de ser legalizadas como são nos demais países, nos quais se tornaram parte integrante e indispensável do sistema sindical de trabalhadores, mas entre nós tem havido uma exagerada preocupação em fortalecê-las sem medir convenientemente até que ponto o fortalecimento é razoável e partir de que limite tornar-se-á prejudicial às entidades sindicais de base.
>
> As centrais devem ter funções que não impliquem a redução dos espaços autônomos dos sindicatos, porque, se assim for, estes ficarão tolhidos na sua liberdade de ação, tema da maior importância num país como o nosso, que agora está voltando a sua atenção para o desenho jurídico das centrais.
>
> Como conciliar centrais e confederações é uma questão aberta, porque é de toda clareza que na medida em que o comando da ação sindical é transferido para entidades acima das confederações, estas vêem reduzido o seu papel e a sua função, e o melhor que poderia ser feito é definir as fronteiras de atuação dos dois tipos de entes, as confederações, como entes de uma categoria, e as centrais, como entidades supracategorias.
>
> As federações têm no Brasil um histórico de bons serviços prestados, tanto no setor patronal como profissional e a sua influência no sindicalismo da sua respectiva pirâmide tem sido sentida em toda a história sindical do nosso país, mas há federações, tanto no sindicalismo de trabalhadores, como no patronal, que poderiam ter uma vida sindical mais ativa.

13. ORIGEM HISTÓRICA DAS CENTRAIS SINDICAIS NO BRASIL.

No início dos **anos 60 do século XX**, mais precisamente no III Congresso Sindical Nacional, os trabalhadores decidiram criar uma **unidade de coordenação**, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), que comandou várias manifestações, dentre as quais a greve de 1960 que envolveu 400.000 (quatrocentos mil trabalhadores) e greves políticas.

Depois foram instituídos o Pacto de Unidade de Ação (PUA) intersindical, para congregar trabalhadores portuários, marítimos e ferroviários, e o Fórum Sindical de Debates da Baixada Santista.

Esses movimentos foram reprimidos e dissolvidos em **1964** pelo Governo Militar, por meio de Portarias.

Ainda dentro do contexto histórico, o professor *Amauri Mascaro Nascimento* acrescenta o seguinte dado:

Em **1981**, ano da realização da I Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (**I CONCLAT**), presentes 5.036 delegados representando 1.091 entidades, entre sindicatos, associações, federações e confederações, a ideia da criação de uma *central sindical* estava cristalizada, apesar de divergências sobre o caráter que deveria ter, se inserida na estrutura oficial sindical existente ou em ruptura a essa mesma estrutura. As divergências influíram no adiamento da Conferência que terminou em *impasse* e divisão.

Em **1983**, em outra Conferência, agora em São Bernardo (SP), surge a Central Única dos Trabalhadores (**CUT**).

Apesar da repressão quanto às Centrais Sindicais, em **1985**, a Portaria nº 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho e Emprego revogou a proibição de Centrais.

Em **1986**, desenvolveram-se duas Centrais com diferentes concepções sindicais, a Central Geral dos Trabalhadores (**CGT**), **revolucionária** e **contestadora** do sistema e a Força Sindical (**FS**), uma *dissidência* da CGT, que pode ser caracterizada pelo aspecto **conservador** e **neo-liberal** ("sindicalismo de resultado").

Com o advento da Constituição Federal de **1988**, o problema legal das atuais Centrais continuou, pois não foi solucionado expressamente, na medida em que a Carta Magna se manteve omissa; não as proibiu, mas também não autorizou sua criação (limbo jurídico).

O aparecimento natural das Centrais no Brasil correspondeu a uma necessidade de modificação do sistema, que se mostrou insuficiente. Não fosse assim, as Centrais não teriam sido fundadas.

As Centrais Sindicais surgiram como **alternativa liberal**. Dissociadas do Governo, conseguiram reunir entidades sindicais que se associaram por critérios de afinidade *política* e *ideológica*. Elas traziam uma nova perspectiva política, defendiam a concentração e o aumento do poder sindical. Representaram, na verdade, a **maior unidade do movimento operário**.

14. POSIÇÕES FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS ÀS CENTRAIS SINDICAIS.

Dentre as posições **favoráveis**, as que mais se destacam são manifestadas pelos doutrinadores *Evaristo de Moraes Filho* e *Segadas Vianna*. O primeiro doutrinador se posiciona favorável à liberdade de criação de organização acima das estruturas sindicais existentes.

Não há qualquer dispositivo legal que *proíba* a constituição de *órgãos de cúpula*, como as Centrais Sindicais; mas também não havia qualquer lei que *autorizasse* a sua constituição. Há certa coerência lógica e ideológica na legislação brasileira, eis que os órgãos de cúpula horizontais são incompatíveis com o modelo de sindicalismo vertical adotado entre nós desde 1937.

Abandonado, no entanto, esse modelo, nada poderia impedir os interessados de se organizarem em órgãos globais de ápice, pois essa é a

tendência normal das organizações de empregados e de empregadores, como fica patente com a existência da Conferência das Classes Produtoras do Brasil (CONCLAP) formada por estes últimos, em 1945.

Segadas Vianna entende que a organização de uma confederação geral **facilitaria** às classes o **exercício dos poderes** que a lei confere às Confederações, de indicar. Estas indicações que ele faz menção são de representantes sindicais para os órgãos do Governo.

Todavia, há doutrinadores que fazem **restrições** ao surgimento dessas entidades, como o jurista *Mozart Victor Russomano*. O ex-Presidente do TST sustenta ser uma tendência normal a existência de organização sindical que almeja ir além das confederações; mas afirma que a experiência vivida em outros países não foi tão positiva.

Não pelo fato, em si, da impossibilidade lógica da existência e funcionamento de uma CGT. O problema se desloca do campo puramente *jurídico* e, embora sem dele se desligar totalmente, alcança a seara **política**. A CGT, como órgão central, pode transformar-se em *organização todo-poderosa* a ponto poder exercer, sobre as entidades de *menor hierarquia*, **pressões** deformantes, com prejuízo da *liberdade sindical*.

15. O RECONHECIMENTO FORMAL DAS CENTRAIS SINDICAIS. LEI Nº 11.648/2008.

As Centrais Sindicais representam as *diversas correntes* de opinião existentes no movimento sindical. Elas sempre se fizeram presentes, embora existissem apenas de fato, pois não tinham poderes de **representação jurídica** dos trabalhadores e tampouco possuíam **capacidade negocial** coletiva.

A princípio, aparentemente a Lei nº 11.648, de 31.03.2008, incorporou as Centrais na estrutura sindical brasileira, porém não conferiu a mesma *legitimidade* asseguradas às demais entidades sindicais.

De fato, as Centrais Sindicais não podem firmar Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.

Podem auxiliar na negociação, mas não atuar isoladamente nesse procedimento.

A aprovação da Lei nº 11.648/08 constituiu, portanto, um verdadeiro **avanço**, ao reconhecer formalmente as Centrais Sindicais, pois permite que essas entidades indiquem seus representantes para participarem nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos.

O único papel que desempenham é de **representação dos trabalhadores**. Logo, **não** possuem *natureza jurídica de sindicato*.

Segundo previsto na lei, a Central Sindical tem **natureza jurídica de associação**, até porque não possuem registro do Ministério do Trabalho, exigência da Constituição Federal para aquisição da personalidade sindical.

A aplicação do exposto, por evidente, deve respeitar o critério de proporcionalidade, bem como a possibilidade de acordo entre as Centrais Sindicais. A lei aferiu que os **requisitos de representatividade** seja realizado pelo *Ministério do Trabalho e Emprego*.

Esta atribuição dada ao Ministério do Trabalho e Emprego, entretanto, tem sido alvo de inúmeras **críticas**. Os defensores dessa corrente de críticas argumentam que ao invés de dar autonomia, a lei atrelou as Centrais às decisões do Estado e ao Governo de plantão, haja vista que haverá **interferência direta** do Ministério do Trabalho e Emprego, eis que poderá baixar instruções normativas, o que poderá comprometer a livre organização do movimento sindical.

Embora recente a aprovação da Lei nº 11.648/2008, há quem defenda que o significado maior de comemoração da norma não é simplesmente o reconhecimento formal das Centrais, mas sim o **significado político** que a lei possui, considerando todo o histórico representado por essas entidades.

16. NOVO MODELO SINDICAL.

Com o reconhecimento jurídico das Centrais Sindicais como órgão da cúpula sindical, o modelo sindical corporativista vigente foi **modificado**, o que representa um avanço do sistema sindical brasileiro, de corporativista para **semi-corporativista**.

Porém, há quem entenda que seria necessária uma revisão constitucional do inciso II do art. 8º, da Constituição Federal, posto que, com a instituição das Centrais Sindicais, o sistema sindical brasileiro passou a ser **pluralista** na cúpula e **unitário** na base, e, a partir daí, híbrido, diferente do que prevê a nossa *Constituição*.

Por outro lado, há quem entenda que a Constituição, na verdade, veda a criação de mais de uma *entidade sindical*, o que não se aplica às Centrais Sindicais, que têm natureza de **entidade associativa**, uma vez que congrega várias organizações sindicais.

Outra questão diz respeito à **representação dos trabalhadores**, assegurada constitucionalmente, a princípio, somente aos sindicatos, nos termos do inciso III, do art. 8º, da Constituição Federal, o que, segundo alguns juristas, em momento algum trata da possibilidade de **delegação** ou **substabelecimento** dessa atribuição.

Um dos argumentos dos que sustentam essa tese é de que a previsão da matéria em **norma constitucional** somente poderia ser alterada por outra norma constitucional. Logo, a Lei nº 11.648/2008 não poderia prever aquela prerrogativa às Centrais Sindicais.

De outro modo, há quem sustente que cabe ao Sindicato defender a categoria e às Centrais Sindicais a representação de **multicategorias** de âmbito nacional, ou seja, a representação dos trabalhadores como um todo e não somente de uma dada categoria; portanto, sem óbice constitucional algum.

Quanto à transferência de **recursos** para financiar as Centrais Sindicais, há opiniões no sentido de que deve haver uma adaptação constitucional.

Os recursos financeiros advindos da contribuição sindical, segundo essa corrente, possuem finalidade específica, por expressa determinação constitucional (custeio do sistema confederativo - inciso IV do art. 8º, da Constituição Federal), daí porque é vedada a sua utilização para o custeio de atividades que extrapolem os limites das categorias profissionais.

Esse, aliás, é um dos argumentos da Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pelo *Partido dos Democratas*, perante o STF.

Mesmo aqueles que apontam aspectos, que deveriam ser compatibilizados pela Constituição de 1988, continuam a defender as Centrais Sindicais como moderno mecanismo de representação da classe trabalhadora.

De fato, o modelo sindical foi alterado. Para alguns, depende de alteração constitucional; para outros, é plenamente aplicável desde já.

Alguns juristas apontam esse novo modelo sindical como o primeiro passo para a pluralidade sindical no Brasil. Todavia, não há como concordar com essa opinião, na medida em que as Centrais não possuem natureza sindical, mas sim *associativa*.

17. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

No direito brasileiro, a matéria é basicamente regulada nos artigos 611 a 625 da CLT:

> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
>
> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.
>
> § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.
>
> Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.
>
> Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.
>
> Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
>
> I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
>
> II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federarão a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

Art. 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de

comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa.

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Algumas fontes de **jurisprudência** sobre negociação coletiva:

Súmula nº 85 do TST:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Súmula nº 349 do TST:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Súmula nº 384 do TST:

MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 150 e 239 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Súmula nº 423 do TST:

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-1:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Orientação Jurisprudencial nº 323 da SDI-1:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE (DJ 09.12.2003)

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Orientação Jurisprudencial nº 325 da SDI-1:

AUMENTO SALARIAL CONCEDIDO PELA EMPRESA. COMPENSAÇÃO NO ANO SEGUINTE EM ANTECIPAÇÃO SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL. IMPOSSIBILIDADE (DJ 09.12.2003)

O aumento real, concedido pela empresa a todos os seus empregados, somente pode ser reduzido mediante a participação efetiva do sindicato profissional no ajuste, nos termos do art. 7º, VI, da CF/1988.

Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (alterada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDEDRR 1226/2005-005-24-00.1) - Res. 159/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

II - Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

Orientação Jurisprudencial nº 372 da SDI-1:

MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 27.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Orientação Jurisprudencial nº 390 da SDI-1:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA (INSERIDA EM 27.03.1998)

Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

Orientação Jurisprudencial nº 34 da SDC:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. JUSTIÇA DO TRABALHO. PRESCINDIBILIDADE (INSERIDA EM 07.12.1998)

É desnecessária a homologação, por Tribunal Trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho (art. 614 da CLT e art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal).

18. DISSÍDIO COLETIVO.

1 - *Conflitos coletivos de trabalho*:

1.1. - Conceito: reivindicação de *grupo* de trabalhadores resistida pelo grupo de empregadores. Interesses abstratos do grupo ou categoria. Posições antagônicas. Controvérsia no plano coletivo.

1.2. - Classificação:

(a) de natureza *jurídica* ou de direito: divergência sobre interpretação ou aplicação de norma jurídica (interpretação de norma já existente);

(b) de natureza *econômica* ou de interesse: reivindicação de novas e melhores condições de trabalho (criação de norma, pelo Judiciário). Caso mais comum.

Conforme o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, os dissídios coletivos podem ser (art. 220):

> I - de natureza *econômica*, para a instituição de normas e condições de trabalho;
>
> II - de natureza *jurídica*, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;
>
> III - *originários*, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;
>
> IV - de *revisão*, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam

> tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e
>
> V - de *declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve*.

1.3. - Formas de composição de conflitos coletivos de trabalho:

(a) autocomposição: diretamente pelas partes, com ou sem mediação. Casos de convenções e acordos coletivos (arts. 611 a 625, da CLT).

(b) heterocomposição: solução por pessoa ou órgão suprapartes. Casos de arbitragem e jurisdição estatal (art. 114 e parágrafos, da CF/88; arts. 856 a 875, da CLT).

1.4. - Além da Constituição da República e da CLT, é recomendável observar as disposições dos Regimentos Internos do Tribunal Superior do Trabalho e dos respectivos Tribunais Regionais do Trabalho. A *Instrução Normativa nº 04/1993*, que dispunha sobre a matéria, foi cancelada.

A *greve* é forma de autodefesa da categoria. Idem, o *lock-out* patronal.

2 - *Aspectos constitucionais*:

Art. 5º, XXXV - lesão de direito submetida ao Judiciário;

Art. 5º, XXI - representação associativa, em juízo;

Art. 8º, III - defesa da categoria pelo Sindicato;

Art. 9º - direito de greve.

Art. 114 e parágrafos - negociação, arbitragem e jurisdição estatal

3 - *Partes*:

3.1. - Sindicato Profissional (de trabalhadores) *versus* Sindicato Econômico (patronal)

3.2. - Sindicato Profissional (de trabalhadores) *versus* Empresa(s), quando o conflito é localizada numa empresa ou grupos de empresas.

4 - *Objeto*:

4.1. - de natureza constitutiva: criação de novas normas ou revisão das antigas;

4.2. - de natureza declaratória: interpretação de norma coletiva vigente.

5 - *Instauração*:

5.1. - voluntários: dissídios coletivos ajuizados pelas partes;

5.2. - coactos: dissídios coletivos instaurados *ex-officio* pelo Presidente do TRT ou do TST (já não mais existem, no Brasil, em face da CF/88) ou por proposta do Ministério Público do Trabalho (em caso de greve da categoria, cf. art. 856, da CLT).

6 - *Direito material constituído ou declarado*:

6.1. - cláusulas salariais (econômicas): reajustes, aumentos, reposições etc.

6.2. - cláusulas não salariais (sociais): outras condições reivindicadas.

O mais comum são os dissídios coletivos envolvendo os dois tipos de cláusulas.

7 - *Competência*:

7.1.- Genérica: art. 114 e parágrafos, da Constituição da República.

7.2. - *Poder Normativo da Justiça do Trabalho*: julgamento dos dissídios coletivos, impondo *normas* para as categorias conflitantes. O art. 114, § 2º,

da Constituição Federal, dispõe que a Justiça do Trabalho decidirá o conflito, "respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". Sob este aspecto, há quem entenda que tais cláusulas convencionadas não resultam apenas de convenção coletiva ou acordo coletivo, em âmbito extrajudicial, mas também de conciliação celebrada no Dissídio Coletivo, homologada pelo Tribunal competente.

Temas recentes discutidos no julgamento de Dissídios Coletivos, no TST: (a) fixação de *plus* salarial em caso de acumulação de função, uma vez que não há previsão legal a respeito da matéria; (b) pagamento de *plus* salarial em caso de propaganda da empresa no uniforme do trabalhador; e (c) solução para as hipóteses de dispensa coletiva ou em massa.

Prevalece o entendimento de que não há, no julgamento do Dissídio Coletivo, julgamento *extra petita*, o que proporciona ao Tribunal Trabalhista maior liberdade para estabelecer disposições de proteção ao trabalho, numa visão sócio-econômica do conflito.

Conforme certa corrente doutrinária, os servidores públicos submetidos ao regime contratual ou celetista podem obter o julgamento de Dissídio Coletivo, pela Justiça do Trabalho, no que toca às cláusulas meramente sociais, mas não quanto às cláusulas econômicas, haja vista que estas são sujeitas a matéria abrangida por reserva legal. Em razão disso, há proposta, no âmbito do TST, no sentido de cancelar a Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC do TST, assim redigida: "**DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA (INSERIDA EM 27.03.1998) -** Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal".

7.3. - Competência originária:

(a) no TRT (em regra);

(b) no TST (por exceção: art. 2º, I, *a*, da Lei nº 7.701, de 21.12.1988).

7.4. - Delegação de competência para instrução: art. 866, da CLT.

8 - *Procedimento*:

8.1. - Fase pré-instauração do dissídio coletivo (*não judicial*):

(a) assembleia sindical autorizando a instauração do dissídio coletivo (art. 859, da CLT); e

(b) prévia tentativa de negociação (art. 114 e parágrafos, da CF/88; e art. 616, § 4º, da CLT), *condição* para admissibilidade da ação judicial. "*Comum acordo*" para o ajuizamento do Dissídio Coletivo (EC 45/2004). A matéria ainda é muito polêmica. Há quem entenda que o "comum acordo" pode ser tácito. No exame de cada caso concreto, há que se investigar sobre a boa-fé das partes e a eventual prática de abuso de direito, na recusa ao ajuizamento do Dissídio Coletivo, especialmente de parte da categoria patronal. Abaixo, a síntese de minha posição.

8.2. - *Fase judicial* (arts. 856 a 867, da CLT):

(a) Petição inicial (representação): propostas ou pauta de reivindicações, em forma de cláusulas;

(b) Designação de audiência de *conciliação* pelo Presidente do Tribunal, em 10 (dez) dias, ou antes em caso de greve;

(c) Defesa do(s) demandado(s);

(d) Havendo acordo, fica sujeito a homologação pelo *Tribunal*, em sessão;

(e) Não havendo acordo, o processo ingressa na fase *litigiosa*;

(f) Produção de provas e razões finais (até aqui atua apenas o Presidente do Tribunal);

(g) Parecer do Ministério Público (que pode ser dado oralmente na própria audiência de conciliação);

(h) Sorteio de Relator e Revisor, para exame do processo;

(i) Julgamento pelo Tribunal: relatório; sustentação oral pela parte ou advogado (facultativa); manifestação do Ministério Público; votos e debates (relator, revisor e demais juízes); e proclamação do julgamento (sentença normativa). Aqui é importante o papel dos *Precedentes Normativos* do TST ou dos TRTs.

9 - *Sentença normativa*:

9.1 - Acepção: julgamento do processo de dissídio coletivo (fase contenciosa);

9.2. - Efeitos amplos: estabelecimento de novas condições de trabalho, que devem ser obrigatoriamente cumpridas no âmbito dos contratos individuais;

9.3. - Prazo: normalmente de 01 (um) ano (recentemente, a SDC do TST tem fixado o prazo de quatro anos para a vigência de sentença normativa, à luz do art. 868, parágrafo único, da CLT).

9.4. - Natureza: sentença criadora de direitos (*corpo de sentença/alma de lei*).

9.5. - Recurso:

(a) Ordinário: do TRT para o TST (art. 895, *b*, da CLT); ou

(b) Embargos infringentes: da SDC para a mesma SDC, no TST, contra decisão não-unânime (dissídio coletivo de competência originária do TST). Portanto, cabem *embargos*, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), cf. art. 894, da CLT (com alterações da Lei nº 11.496/2007), e Lei nº 7.701, de 21.12.1988, para a *Seção Especializada em Dissídios Coletivos* (SDC): embargos interpostos contra decisão não-unânime proferida em processo de dissídio coletivo de sua *competência originária* (isto é, contra decisão do próprio TST). Esclarece a Lei nº 11.496/2006, que estes embargos cabem "de decisão não unânime de julgamento que conciliar, julgar ou homologar conciliação em dissídios coletivos que excedam a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever as sentenças normativas do Tribunal Superior do Trabalho, nos casos previstos em lei". Exemplos: julgamento de dissídio coletivo envolvendo o Banco do Brasil, a Petrobrás, a Empresa de Correios e Telégrafos, que possuem quadro funcional de âmbito nacional) ou que a base territorial do sindicato profissional envolvido no dissídio exceda a área de jurisdição de um TRT (sindicato profissional de âmbito nacional ou interestadual, em alguns casos) - art. 2º, I, *a*, da Lei nº 7.701, de

21.12.1988. *Exceção*: não cabem embargos quando "a decisão atacada estiver em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou da súmula de sua jurisprudência predominante" (Lei nº 7.701/88, art. 2º, II, *c*). São os chamados "*embargos infringentes*", que cabem justamente contra decisão não-unânime, em dissídios coletivos, no próprio TST, *ressalva* a exceção. Portanto, a própria SDC (do TST) reexamina a sua decisão, em grau de recurso de embargos.

9.6. - Suspensão total ou parcial dos efeitos da sentença normativa: por ato do Presidente do TST ou da SDC/TST, em caso recurso ordinário contra decisão de TRT, por via de decisão liminar em medida cautelar.

10 - *Extensão da sentença normativa*: as condições e os requisitos da extensão da sentença normativa são previstos nos artigos 868 a 871, da CLT.

11 - *Revisão da sentença normativa*: a revisão da sentença normativa, que somente poderá ser pleiteada depois de um (1) ano de sua vigência, é regulamentada nos artigos 873 a 875, da CLT. Trata-se da aplicação da *teoria da imprevisão* no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.

12 - *Ação de cumprimento*: a ação de cumprimento da sentença normativa ou da conciliação celebrada no Dissídio Coletivo rege-se pelo art. 872 e seu parágrafo único, da CLT. A ação de cumprimento de convenção coletiva ou de acordo coletivo é prevista na Lei nº 8.984, de 07 de fevereiro de 1995.

19. O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Fiz abordagens sobre o tema em outra ocasião, quando adotei as seguintes conclusões a respeito da matéria[4]:

> Na realidade brasileira, e, especialmente, na região amazônica, por exemplo, seria desaconselhável a extinção imediata do *poder normativo* da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação.
>
> O poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, eis que, na apreciação do dissídio coletivo, compete ao Judiciário Trabalhista "decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (art. 114, § 2º, da CF).
>
> O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do ajuizamento de "comum acordo" (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite, por exceção, a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os **artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/96** (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXXV, da CF).

[4] *Poder Normativo da Justiça do Trabalho*, publicado na Revista nº 75 do TRT da 8ª da Região, volume 38 (Jul./dez./2005), p. 17-27.

De qualquer modo, a pretensão coletiva, sob a forma de arbitragem pública ou de sentença normativa, no âmbito da Justiça do Trabalho, requer um novo modo de lidar com o conflito coletivo.

Exige-se o exercício da negociação coletiva, agora não apenas como condição da ação de dissídio coletivo, mas também, em regra, para a propositura da demanda com objetivo de obter a sentença arbitral pública, que, neste caso, não estará sujeita a recurso (art. 18 da Lei nº 9.307/96).

Não há dúvida de que, se dificultado o acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho, cresce a importância da *negociação coletiva*.

Daí a necessidade da organização e do aperfeiçoamento das entidades sindicais, principalmente de suas lideranças e de seus órgãos de assessoramento técnico.

A palavra de ordem, mais do que nunca, é: negociar, para obter melhores condições de trabalho.

Jurisprudência

Súmula nº 190 do TST:

PODER NORMATIVO DO TST. CONDIÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

Súmula nº 246 do TST:

AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

Súmula nº 277 do TST:

SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Súmula nº 279 do TST:

RECURSO CONTRA SENTENÇA NORMATIVA. EFEITO SUSPENSIVO. CASSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto de sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

Súmula nº 350 do TST:

PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

Súmula nº 397 do TST:

AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 116 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Não procede ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio co-letivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 572 do CPC. (ex-OJ nº 116 da SBDI-2 - DJ 11.08.2003)

Súmula nº 402 do TST:

AÇÃO RESCISÓRIA. DOCUMENTO NOVO. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 20 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

Documento novo é o cronologicamente velho, já existente ao tempo da decisão rescindenda, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo. Não é documento novo apto a viabilizar a desconstituição de julgado:

a) sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda;

b) sentença normativa preexistente à sentença rescindenda, mas não exibida no processo principal, em virtude de negligência da parte, quando podia e deveria louvar-se de documento já existente e não ignorado quando emitida a decisão rescindenda. (ex-OJ nº 20 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

Orientação Jurisprudencial nº 41 da SDI-1:

ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (inserida em 25.11.1996)

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

Orientação Jurisprudencial nº 188 da SDI-1:

DECISÃO NORMATIVA QUE DEFERE DIREITOS. FALTA DE INTERESSE DE AGIR PARA AÇÃO INDIVIDUAL (inserida em 08.11.2000)

Falta interesse de agir para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa, cabendo, no caso, ação de cumprimento.

Orientação Jurisprudencial nº 277 da SDI-1:

AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA, QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGADO A SENTENÇA CONDENATÓRIA. COISA JULGADA. NÃO-CONFIGURAÇÃO (DJ 11.08.2003)

A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não-modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a conseqüente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exeqüendo deixou de existir no mundo jurídico.

Orientação Jurisprudencial nº 3 da SDC:

ARRESTO.APREENSÃO.DEPÓSITO.PRETENSÕESINSUSCETÍVEIS DE DEDUÇÃO EM SEDE COLETIVA (INSERIDA EM 27.03.1998)

São incompatíveis com a natureza e finalidade do dissídio coletivo as pretensões de provimento judicial de arresto, apreensão ou depósito.

Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA (INSERIDA EM 27.03.1998)

Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

Orientação Jurisprudencial nº 7 da SDC:

DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GENÉRICO. INVIABILIDADE (INSERIDA EM 27.03.1998)

Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313, II, do RITST.

Orientação Jurisprudencial nº 8 da SDC:

DISSÍDIO COLETIVO. PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA. CAUSA DE EXTINÇÃO (INSERIDA EM 27.03.1998)

A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

Orientação Jurisprudencial nº 9 da SDC:

ENQUADRAMENTO SINDICAL. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (INSERIDA EM 27.03.1998)

O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria - enquadramento sindical - envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT.

Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC:

GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA (INSERIDA EM 27.03.1998)

Orientação Jurisprudencial da SDC F-4 É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

Orientação Jurisprudencial nº 19 da SDC:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO (INSERIDA EM 25.05.1998)

Orientação Jurisprudencial nº 20 da SDC:

EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ART. 8º, V, DA CF/88 (INSERIDA EM 25.05.1998)

Orientação Jurisprudencial nº 22 da SDC:

LEGITIMIDADE "*AD CAUSAM*" DO SINDICATO. CORRESPONDÊNCIA ENTRE AS ATIVIDADES EXERCIDAS PELOS SETORES PROFISSIONAL E ECONÔMICO ENVOLVIDOS NO CONFLITO. NECESSIDADE (INSERIDA EM 25.05.1998)

Orientação Jurisprudencial nº 23 da SDC:

LEGITIMIDADE "*AD CAUSAM*". SINDICATO REPRESENTATIVO DE SEGMENTO PROFISSIONAL OU PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE (INSERIDA EM 25.05.1998)

A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.

Orientação Jurisprudencial nº 28 da SDC:

EDITAL DE CONVOCAÇÃO DA AGT. PUBLICAÇÃO. BASE TERRITORIAL. VALIDADE (INSERIDA EM 19.08.1998) O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

Orientação Jurisprudencial nº 29 da SDC:

EDITAL DE CONVOCAÇÃO E ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL. REQUISITOS ESSENCIAIS PARA INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO (INSERIDA EM 19.08.1998) O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

Orientação Jurisprudencial nº 32 da SDC:

REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA. FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 DO TST (INSERIDA EM 19.08.1998)

É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra "e", da Instrução Normativa nº 4/93.

Orientação Jurisprudencial nº 35 da SDC:

EDITAL DE CONVOCAÇÃO DA AGT. DISPOSIÇÃO ESTATUTÁRIA ESPECÍFICA. PRAZO MÍNIMO ENTRE A PUBLICAÇÃO E A REALIZAÇÃO DA ASSEMBLÉIA. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA (INSERIDA EM 07.12.1998)

Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório

e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC:

EMPREGADOS DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. RECONHECIMENTO COMO CATEGORIA DIFERENCIADA. IMPOSSIBILIDADE (INSERIDA EM 07.12.1998)

É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador.

Orientação Jurisprudencial nº 38 da SDC:

GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO (INSERIDA EM 07.12.1998)

É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

Precedentes Normativos da SDC:

PN-82 DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS (positivo)

Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

PN-83 DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE (positivo) - (nova redação - Res. 123/2004, DJ 06.07.2004)

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

PN-84 SEGURO DE VIDA. ASSALTO (positivo)

Institui-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções.

PN-85 GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA (positivo)

Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

PN-86 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo)

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

PN-91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

PN-119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS - (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998)

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Súmula nº 666 do STF:

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Comentários sobre a Orientação Jurisprudencial nº 32 da SDC do TST:

Dispõe a OJ nº 32/SDC-TST:

REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA. FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 DO TST (INSERIDA EM 19.08.1998)

É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra "e", da Instrução Normativa nº 4/93.

Ocorre que a OJ nº 32 da SDC do TST estava respaldada pela Instrução Normativa nº 4/93-TST, que, entretanto, foi **revogada** pela Resolução Administrativa nº 116 daquela Colenda Superior Trabalhista, publicada no Diário da Justiça de 26.03.2003, 28.05.2003 e 13.06.2003.

Eis o teor da Resolução nº 116/2003, aprovada em 20.03.2003:

> CERTIFICO E DOU FÉ que o Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Ex.mo Ministro Presidente, Francisco Fausto, presentes os Ex.mos Ministros Vantuil Abdala, Vice-Presidente, Ronaldo Lopes Leal, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Rider Nogueira de Brito, José Luciano de Castilho Pereira, Milton de Moura França, Gelson de Azevedo, Carlos Alberto Reis de Paula, Antônio José de Barros Levenhagen, João Batista Brito Pereira, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes, Renato de Lacerda Paiva e Emmanoel Pereira, e a Ex.ma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dr.ª Guiomar Rechia Gomes, **RESOLVEU** cancelar a Instrução Normativa nº 4 do TST, que uniformiza o procedimento dos dissídios coletivos de natureza

> econômica, no âmbito da Justiça do Trabalho, revogando, por conseqüência, os arts. 214, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 226 e 227 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da proposta apresentada pelo Ex.mo Ministro Presidente da Corte.
>
> Fonte: http://www.tst.jus.br/DGCJ/IndiceResolucoes/Resolucoes/116.htm

A Instrução Normativa nº 4/1993 do E. TST (Diário da Justiça, 14.06.1993) - **revogada** pela Resolução Administrativa nº 116/2003 - uniformizava o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho.

Eis o teor da IN nº 4/1993:

> I - Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.
>
> II - Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3.º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, a fim de preservar a data-base da categoria.
>
> III - Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.
>
> IV - Têm legitimidade para o ajuizamento do dissídio coletivo as entidades sindicais e os empregadores; estes, quando não haja entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados.
>
> V - Ocorrendo a paralisação do trabalho, pela greve, sem ajuizamento do correspondente dissídio coletivo, o Ministério Público do Trabalho poderá instaurar a instância judicial, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigirem.
>
> VI - A representação para a instauração da instância judicial coletiva formulada pelos interessados será apresentada em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter:
>
> a) a designação e qualificação da(s) entidade(s) suscitante(s) e suscitada(s), sindical ou empregadora(s);
>
> b) a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem assim das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do quorum estatutário para deliberação da assembléia;
>
> c) exposição das causas motivadoras do conflito coletivo e/ou da greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou

pelo conselho de representantes, quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior;

d) a comprovação da tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta do conflito coletivo;

e) a apresentação em forma clausulada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los;

f) data e assinatura do representante.

VII - A representação deverá estar acompanhada dos seguintes documentos:

a) correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma do item I;

b) cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente;

c) cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o quorum legal;

d) cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

VIII - Protocolizada e autuada a representação, com os documentos que a acompanham, os autos serão conclusos ao Presidente do Tribunal, ou ao magistrado competente, na forma do regimento interno, que verificará a observância dos requisitos indicados. Verificado que a representação não reúne os requisitos exigidos ou que apresenta defeitos ou irregularidades capazes de dificultar a sua apreciação, ou ainda, se estiver desacompanhada dos documentos aludidos nesta Instrução, será determinado que o(s) suscitante(s) a emende(m) ou complete(m) no prazo máximo de dez dias.

IX - Não cumprida a diligência determinada, na forma do item anterior, o processo será extinto mediante o indeferimento da representação.

X - Estando conforme a representação, será designada audiência de conciliação e Instrução a ser realizada no menor prazo possível, cientificadas as partes. A audiência será presidida pelo Presidente da Corte, ou, por sua delegação, pelo Vice-Presidente, ou por magistrado togado integrante da Seção de Dissídios Coletivos, como dispuser o regimento interno.

XI - À audiência designada o suscitado deduzirá sua defesa, acompanhada de proposta de conciliação amigável da lide, fundamentada nas circunstâncias fáticas e jurídicas que recomendariam sua adoção, destacando, em relação às cláusulas que importem em elevações salariais, as condições financeiras da(s) empresa(s), bem assim a situação econômica do respectivo setor de atividade.

XII - Não tendo sido possível a conciliação, o Juiz Instrutor apresentará a solução que lhe pareça adequada para resolver o dissídio. Persistindo a ausência de composição amigável do conflito, serão determinadas as diligências necessárias à Instrução do feito.

XIII - Alcançada a conciliação ou encerrada a Instrução, o processo será distribuído mediante sorteio.

XIV - O Ministério Público do Trabalho poderá emitir o seu parecer oralmente, na hipótese de conciliação ou após o encerramento da Instrução, o qual será reduzido a termo, ou na sessão de julgamento do dissídio, transcrito em síntese na certidão, pela Secretaria, ou, ainda, por escrito, no prazo de oito dias, mediante remessa dos autos pelo relator.

XV - Os trabalhos da audiência de conciliação e Instrução serão registrados em ata.

XVI - O relator terá o prazo máximo de dez dias para examinar e restituir os autos para conclusão ao revisor, e este o prazo máximo de cinco dias para revisão, devendo ser, imediatamente, submetido a julgamento o dissídio, em sessão ordinária ou extraordinária do órgão competente. Nos casos de urgência, relator e revisor examinarão os autos com a necessária presteza, de modo a possibilitar o julgamento imediato do dissídio.

XVII - A apreciação do dissídio far-se-á cláusula a cláusula, podendo o órgão julgador, antes da proclamação final do julgamento, na mesma assentada, e tendo em vista o total dos pedidos examinados, rever a solução proposta, de modo que a sentença normativa traduza, no seu conjunto, justa composição do conflito de interesses das partes e guarde adequação com o interesse da coletividade.

XVIII - Noticiando os autos a paralisação do trabalho em decorrência de greve em serviços ou atividades essenciais, o Presidente do Tribunal poderá expedir ato dispondo sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

XIX - O Colegiado competente, apreciando a matéria, pronunciar-se-á sobre a qualificação jurídica da greve e suas conseqüências.

XX - Verificando o órgão julgador originário que a representação não reúne os requisitos intrínsecos e/ou extrínsecos previstos nesta Instrução, suspenderá o julgamento do dissídio, assinando prazo aos interessados para que supram a deficiência, sob pena da extinção do processo sem julgamento do mérito.

XXI - A decisão que conceder aumento salarial explicitará, se pertinentes, as compensações a serem observadas, ressalvadas as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

XXII - A sentença normativa poderá determinar que as diferenças salariais resultantes do decidido sejam devidas a contar da data do ajuizamento do dissídio coletivo, quando proposto

após a data-base ou originário, a fim de se evitarem distorções decorrentes do período de tramitação do processo.

XXIII - Para garantir os efeitos da sentença coletiva e desde que o empregador não possua quadro de pessoal organizado em carreira, poderá ser fixado salário normativo para a categoria profissional ou parte dela, hipótese em que, na sua vigência, o empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa terá garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

XXIV - Na hipótese de empregado admitido após a data-base, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, e com preservação da hierarquia salarial.

XXV - Quando a instauração da instância ocorrer no prazo previsto no § 3.º do art. 616 da CLT, ou os interessados tiverem preservado a data-base na forma do item 2ºII desta Instrução, o reajustamento salarial e as diferenças dele decorrentes serão devidos a partir do termo final de vigência da convenção ou acordo coletivo, ou da sentença normativa anterior.

XXVI - Peticionada a homologação de acordo em processo de dissídio coletivo, antes ou após o julgamento, a apresentação de recurso ou a publicação do acórdão, o pedido será imediatamente submetido à apreciação do Colegiado Normativo originário ou recursal se a este já tiverem sido remetidos os autos.

XXVII - Concluído o julgamento do dissídio, e proclamada a decisão normativa, o relator ou o redator designado terá o prazo máximo de dez dias para lavrar o respectivo acórdão, que será imediatamente publicado.

XXVIII - A ocorrência de férias, licença ou impedimento do relator ou do revisor não prejudicará a celeridade da prestação jurisdicional normativa, devendo o Presidente da Corte adotar de imediato as providências cabíveis.

XXIX **-** Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Instrução n.º 1, de 15 de outubro de 1982.

Na verdade, em certo momento, o Tribunal Superior do Trabalho praticamente inviabilizou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, ao editar várias Instruções Normativas e Orientações Jurisprudenciais que criavam uma série de exigências para a instauração e instrução do Dissídio Coletivo, cujo processo era muitas vezes extinto, sem resolução do mérito, perante aquela Egrégia Corte Superior.

Mais recentemente, porém, o TST reconsiderou a sua posição e acabou por revogar a Instrução Normativa nº 4/93, que incluía a exigência exagerada de formalidades, critério, aliás, contrário ao princípio da instrumentalidade, informalidade e simplicidade do processo trabalhista, ainda mais quando se trata de dissídio coletivo, em que estão em jogo os interesses de categorias profissionais e econômicas.

O art. 858 da CLT, na linha do art. 841, § 1º, da CLT, estabelece que "a representação [petição inicial do Dissídio coletivo] será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e deverá conter: a) designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço; e b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação". Nada mais.

Observe-se, ainda, que a Resolução Administrativa nº 116/2003, que revogou a Instrução Normativa nº 4/93 do TST, em que se respaldava a OJ-SCD-32-TST, também revogou diversos artigos do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (na época, os artigos 214, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 226 e 227 do R.I. do TST), conforme acima indicado.

Transcrevo, adiante, o Regimento Interno do TST, aprovado pela Resolução Administrativa nº 908/2002, de 21.11.2002, que dispunha, em detalhes, sobre os Dissídios Coletivos, inclusive a respeito do tema em exame.

A Resolução Administrativa nº 116/2003, entretanto, revogou quase todos os dispositivos do antigo Regimento do TST, que tratavam dos Dissídios Coletivos, de modo que somente restaram em vigor os artigos 213, 216, 223, 228 e 229, que correspondem, atualmente, aos artigos 219 a 223 do atual Regimento Interno do TST.

Aliás, o antigo R.I./TST, em seu art. 218, ainda exigia a concessão do prazo de 10 dias para a emenda ou complemento da inicial, a exemplo do art. 284 do CPC, de que modo a evitar o indeferimento imediato da exordial do Dissídio Coletivo.

Faço, então, a transcrição do antigo R.I./TST, quanto ao tópico dos Dissídios Coletivos, e também do atual R.I./TST, em idêntica matéria, para cotejo do tema e verificação das mudanças preconizadas posteriormente, sobretudo quanto às exigências de caráter formal, que **não** constam na legislação, inclusive "a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria", como "pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva", a despeito da OJ nº 32 da SDC do TST:

> **Antigo Regimento Interno do TST**
> **Dos Dissídios Coletivos**
>
> Art. 213. Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do Órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.
>
> § 1º Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o artigo 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal, a fim de preservar a data-base da categoria.
>
> § 2º Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.
>
> Art. 214. Têm legitimidade para o ajuizamento do dissídio coletivo as entidades sindicais e os empregadores, estes quando

não houver entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados.

Art. 215. Na ocorrência de paralisação do trabalho, em virtude de greve, sem ajuizamento do correspondente dissídio coletivo, o Ministério Público do Trabalho poderá instaurar a instância judicial quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir.

Art. 216. Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e

V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve dos trabalhadores.

Art. 217. A representação para instauração da instância judicial coletiva formulada pelos interessados será apresentada em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter:

I - designação e qualificação da(s) entidade(s) suscitante(s) e suscitada(s), sindical(is) ou empregadora(s);

II - indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, como das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo;

III - exposição das causas motivadoras do conflito coletivo ou da greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou pelo conselho de representantes, devidamente autorizado pelas assembléias das entidades sindicais inferiores**,** quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior;

IV - comprovação da tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta do conflito coletivo;

V - apresentação em forma clausulada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los; e

VI - data e assinatura do representante.

Parágrafo único. A representação deverá estar acompanhada dos seguintes documentos:

I - correspondência, registros e atas referentes à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do Órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma do inciso I do *caput;*

II - cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo, do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente;

III **-** cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o *quorum* legal; e

IV - cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

Art. 218. Autuada a representação, com os documentos que a acompanham, os autos serão conclusos ao Presidente do Tribunal, que verificará a observância dos requisitos indicados. Constatado que a representação não reúne os requisitos exigidos ou que apresenta defeitos ou irregularidades capazes de dificultar a sua apreciação, ou, ainda, que está desacompanhada dos documentos aludidos, será determinado que o(s) suscitante(s) a emende(m) ou complete(m), no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 1º Não cumprida a diligência determinada, na forma do item anterior, o processo será extinto mediante o indeferimento da representação.

§ 2º Preenchidas as exigências**,** será designada audiência de conciliação e instrução a ser realizada no menor prazo possível, cientificadas as partes.

Art. 219. A audiência será presidida pelo Presidente ou, por sua delegação, pelo Vice-Presidente, pelo Corregedor-Geral ou pelo Ministro mais antigo integrante da Seção de Dissídios Coletivos.

Art. 220. Na audiência designada, o suscitado deduzirá sua defesa, acompanhada de proposta de conciliação amigável da lide, fundamentada nas circunstâncias fáticas e jurídicas que recomendariam sua adoção, destacando, em relação às cláusulas que importem em elevações salariais, as condições financeiras da(s) empresa(s), bem assim a situação econômica do respectivo setor de atividades.

Parágrafo único. Recusadas as bases da conciliação proposta pelos interessados, o Ministro que presidir a audiência apresentará a solução que lhe parecer adequada para resolver o dissídio. Persistindo a impossibilidade de composição amigável do conflito, serão determinadas as diligências necessárias à instrução do feito.

Art. 221. Alcançada a conciliação ou encerrada a instrução, o processo será distribuído mediante sorteio.

§ 1º O Ministério Público do Trabalho poderá emitir o seu parecer oralmente, na hipótese de conciliação ou após o encerramento da instrução, o qual será reduzido a termo, ou na sessão de julgamento do dissídio, transcrito em síntese na certidão, pela Secretaria, ou, ainda, por escrito, no prazo de 8 (oito) dias, mediante remessa dos autos pelo Relator.

§ 2º Os trabalhos da audiência de conciliação e instrução serão registrados em ata.

Art. 222. O Relator terá o prazo máximo de 10 (dez) dias para examinar os autos e submeter o dissídio a julgamento, em sessão

ordinária ou extraordinária do Órgão competente. Nos casos de urgência, o Relator examinará os autos com a necessária presteza, de modo a possibilitar o julgamento imediato do dissídio.

Art. 223. Para julgamento, o processo será incluído em pauta preferencial, se for caso de urgência, sobretudo na ocorrência ou iminência de paralisação do trabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de greve em serviços ou atividades essenciais, poderá o Presidente do Tribunal, justificando a urgência, dispensar a inclusão do processo em pauta, convocar sessão para julgamento do dissídio coletivo, notificando as partes, por meio de seus patronos, e cientificando o Ministério Público, tudo com antecedência de, pelo menos, 12 (doze) horas.

Art. 224. A apreciação do dissídio far-se-á cláusula a cláusula, podendo a Seção de Dissídios Coletivos, antes da proclamação final do julgamento, na mesma assentada, e tendo em vista o total dos pedidos examinados, rever a solução proposta, de modo que a sentença normativa traduza, no seu conjunto, justa composição do conflito de interesses das partes e guarde adequação com os da coletividade.

Art. 225. Noticiando os autos a paralisação do trabalho em decorrência de greve em serviços ou atividades essenciais, o Presidente do Tribunal poderá expedir ato dispondo sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Art. 226. O Colegiado competente, apreciando a paralisação do trabalho, pronunciar-se-á sobre a qualificação jurídica da greve e suas conseqüências.

Art. 227. Verificando o Órgão julgador originário que a representação não reúne os requisitos intrínsecos ou extrínsecos estabelecidos, suspenderá o julgamento do dissídio, assinando prazo aos interessados para que supram a deficiência, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito.

Art. 228. Peticionada a homologação de acordo em processo de dissídio coletivo, antes ou depois do julgamento, da apresentação de recursos ou da publicação do acórdão, adotar-se-á o seguinte procedimento:

I - o pedido de homologação de acordo será relatado pelo Relator originário ou pelo Redator designado para lavrar o acórdão do julgamento já realizado, se for o caso;

II - o processo será redistribuído a um dos Membros do Colegiado, se ausente, por qualquer motivo, o Relator; e

III - o pedido de homologação de acordo será apreciado, independentemente de publicação de pauta, cabendo ao Relator apresentar os autos em Mesa, na primeira sessão ordinária subseqüente à formulação do pedido ou em sessão extraordinária designada para esse fim, sendo de igual modo dispensada a prévia inclusão em pauta quando o pedido ingressar antes do julgamento do recurso ordinário.

Art. 229. O acordo judicial homologado no processo de dissídio coletivo, abrangendo a totalidade ou não das pretensões, tem força de decisão irrecorrível para as partes.

Atual Regimento Interno do TST:

Dos Dissídios Coletivos

Art. 219. Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1.º Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3.º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita, dirigida ao Presidente do Tribunal, a fim de preservar a data-base da categoria.

§ 2.º Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de trinta dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.

Art. 220. Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e

V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

Art. 221. Para julgamento, o processo será incluído em pauta preferencial, se for caso de urgência, sobretudo na ocorrência ou iminência de paralisação do trabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de greve em serviços ou atividades essenciais, poderá o Presidente do Tribunal, justificando a urgência, dispensar a inclusão do processo em pauta, convocar sessão para julgamento do dissídio coletivo, notificando as partes, por meio de seus patronos, e cientificando o Ministério Público, tudo com antecedência de, pelo menos, doze horas.

Art. 222. Requerida a homologação de acordo em processo de dissídio coletivo, antes ou depois do julgamento, da apresentação de recursos ou da publicação do acórdão, adotar-se-á o seguinte procedimento:

I - o pedido de homologação de acordo será apreciado pelo Relator originário ou pelo Redator designado para lavrar o acórdão do julgamento já realizado, se for o caso;

II - o processo será redistribuído a um dos membros do Colegiado, se ausente, por qualquer motivo, o Relator; e

III - o pedido de homologação de acordo será apreciado,

> independentemente de publicação de pauta, cabendo ao Relator apresentar os autos em Mesa, na primeira sessão ordinária subseqüente à formulação do pedido, ou em sessão extraordinária designada para esse fim, sendo de igual modo dispensada a prévia inclusão em pauta, quando o pedido ingressar antes do julgamento do recurso ordinário.
>
> Art. 223. O acordo judicial homologado no processo de dissídio coletivo, abrangendo a totalidade ou parte das pretensões, tem força de decisão irrecorrível para as partes.

20. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS RESULTANTES DA SUCUMBÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Constitui prerrogativa dos sindicatos "representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida" (art. 513, *a*, da CLT); e é dever das entidades sindicais "manter serviços de assistência judiciária para os associados" (art. 514, *a*, da CLT).

Atualmente, a assistência judiciária deve ser prestada não apenas aos *associados*, mas a qualquer *membro* da categoria, associado ou não da entidade sindical, por força da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970.

A cobrança de honorários advocatícios é prevista, em especial, na **Lei nº 5.584/1970**, que trata da Assistência Judiciária na Justiça do Trabalho, *in verbis*:

> Art. 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.
>
> § 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.
>
> § 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.
>
> § 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado.
>
> Art. 15. Para auxiliar no patrocínio das causas, observados os arts. 50 e 72 da Lei nº 4.215, de 27 de abril de 1963, poderão ser designados pelas Diretorias dos Sindicatos Acadêmicos, de Direito, a partir da 4º Série, comprovadamente, matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou sob fiscalização do Governo Federal.
>
> Art. 16. Os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente.

> Art. 17. Quando, nas respectivas comarcas, não houver Juntas de Conciliação e Julgamento [Varas do Trabalho] ou não existir Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores Públicos ou Defensores Públicos o encargo de prestar assistência judiciária prevista nesta lei.
>
> Parágrafo único. Na hipótese prevista neste artigo, a importância proveniente da condenação nas despesas processuais será recolhida ao Tesouro do respectivo Estado.
>
> Art. 18. A assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo Sindicato.
>
> Art. 19. Os diretores de Sindicatos que, sem comprovado motivo de ordem financeira, deixarem de dar cumprimento às disposições desta lei ficarão sujeitos à penalidade prevista no art. 553, alínea a da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece normas sobre as despesas processuais, inclusive custas, isenção destes encargos, honorários advocatícios e honorários periciais:

> Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> § 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> § 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita: (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> I - a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica; (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

> II - o Ministério Público do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora. (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
>
> Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (Incluído pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

Tão logo a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada, nos termos da Emenda Constitucional nº 45/2004, o Tribunal Superior do Trabalho editou a **Instrução Normativa nº 27**, de 16.02.2005, aprovada pela Resolução nº 126/2006 (publicada no Diário da Justiça de 22.02.2005), que dispõe "sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45/2004".

A Instrução Normativa nº 27/2005 do TST também trata da cobrança de honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, nas causas estranhas à relação de emprego (art. 5º).

Eis o seu inteiro teor:

> Art. 1º As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Habeas Data, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.
>
> Art. 2º A sistemática recursal a ser observada é a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive no tocante à nomenclatura, à alçada, aos prazos e às competências.
>
> Parágrafo único. O depósito recursal a que se refere o art. 899 da CLT é sempre exigível como requisito extrínseco do recurso, quando houver condenação em pecúnia.
>
> Art. 3º Aplicam-se quanto às custas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.
>
> § 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão.
>
> § 2º Na hipótese de interposição de recurso, as custas deverão ser pagas e comprovado seu recolhimento no prazo recursal (artigos 789, 789 - A, 790 e 790 - A da CLT).
>
> § 3º Salvo nas lides decorrentes da relação de emprego, é aplicável o princípio da sucumbência recíproca, relativamente às custas.
>
> Art. 4º Aos emolumentos aplicam-se as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, conforme previsão dos artigos 789 - B e 790 da CLT.

Art. 5º Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

Art. 6º Os honorários periciais serão suportados pela parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita.

Parágrafo único. Faculta-se ao juiz, em relação à perícia, exigir depósito prévio dos honorários, ressalvadas as lides decorrentes da relação de emprego.

Art. 7º Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação.

Jurisprudência

Súmula nº 219 do TST:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 27 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É incabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, salvo se preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/1970. (ex-OJ nº 27 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

Súmula nº 329 do TST:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula nº 341 do TST:

HONORÁRIOS DO ASSISTENTE TÉCNICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

Orientação Jurisprudencial nº 198 da SDI-1:

HONORÁRIOS PERICIAIS. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA (inserida em 08.11.2000)

Diferentemente da correção aplicada aos débitos trabalhistas, que têm caráter alimentar, a atualização monetária dos honorários periciais é fixada pelo art. 1º da Lei nº 6.899/1981, aplicável a débitos resultantes de decisões judiciais.

Orientação Jurisprudencial nº 304 da SDI-1:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO (DJ 11.08.2003)

Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

Orientação Jurisprudencial nº 305 da SDI-1:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO (DJ 11.08.2003)

Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-1:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR LÍQUIDO. LEI Nº 1.060, DE 05.02.1950 (DJ 25.04.2007)

Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários.

Orientação Jurisprudencial nº 387 da SDI-1:

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 35/2007 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

Orientação Jurisprudencial nº 98 da SDI-2:

MANDADO DE SEGURANÇA. CABÍVEL PARA ATACAR EXIGÊNCIA DE DEPÓSITO PRÉVIO DE HONORÁRIOS PERICIAIS (nova redação) - DJ 22.08.2005

É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito.

21. ASSISTÊNCIA E SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL.

Dentre as prerrogativas dos sindicatos, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, destacam-se as seguintes (art. 513, da CLT):

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Os sindicatos de empregados têm ainda a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

São deveres dos sindicatos, segundo a CLT (art. 514):

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de **assistência judiciária** para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Os sindicatos de empregados têm ainda o dever de: a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; e b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais (art. 514, parágrafo único, da CLT).

O sindicato exerce o *jus postulandi*, quando ajuiza reclamação trabalhista, ao proporcionar assistência jurídica ao trabalhador, na condição de assistente ou representante processual, à luz do art. 839, *a*, da CLT.

Pode, o sindicato, representar os empregados em juízo, na audiência de processo trabalhista, especialmente nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento (art. 843, da CLT), bem como o empregado que não puder comparecer pessoalmente à sessão judiciária, por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado (art. 843, § 2º, da CLT).

Além disso, o sindicato profissional pode atuar, na Justiça do Trabalho como substituto processual.

Nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e forma legais, diz o art. 2º do CPC.

Para propor ou contestar ação é necessário ter interesse e legitimidade, consoante o art. 3º do CPC.

Trata-se da legitimação ordinária.

A substituição processual corresponde à *legitimação extraordinária*, que permite o pleito, em nome próprio, de direito alheio.

No processo civil, a substituição processual depende de autorização legal, em cada situação, à luz do art. 6º, do CPC: “Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei”.

No processo trabalhista, muito se discutiu sobre a amplitude da substituição processual.

O Tribunal Superior do Trabalho chegou a editar a Súmula nº 310, já cancelada, que assim dispunha:

> **Súmula nº 310 do TST (cancelada)**:
> SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e republicada DJ 25.11.2003

> I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.
>
> II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajuste salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788/1989.
>
> III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.
>
> IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.
>
> V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.
>
> VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.
>
> VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.
>
> VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

De fato, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal adotou a tese do cabimento da substituição processual, em caráter amplo, pelo sindicato profissional, e não apenas aos limitados casos previstos em lei, conforme entendia o TST, haja vista a norma contida no art. 8º, da Constituição Federal: STF-RE-202.063-PR, AC. 1ª T., Rel. Min. Octavio Gallotti, 27.6.1997, in *Informativo STF*, n. 78, 1º a 8 de agosto/1997.

Dispõe o art. 8º, III, da Carta Magna: "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

Não obstante, os casos mais comuns de substituição processual na Justiça do Trabalho são os seguintes:

a) ação de cumprimento (art. 872 e parágrafo único, da CLT);

b) adicionais de insalubridade/periculosidade (art. 195, § 2º, da CLT);

c) FGTS (art. 25 da Lei nº 8.036/90);

d) salários (art. 3º da Lei nº 8.073/90).

Para espancar qualquer dúvida acerca da questão, o art. 3º da **Lei nº 8.073**, de 30 de julho de 1990, prevê que "as entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria".

A ação de cumprimento é cabível não apenas para dar efetividade à sentença normativa ou conciliação em dissídio coletivo (art. 873 e parágrafo único, da CLT), mas também para implementar preceito de convenção ou acordo coletivo, conforme estatui a **Lei nº 8.984**, de 7 de fevereiro de 1995, que estende a competência da Justiça do Trabalho (artigo 114 da Constituição Federal):

> Art. 1º Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador.

Jurisprudência

Súmula nº 255 do TST:

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O substituído processualmente pode, antes da sentença de primeiro grau, desistir da ação.

Súmula nº 286 do TST:

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Súmula nº 329 do TST:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula nº 330 do TST:

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressa-mente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Súmula nº 341 do TST:

HONORÁRIOS DO ASSISTENTE TÉCNICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

Súmula nº 406 do TST:

AÇÃO RESCISÓRIA. LITISCONSÓRCIO. NECESSÁRIO NO PÓLO PASSIVO E FACULTATIVO NO ATIVO. INEXISTENTE QUANTO AOS SUBSTITUÍDOS PELO SINDICATO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 82 e 110 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - O litisconsórcio, na ação rescisória, é necessário em relação ao pólo passivo da demanda, porque supõe uma comunidade de direitos ou de obrigações que não admite solução díspar para os litisconsortes, em face da indivisibilidade do objeto. Já em relação ao pólo ativo, o litisconsórcio é facultativo, uma vez que a aglutinação de autores se faz por conveniência e não pela necessidade decorrente da natureza do litígio, pois não se pode condicionar o exercício do direito individual de um dos litigantes no processo originário à anuência dos demais para retomar a lide. (ex-OJ nº 82 da SBDI-2 - inserida em 13.03.2002)

II - O Sindicato, substituto processual e autor da reclamação trabalhista, em cujos autos fora proferida a decisão rescindenda, possui legitimidade para figurar como réu na ação rescisória, sendo descabida a exigência de citação de todos os empregados substituídos, porquanto inexistente litisconsórcio passivo necessário. (ex-OJ nº 110 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

Orientação Jurisprudencial nº 121 da SDI-1:

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIFERENÇA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LEGITIMIDADE (nova redação) - DJ 20.04.2005

O sindicato tem legitimidade para atuar na qualidade de substituto processual para pleitear diferença de adicional de insalubridade.

Orientação Jurisprudencial nº 359 da SDI-1:

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. LEGITIMIDADE. PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO (DJ 14.03.2008)

A ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual, interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerado parte ilegítima "*ad causam*"**.**

Orientação Jurisprudencial nº 387 da SDI-1:

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 35/2007 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução nº 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

Orientação Jurisprudencial nº 98 da SDI-2:

MANDADO DE SEGURANÇA. CABÍVEL PARA ATACAR EXIGÊNCIA DE DEPÓSITO PRÉVIO DE HONORÁRIOS PERICIAIS (nova redação) - DJ 22.08.2005

É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito.

Orientação Jurisprudencial nº 16 da SDC:

TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE (INSERIDA EM 27.03.1998)

É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.

Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC:

CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS (INSERIDA EM 25.05.1998)

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

DIREITO SOCIAL AO LAZER: ENTRETENIMENTO E DESPORTOS*

*Georgenor de Sousa Franco Filho***

SUMÁRIO: 1. Os direitos sociais na Constituição. 2. As formas mais usuais de entretenimento, 3. A prática do desporto. 4. Dois casos específicos: menores e idosos. 5. Arremate.

1. OS DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO

Os direitos humanos, quando constitucionalizados, são chamados de direitos fundamentais. Deles, um segmento importantíssimo é o que reúne os direitos sociais. São considerados direitos de *segunda geração*, onde se exige uma postura ativa do Estado (*facere*, como escrevem os italianos), no sentido de que cabe primordialmente a este prover a necessidade da sociedade[1].

A Constituição de 1988 consagra, no art. 6º, os direitos sociais fundamentais. Seu teor é o seguinte:

> *Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição*.

A Emenda Constitucional n. 26, de 14.2.2000, acrescentou o direito à moradia aos outros direitos sociais contemplados, originalmente, desde 1988, estando o direito ao lazer consagrado desde o início da vigência da atual Carta.

---

* Estudo elaborado para a obra coletiva em homenagem ao jurista Domingos Sávio Zainaghi, de São Paulo.

** Juiz Togado do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Professor de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Membro da Academia Paraense de Letras, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional, da *International Law Association* e do *Centro per la Cooperazione Giuridica Internazionale*.

[1] V. os meus artigos a respeito, nas obras coletivas em homenagem a Paulo Bonavides. Estudos de direito constitucional (Coordenação: Dr. José Ronald Cavalcante Soares). São Paulo, LTr, 2001 e Adherbal Meira Mattos. Direito internacional (Coordenação: Paulo Borba Casella e André de Carvalho Ramos). São Paulo, Quartier Latin, 2009.

E a Emenda Constitucional n. 68, de 4.2.2010, ampliou esse elenco, com a inserção da *alimentação* também como direito social.

O direito ao lazer, inserido no art. 6º acima, inclui também o direito ao entretenimento e o direito de praticar esportes, aquele certamente mais amplo que este, porquanto o abrange. Seriam como gênero e espécie.

O que vem a ser o direito ao lazer? Devemos entender como aquele que possui a pessoa humana de usar seu tempo livre em atividades e ações que lhe sejam prazerosas, não necessariamente relacionados com seu trabalho, porquanto deve ser aquele disponível para a convivência familiar, prática esportiva ou alguma atividade artística, intelectual ou simplesmente ócio.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, *o lazer atende à necessidade de libertação, de compensação da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios* [2].

2. AS FORMAS MAIS USUAIS DE ENTRETENIMENTO

O entretenimento abrange, dentre outros, o turismo, que proporciona a circulação de muitos milhões de dólares e que é excelente fonte geradora de empregos; os espetáculos teatrais, em todos os seus gêneros, que promovem divulgação do trabalho de autores e atores; os bares e restaurantes, que incrementam a prestação de serviços e o consumo de alimentos e bebidas; e as atividades caseiras, tais como assistir televisão, ler, escrever, conversar em família, pequenas coisas simples que fazem bem e ajudam no dia-a-dia.

Quanto ao turismo, observo que, até novembro.2009, foram registrados 50.549.798 passageiros em vôos nacionais circulando pelo Brasil, e o registro do desembarque de 5.906.661 pessoas [3]. Além disso, cidades como São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba e Fortaleza possuíam uma centena ou mais hotéis [4], donde resulta não somente as evidências do aumento do número de trabalhadores formais, como também o fluxo de turistas.

Dentro dessas atividades, inclui-se o surgimento, em escala ascendente, de centros de compras, denominados *shoppings centers*, tendo o Excelso Pretório decidido pela sua utilidade, também por proporcionar aumento das atividades comerciais e proporcionar maior segurança a seus

---

[2] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24ª ed., São Paulo, Saraiva, 2009, p. 488.

[3] Disponível em: http://www.braziltour.com/site/br/dados_fatos/conteudo/desembarque_nac. php?in_secao=396. Acesso a 14.4.2010.

[4] Disponível em: http://200.189.169.141/site/br/dados_fatos/impacto_MH/downloads/Relatorio%20Executivo%20-%20Meios%20de%20Hospedagem%20-%20Estrutura%20de%20Consumo%20e%20Impactos%20na%20Economia.pdf. Acesso a 14.2.2010.

frequentadores. Como consta da ementa do RE 119.258-SP, relatado pelo Min. Ilmar Galvão, a 30.6.92 [5].

3. A PRÁTICA DO DESPORTO

O constituinte brasileiro, inspirado pelo direito ao lazer, inseriu, no Título VIII, *Da Ordem Social*, o Capítulo III, tratando *Da educação, da cultura e do desporto*, destinando a este último a seção III, cujo art. 217 consagra, *verbis*:

> *Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:*
> *I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;*
> *II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;*
> *III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;*
> *IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.*
> *§ 1º - O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.*
> *§ 2º - A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.*
> *§ 3º - O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.*

A outra vertente do direito ao lazer faz com que se constate a prática regular de atividades desportivas em geral, por meio de entidades regularmente

---

[5] É a seguinte a ementa do julgado: ADMINISTRATIVO. LEIS N.s 4.798/80 E 5.424/84, DA MUNICIPALIDADE DE CAMPINAS, QUE INSTITUIRAM, EM FAVOR DOS ESTABELECIMENTOS CONHECIDOS COMO "CENTROS DE COMPRAS", REGIME DE FUNCIONAMENTO DIVERSO DO PREVISTO PARA O COMERCIO TRADICIONAL. ALEGADA AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Irrogação improcedente, tendo em vista as marcantes características que distinguem os dois regimes de exploração da atividade mercantil, bastando verificar que o comercio nos chamados "shopping centers", diferentemente do tradicional, por situar-se em zonas periféricas das cidades, não contribui para a degradação das condições de vida das populações destas, já que não provoca excesso de concentração urbana, não acarreta o desconforto da poluição ambiental, nem congestiona o trafego. Ademais, além de oferecer, sem ônus para o Poder Público, segurança a seus frequentadores, não se limita a uma opção confortável de compras, constituindo também uma atração especial para os interessados em lazer e recreações, comodidades que ficariam fora do alcance dos que trabalham, se houvesse coincidência de horários. Tratamento legal distinto para situações tão diferenciadas não configura afronta ao princípio da isonomia. Recurso não conhecido (DJ de 21.8.1992, p.12786).

constituídas, com apoio empresarial, ampla divulgação pela mídia, premiação dos vencedores, servindo, também, de meio lúdico para expressivo segmento da população.

Da mesma forma, as práticas aleatórias, realizadas sem nenhuma regra maior, de acordo com critérios pessoais de cada qual, desnecessários controles outros, se não a própria vontade. São aquelas realizadas em logradouros públicos, tipo praças e parques, sem conotação de disputa ou premiação, sem concorrência, mas apenas a sentido lúdico, e muita vez de tratamento de saúde, necessário ao ser humano.

Manuel Gonçalves Ferreira Filho escreve: *atribui-se ao Estado o dever de fomentar as práticas desportivas, formais ou não formais. Estas, com efeito, contribuem para a higidez do povo* [6]. Esse dever, contudo, não deve ser considerado exclusividade do Estado. Este possui um imenso leque de tarefas e atividades a desenvolver em prol da sociedade. Logo, a missão pode e deve ser desenvolvida por toda a comunidade, não apenas na dependência de apoio estatal.

A rigor, fomentar, do latim *fomentare*, significa, gramaticalmente, incentivar, estimular, promover o desenvolvimento, o progresso de alguma atividade. Com efeito, adotando meios de facilitação da prática geral do desporto, o Estado, em todas as suas esferas, contribui para melhorar a condição de vida da população, inclusive, nesse aspecto, do trabalhador brasileiro.

A respeito desse direito ao desporto, Luiz Alberto David Araújo assinala que *sua regulamentação ... tem diversas facetas* [7], enumerando, dentre outras, as seguintes: 1) incentivo ao lazer e às práticas desportivas, formais e não formais; 2) prioridade na destinação de recursos públicos; e, 3) fomento e preservação de áreas verdes e institucionais para favorecimento da prática desportiva[8].

Esses três aspectos, a meu juízo, tem grande relevância. O incremento das atividades não formais, ou informais, são de grande importância porque aproximam as pessoas independentemente de qualquer outra condição, especialmente as informais, onde se conjugam dois aspectos: este e o de estímulo a áreas verdes, como será apontado logo abaixo.

A destinação dos recursos públicos, conquanto prioritária, não deve ser entendida como *exclusiva* ou *preferencial*. Nesse particular, entendo que saúde e saneamento, ao lado da educação, são mais prioritárias.

As áreas verdes ganham especial cuidado porque sua existência envolve a conservação do meio ambiente, hoje tão vulnerado por um desenvolvimento descontrolado e apressado que tem causado danos muitas vezes irreversíveis para a vida no planeta. Nessas áreas verdes conservadas, práticas informais

---

[6] FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves, *Curso de direito constitucional.* 18ª ed., São Paulo, Saraiva, 1990, p. 313.

[7] ARAÚJO, Luiz Alberto David & NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 5ª ed., São Paulo, Saraiva, 2001, p. 407.

[8] ARAÚJO, L. A. D. & NUNES JÚNIOR, V. S.. Idem, pp. 407-8.

de desporto são incentivadas, individual e coletivamente, levando pessoas de todas as idades a lazer que lhes satisfaz e a uma aproximação muito mais e efetiva com familiares e amigos, máxime em finais de semana, após a azáfama do labor dos outros dias.

Envolvendo esses três pontos, insere-se, no direito ao lazer, o direito à prática do esporte, tanto que deve ser incentivado pelo Estado (§ 3º do art. 217). E Zainaghi elucida que *o esporte, sem dúvida alguma, além de ter caráter competitivo e de proporcionar a prática de exercícios físicos, traz, ainda, funções higiênica, educativa, hedonítica, biológica, e de promoção social, constituindo-se, outrossim, numa conduta lúdica de forte alcance psicossomático* [9]. No particular, ressalte-se que, no mundo hodierno, conturbado, poluído e *apressado,* o *stress* toma conta das pessoas e atividades dessa natureza servem de paliativo para reduzir os desgastes naturais, inclusive ajudando na recuperação das pessoas para a labuta diária.

4. DOIS CASOS ESPECÍFICOS: MENORES E IDOSOS

Existem, no direito brasileiro, duas situações que ensejam um exame em separado.

Tratam-se de duas categorias que mereceram do legislador infraconstitucional um tratamento especifico no que refere ao direito ao lazer: de um lado, os menores (as crianças e os adolescentes), de outro, os idosos, os que possuem mais de sessenta anos de idade.

No que refere aos primeiros, a Lei n. 8.069, de 13.6.1990, que é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), refere, em seu art. 4°, que:

> *Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária*.

O art. 59 do mesmo diploma, por sua vez, atribui a promoção do esporte e do lazer aos municípios, mediante repasse de recursos da União e dos Estados federados [10].

Interessante observar que, mesmo os menores infratores possuem essas garantias, conforme o art. 90 c/c art. 94, inciso XI, do ECA, mediante entidades governamentais e não-governamentais que sofrem fiscalização do Estado (art. 95 e seguintes, do ECA).

---

[9] ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho.* São Paulo, LTr, 1998, pp. 20-1.

[10] *Art. 59 - Os municípios, com apoio dos estados e da União, estimularão e facilitarão a destinação de recursos e espaços para programações culturais, esportivas e de lazer voltadas para a infância e a juventude.*

Aliás, em caso de internação, que é medida privativa de liberdade (art. 121, *caput*, do ECA), ainda assim é garantido ao adolescente: *realizar atividades culturais, esportivas e de lazer* (art. 124,XII, do ECA). Note-se: apenas ao adolescente se aplica a medida privativa de liberdade, sendo este aquele que possui entre 12 e 18 anos de idade (art. 2º, *caput,* do ECA).

Finalmente, cabe à Justiça da Infância e da Adolescente, atuando através de varas especializadas, fornecer autorização para o menor frequentar locais de lazer ou participar de eventos similares (art. 149, incisos I e II, do ECA).

Por outro lado, a Lei n. 10.741, de 1.10.2003, Estatuto do Idoso, consagra, no art. 3º, *verbis*:

> *Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.*

Essa inserção do idoso é incentivada através de um desconto para assistir eventos de lazer em geral e de acesso preferencial nos locais de realização, proporcionando entretenimento a custo mais reduzido. Contempla o art. 23 do Estatuto:

> *Art. 23. A participação dos idosos em atividades culturais e de lazer será proporcionada mediante descontos de pelo menos 50% (cinqüenta por cento) nos ingressos para eventos artísticos, culturais, esportivos e de lazer, bem como o acesso preferencial aos respectivos locais.*

Entidades governamentais e não-governamentais poderão manter unidades de atendimento aos idosos, inclusive com a obrigação de promover atividades educacionais, esportivas, culturais e de lazer (art. 60, IX, do Estatuto).

Como se constata, menores e idosos ganharam proteção especial do legislador brasileiro o que, para um país jovem e onde o tempo de vida tem aumentado, é um bom sinal.

5. ARREMATE

O direito ao lazer é, certamente, necessário. Afinal, o homem nasceu para trabalhar, mas precisa de repouso e diversão para ganhar ânimo e superar as dificuldades do cotidiano.

A consagração constitucional do lazer, como direito fundamental social (art. 6º), aliada às previsões da própria Constituição e de inúmeros textos esparsos, especialmente aqueles dedicados aos menores e aos idosos, demonstram uma significativa preocupação com um aspecto de alta relevância: o fomento da convivência humana de modo salutar.

Dentro do gênero *lazer*, a importância do entretenimento, como força de aproximação de todos com todos, independentemente de condição social, idade, sexo, profissão, ou qualquer outra forma, ganha relevo, e deve ser sempre incentivado e incrementado em todas as suas formas, até mesmo como fonte de recursos para o crescente setor terciário da economia.

A espécie *desporto* fez consolidar, em 2007, o Direito Desportivo como o ramo do Direito que mais cresce no Brasil. Outras vertentes não tradicionais como o Direito Ambiental, Direito da Internet e Biotecnologia seguiram em alta, mas sem dúvida foi no Direito do Desporto que as atenções passaram a se centrar ainda mais [11], donde unem-se o interesse da sociedade e a preocupação do Estado para prover mais e melhor a população.

Alia-se a esse aspecto, também o do surgimento dos cursos superiores de educação física e os resultados dos estudos médicos indicando a necessidade de maior atividade desportiva para a saúde humana.

Essa higidez é garantida, também, com a gradual redução da jornada de trabalho, que vem ocorrendo sobretudo no Europa, e que já se anuncia para o Brasil, com provável diminuição da jornada semanal de 44 para 40 horas e acréscimo de 75% sobre o valor da hora normal para fazer jus à extraordinária[12].

Se for assim, o trabalhador terá mais tempo para conviver em família, e ambos terão mais oportunidades de praticar o lazer, em suas espécies principais: entretenimento e desportos. A sociedade toda, ao cabo, lucrará.

Belém, 09.abril.2010.

---

[11] SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. *Direito desportivo é o ramo que mais cresce no Brasil.* Disponível em: http://www.conjur.com.br/2007-dez-22/direito desportivo ramo cresce brasil. Acesso a 3.4.2010.

[12] N sent.: a PEC n. 231/95, em trâmite pelo Congresso Nacional. Existem outras PECs, com redução para 35 horas semanais (PEC n. 555/2002) ou gradualmente até 40 horas semanais e outras questões (PEC n. 271/95).

A FORMAÇÃO DO JUIZ DO SÉCULO XXI

Maria Zuíla Lima Dutra[1]

Resumo: O maior desafio do magistrado, no século XXI, consiste em construir a nova identidade da magistratura, de modo a dar respostas aos imensos desafios decorrentes da progressiva exclusão social e da crise dos modelos de democracia representativa. Com este propósito aumenta substancialmente a preocupação com a seleção de juízes inseridos na realidade social, comprometidos com a realização da ordem jurídica justa e vocacionados ao exercício da função jurisdicional. Neste sentido, o grande compromisso da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM) é desenvolver habilidades específicas para o exercício da profissão de magistrado, incluindo a capacitação para uso de todos os recursos que conduzem à solução dos conflitos com justiça e ética.

Palavras-chave: formação de magistrados, novos saberes, conciliação e paz social.

Um novo perfil para a magistratura

No Brasil do século XXI, a formação do juiz não se limita aos estudos para aprovação em difícil concurso público. Vai muito além.

O constituinte derivado criou um mecanismo para oferecer aos aspirantes à magistratura uma formação muito superior à capacitação recebida nos curso de Direito, por meio da Emenda Constitucional nº 45/04 (art. 105, I, parágrafo único)[2] que criou a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), atribuindo-lhe dimensão constitucional e outorgando-lhe um relevante papel a desenvolver, com vistas a impregnar no novel magistrado um conteúdo ético de postura como cidadão e, consequentemente,

---

[1] Mestre em Direitos Fundamentais e Relações Sociais. Especialista em Direito das Relações Sociais. Juíza do Trabalho Titular da 5ª Vara de Belém. Professora de Direito da Universidade da Amazônia e do Curso de Especialização do Centro de Ensino Superior do Amapá. Membro Permanente da Comissão de Conciliação do E. TRT da 8ª Região. Autora do livro "Meninas Domésticas, Infâncias Destruídas: legislação e realidade social", publicado pela LTr, e de diversos artigos publicados na Revista do TRT da 8ª Região e outros periódicos nacionais.

[2] Parágrafo único. Funcionarão junto ao Superior Tribunal de Justiça:
I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira.

na decisão judicial, significando grande avanço neste tempo em que a ética anda muito escassa. Esse mesmo dispositivo constitucional definiu, entre as principais funções da Escola, a de regulamentar os cursos oficiais para ingresso e promoção na carreira da magistratura.

A ENFAM funciona junto ao Superior Tribunal de Justiça (STJ) e tem a responsabilidade de regulamentar, autorizar e fiscalizar os cursos oficiais para ingresso, vitaliciamento e promoção na carreira da magistratura, bem como fomentar pesquisas, estudos, debates, promoção de cooperação com entidades nacionais e estrangeiras ligadas ao ensino e formular sugestões para contribuir com o aperfeiçoamento do ordenamento jurídico brasileiro.

Neste sentido, em 13 de setembro de 2007, o Conselho Superior e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados aprovaram duas Resoluções, em vigor desde 01/01/2008, objetivando regulamentar o funcionamento dos cursos de formação e de aperfeiçoamento de juízes. A primeira trata sobre o curso de formação para ingresso na magistratura; a segunda, sobre os cursos de aperfeiçoamento para fins de vitaliciedade e promoção dos juízes e juízas.

De acordo com a Resolução nº 1, os candidatos aprovados nas etapas preliminares do concurso para os cargos de juiz estadual ou federal devem submeter-se aos cursos de formação, coordenados pelas Escolas de Magistratura do Tribunal local, seguindo determinações da ENFAM.

O curso de formação deve ter, no mínimo, 480 horas-aula, distribuídas em quatro meses. Metade da carga horária deve seguir, rigorosamente, os conteúdos programáticos mínimos indicados no artigo 6º da Resolução nº 1 a saber: alterações legislativas, situações práticas da atividade judicante (questões do dia-a-dia de cada Tribunal), temas teóricos relativos às matérias jurídicas (Filosofia do Direito, Sociologia Judiciária e Psicologia Judiciária), além de gestão administrativa e de pessoas (administração de pessoas, orçamento, secretarias, entre outros temas) [3].

As outras 240 horas-aula ficam a cargo de cada Escola, sendo que os Tribunais têm liberdade para indicar conteúdos aos processos de formação permanente e continuada dos juízes com base na realidade local. No entanto, a realização dos cursos para os formadores, ou seja, para os professores que irão ministrar os cursos nas Escolas de cada estado, compete à ENFAM,

---

[3] Art. 6º da Resolução nº 1 da ENFAM e Conselho Superior e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrado:
I - elaboração de decisões e sentenças e realização de audiências;
II - relações interpessoais e interinstitucionais;
III - deontologia do magistrado;
IV - ética;
V - administração judiciária, incluindo gestão administrativa e de pessoas;
VI - capacitação em recursos da informação;
VII - difusão da cultura de conciliação como busca da paz social;
VIII - técnicas de conciliação e psicologia judiciárias; e
IX - impacto econômico e social das decisões judiciais.

visando garantir a unidade de tratamento aos temas e diretrizes estabelecidos para toda a magistratura nacional.

Um dos pontos de maior relevância nos cursos de formação é a chance da troca de experiências profissionais e pessoais e, ainda, o conhecimento obtido sobre a forma de funcionamento de todas as instâncias de jurisdição.

Durante o curso, o candidato faz jus a uma bolsa não inferior a 50% (cinqüenta por cento) da remuneração do cargo inicial da carreira a que o concurso se refere, sendo avaliado quanto ao conteúdo programático e à conduta mantida no período. Para essa avaliação, o Tribunal pode constituir equipe multidisciplinar formada por psicólogos, pedagogos, psiquiatras e outros médicos especialistas.

Já a Resolução nº 2 dispõe sobre os cursos de aperfeiçoamento destinados à formação continuada e à atualização de magistrados, bem como sobre vitaliciamento e promoção por merecimento. Indica também os conteúdos programáticos mínimos (artigo 8º)[4] que devem constar, obrigatoriamente, da grade curricular dos cursos de formação e dos cursos de aperfeiçoamento.

O normativo estabelece, também, o aprimoramento para a elaboração de decisões e sentenças com linguagem clara e sem estrangeirismos ou palavras muito rebuscadas, a realização de audiências com visão do processo como um todo, destacando os aspectos sociais de cada ação.

Os cursos de aperfeiçoamento para fins de vitaliciamento e promoção por merecimento são destinados aos magistrados estaduais e federais. No caso de promoção por merecimento, deve ser cumprida, com aproveitamento, carga horária mínima de 20 horas-aula semestrais ou de 40 anuais em curso de aperfeiçoamento, por ano que permanecer em exercício na entrância, para a Justiça estadual e, no cargo, para a Justiça Federal.

Incontestável que os cursos de formação têm procurado desenvolver a sensibilidade, a capacidade e o preparo intelectual do magistrado, de modo a conscientizar-lhe de que o processo é muito mais do que uma reunião de papéis, mas, acima de tudo, traz implícito o rosto sofrido de uma pessoa, que espera ansiosa pela resposta do Estado-Juiz.

Neste sentido, os cursos têm dedicado grande atenção aos valores voltados para o relacionamento entre o juiz com a sociedade e com o ser humano em si, pois o maior desafio do ser humano é ser, acima de tudo, humano. Neste ponto, vale a pena invocar a lição sempre atual de D'Aguesseau ao dizer que

---

[4] Art. 8º da Resolução nº 2 da ENFAM e Conselho Superior e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados:
I - alterações legislativas;
II - situações práticas da atividade judicante; e
III - temas teóricos relativos a matérias jurídicas e disciplinas afins como filosofia, sociologia e psicologia.
§ 1º Será dada ênfase aos aspectos humanísticos, à ética e à deontologia do magistrado.
§ 2º Os cursos abordarão também a administração judiciária, a gestão administrativa e de pessoas, bem como estudos de casos concretos.

"um dos perigos que o juiz deve evitar é revelar-se demasiadamente magistrado fora de suas funções e não ser o suficientemente no exercício delas"[5].

Para conferir validade oficial, todos os cursos de formação e de aperfeiçoamento devem promover avaliações dos alunos, dos professores e de cada curso.

CNJ unifica programa de concursos para ingresso de magistrados

Valendo-se da competência consubstanciada no art. 103-B, § 4º, inciso I, da Constituição Federal, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 75, em 12 de Maio de 2009[6] unificando os procedimentos a serem observados nos concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional, considerando a multiplicidade de normas e procedimentos distintos que vinham sendo adotados pelos Tribunais brasileiros na realização desses certames, com frequentes impugnações na esfera administrativa e/ou jurisdicional, resultando em retardamento e até comprometimento dos concursos.

Destacam-se entre os conteúdos programáticos mínimos a preparação dos novos magistrados para a administração de recursos humanos e orçamentários, os impactos político, econômico e social das decisões judiciais e a aplicação da psicologia judiciária no exame de processos específicos.

Entendemos da maior relevância a inclusão da disciplina DIFUSÃO DA CULTURA DE CONCILIAÇÃO COMO BUSCA DA PAZ SOCIAL, considerando que de cada dez processos que chegam ao Judiciário apenas três são julgados no ano, o que conduz a uma taxa de congestionamento de 67,8% nos órgãos de 1ª grau, consoante levantamento efetivado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), relativamente ao ano de 2008[7], como resumido no quadro abaixo:

Ramo do Judiciário	1º Grau	2º Grau
Justiça Federal	76,10%	59,80%
Justiça do Trabalho	47,50%	25,20%
Justiça Estadual	79,60%	42,50%
Média da taxa de congestionamento no Poder Judiciário	**67,80%**	42,50%

É sabido que o tradicional modelo de solução de conflitos pelo Poder Judiciário evidencia o embate das partes envolvidas, em face da disputa natural existente no processo judicial e que tem como resultado a perda de

[5] AGUESSEAU, Henri François D'. Encyclopedia article; The Columbia Encyclopedia, Sixth Edition, 2009.

[6] Publicada no Diário Oficial da União, Seção 1, em 21/5/09, p. 72-75, e no DJE nº 80/2009, em 21/5/09, p. 3-19.

[7] Justiça em Números, do site do CNJ - www.cnj.jus.br, acesso em 22/02/2010.

ambas ou na perda de uma em detrimento da outra (perde-perde ou ganha-perde).

A prática da vida forense nos mostra o valor do simples acordo sobre a melhor das sentenças, eis que a jurisdição apenas resolve o litígio, do ponto de vista dos seus efeitos jurídicos, permanecendo o conflito subjetivo entre as partes, solidificando a animosidade, pois o vencido dificilmente aceita a sentença como justa.

Na conciliação, ao contrário, todos ganham, pois as partes constroem a solução para os próprios problemas, tornando-se responsáveis pelos compromissos que assumem e resgatando o relacionamento. Nesse processo, o papel do juiz assume extrema importância ao contribuir com a pacificação dos conflitos e, consequentemente, com a promoção da paz.

Inquestionável a necessidade de modernizar nossa legislação processual que possibilita a interposição de um leque de recursos, contribuindo, efetivamente, para a morosidade processual e o descrédito da sociedade com relação aos serviços prestados pelo Poder Judiciário. É também do conhecimento de todos os operadores do direito a premente necessidade de melhoria quantitativa e qualitativa das estruturas e do aumento da dotação orçamentária a este ramo do Poder, bem como da prioridade a ser dada à primeira instância. Enquanto não se conseguem essas mudanças, faz-se imprescindível estimular e consolidar as formas alternativas de apaziguar os conflitos, a exemplo da arbitragem, da mediação e da conciliação.

Não podemos perder de vista que os conflitos sempre existiram, existem e existirão porque vivemos em uma sociedade plural. Sempre teremos interesses opostos; antagônicos. O grande questionamento é procurar saber: como solucioná-los?

Os métodos autocompositivos de solução de conflitos vêm sendo cada vez mais utilizados na busca de pacificação social, mas ainda precisam de maior divulgação e valorização, tanto no âmbito extrajudicial como judicial.

Como um país continental, o Brasil é composto por uma sociedade formada por diversas culturas, o que deve nos levar a refletir sobre as diferenças, como nos adverte Stein[8]. Incrementar medidas de administração dos conflitos implica em admitir que eles existem e que são inerentes ao ser humano, que também são propulsores do progresso, pois “sem conflito seria impossível haver progresso e provavelmente as relações sociais estariam estagnadas em algum momento da história”[9].

Solução dos conflitos por meio da arbitragem

Arbitragem é meio privado de exercício de jurisdição e uma forma extrajudicial de composição de conflitos, com atuação de um ou mais de um

---

[8] STEIN, Ernildo. **Pensar é Pensar a Diferença.** Ijuí: Unijuí, 2006. 2ª ed.

[9] SALES, Lília Maia de Morais. **Mediação de Conflitos: Família, Escola e Comunidade.** Florianópolis: Conceito Editorial, 2007, p. 23.

árbitro, que decide a controvérsia através de um laudo arbitral sem influência das partes e com função jurisdicional. É um processo de solução de conflitos jurídicos pelo qual um terceiro suprapartes tenta conciliar e, em seguida, decide a controvérsia.

O artigo 1º da Lei de Arbitragem[10] brasileira estabelece que podem ser submetidos ao procedimento arbitral, os denominados "direitos patrimoniais disponíveis", ou seja, os litígios envolvendo direitos de índole patrimonial pertencentes à pessoa física ou jurídica. Desse modo, todos os bens que integram o patrimônio pessoal e que estiverem livres e desembaraçados podem ser submetidos à arbitragem. Assim, a arbitragem não pode ser utilizada em matéria de Direito de Família, Direito Penal, Falimentar e Previdenciário.

Modernamente, diante da noticiada crise do judiciário, em que a sociedade exige maior efetividade do processo, o instituto da arbitragem como meio heterocompositivo hábil à solução de conflitos vem ganhando espaço na sociedade brasileira.

Pacificação dos conflitos pela mediação

A mediação objetiva oferecer aos cidadãos uma participação ativa na solução de conflitos, capaz de resultar no aprimoramento da responsabilidade civil, da cidadania e do controle sobre os problemas vivenciados. Para Warat, a mediação "apresenta forte impacto direto na melhoria das condições de vida da população, na perspectiva do acesso à Justiça, na conscientização de direitos, enfim, no exercício da cidadania"[11].

Tornar-se instrumento de mediação significa buscar elementos de promoção da cidadania e colaborador da almejada pacificação social, o que, na lição de Oliveira representa a "construção de um conceito pleno de homem: Um Conceito Mais Humano, Um conceito Mais Transpessoal"[12].

A mediação é um método de solução de conflitos entre duas ou mais pessoas, que se desenvolve de forma voluntária, consensual e pacífica, contando com o auxílio de um terceiro imparcial e neutro, que auxilia as partes na busca de consenso com preservação do relacionamento. Para isto, o mediador cria alternativas e favorece o diálogo entre os envolvidos, sempre focado na humanização da justiça e da cidadania.

Na visão de Egger a mediação "é um método extrajudicial, não adversarial, de solução de conflitos através do diálogo. É um processo autocompositivo, isto é, as partes, com o auxílio do mediador, superam o

---

[10] Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

[11] WARAT, L.A. **O Ofício do Mediador.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004. 424 p. 25.

[12] OLIVEIRA, Odete Maria de. **Conceito do Homem: mais humanista, mais transpessoal**. Ijuí: Editora Unijuí, 2006, p. 504.

conflito sem a necessidade de uma decisão externa, proferida por outrem que não as próprias partes envolvidas na controvérsia. Ou seja, na mediação, através do diálogo, o mediador auxilia os participantes a descobrirem os verdadeiros conflitos, seus reais interesses e a trabalharem cooperativamente na busca das melhores soluções. A solução obtida culminará num acordo voluntário dos participantes. A mediação consegue, na maioria das vezes, restaurar a harmonia e a paz entre as partes envolvidas, pois o mediador trabalha especialmente nas inter-relações. Na mediação, as soluções surgem espontaneamente, reconhecendo-se que a melhor sentença é a vontade das partes"[13].

O Professor Warat define a mediação dizendo que "para mediar, como para viver, é preciso sentir o sentimento. O mediador não pode se preocupar por intervir no conflito ou transformá-lo. Ele tem que intervir sobre os sentimentos das pessoas, ajudá-las a sentir seus sentimentos, renunciando à interpretação"[14].

A mediação é, portanto, o procedimento extrajudicial que consiste na intervenção de um terceiro agente independente, escolhido pelas partes, que tenta conduzi-las à composição amigável do dissídio, mediante transação resultante de proposta ou recomendação que ele formula, sem, contudo, impor a solução.

Conciliar é promover a paz

A iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao lançar o programa pela conciliação em todos os ramos do Poder Judiciário brasileiro, representa estímulo e orientação aos órgãos judiciários, às autoridades públicas e à comunidade jurídica em geral para a inevitável exigência de revisão dos atuais dogmas. A conciliação tem previsão na lei e na Constituição da República e representa grande benefício às partes e efetividade às demandas judiciais. Por isso, deve ser a primeira alternativa e a mais estimulada, como instrumento de grande potencial na pacificação dos conflitos submetidos ao Poder Judiciário.

Neste sentido foram criados, além do Movimento pela Conciliação, do CNJ, outros órgãos que traduzem estratégias e métodos voltados à implementação dos meios negociados de resolução de conflitos junto às comunidades, tais como: Unidade Judicial Avançada (UJA); Posto de Atendimento e Conciliação (PAC); Posto de Conciliação (POC); Casas da Cidadania; Fórum Nacional de Juizados Especiais (FONAJE); Fórum Estadual dos Juizados Especiais Catarinenses (FEJESC); Turmas Recursais Cíveis e Criminais dos Juizados Especiais; Justiça de Trânsito, além de outras experiências muito exitosas em todo o Brasil.

---

[13] EGGER, Ildemar. **Justiça Privada: formas alternativas de resolução de conflitos**. Brasília: Revista JUSTILEX, ano I, nº 12, Dez/2002, p.60.

[14] Ob. cit. p. 26.

Em face dessa nova realidade, o juiz deve diligenciar para promover uma reforma interior, tendo consciência de que a intransigência com o novo não se harmoniza com os tempos modernos. Neste enfoque, imprescindível o engajamento dos magistrados na busca de capacitação técnica e em todos os fatores (sociais, econômicos e psicológicos) subjacentes ao tipo de conflito submetido ao seu julgamento, de modo a reduzirem o formalismo em benefício da pacificação social.

Não há dúvida de que a magistratura está a exigir um novo papel do magistrado. É por essa razão que Barbosa Moreira não admite a postura do magistrado *"estátua"*[15]. Ele defende que o juiz não pode permitir que a sua imparcialidade provoque um indesejável distanciamento capaz de confundir-se com a indiferença pelo andamento e pelo resultado do pleito.

Mais do que em qualquer outra época, todos os integrantes da magistratura devem se conscientizar da importância do processo de negociação, como verdade inquestionável que vem se impondo cada vez mais, independentemente de nossas vontades. Imperativo que cada magistrado reflita acerca de como têm sido as suas negociações. Quais são os resultados obtidos, onde estão os erros e os acertos.

O resultado de qualquer negociação é diretamente proporcional à relação de poder entre as partes, ou seja, à capacidade de influenciar pessoas e situações. Esse poder, sem dúvida, está diretamente relacionado ao conjunto de habilidades do negociador, que deve sempre levar em consideração que cada situação é única e singular e que a vida consiste em um ciclo de mudanças permanentes, exigindo a compreensão individual de cada situação, pois nada se repete.

Esses aspectos confirmam a importância de inserir a disciplina DIFUSÃO DA CULTURA DE CONCILIAÇÃO COMO BUSCA DA PAZ SOCIAL no curso de formação de magistrados, pois lidando diariamente com os conflitos sociais de todas as formas (penal, previdenciário, civil, trabalhista, etc.), compete ao juiz encontrar uma saída para a solução eficaz e célere das controvérsias, de modo a contribuir com a promoção da paz social, pois a alegria do juiz não deve estar na solução do processo por meio de uma bonita sentença, mas em solucionar os conflitos através de acordo que busque a origem da lide.

É verdade que o conhecimento técnico é limitado às leis, porém a vida se sobrepõe aos elementos jurídicos. Conciliar é um dom e uma necessidade de ação; exige dedicação, paciência e serenidade para ouvir as partes. Desse modo, a conciliação tem papel educativo por levar as pessoas à compreensão, aceitação mútua e compatibilização de interesses, portanto, abrange a alma dos envolvidos no litígio.

Buscar a celeridade é uma das metas do Poder Judiciário, mas o apaziguamento dos espíritos pela conciliação levará à humanização da sociedade. Uma sentença não apaga o conflito; o acordo sim. O pacificador mostra a face humana da justiça.

---

[15] *In*, LENZA, Pedro. **Teoria Geral da Ação Civil Pública.** São Paulo: RDT, 3ª ed. p. 303.

O que se espera do juiz no século XXI

O grande compromisso da ENFAM é o de desenvolver competências e habilidades específicas para o exercício da profissão de magistrado. Na formação do juiz do século XXI a Escola deve buscar conhecer claramente o que a sociedade espera do profissional, de modo a capacitá-lo para fazer uso de todos os recursos disponíveis na busca de solucionar os conflitos com justiça e ética.

Sem dúvida alguma, a idéia da conciliação é, para os juízes e juízas, uma nova chance de resgatar a imagem da justiça, como instrumento de cidadania e de paz social, neste momento em que o Poder Judiciário enfrenta tanto descrédito da sociedade. Todavia, como fazer isso diante das imensas dificuldades que enfrentam?

A conciliação é um dos modos de responder à celeridade prevista no art. 5º, LXXVIII, da CF/88, tendo presente que o juízo conciliatório precede ao arbitral. Para bem aplicar a arte de conciliar, o juiz deve estudar o processo e as técnicas adequadas a cada situação. Hoje, mais do que nunca, em face da globalização que multiplica instantaneamente os acontecimentos sociais, a sociedade exige juiz que preste jurisdição com responsabilidade, de forma preventiva e, diante do dano, se esforce para amenizar os seus efeitos.

O mundo clama por juízes idealistas e perseverantes, capazes de eliminar a surdez do Estado, sendo juiz administrador, gestor e conciliador. É importante a participação prévia (ativismo judicial) em busca de solução humana e solidária, na certeza de que é pela humanização que nos aproximamos da verdadeira justiça, munidos de conhecimentos e olhando as partes como seres humanos e irmãos em humanidade.

O conflito, se abordado de forma apropriada (com técnicas adequadas), pode ser um importante meio de conhecimento e aproximação dos seres humanos. Devemos ser conscientes de que o juiz tem o dever de proporcionar melhor qualidade de vida aos jurisdicionados, como agentes de promoção da paz, eis que o maior objetivo do Poder Judiciário é a pacificação de conflitos humanos.

Para a sociedade e o cidadão, a essência da função do juiz é a solução de conflito, não a solução do processo formal. Hodiernamente, o maior desafio do magistrado consiste em construir a nova identidade da magistratura, de modo a dar respostas aos imensos desafios decorrentes da progressiva exclusão social e da crise dos modelos de democracia representativa.

Com este propósito intensifica-se a preocupação com a seleção de juízes inseridos na realidade social, comprometidos com a realização da ordem jurídica justa e vocacionados para o exercício da função jurisdicional.

Que o tempo dos magistrados do século XXI seja lembrado pelo compromisso com a vida, conscientes de que adotar novos instrumentos processuais, ousar e criar, implica desconforto. Contudo, a experiência de crescimento do ser humano caracteriza-se por rupturas e não há dúvida acerca da necessidade de reconstruir a nova identidade da magistratura, por meio da

aquisição de novos saberes, nova visão, novas habilidades e, acima de tudo, nova postura. A sociedade exige e merece uma justiça crítica, ética, dinâmica, com aprendizagem permanente e nova identidade do juiz, que deve encarar a jurisdição do ponto de vista do cidadão, sabendo que tem o dever de prestar serviço de EXCELÊNCIA, para ser digno desse tratamento que recebe.

ANÁLISE DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL, INFRACONSTITUCIONAL E CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DO MENOR NA PERSPECTIVA DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Francisco Milton Araújo Júnior[1]
Ney Stany Morais Maranhão[2]

"E traziam-lhe também crianças, para que ele as tocasse; e os discípulos, vendo isso, repreendiam-nos. Mas Jesus, chamando-as para si, disse: Deixai vir a mim os pequeninos e não os impeçais, porque deles é o Reino de Deus. Em verdade vos digo que qualquer que não receber o Reino de Deus como uma criança não entrará nele" - Bíblia Sagrada, Lucas, capítulo 18, versículos 15 a 17.

1 - Intróito

Neste texto, buscaremos traçar um confronto entre *direito* e *realidade.* Inicialmente, o plano é ofertar um breve escorço histórico acerca do combate à exploração do labor infantil, descortinando o robusto instrumental jurídico hoje disponível no sistema. Em seguida, mercê da apresentação de alguns aspectos específicos ligados à temática, realizaremos um confronto com a crueza da realidade, infelizmente ainda marcada por essa chaga.

Nossa intenção, com tal choque de perspectivas, é acentuar ainda mais essa paradoxal circunstância, reafirmando a premente necessidade de não mais adiarmos a concretização dos preceitos normativos que regem esse especialíssimo campo da vida.

---

[1] Juiz Federal do Trabalho. Titular da 2ª Vara do Trabalho de Marabá/Pa (TRT da 8ª Região). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPa. Especialista em Higiene Ocupacional pela Universidade de São Paulo - USP. Professor Colaborador da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região.

[2] Juiz Federal do Trabalho Substituto (TRT da 8ª Região). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPa. Professor Colaborador da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região. Professor dos Cursos de Direito da Faculdade do Pará - FAP e da Universidade Federal do Pará - UFPa.

2 - A Ampla Rede Jurídica de Combate/Proteção ao Trabalho Infantil: Uma invejável realidade

O trabalho do menor é fenômeno antigo. Basta dizer que já no Código de Hamurabi (1.700 a. C.) podem ser encontradas normas que regem labor infantil. Na Grécia e em Roma os filhos dos escravos também eram propriedade dos senhores, sendo obrigados a trabalhar para o dono ou qualquer pessoa por ele indicada. Por sua vez, na Idade Média, com as corporações de ofício, o menor trabalhava sem qualquer salário ou proteção[3].

Mas foi com o advento da Revolução Industrial (Século XVIII), propiciadora da implantação de um inaceitável quadro de desumana exploração da classe trabalhadora, que o tema da tutela do trabalho infantil começou a ganhar ares inquietantes. De fato, em razão da insensível voracidade do capitalismo, tornou-se comum o trabalho em ambientes extremamente hostis e cujas atividades consumiam longos períodos diários, na maioria das vezes em troca de miseráveis salários. E é exatamente dentro dessa inglória ambiência que se contavam aos montes *crianças* e *adolescentes*, força de trabalho menos onerosa e de quase nula resistência à exploração[4].

Estudos apontam que entre **1780** e **1840** houve um vertiginoso aumento da exploração da mão de obra infantil. Afirma-se, por exemplo, que em 1788 mais de 60% dos trabalhadores nas fábricas têxteis da Inglaterra e Escócia eram crianças[5]. De imediato, essa prática gerou terríveis prejuízos ao desenvolvimento físico e psicológico das crianças. Por óbvio, a médio e longo prazo esse triste fenômeno acabou redundou em sérias conseqüências sociais, "em inaceitável afronta a direitos fundamentais de crianças e adolescentes, que precisavam da proteção do Estado contra os abusos do capitalismo"[6].

---

[3] VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Arnaldo Süssekind... [Et al.]. 21ª Edição. Vol. 2, São Paulo: LTr, 2003, p. 996.

[4] "Entre os trabalhadores europeus do século XIX havia muitas crianças. Para os patrões era vantajoso empregar crianças: elas costumavam ser mais submissas do que os adultos, recebiam salários ainda mais baixos e podiam movimentar-se por espaços estreitos. As crianças arrastavam-se por baixo do tear para recolher os restos de lã que caíam da máquina. Os retalhos eram catados e retornavam às máquinas de fiar para que não houvesse desperdício de matéria-prima. As crianças que faziam isso *corriam o risco* de serem esmagadas pelas máquinas. Muitas vezes as crianças ficavam cansadas, sonolentas, e não conseguiam manter a velocidade exigida pelas máquinas. Quando isso ocorria, em geral *apanhavam para trabalharem* mais depressa ou tinham a cabeça mergulhada em *água fria para ficarem acordadas*. Em meados do séc. XIX, o avanço da maquinaria nas fábricas inglesas tornou desnecessário o emprego da força muscular para a produção, permitindo o uso de mão-de-obra feminina e infantil" (grifos no original). Disponível em: http://sol.sapo.pt/blogs/olindagil/archive/2010/02/10/O-Trabalho-Infantil-no-s_E900_culo-XIX.aspx. Acesso: 09.04.2010.

[5] Disponível em: http://translate.google.com.br/translate?hl=pt-BR&langpair=en%7Cpt&u=http://www.buzzle.com/articles/history-of-child-labor.html. Acesso: 09.04.2010.

[6] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Método, 2010, p. 991.

À época, o respeito à dignidade humana do trabalhador, embora de maneira tímida, já começava a dar seus primeiros sinais, provocando reações contra o abusivo regime de trabalho imposto aos trabalhadores em geral, mais particularmente em face de crianças, cuja fragilidade física/emocional tornava a situação ainda mais delicada.

Não à toa quase que a totalidade da doutrina aponta que o início da legislação tutelar do menor se deu justamente na Inglaterra, com o *Ato da Moral e da Saúde* ("Moral and Health Act"), de **1802**, que reduziu a jornada de trabalho em 12 horas e proibiu o trabalho noturno do menor nas oficinas dos povoados, proteção essa mais tarde estendida às cidades, em **1819**, com a Lei "Cotton Mills Act", que limitou a idade mínima para o trabalho em 9 anos[7].

Em **1890**, na Conferência de Berlim, já se travavam discussões ligadas à regulamentação do trabalho dos menores, em uma clara sinalização do reconhecimento da necessidade de intervenção estatal nessa área. Em **1924** a Assembleia da Liga das Nações adotou a *Declaração de Genebra dos Direitos da Criança*, documento que, todavia, não logrou grandes impactos na sociedade de então, "talvez até como decorrência do próprio panorama histórico que já se desenhava e do previsível insucesso da Liga das Nações"[8]. Em **1948**, com a *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, reconheceu-se, pela primeira vez, em caráter universal, que a criança deve ser objeto de particular atenção social, pois em seu artigo 25, item II, está preceituado que "*a maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais*"[9].

Mas foi somente em **1959**, em Assembleia Geral da ONU, que se lançou, pela primeira vez, um instrumento jurídico internacional específico, consistente na *Declaração Universal dos Direitos da Criança*, onde ficou estabelecido que "*a criança gozará de proteção especial e disporá de oportunidade e serviços a serem estabelecidos em lei e por outros meios,* ***de modo que possa desenvolver-se física, mental, moral, espiritual e socialmente de forma saudável e normal, assim como em condições de liberdade e dignidade***" (grifamos) (princípio II). Pontuou-se, também, que "*a criança deve ser protegida contra toda forma de abandono, crueldade e exploração. Não será objeto de nenhum tipo de tráfico.* ***Não se deverá permitir que a criança trabalhe antes de uma idade mínima adequada; em caso algum será permitido que a criança dedique-se, ou a ela se imponha, qualquer ocupação ou emprego que possa prejudicar sua saúde ou sua educação, ou impedir seu desenvolvimento físico, mental ou moral***" (grifamos) (princípio IX)[10].

---

[7] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 517.

[8] SOUZA, Sergio Augusto Pereira. *A declaração dos direitos da criança e a convenção sobre os direitos da criança. Direitos humanos a proteger em um mundo em guerra*. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 53, jan. 2002. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2568. Acesso: 12.04.2010.

[9] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (organizador). *Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 1999, p. 411.

[10] Disponível em: http://www2.camara.gov.br/comissoes/cdhm/instrumentos/declaracaodireitoscrianaca.html. Acesso: 12.04.2010.

Em **1966**, com o *Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos*, uma vez mais ficou estabelecida a premissa que versa sobre a delicadeza da situação das crianças, pessoas em desenvolvimento e que demandam do Estado e de todos da sociedade um tratamento especial e diferenciado. Nesse sentido, dispôs seu artigo 24, item 1, que "*toda criança terá direito, sem discriminação alguma por motivo de cor, sexo, língua, religião, origem nacional ou social, situação econômica ou nascimento, às medidas de proteção que a sua condição de menor requerer por parte de sua família, da sociedade e do Estado*" [11].

Ainda em **1966**, o *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* foi também taxativo ao asseverar, em seu artigo 10, item 3, que "*devem-se adotar medidas especiais de proteção e assistência em prol de todas as crianças e adolescentes*", devendo-se "*proteger as crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social*". Pontua, ainda, com precisão, que "*o emprego de crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à moral e à saúde ou que lhes faça correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei*" [12].

A essa altura, já havia um verdadeiro turbilhão de pensamentos que serviam como trincheiras no combate à chaga do trabalho infantil. O próximo passo seria ousado: alinhavar uma Convenção Internacional específica em relação ao tema e que incorporasse, em seu bojo, o crescente desejo de se ver erradicado esse vergonhoso fenômeno social. O fluir dessa ideia é bem captado por SOUZA, como segue:

"A necessidade de dar-se força de tratado aos direitos da criança, de forma específica e consolidada, tornou-se cada vez mais premente, tanto que, por ocasião do Ano Internacional da Criança e das comemorações pelos vinte anos da Declaração, em 1979, por iniciativa da delegação da Polônia, a Comissão dos Direitos Humanos das Nações Unidas começou a elaborar um projeto de convenção. A amplitude de participação no tocante à sua elaboração permitiu que o projeto de convenção resultante acabasse por ser o fruto de intenso trabalho internacional, envolvendo as mais diversas disciplinas científicas e, principalmente, compatibilizando sistemas jurídicos e culturais diversos, criando um texto normativo cujos parâmetros são flexíveis, adaptáveis às diferentes realidades dos Estados Partes e, por isso mesmo, sendo referência para as políticas legislativas desses últimos"[13].

Os frutos desse intenso debate foram alvissareiros. Por votação unânime, finalmente a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou, em **1989**, a *Convenção sobre os Direitos da Criança*, outro importantíssimo marco jurídico na história

---

[11] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (organizador). *Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 1999, p. 411.

[12] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (organizador). *Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 1999, p. 411.

[13] SOUZA, Sergio Augusto Pereira. *A declaração dos direitos da criança e a convenção sobre os direitos da criança. Direitos humanos a proteger em um mundo em guerra*. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 53, jan. 2002. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2568. Acesso: 12.04.2010.

humana de combate ao trabalho infantil. Nesse documento, ficou registrado que os Estados Partes: **i)** "*assegurarão ao máximo a sobrevivência e o desenvolvimento da criança*" (artigo 6º, item 2); **ii)** "*reconhecem o direito de toda criança a um nível de vida adequado ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral e social*" (artigo 27, item 1); **iii)** "*reconhecem o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja nocivo para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social*" (artigo 32, item 1); **iv)** "*adotarão medidas legislativas, administrativas, sociais e educacionais com vistas a assegurar a aplicação do presente Artigo*", tais como: "*a) estabelecer uma idade ou idades mínimas para a admissão em empregos; b) estabelecer regulamentação apropriada relativa a horários e condições de emprego; c) estabelecer penalidades ou outras sanções apropriadas a fim de assegurar o cumprimento efetivo do presente Artigo*" (artigo 32, item 2).

Em **1997** ocorreu a *Conferência sobre Trabalho Infantil*, na Noruega, de onde partiu novo fôlego no movimento de erradicação do labor infantil. É que estava causando espécie a inquietante estatística que apontava a ineficácia daquele nobre intento que buscava concretizar na realidade cotidiana as elevadas declarações humanísticas incrustadas nos diversos documentos internacionais até então publicados.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), diversas *Convenções* foram publicadas no fito de regular o labor infantil, a grande maioria delas preocupada com a limitação da idade mínima para o início do trabalho.

Veja-se que já em **1919**, a OIT aprovou a *Convenção n. 05* (limitando para 14 anos a idade mínima para o trabalho na indústria) e a *Convenção n. 06*(vedando o trabalho noturno do menor na indústria). Em **1920** foi aprovada a *Convenção n. 07* (limitando para 14 anos a idade mínima para o trabalho marítimo). Em **1921** foram aprovadas a *Convenção n. 10* (limitando para 14 anos a idade mínima para o trabalho na agricultura), a *Convenção n. 13* (proibição do trabalho que implique o uso de diversas substâncias insalubres), a *Convenção n. 15* (limitando para 18 anos a idade mínima para o trabalho na marinha mercante, na condição de foguista e paioleiros) e a *Convenção n. 16* (determinou que os menores de 18 anos se sujeitassem a exame médico antes da admissão em empregos a bordo, realizando-se novos exames em periodicidade anual, salvo se trabalhassem em embarcação cuja tripulação fosse constituída de familiares). Em **1932** foi aprovada a *Convenção n. 33* (dispôs sobre idade mínima para contratação de menores em trabalhos não industriais). Em **1936** foi lançada a Convenção n. 58 (revisou a Convenção n. 7, fixando em 15 anos a idade mínima para o trabalho marítimo) e em **1937** foram divulgadas as *Convenções n. 59* e *60* (que revisaram, respectivamente, as Convenções n. 5 e 33, fixando em 15 anos a idade mínima para o trabalho na indústria e nos serviços não industriais). Em **1946**, foram aprovadas as *Convenções n. 78* e (dispondo sobre o exame médico de menores em trabalhos não industriais) e *79* (vedando o trabalho noturno do menor em atividades não industriais).

Em **1959** foi editada a *Convenção n. 112* (fixando em 15 anos a idade mínima para o trabalho em barcos de pesca). Já em **1965** foi publicada a

Convenção n. 123 (fixando em 15 anos a idade mínima para o trabalho do menor em subterrâneos) e em **1967** foi aprovada a *Convenção n. 127* (versando sobre o peso máximo a ser transportado pelo menor). Em **1973** foi lançada a *Convenção n. 138* (fixando que a idade mínima para o trabalho do menor não deve ser inferior a 15 anos, abrindo exceção para o patamar mínimo de 14 anos, como primeira etapa, para os países suficientemente desenvolvidos, mas desde que, em qualquer caso, não afete o tempo da escolaridade obrigatória) e em **1975** foi editada a *Convenção n. 142* (trata de políticas e programas de orientação e formação profissional do menor)[14].

Em **1999**, como resultado dos debates travados na já citada *Conferência sobre Trabalho Infantil* (1997), veio à tona a *Convenção 182 da OIT*, que cuida da ***eliminação das dez piores formas de trabalho infantil***, documento de grande valia jurídica e cuja adesão representou algo sem precedentes: em apenas cinco anos, mais de 90% dos 182 países vinculados à OIT manifestaram sua aquiescência com essa importantíssima convenção internacional[15], o que demonstra, pelo menos no plano teórico, a ampla aceitabilidade da ideia de erradicação do trabalho infantil no mundo. Não sem razão: à época, estimativas da OIT apontavam que para o ano de 2006 já se prenunciava mais de **200 milhões de crianças**, com idades compreendidas entre 5 (cinco) e 17 (dezessete) anos, gastariam suas infâncias em meio a uma espúria relação de trabalho[16].

Esse normativo internacional foi concluído em Genebra, em 17 de junho de 1999, tendo sido incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto n. 3.597, de 12 de setembro de 2000, subscrito pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso. Em atenção ao disposto no artigo 5º da Convenção, que exigia a criação ou adoção de mecanismos apropriados para monitorar a aplicação das disposições que dão cumprimento aos nobres objetivos fomentados pela OIT, após consulta dos principais atores sociais jungidos à questão: empregadores e trabalhadores. Surge, daí, a Portaria 952/2003, que cria a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil - CONAETI[17].

---

[14] Esse histórico foi extraído do cotejo das seguintes obras: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2000; BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2005; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Método, 2010. Destaca Alice Monteiro de Barros que "as principais Convenções da OIT sobre a temática, ratificadas pelo Brasil, são as de n. 05, 06, 16, 58, 138, 142 e 182. Além dessas normas internacionais, há várias recomendações da OIT sobre o trabalho do menor..." (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 520).

[15] Fonte: "*El Convenio núm. 182: la eliminación de las peores formas de trabajo infantil*". Ginebra: Organización International del Trabajo - OIT, 2009, p. 2-3.

[16] Fonte: "*Trabajo - La Revista de la OIT*". Ginebra: Organización International del Trabajo - OIT, número 61, dez/2007, p. 5.

[17] Sobre esses entes cuja criação se destinou especificamente para o cumprimento do elevado intuito social incrustado na Convenção 182 da OIT, vale conferir: VIDOTTI, Tárcio José. *Exploração de Crianças e Adolescentes em Condições Análogas à de Escravo*. In *Trabalho Escravo Contemporâneo: O Desafio de Superar a Negação*. VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos (coordenadores). São Paulo: LTr, 2006, p. 139-150.

De sua parte, estabelece a Convenção 182 da OIT, em seu artigo 3: "Para efeitos da presente Convenção, a expressão 'as piores formas de trabalho infantil' abrange: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e, d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças".

A Convenção 182 da OIT representa o ápice do progressivo reconhecimento das especiais circunstâncias que circundam o mundo da criança e o do adolescente, de modo a impor sua ***proteção integral*** (física, psicológica, moral, espiritual e social)[18]. É que, muito além do simples resguardo *físico* e *emocional*, as medidas de proteção também almejam salvaguardar dimensões *sociais*, *éticas* e *culturais*, primando-se, basicamente, pelo respeito ao sadio

[18] Sobre o *princípio da proteção integral*, confira-se: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Método, 2010, p. 997. Sobre os diversos fatores sempre ventilados para justificar essa ampla rede de proteção normativa de tutela da pessoa do menor, destacam com extrema lucidez MARANHÃO e CARVALHO, *in verbis*: "Motivos de ordem biológica, moral, social e econômica encontram-se na base da regulamentação legal do trabalho do menor. A necessidade de trabalhar não deve, evidentemente, prejudicar o normal desenvolvimento do organismo do menor. A formação moral e escolar impõe que, até determinada idade, não se afaste o menor da escola e do lar. Tais razões não interessam apenas ao menor, como indivíduo, ou a seus pais, mas à sociedade, à nação, para que aqueles que a venham a integrar, no futuro, não tenham seu desenvolvimento físico e espiritual lesado pelo trabalho prematuro ou em condições adversas. Finalmente, o trabalho prematuro do menor, além de seu pequeno rendimento em termos de produção, pode, ainda assim, traduzir-se em concorrência ao do trabalhador adulto, gerando desemprego" (MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17ª Edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas, 1998, p. 163). Sobre o tema, não há como olvidar da perspicaz crítica formulada por Ives Gandra da Silva Martins Filho, *verbis*: "A OIT, quando se empenha na erradicação do trabalho infantil, não o faz exclusivamente por motivos humanitários. Visa, muitas vezes, como objetivo mais concreto e menos ideal, combater a *concorrência desleal* que se dá no mercado internacional, no qual a exploração da mão-de-obra infantil, abundante e barata, permite a países subdesenvolvidos concorrerem com países que têm a seu favor o avanço tecnológico" (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 173-174). Segundo a precisa lição de Alice Monteiro de Barros, as medidas de proteção ao menor, no campo laboral, buscam se afinar, em síntese, com os seguintes parâmetros: *proibir* o trabalho da criança, *restringir* o trabalho do jovem e *equiparar* o trabalho do maior de 18 anos ao do adulto (*Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 516).

desenvolvimento sócio-moral da criança e do adolescente, com a autorização de atividades que, além de propiciarem instrução adequada, não roubem do menor o direito de brincar e se educar[19].

E esse benfazejo raio de ação protetiva expressa uma doutrina erigida à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, substrato jurídico-axiológico do chamado ***trabalho decente***, cujo conceito gira em torno do efetivo resguardo daqueles direitos mínimos do trabalhador necessários à preservação de sua própria dignidade, aí se incluindo, segundo BRITO FILHO, a proibição do trabalho infantil[20].

No plano interno, convém destacar que o Brasil foi o primeiro país da América Latina a editar normas de proteção ao trabalho do menor, o que se deu através do *Decreto n. 1.313*, de **1891**, que tratava do trabalho do menor nas fábricas do Distrito Federal. É possível ainda citar, nesse mesmo campo de proteção do labor infantil, os *Decretos n. 1.801*, de **1917**, e *16.300*, de **1923**, que cuidavam, respectivamente, do trabalho dos menores na cidade do Rio de Janeiro e da vedação do trabalho de menores de 18 anos por mais de 6 horas em 24 horas[21]. Em **1927** foi aprovado o *Código de Menores*, através do Decreto n. 17.943-A, proibindo o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno dos menores de 18 anos.

Mas foi com a Constituição Federal de **1988** que a temática do labor infantil ganhou proteção jurídica de alta envergadura, quando ficou assentado que "*é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão*" (artigo 227, *caput*).

No que tange ao plano laboral, ficou resguardado à criança e ao adolescente: i) a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas (artigo 227, § 3º, inciso II); ii) a garantia do acesso do trabalhador adolescente à escola (artigo 227, § 3º, inciso III); (iii) a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado

---

[19] "Trabalho *versus* escola parece ser dilema proposto, inevitavelmente, nesse debate. Os padrões internacionais vigorantes indicam que o trabalho precoce consolida e reproduz a miséria, *inviabilizando que a criança e o adolescente suplantem suas deficiências estruturais através do estudo*" (destaques no original). Fonte: DELGADO, Mauricio Godinho.*Curso de Direito do Trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2004, p. 784.

[20] BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana*. In *Trabalho Escravo Contemporâneo: O Desafio de Superar a Negação*. VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos (coordenadores). São Paulo: LTr, 2006, p. 126-128. Sobre o tema do *trabalho decente*, vale conferir ainda: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Direitos fundamentais e relação de emprego: trabalho, constituição e processo*. São Paulo: Método, 2008.

[21] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 518.

civil (artigo 7º, inciso XXX); iv) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (artigo 7º, inciso XXXIII). Propugnou-se, ainda, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho" (artigo 7º, inciso XXII), cabendo ao Poder Público e à coletividade (trabalhadores, empregadores e a sociedade em geral) defender o ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado (artigo 225).

Em **1990** foi publicada a Lei n. 8.069, o famoso Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), firmando que "*considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade*" (artigo 2º). Consagrou-se de vez o *princípio da proteção integral*, assegurando-se à criança e ao adolescente "*todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade*" (artigos 1º e 3º), sendo que, no campo laboral, preceituou que "*ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho: I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte; II - perigoso, insalubre ou penoso; III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola*" (artigo 67).

No ano **2000**, a Lei n. 10.097 veio à baila para realizar consideráveis ajustes na CLT, adaptando-a aos ditames constitucionais e às diretrizes do ECA, no que diz com a regência do trabalho do menor, quando ficou clarificado, agora no texto celetista, que é considerado como tal - menor -, para os efeitos da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador de quatorze até dezoito anos (artigo 402). Ademais, em atenção ao *princípio da proteção integral*, estabeleceu-se que "*o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e em locais que não permitam a frequência à escola*" (artigo 403, parágrafo único), ficando vedado o trabalho noturno, bem como em locais e serviços perigosos, insalubres ou prejudiciais à sua moralidade ou aos seus estudos (artigos 404, 405, 406, 407, 408, 424, 425, 427, 428, dentre outros)[22].

---

[22] Sobre o tema do limite de idade do menor, com referência a uma ampla rede de proteção forjada à luz do princípio da proteção integral, vale conferir as seguintes orientações elaboradas pela Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (COORDINFANCIA), do Ministério Público do Trabalho (MPT): "**ORIENTAÇÃO N. 01**. **Autorizações Judiciais para o Trabalho antes da idade mínima. Invalidade por vício de inconstitucionalidade. Inaplicabilidade dos arts. 405 e 406 da CLT. Inaplicabilidade do art. 149 da CLT como autorização para o trabalho de crianças e adolescentes. I -** Salvo na hipótese do art.8°, item I da Convenção n. 138 da OIT, as autorizações para o trabalho antes da idade mínima carecem de respaldo constitucional e legal. A regra constitucional insculpida no art. 7º, inciso XXIII, que dispõe sobre a idade mínima para o trabalho é peremptória, exigindo aplicação imediata. **II**

Por fim, vale destacar a exsurgência, em **2008**, do Decreto n. 6.481, que regulamenta os artigos 3º, aliena “d”, e 4º, da Convenção 182 da OIT, dispondo em seu artigo 4º que, para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da referida Convenção, integram as piores formas de trabalho infantil: “I - todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativeiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório; II - a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual, comercial, produção de pornografia ou atuações

---

- As disposições contidas nos arts. 405 e 406 da CLT não mais subsistem na Ordem Jurídica, uma vez que não foram recepcionadas pela Ordem Constitucional de 1988, a qual elevou à dignidade de princípio constitucional os postulados da proteção integral e prioridade absoluta (art. 227), proibindo qualquer trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14. **III -** A autorização a que se refere o art. 149, inciso II, do Estatuto da Criança e do Adolescente, não envolve trabalho, mas a simples participação de criança e de adolescente em espetáculo público e seu ensaio e em certame de beleza. (Orientação elaborada e aprovada com base em estudo da Coordinfância.) **ORIENTAÇÃO N. 02**. **Trabalho Infantil Artístico. Proibição Geral para menores de 16 anos. Excepcionalidades. Condições Especiais**. **I.** O trabalho artístico, nele compreendido toda e qualquer manifestação artística apreendida economicamente por outrem, é proibido para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, nos termos do art. 7°, XXXIII da Constituição Federal. **II**. Admite-se, no entanto, a possibilidade de exercício de trabalho artístico, para menores de 16 anos, na hipótese do art. 8°, item I da Convenção n. 138 da OIT, desde que presentes os seguintes requisitos: A) Excepcionalidade; B) Situações Individuais e Específicas; C) Ato de Autoridade Competente (autoridade judiciária do trabalho); D) Existência de uma licença ou alvará individual; E) O labor deve envolver manifestação artística; F) A licença ou alvará deverá definir em que atividades poderá haver labor, e quais as condições especiais de trabalho. **III.** Em razão dos princípios da proteção integral e prioridade absoluta, são condições especiais de trabalho a constar em qualquer alvará judicial que autorize o exercício de trabalho artístico para menores 16 anos, sob pena de invalidade: A) Imprescindibilidade de Contratação, de modo que aquela específica obra artística não possa, objetivamente, ser representada por maior de 16 anos; B) Prévia autorização de seus representantes legais e concessão de alvará judicial, para cada novo trabalho realizado; C) Impossibilidade de trabalho em caso de prejuízos ao desenvolvimento biopsicosocial da criança e do adolescente, devidamente aferido em laudo médico-psicológico; D) Matrícula, freqüência e bom aproveitamento escolares, além de reforço escolar, em caso de mau desempenho; E) Compatibilidade entre o horário escolar e atividade de trabalho, resguardos dos direitos de repouso, lazer e alimentação, dentre outros; F) Assistência médica, odontológica e psicológica; G) Proibição de labor a menores de 18 anos em locais e serviços perigosos, noturnos, insalubres, penosos, prejudiciais à moralidade e em lugares e horários que inviabilizem ou dificultem a frequência à escola; H)Depósito, em caderneta de poupança, de percentual mínimo incidente sobre a remuneração devida; I) Jornada e carga horária semanal máximas de trabalho, intervalos de descanso e alimentação; J) Acompanhamento do responsável legal do artista, ou quem o represente, durante a prestação do serviço; L) Garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários quando presentes, na relação de trabalho, os requisitos do arts. 2° e 3° da Consolidação das Leis do Trabalho. (Orientação elaborada e aprovada com base em estudo da Coordinfância)”. Fonte: http://www.pgt.mpt.gov.br/portaltransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=641 Acesso: 29.04.2010.

pornográficas; III - a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; IV - o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados".

3 - Trabalho Infantil: ainda uma vergonhosa realidade

A crescente evolução das relações sociais e a complexidade dos avanços científicos vêm desencadeando o desenvolvimento de diversos benefícios para a população mundial, seja na órbita da ampliação das comunicações, com o surgimento e a popularização de aparelhos como os smartphones, netbooks, ipods e ipad, dentre outros, que permitem a transmissão de dados e voz de forma *on line* em praticamente por todo o planeta por via satélite ou por fibra ótica; seja na órbita da saúde, com o aperfeiçoamento de medicamentos que, por exemplo, combatem o envelhecimento precoce e previnem o câncer, como também o estabelecimento de políticas públicas de saúde supranacionais em todo o globo terrestre, como é o caso da vacinação para combater a pandemia provocada pelo vírus H1N1; ou mesmo na área do bem-estar pessoal do indivíduo, com o aprimoramento de roupas que proporcionam um melhor conforto ao usuário, como é o caso das roupas esportivas que utilizam *Dri-Fit,* que facilita a evaporação do suor, mantendo o corpo seco.

Todavia, o que se vê é que essa dinâmica de crescente desenvolvimento sócio-econômico vem propiciando diminutos reflexos no ambiente de trabalho, mormente nos países com economia em desenvolvimento, como o Brasil, China, Malásia, Tailândia, que, mesmo em meio à produção de sofisticados bens de consumo, continuam mantendo as mesmas práticas exploratórias vergonhosamente constatadas no século XVIII, ou seja, a submissão dos trabalhadores, principalmente mulheres e menores, a excessivas jornadas, baixos salários e ambientes de trabalho inseguros.

Nesse aspecto, verifica-se que é corrente na mídia global a divulgação de que empresas multinacionais fabricantes de produtos de alta tecnologia, como a Apple[23] e Nike[24], utilizam irregularmente trabalho infantil, inclusive em situação análoga à de escravo, em suas fábricas localizadas em países do "Terceiro Mundo", como Taiwan / China, Singapura, Filipinas, Malásia, Tailândia e Brasil, dentre outros.

Olhando especificamente para o cenário do trabalho infantil no Brasil, verifica-se que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2007 demonstra que, do total de 44,7 milhões de crianças e adolescentes de 5 a

[23] Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/folha/informatica/ult124u701196.shtml - Acesso: 06.04.2010.

[24] Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/folha/mundo/ult94u9550.shtml - Acesso: 06.04.2010.

17 anos de idade, 4,8 milhões trabalham regularmente, inclusive 30,5% deste grupo cumprem jornada de, no mínimo, 40 horas semanais[25].

De acordo com os pesquisadores da Fundação das Nações Unidas Para a Infância (UNICEF), Maria de Salete Silva e Pedro Ivo Alcântara, o significado do exorbitante número de trabalhadores infantis no Brasil pode ser percebido "quando se analisa a taxa de escolarização dos adolescentes ocupados e não ocupados. De acordo com o PNAD de 2007, dos adolescentes de 15 a 17 anos que trabalham, apenas 21,8% estão na escola"[26].

Outro dado estatístico importante que merece ser analisado refere-se à ocorrências dos agravos acidentários e das doenças ocupacionais da qual são vítimas crianças e adolescentes no Brasil, elaborado pelo Sistema de Informação Nacional de Agravos de Notificação (SINAN-NET), vinculado ao Ministério da Saúde, que estabelece as seguintes ocorrências:

Agravos	2007	2008
Acidente Grave	19.086	26.094
Acidente com Material Biológico	14.748	17.401
Dermatoses Ocupacionais	125	248
Intoxicações Exógenas Relacionadas ao Trabalho	2.018	2.215
LER/DORT	3.117	2.135
Peneuconioses	95	665
PAIR	109	154
Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho	114	106
Câncer Ocupacional	4	8
Total	39.416	49.026

Fonte: SINAN-NET - 11.10.2009[27]

Os dados estatísticos, ainda que reconhecidamente irreais[28], demonstram que as crianças e os adolescentes de nosso país têm sido privadas

[25] SILVA, Maria de Salete e ALCÂNTARA, Pedro Ivo. O Direito de Aprender: Potencializar Avanços e Reduzir Desigualdades. Brasília: UNICEF, 2009, p. 20. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/siab_capitulos.pdf - Acesso: 06.04.2010.

[26] SILVA, Maria de Salete e ALCÂNTARA, Pedro Ivo. O Direito de Aprender: Potencializar Avanços e Reduzir Desigualdades. Brasília: UNICEF, 2009, p. 20. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/siab_capitulos.pdf - Acesso: 06.04.2010.

[27] Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/topic/ipec/pub/boas_praticas_setor_saude_144.pdf - Acesso: 06.04.2010.

[28] Cabe destacar que as estatísticas apresentadas pelo SINAN-NET tendem a não refletir a quantidade real dos infortúnios laborais e das patologias do trabalho sofridos por crianças e adolescentes no país, haja vista que os dados estatísticos em questão apenas demonstram as patologias e os acidentes do trabalho regularmente comunicados aos órgãos governamentais (Ministério da Saúde ou Ministério da Previdência Social), de modo que não se inclui o infortúnio laboral ou enfermidade ocupacional sofridos por trabalhadores infantis que são tratados na rede hospitalar pública ou privada como enfermidade não relacionada as condições de trabalho.

de seu futuro, de seus sonhos, da oportunidade de poder construir sua história, haja vista que muitos não possuem a possibilidade de simplesmente brincar como crianças e, de maneira lúdica, aprender a produzir o conhecimento.

A submissão da criança ao trabalho de forma prematura tende a ceifar as perspectivas do cidadão, na medida em que as estatísticas do PNAD demonstram que a pessoa que entra no mercado de trabalho antes dos 9 anos tende a perceber na idade adulta remuneração não superior a R$-500,00[29], como também possui o condão de antecipar o desencadeamento de doenças ocupacionais, especialmente considerando que as crianças e os adolescentes ainda se encontram com o organismo em formação, de modo que a exposição a condições de trabalho insalubres, perigosas, penosas ou sem a observância dos aspectos mínimos de ergonomia, atrelados à utilização de instrumentos de trabalho dimensionados para utilização por adultos, tende a provocar, antecipadamente, a ocorrência de diversas enfermidades laborais.

Contrapondo-se à difícil realidade do trabalho infantil de nosso país, ganha relevo o fato de que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu que a República Federativa do Brasil possui como garantia fundamental a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV) e a promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), bem como reconhece, dentre os seus "valores supremos", a garantia da segurança e do bem-estar de todos os membros da sociedade (Preâmbulo). Não fosse apenas isso, também já visualizamos, no traçado histórico acima consignado, a invejável rede jurídica de ampla proteção e ferrenho combate, no que respeita ao labor infantil, nos campos nacional e internacional.

Ora, ao se confrontar tais dados/estatísticas acerca do trabalho infantil e esse denso arcabouço jurídico, observa-se que há flagrante contradição entre a realidade fática do ambiente de trabalho e as normas que estabelecem garantias de qualidade de vida e cidadania às crianças e aos adolescentes.

Nesta perspectiva, inicia-se o presente estudo com o objetivo de não apenas analisar as limitações do trabalho infantil no ordenamento pátrio e internacional, como também construir um cenário interpretativo que sirva para viabilizar o desempenho das atividades em meio ambiente de trabalho hígido, seguro e saudável.

4 - A Proteção do Trabalho Infantil em Ambiente Insalubre

A palavra insalubre é definida por Aurélio Buarque de Holanda Ferreira como "não salubre; que origina doença; doentio"[30].

O trabalho insalubre pode ser conceituado como o desempenho de atividades laborais, de natureza física ou mental, em ambiente que efetivamente possibilite a ocorrência de dano à saúde do trabalhador.

---

[29] Disponível em: http://www.pnud.org.br/gerapdf.php?id01=3034 - Acesso: 06.04.2010.

[30] FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário da Língua Portuguesa. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988, p. 362.

Sebastião Geraldo de Oliveira conceitua o labor insalubre como "aquele que afeta ou causa danos à saúde, provocando doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado, o que possibilita a constatação do nexo entre o trabalho e a doença"[31].

A legislação brasileira considera como "atividades insalubres ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos" (art. 189, da CLT).

O conceito fixado pelo texto celetista estabelece dois requisitos básicos para o reconhecimento do labor insalubre: a exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde e a violação dos limites de tolerância.

Os agentes nocivos à saúde também são estabelecidos pela Norma Regulamentadora (NR) n. 15 (Portaria n. 3.214/78, de 8 de junho de 1978), que classifica como agentes físicos[32] (ruídos, ruídos de impacto, calor, radiações ionizantes, pressões hiperbáricas; radiações não-ionizantes; vibrações; frio; umidade), agentes químicos[33] (substâncias químicas e poeiras minerais) e agentes biológicos[34] (microorganismos, vírus e bactérias).

O limite de tolerância para exposição aos agentes insalubre é delimitado pela NR-15, tópico 15.1, que estabelece: "Entende-se por limite de tolerância, para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida".

A conjugação, portanto, da exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde e a violação dos limites de tolerância proporciona o reconhecimento pela norma jurídica brasileira do labor insalubre.

No caso específico do trabalhador infantil, observa-se que a norma constitucional veda expressamente o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos em condições insalubres.

Nesse aspecto, verifica-se que a proibição constitucional do trabalho insalubre por criança e adolescente segue o elo de coerência da Carta Republicana de 1988 que consagra a dignidade humana como núcleo essencial do sistema jurídico brasileiro.

Na esteira desse raciocínio, observa-se que a limitação do trabalho do menor em ambiente insalubre constitui-se como fator de promoção do amadurecimento físico e psicológico do cidadão, coadunando-se, por conseguinte, como o patamar mínimo de existência digna do ser humano.

---

[31] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 172.

[32] NR-15, Anexos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 e 10.

[33] NR-15, Anexos 11, 12 e 13.

[34] NR-15, Anexo 14.

Nesse contexto de análise da vedação do labor do menor em condições insalubre, verifica-se que a grande maioria das 89 atividades profissionais consideradas como piores formas de trabalho infantil descritas no Decreto Presidencial n. 6.481, de 12 de junho de 2008, que sistematiza a Convenção n. 182 da OIT, são de natureza insalubre, dentre as quais, destaca-se o labor realizado na produção de carvão vegetal e de cerâmica em olarias.

O labor na produção de carvão vegetal, em especial na Região Amazônica e no Nordeste, consiste em uma forma trabalho rudimentar e degradante, haja vista que continua se utilizando da mesma sistemática de operacional do Século XV, quando da descoberta das Américas pelos povos da Europa, de modo que o carvoejamento permanece sendo realizado por meio da prática de atividades manuais de colocação e retirada da madeira em fornos feitos de barro, em formato de iglus, que realizam a queima da madeira 24h por dia.

A queima da madeira nos fornos de carvão produz grande quantidade de fumaça, isto é, "de mistura formada por partículas suspensas no ar, gases e vapores resultantes de combustão incompleta de materiais orgânicos, bem como partículas líquidas provenientes da condensação de vapores de hidrocarbonetos com massa molecular elevada, ou das reações químicas que ocorrem durante a combustão incompleta de materiais orgânicos sólidos"[35].

No carvoejamento os trabalhadores normalmente laboram com roupas inadequadas e sem a utilização de equipamentos de proteção individual, sendo vítimas de diversas enfermidades ocupacionais.

Sobre os efeitos ofensivos da inalação da poeira orgânica pelo organismo, Maurício Torloni e Antônio Vladimir Vieria comentam que "muitos agentes orgânicos, na forma de partículas respiráveis, podem provocar doenças por sensibilização, isto é, levar a uma resposta nociva após subsequente exposição do alérgeno... são sintomas comuns: dermatite, urticária, conjuntivite, inchaço das membranas, espirro, dificuldade de respirar e diminuição excessiva de muco (bronquite) ou a formação de anticorpos que levam a constrição de dutos bronquiais (asma) e, em alguns caos, morte resultante de choque anafilático" [36].

As atividades de carvoejamento normalmente são realizadas por mão-de-obra familiar, envolvendo indevidamente crianças e adolescente que são submetidas ao labor em condições insalubre.

Sônia Hess comenta que nesse sistema de produção familiar do carvão "as crianças desde muito cedo, aos quatro, cinco anos, quando começam a andar com mais desenvoltura, acompanham os pais, especialmente as mães, às carvoarias e 'brincam' de ajudar a encher o forno. Em torno de seis a sete anos, algumas delas já conhecem todo o processo, e aos 12, 13 anos assumem todas as tarefas, sem distinção de sexo"[37].

---

[35] TORLONI, Maurício, e VIEIRA, Antônio Vladimir. Manual de Proteção Respiratória. São Paulo: ABHO, 2003, p. 149/150.

[36] Op. cit., p. 153/154.

[37] HESS, Sônia. Riscos à Saúde do Trabalhador, na Produção do Carvão Vegetal em Carvoarias no Brasil. Disponível em: http://www.riosvivos.org.br/arquivos/1357514940.pdf - Acesso: 13.04.2010.

Outra situação de trabalho insalubre, dentre as piores formas de trabalho infantil que merece destaque, é o labor realizado nas áreas de olarias para a produção de cerâmicas.

A produção de cerâmicas em olarias, em especial na Amazônia, é realizado também por mão-de-obra familiar, incluindo-se crianças e adolescentes, as margens dos rios em estruturas em formato de barracão onde é armazenada a matéria prima (barro), o maquinário conhecido como "maromba" e os fornos.

Nas olarias amazônicas, as "marombas" têm vitimado grande quantidade de crianças e adolescentes com acidentes de trabalho que provocam, em geral, a amputação de mãos e braços quando do desempenho da atividade de colocação do barro no equipamento, vez que nessa sistemática a engrenagem que suga o barro, em razão de não possuir uma trava de segurança, pode indevidamente sugar os membros superiores do operador, que normalmente é um trabalhador infantil.

Nesse aspecto, Vicente José Malheiros da Fonseca noticia que "a impressa nacional denunciou que uma garota, menor de 7 anos de idade, foi vítima de um grave acidente de trabalho, numa olaria, na cidade de Abaetetuba, Estado do Pará (Amazônia). A menina teve mutilado os dois braços numa máquina rudimentar de fazer telhas e tijolos, conhecida por 'maromba'. Por isso, passou a trabalhar, comer e escrever com os pés"[38].

Outro ponto que deve ser observado refere-se à queima dos tijolos e das telhas nos fornos, haja vista que esses locais não apenas são perigosos em razão do risco de queimadura de crianças e adultos que trabalham no local, como também em razão da possibilidade do surgimento de patologias respiratórias nos trabalhadores decorrentes da emissão de gases tóxicos pelo forno.

Nessa apertada síntese descritiva do trabalho em carvoarias e em olarias, verifica-se que as atividades laborais em questão são efetivamente degradantes e insalubres, o que impossibilitam, nos moldes descritos, a prática da atividade laboral de qualquer ser humano, em especial de crianças e adolescentes.

A indisponibilidade dos direitos à saúde, segurança e higiene no trabalho consagrados no texto constitucional, bem como o direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho também assegurados na Carta Republicana impulsionam o operador do direito a utilização da interpretação teleológica, que possibilite o cumprimento da finalidade do texto constitucional, ou seja, que possibilite a vedação do trabalho insalubre ao menor de 18 anos e, para todo e qualquer obreiro, a eliminação ou neutralização das condições de trabalho insalubre pelo empregador.

Nesse sentido, exige-se dos agentes do direito a busca de medidas preventivas, como o maior rigor da fiscalização dos auditores do trabalho para

---

[38] MALHEIROS, Vicente José Malheiros da. O Trabalho do Menor no Direito Brasileiro. Disponível em: http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18854/O_Trabalho_do_Menor_no_Direito_Brasileiro.pdf?sequence=2 - Acesso: 13.04.2010.

que se possa exigir que o ambiente laboral observe as condições hígidas, saldáveis e seguras, e que não haja submissão do menor de 18 anos ao trabalho insalubre, sob pena de interdição do empreendimento econômico (art. 161, parágrafo segundo da CLT); como também a fixação de medidas pedagógicas, como a fixação dano moral de ordem individual e coletivo pela submissão do trabalhador a condições insalubres e degradantes que poderiam ser solucionadas com a utilização de tecnologias já existentes que possibilitem a eliminação e/ou redução dos riscos ocupacionais, como também o reconhecimento do salário do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade como medida que se coaduna com os ditames do texto constitucional (art. 7º, incisos IV, XXII e XXIII) e pressiona o empregador, em razão da elevação da remuneração do trabalhador e dos respectivos encargos sociais, a buscar os meios necessários para tornar as condições de trabalho salubre.

5 - A Proteção do Trabalho Infantil em Condições Perigosas

A palavra periculosidade, do latim *periculosus,* é definida por De Plácido e Silva como o "estado ou a qualidade de perigoso, em que se possam apresentar coisas e pessoas... quer significar, assim, a situação que oferece perigos ou o estado de quem pode expor alguém a perigo, ou lhe proporcionar um mal ou um dano"[39].

O trabalho perigoso pode ser conceituado como o desempenho de atividades laborais em que o obreiro é exposto a risco ocupacional que potencialmente pode resultar em mutilação ou perda da vida do trabalhador.

O reconhecimento das atividades perigosas pela legislação brasileira ocorreu pela primeira vez através da Lei n. 2.673, de 15 de agosto de 1955, que no seu art. 2º definiu, limitativamente, como labor perigoso apenas os relacionados ao "transporte de carga e descarga de inflamáveis, do reabastecimento de caminhões-tanque e de postos de serviço, enchimento de latas e tambores, dos serviços de manutenção e operação em que o trabalhador se encontre sempre em contato com inflamáveis, em recintos onde estes são armazenados e manipulados ou em veículos em que são transportados".

José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho comentam que "essa conceituação (Lei n. 2.673/55 - art. 2º) restrita aos inflamáveis e extremamente casuística foi logo interpretada, na doutrina e na jurisprudência, como correspondente a toda situação em que o empregado fosse colocado em contato direto e permanente com substâncias inflamáveis ou explosivas, permitindo considerar-se perigoso, além das operações com combustíveis, o trabalho com outras substâncias explosivas, como a dinamite, o TNT etc."[40].

A Lei n. 2.673/55 foi derrogada pela Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que reformulou o Capítulo V (DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO) do Título II da CLT, dando nova redação ao art. 193, da CLT,

---

[39] SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 602.

[40] Op. cit., p. 52/53.

que passou estabelecer como condições de periculosidade “aquelas que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

O ordenamento jurídico (art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal; art. 193, da CLT; NR-16, item 16.2) vem legitimando o trabalho em condições perigosas (contato com inflamáveis ou explosivos) através da fixação do adicional de 30% (trinta por cento) incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

No caso das condições perigosas estabelecidas pelo art. 193, da CLT, verifica-se que os líquidos inflamáveis, conforme estabelece a NR-20, item 20.2.1, são todos aqueles que possuem ponto de fulgor inferior a 70º C (setenta graus centígrados) e pressão de vapor que não exceda 2,8 kg/cm² absoluta a 37,7º C (trinta e sete graus e sete décimos de graus centígrados).

Os explosivos, consoante estabelece a NR-19, item 19.1.1, são substâncias capazes de rapidamente se transformarem em gases, produzindo calor intenso e pressões elevadas, subdivididos em:

a) Explosivos indicadores: aqueles que são empregados para excitação de cargas explosivas, sensíveis ao atrito, calor e choques. Sob efeito do calor explodem sem se incendiar;

b) Explosivos reforçadores: os que servem como intermediário entre o indicador e a carga explosiva propriamente dita;

c) Explosivos de rupturas: são os chamados altos explosivos, geralmente tóxicos;

d) Pólvoras: que são utilizados para propulsão ou projeção.

A norma jurídica brasileira, através da Lei n. 7.369/85 e do Decreto n. 93.412/86, passou a incluir como labor perigoso as atividades submetidas ao risco de infortúnio acarretado pelo trabalho junto às fontes de eletricidade, enquadrando-se como condições perigosas os trabalhos realizados no sistema elétrico de potência ou de risco equivalente nas empresas de consumo, geração, transmissão ou distribuição de energia elétrica.

O ordenamento pátrio, através da Portaria n. 518, de 04 de abril de 2003, do Ministério do Trabalho e do Emprego, também assegura o adicional de periculosidade aos trabalhadores expostos a radiações ionizantes ou substâncias radioativas.

O adicional de periculosidade, assim como de insalubridade, objetiva compensar monetariamente o risco da atividade laboral, demonstrando a opção da política legislativa brasileira pela monetarização do risco em detrimento da saúde, higiene e segurança do trabalhador.

No caso específico do trabalhador infantil, seguindo a mesma sistemática do labor insalubre, observa-se que a norma constitucional, com base na promoção do patamar mínimo de existência digna do ser humano, também veda expressamente o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos em condições perigosas.

O labor perigoso é indicado em 05 (cinco) hipóteses do Decreto Presidencial n. 6.481, de 12 de junho de 2008, que sistematiza as piores

formas de trabalho infantil consagradas pela Convenção n. 182 da OIT, ou seja, enumera o labor com manuseio de inflamáveis e explosivos; o trabalho em fábricas de fogos de artifício; o labor em sistema de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica; a atividade na produção de carvão e o labor com exposição a radiações ionizante e não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser) dentre as piores formas de trabalho infantil em condições perigosas que devem ser banidos do Brasil, merecendo destaque, em razão da grande repercussão social, o trabalho realizado na produção de fogos de artifício.

O labor na produção de fogos de artifício consiste em uma forma trabalho rudimentar, sendo realizado manualmente por mulheres e crianças, sem qualquer equipamento de proteção individual ou coletivo, nas portas de pequenos casebres ("fábricas clandestinas") localizados em cidades e vilarejos do interior dos Estados da Região Nordeste, como a Bahia.

Nessas atividades já foram registradas a ocorrência de várias explosões que vitimaram diversas vidas de trabalhadores, dentre os quais, crianças e adolescentes.

A ocorrência de maior repercussão ocorreu em 11 de dezembro de 1998, no município de Santo Antônio de Jesus, na Bahia, quando uma fábrica clandestina de fogos de artifício explodiu, provocando o óbito de 60 (sessenta) pessoas, na maioria mulheres e crianças[41].

No mesmo município de Santo Antônio de Jesus, em 27 de março de 2007, outra nova explosão em uma fábrica de fogos de artifício ocorreu, resultando na morte de Sólon dos Passos, que teve 90% do seu corpo queimado. Em fevereiro de 2008, Roberto Carlos Barbosa dos Santos, 34 anos e Jefferson Ramos Santana, 14 anos, também morreram em consequência de outra explosão em fábrica ilegal de fogos[42].

Cabe ressaltar que a impunidade dos envolvidos no caso das explosões do município de Santo Antônio de Jesus e ausência de fiscalização do trabalho infantil desencadeou o acionamento do Brasil perante a ausência Comissão Interamericana no caso conhecido como "Explosão de Fábrica Clandestina de Fogos de Artifício" (Caso 12.428), sendo reconhecido pelo Ministro Paulo Vannuchi, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência de República, em audiência realizada em Washington (EUA), as irregularidades supra mencionadas, porém até a presente data os responsáveis pelas explosões não foram julgados e as famílias das vítimas não receberam qualquer tipo de reparação pecuniária[43].

---

[41] Disponível em: http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=3445&Itemid=1 - Acesso: 19.04.2010.

[42] Disponível em: http://global.org.br/programas/onze-anos-apos-64-mortes-em-explosao-de-fabrica-de-fogos-ilegal-nada-mudou-em-santo-antonio-de-jesus/ - Acesso: 19.04.2010.

[43] Disponível em: http://global.org.br/programas/onze-anos-apos-64-mortes-em-explosao-de-fabrica-de-fogos-ilegal-nada-mudou-em-santo-antonio-de-jesus/ - Acesso: 19.04.2010.

Verifica-se também que o labor infantil em fábricas de fogos de artifício, consoante estudos realizados por Inaiá Maria Moreira de Carvalho[44], vem proporcionando a ocorrência de diversas enfermidades de natureza respiratória e dermatológica em crianças e adolescentes.

Nessas condições de trabalho, verifica-se que, dentre as piores formas de trabalho infantil reconhecidas como atividades perigosas declinadas no Decreto Presidencial n. 6.481/2008 e pela Convenção n. 182 da OIT, o labor realizado na produção de fogos de artifício configuram, nos moldes descritos, trabalho também de cunho degradante que deve ser expressamente vedado para todo e qualquer ser humano, principalmente para crianças e adolescentes.

Como forma de humanizar ambientes de trabalho perigosos, como em áreas de produção de fogos de artifício, deve o gestor da atividade econômica buscar mecanismos que materializem a efetividade da proteção constitucional dos direitos à saúde, segurança e higiene no trabalho, ou seja, deve buscar a adoção de medidas de prevenção da ocorrência do infortúnio laboral que se inicia com a implantação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMET) para sistematizar e colocar em prática um plano preventivo de acidentes de trabalho que perpassa prioritariamente pela antecipação e reconhecimento dos riscos nas fases de produção, armazenamento e transporte dos fogos de artifício; estabelecimento de metas de avaliação e controle; análise dos riscos e da exposição dos trabalhadores; implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia e o monitoramento da exposição aos riscos.

O SESMET se constitui em órgão interno da empresa composto especificamente por profissionais com formação especializada em segurança e medicina do trabalho, conforme estabelece a NR-4, devendo está integrado e coordenar o plano de ações de programas de prevenção de acidentes ocupacionais, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que foi instituído pela NR-9, e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que é tratado na NR-7.

Não resta dúvida, portanto, que o trabalho em condições perigosas deve permanecer expressamente vedado ao trabalhador infantil, consoante estabelece o texto constitucional (art. 7º, inciso XXXIII), como também, ainda em observância a Carta Magna que consagra "redução dos riscos inerentes ao trabalho" (art. 7º, inciso XXII) como uma das manifestações da dignidade humana na órbita do *habitat* laboral, deve-se exigir nos gestores das atividades que possibilitam a exposição do trabalhador a condições perigosas preceituadas no art. 193, da CLT, na NR-16, na NR-19, na NR-20,

---

[44] CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. O trabalho infantil no Brasil contemporâneo. Caderno CRH vol.21 no.54 Salvador Sept./Dec. 2008.Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792008000300010&script=sci_arttext&tlng=es#back11 - Acesso: 19.04.2010.

na Lei n. 7.369/85 e na Portaria n. 518/2003, do Ministério do Trabalho e do Emprego, que realizem, com seriedade e responsabilidade, a implantação do SESMET, bem como a sua respectiva sistematização e adoção prática de plano preventivo de acidentes de trabalho, sob pena de interdição e/ou embargo do empreendimento, conforme estabelece o art. 161, parágrafo segundo da CLT.

6 - A Proteção do Trabalho Infantil em Horário Noturno

A palavra "noite", do latim *nox, noctis,* é definida por De Plácido e Silva como "a designação dada à parte do dia que se escurece pelo afastamento do sol de nosso hemisfério, até seu novo aparecimento no horizonte. Assim, enquanto o dia natural é reconhecido pelo espaço de tempo, em que o sol dá sua claridade a certo hemisfério, a noite é espaço de tempo, compreendido pelo escurecimento, em que se encontra esse mesmo hemisfério, pelo desaparecimento do sol"[45].

Na definição jurídica de trabalho noturno, eventos como o pôr-do-sol ou o anoitecer nem sempre são considerados como fatores preponderantes para delimitação do período noturno, existindo grande variação legislativa na fixação do lapso temporal do labor noturno.

Octavio Bueno Magano comenta que "trabalho noturno é o executado à noite. Não há, porém, unidade de vistas a respeito do período que deva ser considerado noturno. Na França, na Itália, no Luxemburgo, consta-se que esse espaço de tempo é das vinte e duas às cinco horas; na Espanha, das vinte às seis; em Portugal, das vinte às sete; na Argentina, das vinte e uma às seis; no Panamá e na Colômbia das dezoito às seis"[46].

O trabalho noturno, portanto, é o labor realizado no período do dia e/ou da noite fixado como horário noturno pelo ordenamento jurídico do país.

No Brasil, a legislação estabeleceu como trabalho noturno o "executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte" (art. 73, § 2º, da CLT).

No caso do trabalhador rural, a legislação brasileira estabeleceu tratamento específico, fixando como trabalho noturno "o executado entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte, na atividade pecuária" (art. 7º, *caput*, da Lei n. 5.889/73).

Analisando os efeitos do trabalho noturno no organismo, verifica-se que a estrutura orgânica do ser humano foi geneticamente formada para desempenhar suas atividades durante o dia e descansar no período da noite, coadunando-se com o ciclo luz / escuridão, que para os seres vivos é um relevante sincronizador externo.

---

[45] Op. cit., p. 555.

[46] MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Volume IV - Direito Tutelar do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1992, p. 44.

Neste sentido, Ingeborg Sell descreve a interação fisiológica e comportamental do organismo humano com o ciclo luz / escuridão:

> "A luz natural é um sincronizador importante para a maioria dos seres vivos. Impressionados pela luminosidade, as células da retina no ser humano disparam através dos nervos óticos uma mensagem elétrica, que alcança o hipotálamo, na base do cérebro. O hipotálamo, além de comandar as glândulas do organismo, possui um pequeno núcleo onde se localiza o relógio biológico, considerado essencial à manutenção dos ritmos.
>
> A glândula pineal, localizada na área dorsal do cérebro e comandada pelo hipotálamo, tem sua função regulada pela luminosidade do dia: alta luminosidade natural (a luz artificial é muito fraca para produzir o mesmo efeito) impede a produção de melatonina; quando chega a noite, a glândula pineal é desbloqueada, começando a liberar esse hormônio que, além de induzir o sono, age como uma espécie de indicador para os outros ritmos biológicos. Para uma boa qualidade de vida do sono é necessário que haja um certo nível de melatonina. O organismo parece compreender que existe um momento antes e um depois da produção dela. Ela regula diversas funções metabólicas e exerce papel fundamental da fisiopatologia dos transtornos da puberdade e das convulsões. Ela também estimula certas células imunológicas que combatem tumores, que por isso, crescem menos à noite do que de dia. Algumas horas após o início da produção de melatonina, a hipófise começa a segregar o hormônio do crescimento, cujo pico no organismo se dá por volta das 3:00 h da madrugada. Esse hormônio é responsável pela renovação das células, processo rítmico que se repete noite após noite. (...)
>
> Assim como há hormônios que induzem o sono, há também hormônios que preparam o organismo para a vigília: o cortisol e a corticotrofina ocorrem em níveis mais baixos nas horas iniciais do sono e mais altos nas fases finais, preparando o organismo para a vigília. O cortisol aumenta a resistência ao estresse físico"[47].

O relógio biológico também fixa regularmente os horários de ingestão do alimento, preparando o sistema digestivo para receber os nutrientes, sendo importante a manutenção dos horários de refeição, pois o consumo de alimento fora do horário estabelecido pelo relógio biológico pode ocasionar o aparecimento de desordens gastrointestinais como azia, má digestão, gastrite e úlceras.

---

[47] SELL, Ingeborg. Trabalhador em Turnos e Noturno. Medicina Básica do Trabalho. Volume VI. Organizado por Sebastião Ivone Vieira. Curitiba: Gênesis, 1999, p. 79/80.

O labor noturno, portanto, apesar de impulsionado pelas necessidades de ordem social[48], econômica[49] e tecnológica[50], vem causando graves prejuízos à saúde dos trabalhadores, com o aumento da incidência de diversas enfermidades (distúrbios do sono, doenças gastrointestinais, alterações cardiovasculares, câncer, dentre outras), além de comprometer os relacionamentos familiares e sociais do obreiro.

Nessa sistemática, verifica-se que o próprio INSS, na lista das doenças ocupacionais fixadas pelo Decreto n. 3.048/99, Anexo II, Lista B, reconhece como patologias ocupacionais o "Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não Orgânico (F51.2)" que possui como agentes etiológicos a "má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno)" e "circunstância relativa às condições de trabalho".

O problema de relacionamento sócio-familiar do trabalhador é uma outra conseqüência do trabalho noturno, haja vista que a inversão temporal do seu relógio biológico dificulta a participação do obreiro nas atividades culturais, familiares e de lazer.

Em meio às conseqüências nocivas do trabalho noturno, observa-se que a legislação brasileira, de forma tímida, estabeleceu alguns benefícios ao trabalhador com o objetivo de tentar minimizar os seus efeitos danosos.

O art. 73, *caput*, da CLT, fixou como devido ao trabalhador noturno o adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna como forma de compensar o desconforto físico e mental sofrido pelo obreiro, bem como equiparou a hora de trabalho noturno a 52 (cinqüenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

No caso do trabalhador rural, o legislador brasileiro estabeleceu o adicional noturno no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna, conforme consta no art. 7º, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73, porém não fixou qualquer redução na hora noturna.

Com relação especificamente ao labor do menor, constata-se que a norma constitucional expressamente proíbe o trabalho noturno dos "menores de 18 (anos) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos" (art. 7º, inciso XXXIII), restrição esta que já era estabelecida pelo art. 404, da CLT.

O trabalho noturno é indicado em 03 (três) hipóteses do Decreto Presidencial n. 6.481, de 12 de junho de 2008, que sistematiza as piores formas de trabalho infantil consagradas pela Convenção n. 182 da OIT, ou seja, enumera o labor na cata de iscas de pesca em horário noturno; o cuidado e

---

[48] A complexidade das relações sociais vem impulsionando o trabalho noturno através da organização de serviços essenciais (serviços hospitalares, segurança, transporte, dentre outros) e da expansão das atividades comerciais.

[49] A busca pela recuperação imediata dos investimentos financeiros impõe que máquinas e equipamentos Industriais sejam utilizados 24 (vinte e quatro) horas por dia como forma de alcançar maior rendimento e lucratividade.

[50] Certas indústrias químicas ou metalúrgicas utilizam tecnologias que exigem que o processo industrial ocorra de forma ininterrupta.

vigilância de crianças, idosos e doentes em horário noturno e o labor doméstico em horário noturno entre as piores formas de trabalho infantil que devem ser extirpadas do Brasil.

Em razão das afetações do trabalho noturno, seja no âmbito da saúde ou das relações sócio-familiares, não resta dúvida que deve prevalecer a vedação constitucional que impede o trabalho infantil em horário noturno, como também se deve superar a timidez do ordenamento jurídico brasileiro que atribui como benefício ao trabalhador noturno apenas o adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna para o trabalhador celetista e de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna para o trabalhador rural.

Nesta perspectiva, verifica-se que a efetiva compensação pelo desconforto físico, mental e sócio-familiar sofrido pelos trabalhadores que desempenham suas atividades em horário noturno deve perpassar pela adoção das seguintes medidas: alteração do art. 73, *caput*, da CLT, para que a jornada de trabalho noturna seja de no máximo 06 (seis) horas, com a concessão obrigatória do intervalo de 01 (uma) hora computado como duração do trabalho, estabelecendo o adicional noturno no percentual de 50% (cinquenta por cento) da hora diurna; alteração do art. 136, da CLT, para que seja estabelecido que os trabalhadores do horário noturno, após o período aquisitivo das férias, escolham a época para concessão das férias, desde que não comprometa o funcionamento da empresa; adoção de dispositivo legal que imponha às empresas a realização de exames médicos e psicológicos a cada 03 (três) meses, e o fornecimento regular de alimentação aos trabalhadores do horário noturno.

7 - Considerações Finais

Aquele que mantém seu senso crítico acionado não deixou de perceber, em meio à trama de "*Quem Quer Ser Um Milionário?*"[51], um vergonhoso exemplo de exploração de trabalho infantil. Nessa famosa película, um aliciador arregimenta diversas crianças debaixo do falso intuito fraternal de resgatá-las da violência das ruas. Todavia, seu verdadeiro objetivo é garimpar talentos mirins para apresentações musicais a céu aberto, com propósitos de mendicância.

A armadilha envolvia uma sórdida medida: aqueles cujos dotes artísticos se destacavam dos demais tinham seus olhos queimados, para que, na qualidade de deficientes visuais, causassem maior comoção à plateia e, com isso, alcançassem maior rentabilidade para seu aliciador. Com esse macabro expediente, mais que da visão física, a criança também era espoliada de seus sonhos, de seu futuro. É que a cegueira, naquele caso, não apenas fechava a possibilidade de *ver* luz, mas também estancava a oportunidade de *ser* luz, de se tornar alguém, de viver a máxima potencialidade de sua dignidade humana.

[51] Título original: "*Slumdog Millionaire*" (2008). Película britânica, dirigida por Danny Boyle e escrita por Simon Beaufoy. Ganhadora do Oscar de melhor filme no ano de 2009.

Debaixo desse enfoque, a pergunta “Quem quer ser um milionário?” acaba ganhando um novo contorno significativo. E, na esteira do que sucede na tela do cinema, a vida, por aqui, entre cegos e milionários, também se pauta na cadência do mesmo ritmo: uns ganham; outros perdem...

Não é fácil reconhecer, mas o fato é que essa exitosa produção cinematográfica tão somente reproduz uma prática exploratória que, em pleno século XXI, ainda preenche o cotidiano de inúmeras crianças. Talvez na grande maioria dos casos não se chegue ao disparate de literalmente cegar os menores. Mas o fato, indiscutível, é que ao despender boa parte da infância no labor, milhões de crianças ao redor do mundo - tal como ocorre com aquelas retratadas no filme - também são abruptamente privadas de seu futuro, de seus sonhos, da oportunidade de poder construir sua história.

No transcorrer deste estudo, deixamos registrado que a proteção ao trabalho do menor é uma preocupação que já há algum tempo nos incomoda. Mas, infelizmente, a realidade, como vimos, é prenhe de situações em que nossas crianças e adolescentes são objeto de reprovável exploração, circunstância de deletérios efeitos, para eles próprios e para todos, hoje e amanhã.

De todo modo, também consignamos, neste texto, a esperançosa existência de um vigoroso arsenal jurídico, nacional e internacional, cujo grande desiderato é viabilizar a construção de uma sociedade diferente, onde a erradicação do trabalho infantil seja, enfim, uma realidade efetivamente palpável, concreta, e cuja responsabilidade constitui, a um só tempo, dever de todos e de cada um. Eis, pois, hoje, o nosso grande desafio: aproximar a *teoria* da *prática*.

Como leciona, com precisão, SOUTO MAIOR, “*não há como possam os homens do direito continuar buscando fórmulas nos meandros da legislação para permitir que a exploração do trabalho infantil sirva aos restritos propósitos de acumulação de riqueza de alguns. O direito possui todas as ferramentas para negar isso. Basta que sejam aplicadas*”[52].

Utopia? Quem sabe. Lembremos de Mario Quintana: “*Se as coisas são inatingíveis... ora! Não é motivo para não querê-las... Que tristes os caminhos se não fora a mágica presença das estrelas!*”.

Então, resolutos, continuemos nossa marcha...

8 - Referências

BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. São Paulo: King’s Cross Publicações, 2006.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Doença Ocupacional e Acidente de Trabalho. Análise Multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

[52] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ***Curso de Direito do Trabalho.*** Volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 353.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana*. In *Trabalho Escravo Contemporâneo: O Desafio de Superar a Negação*. VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos (coordenadores). São Paulo: LTr, 2006.

CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. O trabalho infantil no Brasil contemporâneo. Caderno CRH vol.21 no.54 Salvador Sept./Dec. 2008.Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792008000300010&script=sci_arttext&tlng=es#back11 - Acesso: 19.04.2010.

DELGADO, Mauricio Godinho.*Curso de Direito do Trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2004.

El Convenio núm. 182: la eliminación de las peores formas de trabajo infantil". Ginebra: Organización International del Trabajo - OIT, 2009.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (organizador). *Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário da Língua Portuguesa. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988, p. 362.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Método, 2010.

HESS, Sônia. Riscos à Saúde do Trabalhador, na Produção do Carvão Vegetal em Carvoarias no Brasil. Disponível em: http://www.riosvivos.org.br/arquivos/1357514940.pdf - Acesso: 13.04.2010.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Volume IV - Direito Tutelar do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1992.

MALHEIROS, Vicente José Malheiros da. O Trabalho do Menor no Direito Brasileiro. Disponível em: http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18854/O_Trabalho_do_Menor_no_Direito_Brasileiro.pdf?sequence=2 - Acesso: 13.04.2010.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17ª Edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas, 1998.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. http://www.pgt.mpt.gov.br/portaltransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=641 Acesso: 29.04.2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

SELL, Ingeborg. Trabalhador em Turnos e Noturno. Medicina Básica do Trabalho. Volume VI. Organizado por Sebastião Ivone Vieira. Curitiba: Gênesis, 1999.

SILVA, Maria de Salete e ALCÂNTARA, Pedro Ivo. O Direito de Aprender: Potencializar Avanços e Reduzir Desigualdades. Brasília: UNICEF, 2009. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/siab_capitulos.pdf - Acesso: 06.04.2010.

SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho.* Volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 353.

SOUZA, Sergio Augusto Pereira. *A declaração dos direitos da criança e a convenção sobre os direitos da criança. Direitos humanos a proteger em um mundo em guerra*. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 53, jan. 2002. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2568. Acesso: 12.04.2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2000.

TORLONI, Maurício, e VIEIRA, Antônio Vladimir. Manual de Proteção Respiratória. São Paulo: ABHO, 2003.

Trabajo - La Revista de la OIT. Ginebra: Organización International del Trabajo - OIT, número 61, dez/2007.

VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Arnaldo Süssekind... [Et al.]. 21ª Edição. Vol. 2, São Paulo: LTr, 2003.

VIDOTTI, Tárcio José. *Exploração de Crianças e Adolescentes em Condições Análogas à de Escravo*. In *Trabalho Escravo Contemporâneo: O Desafio de Superar a Negação*. VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos (coordenadores). São Paulo: LTr, 2006.

ALTERNATIVAS À DISPENSA COLETIVA

*Cassio de Mesquita Barros Jr.**

I. INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho, segundo as lúcidas lições de Orlando Gomes, destina-se a estabelecer, por método peculiar, a proteção do trabalho humano dependente, e em conseqüência à proteção da pessoa humana, na sua atividade profissional, expor via indireta a mediação do grupo social profissional reconhecido pela ordem jurídica.

Trata-se de um conjunto de normas que se dirige indiretamente aos indivíduos e diretamente aos grupos profissionais, proporcionando aos primeiros uma tutela de AÇÃO MEDIATA. Enquanto as normas jurídicas elaboradas pelo Estado para regular o Direito Individual do Trabalho são aplicativas criando para o indivíduo direitos subjetivos, as normas elaboradas para disciplinar o Direito Coletivo são NORMAS INSTRUMENTAIS, porque fornecem aos grupos profissionais o instrumento técnico adequado à autocomposição de seus próprios interesses.

São os grupos que, usando esses instrumentos, criam direitos subjetivos. Sua função é propiciar a organização de grupos sociais e estabelecer as regras disciplinadoras de suas relações.

Assim é que a legislação sindical regula as convenções coletivas, as que estabelecem os processos de conciliação e arbitragem nos dissídios coletivos, a que regulamenta o exercício do direito de greve. Não contém essa legislação nenhum dispositivo especial de proteção direta do trabalhador como ocorre com o Direito Individual do Trabalho que disciplinam a direção do trabalho, o salário, as férias anuais remuneradas, e tantas outras. Sob este aspecto, o direito coletivo no trabalho apresenta caráter NEUTRALISTA, em confronto com os grupos profissionais constituídos de empregados e empregadores.

Não obstante, o Direito Coletivo do Trabalho assegure ao empregado uma proteção real e efetiva, de maneira indireta, de ordem SOCIOLÓGICA e não estritamente jurídica porquanto, permite o AGRUPAMENTO de grandes massas de trabalhadores nos Sindicatos dando aos mesmos, nas suas relações com os empregadores, a força que deriva do número, da disciplina, da organização técnica e do poder material.

Com isso atenua a inferioridade decorrente da condição econômica e coloca o empregado num plano de igualdade com o empregador para a ação e negociação coletivas. Daí a superioridade desse ramo do Direito sobre o que se limita a regular o contrato individual do trabalho. Ao invés da proteção

* Advogado. Professor Titular da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

direta do trabalhador, o traço característico do Direito Coletivo de Trabalho é o reconhecimento pela ordem jurídica estatal: a) do poder de organização dos grupos profissionais; b) da independência da profissão; c) de uma inspiração democrática.

É certo que a sua evolução histórica tem determinado o desaparecimento desses traços nos vários países, e em épocas diferentes, mas nas suas origens, após o reconhecimento da liberdade sindical constituíram sua razão de ser. Corolários desses princípios são o reconhecimento da autonomia coletiva dos grupos que se consubstancia no poder de organizar por suas próprias decisões, as relações de trabalho, sobretudo, por meio de convenções coletivas; a organização do direito coletivo, segundo as regras da democracia política, seu caráter liberal - a liberdade sindical e, finalmente a independência dos grupos profissionais em face do Estado.

Poucos países conservam na sua organização profissional as linhas puras desses princípios, mesmo no mundo ocidental, em que as chamadas democracias populares e na União Soviética, a aberrante diversidade do sistema é contundente.

Os países nórdicos da Europa, a Suíça, a Inglaterra e os Estados Unidos preservam as linhas gerais do sistema à feição do liberalismo próprio da forma democrática do Governo existente. Na Inglaterra e nos Estados Unidos, países, sobretudo, países infensos à intervenção estatal na esfera privada, são os grupos profissionais que organizam a vida profissional, donde o grande influxo do Direito Coletivo do Trabalho, o sobreleva extraordinariamente ao Direito Individual do Trabalho, até mesmo no campo da Previdência Social.

De acordo com o Orlando Gomes, se necessário, se torna um substrato filosófico, para explicar o sindicalismo moderno, com o mais autorizado dos seus filósofos FRANK TANNENBAUM. Podemos admitir que ele recria uma comunidade que fora destruída no século passado pelo individualismo, pelos utopistas (socialistas radicais, comunistas, sindicalistas revolucionários) pelo liberalismo econômico. Ele recria uma sociedade baseada no “status” e destrói a que conhecíamos baseada no contrato. É necessário, nesse passo, salientar que o desenvolvimento dessas estratificações foi justificado e defendido em nome da liberdade, da igualdade e da justiça que possuem mais um contexto funcional do que político e social.

Para assegurar-se economicamente, o trabalhador teve de refundir gradualmente a sociedade industrial, segundo a velha ordem das comunidades. A 1ª revolução industrial destruiu um sistema social em que cada um tinha seu lugar na sociedade, e cumpria seu papel como ser humano.

Progressivamente, está “sociedade” foi deslocada desobrigando-se os homens de suas responsabilidades e deveres tradicionais. Doravante, entretanto, o fato de pertencer a um grupo social, tão necessário ao homem, reaparecerá sob uma nova forma, quando os trabalhadores estiverem reunidos na indústria.

Assim, conclui o festejado mestre, o sindicalismo moderno cria uma sociedade de STATUS que o antigo industrialismo houvera destruído. Os

últimos 150 (cento e cinqüenta) anos constituem um estranho "ENTRE ATO" do mundo ocidental, num período no qual o homem "liberado" de uma associação milenar (corporativismo) encontra-se gradualmente incorporado a uma outra o SINDICALISMO[1].

Ver-se-á na evolução histórica do fenômeno associativo profissional ver-se-á que do ponto de vista jurídico, o sindicalismo moderno não deitou raízes históricas no âmbito do corporativismo que dominou a economia medieval a partir dos séculos XI ou XV[2].

A resposta a pergunta sobre a origem do sindicalismo contemporâneo, vários autores não hesitam em apontar as "corporações de ofício" medievais e mesmo antes formas de organização social da mais remota antiguidade.

Não sendo objetivo desse estudo tratar da evolução do fenômeno associativo, a razão desta introdução é apenas enfatizar a importância de discutir as relações sindicais e a liberdade sindical na perspectiva de sua estrutura tripartite, eis que incumbe as entidades sindicais exercer a representação não só dos trabalhadores como dos empregadores.

II. REGIME LEGAL SOBRE A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O art. 7º, I, da Constituição de 1988, disciplina o regime geral de proteção da relação de emprego vale transcrever o teor desse preceito:

> *"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."*

O art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabelece que até que não seja editada a lei complementar anunciada pelo art. 7º, I, a reparação dos trabalhadores será a disciplinada pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, no seu art. 18, § 1º, e pela CLT, ambos os repositórios de leis, relativos as despedidas individuais sem justa causa, que não contém nenhuma proibição das despedidas coletivas.

A noção de despedida arbitrária mencionada no art. 7º, I, da Constituição depende de lei complementar. Enquanto não se edita a lei complementar, a despedida coletiva por justa causa corresponde, portanto, à soma das despedidas individuais previstas no art. 482, da CLT, recepcionado pela Constituição de 1988.

---

[1] Frank Tannenbaum, "Une Philosofie du Travail" de Syndicalisme, 1957, Paris.

[2] André Philip, Fernand Aubier, Georges Spyropoulos, Wilson Randle e outros - "Curso de Direito do Trabalho", Orlando Gomes e Elson Gottschalk, 14º Edição, Ed. Forense, pg. 521.

III. AS DESPEDIDAS COLETIVA E A DESPEDIDA PLÚRIMA: CONCEITOS

Os conceitos de “despedida coletiva” e de “despedida plúrima” não se confundem.

Diante dos diversos conceitos, a nossa preferência é por aquele que considera a despedida ou dispensa coletiva aquela que ocorre com a rescisão simultânea, por um único e mesmo objetivo, de uma pluralidade de contratos de trabalho sem a substituição dos empregados dispensados.

Na dispensa plúrima há uma série de despedidas individuais simultâneas, motivadas pela conduta de cada empregado dispensado (Orlando Gomes, “Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico”, in Revista LTr, 38, págs. 575 e 579, 1974).

A dispensa coletiva tem sempre uma causa peculiar e determinante. Seu objetivo é a redução definitiva do quadro de pessoal. Os trabalhadores quando despedidos coletivamente constituem um grupo de trabalhadores que não são identificados por traços pessoais, mas pela situação de, por exemplo, terem sido despedidos em razão da necessidade da empresa de reduzir sua produção.

Já na despedida plúrima ocorre situação diferente: a empresa não objetiva a redução de pessoal; os trabalhadores despedidos, embora em número considerável, são pessoas determinadas e as despedidas são singulares ou individuais, com apenas um liame em comum que advém da conduta direta de cada trabalhador dispensado.

IV. A DESPEDIDA COLETIVA NO CONTEXTO LEGAL

A gravíssima crise econômica em escala global, que se iniciou em 2008 nos Estados Unidos da América do Norte, trouxe consigo uma diminuição da demanda e uma queda da produção das empresas. Os empresários tiveram de reduzir custos e cortar despesas, o que implicou na diminuição de postos de trabalho e na despedida coletiva de trabalhadores em todos os quadrantes do mundo.

O Brasil não poderia passar ileso por esse impacto internacional. A crise surgida acarretou também no Brasil despedidas coletivas.

A realizada pela Embraer suscitou inéditos pronunciamentos judiciais e doutrinais que estimularam outras, muitos delas presas a conteúdos ideológicos e não jurídico aos quais vamos fazer referências pontuais no curso deste trabalho.

O que efetivamente importa sob o ponto de vista jurídico é conhecer as normas constitucionais e infraconstitucionais vigentes. O legislador brasileiro não regulamentou, até o momento, a despedida coletiva, mas ela está atualmente protegida pelas indenizações previstas para as despedidas individuais sem justa causa, expressas no art. 10º, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que, por sua vez não proíbe as dispensas.

A multa da dispensa sem justa causa corresponde ao pagamento de indenização equivalente aos 40% do FGTS previstos no (art. 18, § 1º da Lei nº 8.036, de 11.5.90), sem nenhuma exigência de comprovação prévia das causas do ato de natureza econômico-conjuntural ou técnico-estrutural:

Com razão, o Prof. Amauri Mascaro do Nascimento quando explica:

> *"Não há diferença em nossa lei entre dispensa por motivos econômicos e dispensa sem justa causa, porque aquela não é prevista, com o que a rescisão contratual por motivos econômicos é enquadrada como dispensa sem justa causa com os mesmos ônus para a empresa e ressarcimento para o empregado despedido. Não importa examinar a situação da empresa ou se nela há um motivo ponderável para autorizar o desligamento do trabalhador. Nosso sistema é o da dispensa com ou sem justa causa, neste último asseguradas as reparações indenizatórias da dispensa, mas não a garantia dos empregos. O emprego só é assegurado aos portadores de estabilidades especiais (...).*
>
> *No sistema constitucional brasileiro a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa faz-se mediante o pagamento de indenização (CF, art. 10, do ADCT) (...) logo o direito do empregado despedido é a indenização como regra constitucional geral".* ("Crise econômica, despedimentos e alternativas para manutenção dos empregos", *in Revista LTr*, v. 73, nº 01, p. 02, janeiro de 2009).

A falta de regulamentação não é um problema novo. A doutrina trabalhista mais autorizada, já em 1974, alertava para a necessidade de se chegar a uma *"fórmula capaz de atender aos respeitáveis interesses da empresa, do pessoal e da sociedade"* ("Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico", *in Revista LTr*, nº 38, p. 577, 1974).

A solução continua pendente, passados trinta e seis anos da publicação do preceito legal e duas décadas da promulgação do texto constitucional de 1988, o que tem permitido tergiversações decorrentes da insatisfação de não ter, por razões óbvias de dificuldades, o legislador se desincumbido da sua insubstituível tarefa. Essas tergiversações advogam solução judicial da omissão do legislador, ao invés da solução democrática da lei complementar que permitirá a discussão dos protagonistas sociais e equacionamento dos relevantes interesses da sociedade e da atividade produtiva e dos integrantes da atividade econômica.

A Convenção nº 158, de 1982, da OIT, com o objetivo de evitar a dispensa sem justa causa do empregado, estabeleceu que o empregador só pode dispensar o empregado mediante comprovação de motivo, pelo menos, socialmente justo. A Convenção 158 foi ratificada pelo Brasil e colocada em vigor no país pelo Decreto legislativo nº 68/1992. Quatro anos depois, o Brasil denunciou a Convenção nº 158 pelo do Decreto Legislativo nº 2100/1996, que já foi considerada incompatível com a Constituição Brasileira.

Com a denúncia da Convenção a despedida sem justa causa, mesmo a coletiva, é possível desde que o empregador pague as indenizações devidas aos empregados despedidos.

A letra da lei e a doutrina tradicional estabelecem que, na ausência da lei complementar regulamentando a despedida coletiva, não existe fundamento para impedir a empresa de rescindir os contratos de trabalho, desde que proceda ao pagamento de todas as reparações legais. Assim porque, esse direito está assegurado na legislação que rege os contratos individuais de trabalho no Brasil, com as alterações decorrentes da legislação do FGTS. Trata-se de direito potestativo do empregador que lhe permite extinguir unilateralmente, sem justa causa, os contratos de trabalho de seus empregados com a única condição de pagar as indenizações estabelecidas pela CLT e pela legislação do FGTS nos tópicos concernentes aos contratos individuais de trabalho.

Diante da reserva constitucional, relativamente ao conceito de despedida arbitrária, o ideal de proteção do trabalhador não pode ir ao ponto de atropelar os interesses da gestão da empresa nem da preservação dos demais empregos.

Não há também se falar em negociação coletiva prévia obrigatória, porque não existe lei que obrigue o empregador a enfrentar a crise econômica e a sobrevivência da sua empresa, somente após a aquiescência do Sindicato sobre as irrecusáveis medidas que deva tomar. Não se pode deixar de considerar que a Constituição Federal de 1988, no art. 170 "caput" e parágrafo único, reforçam o art. 1º, IV, da Constituição de 1988 que assegura claramente a livre iniciativa privada e o livre exercício de qualquer atividade econômica independentemente de autorização do Estado. Isso também, sem esquecer o art. 2º da CLT, que considera empregador "*a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.*"

Assim, a legislação brasileira, preservando a regulamentação democrática do preceito constitucional, e estabelecendo a legislação aplicável durante a *"vacacio legis"* no regime do estado de direito, não pode ser desrespeitada, sob pena de instituir proibição que fere diretamente a autonomia privada e o estado de direito.

Os longos arrazoados que procuram contornar as exigências constitucionais em resumo advogam o seguinte:

> *"o sistema jurídico brasileiro não é fechado e tampouco depende de leis para existir. A dogmática jurídica não se reduz ao exercício 'cru' de subsumir o fato à norma e ponto. Em um sistema legalmente 'aberto', a todo momento, depara-se com artigos na própria lei como:*
>
> *a) art. 4º, da Lei de Introdução ao Código Civil: 'Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e também com os princípios gerais do direito.'*
>
> *b) art. 5º, da LICC: 'Na aplicação da lei, o juiz atenderá os fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.'*

c) art. 8º da CLT: 'As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.'

d) art. 126 do CPC: 'O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.'

(....) Assim, qualquer escusa do magistrado em solucionar o conflito que lhe fora proposto, sob o escopo de ausência de normas, equivaleria a negação da prestação jurisdicional e violação aos direitos humanos mais básicos." (Maria Cecília Máximo Teodoro e Aarão Miranda da Silva, "A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta", *in RDT*, nº 6, p. 14, 30 de junho de 2009).

.....

"(...) a eficácia horizontal desse direito fundamental social (continuidade da relação de emprego) *deve ser garantida pela exigência do cumprimento pelo empregador, nas despedidas em massa, dos valores da boa-fé objetiva e dos seus deveres anexos, previstos nos mencionados arts. 187 e 422 do Código Civil de 2002.*

Essa lição está clara na doutrina moderna, quando afirma que os direitos fundamentais sociais devem ter sua garantia através dos mecanismos próprios do direito privado, com as 'cláusulas gerais' e os 'conceitos legais indeterminados'.

Os valores da boa-fé objetiva e de seus deveres anexos (...) impregnam o conteúdo do contrato de trabalho, como fonte subsidiária, por força do disposto no parágrafo único do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os deveres anexos da boa-fé objetiva são, dentre outros, o de informar e demonstrar aos trabalhadores e seus representantes a causa objetiva da despedida em massa por motivo de ordem econômico-conjuntural (art. 5º, XIV, da CF/88), e de negociar as suas conseqüências (art. 7º, XXVI da CF/88)." (Renato Rua de Almeida, "Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedida em massa?", *in Revista LTr*, 73, nº 04, p. 392, abril de 2009).

.....

"a dispensa coletiva não está adstrita à esfera individual da relação de emprego, mas diz respeito a um direito essencialmente coletivo, afeto não só aos trabalhadores individualmente considerados, mas a toda comunidade na qual estão inseridos, às diversas famílias que perdem sua fonte de sustento, ao verdadeiro problema social que o desemprego causa.

(...) Na medida em que as demissões coletivas são matérias afeitas à esfera coletiva do Direito do Trabalho, resta afirmar que

> *se demonstra obrigatória a tentativa de negociação coletiva prévia entre as representações sindicais das categorias profissional e econômica envolvidas.*
>
> *(...) Assim, entende-se que a Constituição Federal impõe à negociação coletiva limites materiais, proibindo que a transação coletiva entre os sindicatos representativos leve à extinção em massa dos contratos de trabalho, por se tratar a proteção da relação de emprego de direito de indisponibilidade relativa, porém, com restrições adstritas à reserva legal.*
>
> *Dessa forma, deverão os sindicatos envolvidos buscar soluções diversas para o enfrentamento da crise, sem que isso signifique a resolução coletiva dos contratos de trabalho..”* (Maria Cecília Máximo Teodoro e Aarão Miranda da Silva, “A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta”, *in RDT*, nº 6, p. 16-17, 30 de junho de 2009).

V. DECISÕES DO EG. TRIBUNAL DO TRABALHO DE CAMPINAS E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO CASO DA EMBRAER

Recentemente, dois casos de despedida em massa alcançaram grande repercussão.

No primeiro deles, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) declarou a nulidade da dispensa coletiva, instando as partes à negociação coletiva, no caso de indústria paulista.

No segundo (EMBRAER), o Tribunal Regional da 15ª Região (Campinas) decidiu, ante a impossibilidade de determinar a reintegração dos empregados, transformar o oferecimento espontâneo em condenação, estabelecer o direito a mais 12 (doze) meses de Plano de Saúde, indenização com mais dois e até quatro salários, conforme o tempo de serviço pela rescisão, preferência na recontratação por até dois anos, em caso de retorno das encomendas de aviões, de demitidos e manutenção dos efeitos das medidas liminares concedidas suspendendo as rescisões dos contratos.

A empresa recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho explicando que essas foram as concessões feitas espontaneamente pela Embraer e que a todos os demitidos, sustentando ainda que não existe na legislação brasileira nenhuma proibição das despedidas coletivas.

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho manteve a rejeição do implícito pedido de reintegração. Ainda que a tentativa de negociação tenha ocorrido somente após a despedida coletiva, oito dos dez ministros entenderam que não houve abusividade na demissão de 4.273 funcionários, porque a despedida em massa não está vedada pela legislação brasileira.

Os Ministros do Tribunal Superior, por maioria, entenderam também que a data real das despedidas, em São José dos Campos, não ocorreu em 13 de março de 2009, quando houve tentativa de negociação, mas em 19 de fevereiro

do mesmo ano, quando efetivamente ocorreram as dispensas. Ressalvaram, por diferença de um voto, no entanto, que, para os casos futuros, antes de fazerem despedidas em massa, será necessária a negociação coletiva entre empresa e os sindicatos. O setor de dissídio coletivo do Tribunal Superior do Trabalho ainda decidiu pela manutenção das vantagens adicionais de Plano de Saúde, aviso prévio, proporcional ao tempo de serviço até o limite de R$ 7.000,00 (sete mil reais), e outros benefícios adicionais que, como já esclarecido, tinham sido oferecidos, espontaneamente, pela empresa e acertados logo após as despedidas.

VI. A DESPEDIDA COLETIVA NO DIREITO COMPARADO

A dificuldade de conciliar a proteção do trabalhador e os interesses de gestão e manutenção da empresa mostram que em diversos países (Itália, Espanha, França, Portugal, etc.), se combinam regulamentações que, em nenhum caso, proíbem a despedida e nem obrigam a reintegração dos empregados, mas sim estabelecem procedimentos especiais.

Na Itália, as dispensas coletivas se submetem ao procedimento sindical, judicial e público, que tem a finalidade de alcançar um acordo. O procedimento judicial tem a finalidade apenas de verificar se estão presentes as exigências para a redução de pessoal. A intervenção pública visa medidas de natureza previdenciária para prover a desocupação dos trabalhadores, inclusive na promoção das cooperativas de produção.

Na Espanha, a despedida coletiva é a fundada em causas econômicas, técnicas ou organizativas da produção e destinada a superar uma situação econômica negativa da empresa. A empresa deve recorrer de início para a abertura de um processo de consultas. Comprovada a existência das dificuldades econômicas, o empresário será autorizado a extinguir os contratos de trabalho, mediante uma indenização que corresponderá a vinte dias de salário por ano de serviço.

Na França, também é lícita a despedida coletiva por motivos econômicos ou a modificação substancial dos contratos de trabalho (Código do Trabalho, art. 1.321-1). A França já previa a forma da dispensa coletiva, de sorte que a diretiva da União Européia, de fevereiro de 1975, não trouxe modificações.

Em Portugal, o empregador está adstrito a comunicações escritas e obrigatórias e a negociação se dá nos dez dias posteriores à comunicação. Prevê-se também a intervenção do Ministério responsável pela área, visando superar as dificuldades de conciliação.

É notório, portanto, ao se analisar a dispensa coletiva no direito comparado, que o direito do trabalho moderno prevê instrumentos de controle para essa modalidade de dispensa, porém, mediante procedimentos que envolvem consultas aos trabalhadores e, autoridades administrativas. As dispensas em virtude de dificuldades econômicas não são, como já exposto, proibidas.

VII. CONCLUSÃO

Os anseios de melhor proteção legal aos empregados atingidos nas dispensas coletivas decorrentes de motivos técnico, econômico ou financeiro, e ao mesmo tempo de preservação dos respeitáveis interesses da empresa, da sociedade e do pessoal que continua trabalhando, serão melhores atendidos pela discussão democrática da lei complementar. Esta, na convicção de uma reconstrução equilibrada do direito do trabalho, haveria de atender as seguintes características:

1. Tratamento jurídico diferenciado para a despedida individual e para a despedida coletiva;

2. Os justos motivos da despedida *individual* do trabalhador pelo empregador deverão decorrer de motivo disciplinar ou por inaptidão profissional em face das transformações técnicas, e da competição internacional que atinge a empresa contemporânea;

3. A despedida *coletiva*, também denominada despedida em massa de empregados, o motivo justo deve se fundar em razão técnica, econômica ou financeira, na esteira do art. 165, da CLT;

4. Na proteção do emprego contra a despedida arbitrária, a lei complementar deverá regulamentar a despedida coletiva segundo características constantes das Diretivas nºs 75/129/CEE e 92/56/CEE aplicadas pelas legislações portuguesa, francesa e espanhola, além da Diretiva nº 2002/14/CE do Parlamento e do Conselho da União Européia, aprovada internamente por Portugal, que dispõe sobre um quadro geral referente à informação e à consulta aos trabalhadores. Essas medidas tornarão plenamente legítima a despedida coletiva, afastando o grande temor do empresariado, que é a proibição autoritária do direito de regular a sua força de trabalho.

GREVE E SALÁRIO

Jorge Luiz Souto Maior[1]

A greve, porque provoca uma alteração no cotidiano, gera as mais diversas reações de contrariedade, sobretudo daqueles que, de certo modo, são atingidos por ela.

Boa parte da inteligência humana, por conseguinte, durante muito tempo foi voltada para limitar o exercício da greve. Com o necessário aprimoramento da estrutura democrática, chegou-se à concepção da greve como um direito dos trabalhadores. Mas, a mera consideração da greve como direito não é suficiente para que se compreenda a importância e o alcance social da greve, causando-lhe limites indevidos.

Não que direitos não possam ter limites, mas no caso da greve os limites impostos podem gerar a conseqüência paradoxal de impedir-lhe o efetivo exercício. O direito de greve, assim, pode ser negado pelo próprio direito.

A bem compreender, a greve não é um modo de solução de conflitos e sim uma forma pacífica de expressão do próprio conflito. Trata-se de um instrumento de pressão, legitimamente utilizado pelos empregados para a defesa de seus interesses.

Em uma democracia deve-se abarcar a possibilidade concreta de que os membros da sociedade, nos seus diversos segmentos, possam se organizar para serem ouvidos. A greve, sendo modo de expressão dos trabalhadores, é um mecanismo necessário para que a democracia atinja às relações de trabalho.

Na ordem jurídica atual conferiu-se aos trabalhadores, no choque de interesses com o empregador, o direito de buscarem melhores condições de trabalho, recriando, a partir da solução dada, a própria ordem jurídica. Um ato que ao olhar do direito civil tradicional seria considerado uma ilegalidade, pois conspira contra o direito posto, na esfera trabalhista, inserido no contexto do Direito Social, ganha ares de exercício regular do direito.

No Direito Social, ou melhor, na formação do Estado Social de Direito, os valores humanísticos desenvolvidos na experiência do convívio social foram incorporados ao direito como valores jurídicos de caráter genérico (direito à vida, por exemplo). O próprio ordenamento reconhece que essas expressões normativas de caráter genérico requerem concretização e isso somente pode se dar em hipóteses determinadas. Assim, quando o ordenamento jurídico trabalhista confere aos trabalhadores a possibilidade de se rebelarem contra o direito contratualmente posto, para reconstrução dos limites obrigacionais, não se está, propriamente, estabelecendo uma contradição dentro do sistema,

---

[1] Juiz do Trabalho, titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí. Professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da USP.

que exporia o Direito do Trabalho à condição de um anti-direito, muito ao contrário, o que se permite é uma possibilidade concreta de se tornarem reais as “promessas” contidas nas fórmulas genéricas do Estado Social.

Pode-se imaginar que essa “luta” por melhores condições de trabalho seja mais uma questão sociológica que jurídica, pois a todas as pessoas, mesmo nas relações civis, é dada a liberdade para defenderem seus interesses e a partir daí firmarem relações jurídicas que atendem a tais interesses. A diferença é que no Direito do Trabalho essa “luta”, ela própria, é garantida pelo direito, resultando na formação, institucional de um direito à luta pelo direito.

Interessante perceber, ainda, que a consagração pelo próprio direito da possibilidade de se reconstruir, em situações concretas, a ordem jurídica, representa um relevante fator de estabilização das relações sociais, pois permite sua constante evolução, evitando, assim, a solução mais comum quando os interesses, sobretudo econômicos, entram em conflito com o conteúdo obrigacional, fixado no contrato, que é a da cessação do vínculo, sendo de se destacar que no contexto coletivo mais amplo a impossibilidade de composição dos conflitos pode gerar o completo desajuste social.

Importante, também, destacar que a abrangência desse direito não se limita à reavaliação das normas contratuais estabelecidas. Integra-lhe, igualmente, a lacuna (o vazio), ou seja, o que não fora fixado em cláusulas específicas, já que o vazio não é apenas um nada, e sim a ocupação de um lugar daquilo que lá poderia estar. Trata-se de uma regulação específica, quando necessária, de um valor jurídico de caráter genérico.

Deve-se recordar, ainda, que o Estado Social, ao considerar os trabalhadores como classe e atraí-los, nessa configuração, para o contexto social, conferiu-lhes o direito de defenderem os seus interesses, o que se traduziu juridicamente como o princípio da constante melhoria da condição social e econômica da classe trabalhadora, que se insere no conceito mais amplo de justiça social e que representa a parcela mais importante do compromisso firmado pelos detentores do poder, no período pós segunda guerra mundial, de desenvolverem um capitalismo socialmente responsável.

É assim, portanto, que o Direito permite aos trabalhadores defenderem, por meio da greve, os interesses que considerarem relevantes para a melhoria da sua condição social e econômica até mesmo fora do contexto da esfera obrigacional com um empregador determinado.

A greve vista, pela ótica do Direito Social, conseqüentemente, é um instrumento a ser preservado. Ao direito não compete limitá-la e sim garantir que possa ser, efetivamente, exercida e a forma mais rudimentar de cumprir esse objetivo é não impor aos trabalhadores o sacrifício do próprio salário do qual dependem para sobreviver. O direito não pode meramente fixar os contornos de um jogo no qual quem pode mais chora menos. O que o direito deve fazer é permitir que o jogo seja jogado, atribuindo garantias aos trabalhadores para que o valor democrático possa ter um sentido real.

Oportuno registrar que muitas das pessoas que hoje abominam a greve não se recordam que as garantias jurídicas de natureza social que

possuem, aposentadoria, auxílio-doença, licenças, férias, limitação da jornada de trabalho etc. etc. etc., além de direitos políticos como o voto e a representação democrática das instituições públicas advieram da organização e da reivindicação dos movimentos operários.

Negar aos trabalhadores o direito ao salário quando estiverem exercendo o direito de greve equivale, na prática, a negar-lhes o direito de exercer o direito de greve, e isto não é um mal apenas para os trabalhadores, mas para a democracia e para a configuração do Estado Social de Direito do qual tantos nos orgulhamos!

Conforme Ementa, da lavra de Rafael da Silva Marques, aprovada no Congresso Nacional de Magistrados Trabalhistas, realizado em abril/maio de 2010: **"não são permitidos os descontos dos dias parados no caso de greve,salvo quando ela é declarada ilegal. A expressão suspender, existente no artigo 7 da lei 7.783/89, em razão do que preceitua o artigo 9º. da CF/88, deve ser entendida como interromper, sob pena de inconstitucionalidade, pela limitação de um direito fundamental não-autorizada pela Constituição federal".**

Ora, se a greve é um direito fundamental não se pode conceber que o seu exercício implique o sacrifício de outro direito fundamental, o da própria sobrevivência. Lembrando-se que a greve traduz a própria experiência democrática da sociedade capitalista, não se apresenta honesto impor um sofrimento aos trabalhadores que lutam por todos, que, direta ou indiretamente, se beneficiam dos efeitos da greve.

É importante destacar esse aspecto da contrariedade pessoal que se possa ter em face das greves (que é, como dito, totalmente injustificável), pois é, afinal, essa visão negativa da greve, advinda de preocupações individualistas, que motivam as interpretações limitadoras do direito de greve.

Para negar aos trabalhadores o direito ao recebimento de salário no período em que exercem o direito de greve escora-se em previsão contida na Lei n. 7.789/89, que assim dispõe:

> "Artigo 7º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve ***suspende*** o contrato de trabalho, devendo as ***relações obrigacionais***, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho."

Imagina-se que este dispositivo tenha retirado dos trabalhadores o direito de recebimento de salário durante o período da greve, mas de fato, vale reparar, não há disposição expressa neste sentido. Esse, ademais, é o primeiro dado a ser observado, pois a perda do salário só se justifica em caso de falta não justificada e é mais que evidente que a falta de trabalho, decorrente do exercício do direito de greve, está mais que justificada, pois, afinal, a greve é um direito do trabalhador.

Cumpre verificar, também, que quando o trabalhador está exercendo o direito de greve sequer se pode falar em "falta ao trabalho", pois a greve

pressupõe ausência de trabalho e não ausência ao trabalho. Os trabalhadores em greve comparecem ao local de trabalho - ou próximo a ele - para fazerem suas manifestações e reivindicações. É interessante perceber que em alguns locais de trabalho a experiência humana, dos pontos de vista cultural, acadêmico, político e democrático, é muito mais intensa nos períodos de greve, quando se deixa de lado o trabalho burocratizado, mecanizado, e se estabelece um debate aberto sobre a própria estrutura na qual o trabalho se insere.

Acrescente-se que legalmente falando não há diferença entre interrupção e suspensão do contrato de trabalho, embora a doutrina tenha criado essa diferenciação em razão da expressão trazida como denominação do Capítulo IV da CLT: "Da Suspensão e da Interrupção".

O fato é que embora o nome do Capítulo seja este, a própria CLT não definiu as figuras em questão. Por esforço classificatório, a doutrina nacional tratou de separar as hipóteses. Mas, sem o pressuposto de uma definição legal, formou-se na doutrina uma divergência a respeito do assunto, pois para alguns a suspensão seria caracterizada pela ausência total de efeitos jurídicos[2] enquanto que para outros a produção de alguns efeitos não a descaracterizaria[3]. Para estes últimos, o elemento diferenciador seria apenas o recebimento, ou não, do salário, com a conseqüente contagem do tempo de serviço.

Na verdade, a discussão acadêmica acerca do melhor critério para separar interrupção e suspensão tem pouca ou nenhuma importância, pois os efeitos jurídicos atribuídos a cada situação devem ser determinados na lei.

Assim, quando a Lei n. 7.783/89 traz a expressão suspensão não se pode atribuir a ele os efeitos jurídicos postos por uma classificação de caráter doutrinário, que sequer se apresenta de forma unânime.

Do ponto de vista da doutrina estrangeira, por exemplo, não se tem essa diferenciação. Todas as hipóteses em que não há prestação de serviço por parte do empregado e se mantém vigente a relação de emprego são tratadas como suspensão[4] [5] [6].

Orlando Gomes e Élson Gottschalk, por exemplo, também tratam as hipóteses como sendo apenas de suspensão, subdivididas em suspensão total e suspensão parcial: "Entre nós, a Consolidação no Título IV, Capítulo IV, trata da *Suspensão* e da *Interrupção* do contrato de trabalho, e grande parte da doutrina, seguindo esta distinção, entende que como *suspensão* se

---

[2] SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. *Instituições de Direito do Trabalho.* 21ª ed. Vol. 1. São Paulo: Ltr, 2003, p. 281 e 301.

[3] CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego*: comentários aos arts. 442/510 da CLT. 2a ed. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, 1965, p. 242; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr. 2002. p. 1032.

[4] CUEVA, Mário de La. *Derecho Mexicano Del Trabajo.* Tomo I. México: Porrua. 1960. p. 773.

[5] TORRES, Guillermo Cabanellas de. *Compendio de Derecho Laboral.* 3ª ed. Tomo I. Buenos Aires: Heliasta. 1992. p. 848.

[6] Embora mesmo nesta exista os que a adotam como BUEN L., Néstor de. *Derecho del trabajo.* 2ª ed. Tomo I. México: Porrúa. 1977. p. 541-542.

deve encarar a total paralisação dos efeitos do contrato de trabalho, e como *interrupção*, procura-se explicar, compreende-se a manutenção de alguns efeitos e a paralisação de outros. Trata-se de técnica peculiar apenas ao direito pátrio, sem correspondência no direito alienígena, e que, em verdade, se trata de mais uma terminologia ineficaz para substituir a *suspensão parcial* do contrato, cujo *vinculo júris* não se rompe nem se interrompe com ocorrências de determinadas causas, que apenas *suspendem temporariamente a relação de emprego."*[7]

Ao manterem a distinção, embora com outra nomenclatura, os autores mencionados buscam fixar um critério para identificá-la: "A *suspensão* pode ser *total* ou *parcial.* Dá-se, totalmente quando as duas obrigações fundamentais, a de prestar o serviço e a de pagar o salário, se tornam reciprocamente inexigíveis. Há *suspensão parcial* quando o empregado não trabalha e, não obstante, faz jus ao salário."[8]

Nestes termos, do ponto de vista terminológico, com base na doutrina de Orlando Gomes e Élson Gottschalk, a suspensão da relação de emprego, sendo parcial, pode implicar a obrigação do pagamento de salário.

O que importa, unicamente, é saber o que a lei considera suspensão da relação de emprego e quais efeitos jurídicos são por ela, a lei, mantidos vigentes durante o período correspondente, sabendo-se que o efeito da manutenção da relação de emprego está sempre presente, pois, afinal, é este efeito que diferencia a situação de outra que lhe é, esta sim, concretamente avessa, que é a cessação da relação de emprego.

Arnaldo Süssekind comentando a origem da distinção, que se espelhou nas experiências do direito comparado, que se utiliza, no entanto, das figuras da suspensão total ou parcial, dá o relato de uma tese apresentada à Universidade de Brasília, por *Sebastião Machado Filho*, que, igualmente, já havia refutado tanto a nomenclatura quanto a distinção adotadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, "sustentando que se verifica, apenas a 'suspensão da prestação de execução de serviço'."[9]

No tema pertinente à suspensão da relação de emprego, o que importa é, portanto, verificar quais os efeitos obrigacionais são fixados por lei. Não cabe à doutrina dizê-lo. E, de fato, no caso da greve cumpre reparar que a lei nada estabeleceu sobre os efeitos obrigacionais. Apenas restou dito que "a greve suspende o contrato de trabalho". Ora, se o legislador não fixou diferença entre suspensão e interrupção e, ademais, considerando o pressuposto da experiência jurídica estrangeira, trouxe essa forma de nominação fora de um parâmetro técnico, não se pode dizer que quando, em lei especial, referiu-se

---

[7] GOMES, Orlando e GOTTSCHALK Elson, *Curso de Direito do Trabalho*. Vol. I. Rio de Janeiro:Forense. 1981. p. 454.

[8] GOMES, Orlando e GOTTSCHALK Elson, *Curso de Direito do Trabalho*. Vol. I. Rio de Janeiro:Forense. 1981. p. 454.

[9] SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. *Instituições de Direito do Trabalho.* 21ª ed. Vol. 1. São Paulo: LTr. 2003. p. 490.

apenas à suspensão tenha acatado a classificação feita pela doutrina, que, ademais, como dito, não é unânime quando aos critérios de separação entre hipóteses de suspensão e interrupção. Do ponto de vista doutrinário, é mais correto dizer que a lei de greve corrigiu uma incoerência nominativa trazida na CLT, nada mais que isso.

Aliás, não pode mesmo ser outra a conclusão, considerando o que diz, na seqüência, a referida Lei n. 7.783/89: "...devendo as ***relações obrigacionais***, durante o período, ***ser regidas*** pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho." - grifou-se

Ora, o que diz a lei é que os efeitos obrigacionais não estão fixados pela lei. Assim, não pode o empregador, unilateralmente, dizer que está desobrigado de pagar salários durante a greve, pois não terá base legal nenhuma a embasá-lo.

E, como se está procurando demonstrar, o direito do recebimento de salário é um efeito obrigacional inegável na medida em que, por lei, o não recebimento de salário somente decorre de falta injustificada ao serviço, ao que, por óbvio, não se equipara a ausência de trabalho em virtude do exercício do direito de greve. É evidente que o exercício de um direito fundamental, o da greve, não pode significar o sacrifício de outro direito fundamental, o do recebimento de salário.

A interpretação extensiva dos termos da lei, implicando na negativa ao direito de recebimento de salários, é imprópria mesmo sob o prisma das técnicas de interpretação do direito comum, quando mais em se tratando de um direito social. É evidente que a preocupação do legislador, ao dizer que a greve "suspende o contrato de trabalho", foi a de dar ênfase à preservação da relação de emprego, evitando que o empregador considerasse os dias parados como faltas ao trabalho e propugnasse pela cessação dos vínculos jurídicos. É o que consta, ademais, com todas as letras no parágrafo único do artigo 7º, da lei em questão: "É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14."

Interessante observar que essas garantias legais para o exercício do direito de greve não se dão sem uma contrapartida. O artigo 9º. determina que "Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de **assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável**, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento." - grifou-se

Assim, a greve, como instituto jurídico de natureza coletiva, deve se realizar de modo a não gerar dano irreparável ao empregador do ponto de vista de seu maquinário. Essa situação elimina, por completo, a visão individualista que ainda insiste em assombrar a greve e mesmo a conclusão de que o salário não é devido durante o período de parada. Ora, quem deve definir como esses

serviços serão executados, conforme dispõe a lei, é o sindicato (ou a comissão de negociação), mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador. Não será, portanto, o empregador, sozinho, que deliberará a respeito junto com os denominados empregados "fura-greves". A manutenção das atividades do empregador, com incentivos pessoais a um pequeno número de empregados, que, individualmente, resolvem trabalhar em vez de respeitar a deliberação coletiva dos trabalhadores, constitui uma ilegalidade, uma frustração fraudulenta ao exercício legítimo do direito de greve.

Neste sentido, não se pode opor, no ambiente de trabalho, o direito liberal, de ir e vir, perante o direito de greve, cuja deflagração se deu coletivamente. A lei, ademais, é clara quanto ao aspecto de que a continuação das atividades inadiáveis do empregador deve ser definida em negociação com o sindicato ou a comissão de negociação.

Dentro deste contexto, a atuação dos trabalhadores em greve de impedir, pacificamente, que os "fura-greves" adentrem o local de trabalho, ou seja, a realização do conhecido "piquete", constitui parte essencial do exercício do direito de greve. Neste aspecto, ademais, falham os sindicatos ao não levarem ao Judiciário, a fim de obterem uma tutela jurisdicional a respeito, a questão pertinente à continuidade das atividades do empregador durante a greve sem a devida negociação com os sindicatos.

Votando ao problema do salário, veja-se que o dispositivo do art. 9º constitui uma pá de cal na argumentação contrária à que se expressa neste texto. Ora, se todos os trabalhadores, manifestando sua vontade individual, deliberam entrar em greve, o sindicato, como ente organizador do movimento, deve, segundo os termos da lei, organizar a forma de execução das atividades inadiáveis do empregador. Para tanto, deverá indicar os trabalhadores que realizarão os serviços, os quais, mesmo tendo aderido à greve, terão que trabalhar. Prevalecendo a interpretação de que a greve representa a ausência da obrigação de pagar salário, de duas uma, ou estes trabalhadores, que apesar de estarem em greve e que trabalham por determinação legal, não recebem também seus salários mesmo exercendo trabalho, ou em os recebendo cria-se uma discriminação odiosa entre os diversos trabalhadores em greve.

Dito de forma mais clara, se todos os trabalhadores do setor de manutenção resolvem aderir à greve, por determinação legal estarão obrigados a realizar serviços inadiáveis. Definirão, então, entre si quais os trabalhadores farão os serviços e mesmo poderão deliberar a realização de um revezamento para a execução de tais serviços. É claro que não se poderá criar entre os que estarão trabalhando, por deliberação também coletiva, uma diferenciação jurídica acerca do direito ao recebimento, ou não, de salários.

Veja-se o que se passa, igualmente, nas denominadas atividades essenciais. O artigo 11 da lei de greve dispõe que "Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade", acrescentando o parágrafo único do mesmo artigo que

“São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”.

Ora, se cumpre aos trabalhadores em greve manter os serviços essenciais, é natural que, pelo princípio da isonomia, não se crie uma diferenciação entre os empregados que estão trabalhando por determinação legal, para atender as atividades inadiáveis da comunidade, e os que não estão trabalhando, ainda mais porque a deliberação acerca de quem deve trabalhar no período da greve não é uma decisão individual e sim coletiva, como estabelece a própria lei.

Neste sentido, repita-se: a decisão de trabalhar, ou não, no período de greve não pertence a cada trabalhador, individualmente considerado, daí porque, também, se torna legítima toda forma, pacífica, de impedir que o trabalho, para além das necessidades inadiáveis, continuem sendo executados, seja por vontade individual de um trabalhador, seja pela contratação, por parte do empregador, de empregados para a execução dos serviços, não se admitindo até mesmo que empregados de outras categorias, como terceirizados, por exemplo, supram as eventuais necessidades de mera produção dos empregadores no período.

Assim, piquetes e até ocupações pacíficas do local de trabalho se justificam para que se faça prevalecer, em concreto, o legítimo e efetivo exercício do direito de greve.

Nunca é demais lembrar que os efeitos benéficos da negociação advinda da greve atingirão a todos os trabalhadores, indistintamente, e não apenas àqueles que de fato levaram adiante a luta pela conquista de melhores condições de trabalho.

Interessante perceber, também, que o ato da paralisação do trabalho, a greve propriamente dita, porque aparece publicamente, acaba fazendo crer que os trabalhadores cometem uma agressão contra o empregador e mesmo contra a sociedade ao executá-la. Mas, pouco se percebe que para chegarem à greve os trabalhadores já foram alvo de intensa violência, embora velada.

Essa inversão de análise, aliás, vem imperando em nossa realidade, em diversos aspectos, chegando ao ponto de motivar a consideração de que direitos trabalhistas são privilégios e que cumpre a sociedade reprimir os grevistas, segundo tem proposto o atual reitor da Universidade de São Paulo, como se os trabalhadores não fossem, também eles, integrantes dessa mesma sociedade.

Recentemente, a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, nos “considerandos” do Ofício n. 306/2010-DGCA, definiu a greve como um “direito dos cidadãos” e buscou ver na lei de greve uma espécie de regulação da defesa dos interesses da sociedade em face dos grevistas. E, como ameaça à realização da greve por parte dos servidores chegou mesmo a sugerir que a demora da prestação jurisdicional seria culpa dos servidores, que estariam desrespeitando o “interesse público”. Determinou, assim, o corte dos salários dos servidores em greve como forma de punição pelo sacrifício imposto

ao “público jurisdicionado”, que teria ficado “frustrado em sua expectativa de solução breve de suas lides trabalhistas”, integradas por créditos, em sua maioria, “de caráter alimentar”, como se o salário dos servidores, cujo corte fora determinado, não fosse da mesma natureza.

De um direito, a greve se tornou, por si, mesmo sem avaliação do conteúdo das reivindicações, um ato ilícito, e, pior, segundo posicionamento advindo do interior da própria instituição criada para a defesa dos direitos dos trabalhadores, a Justiça do Trabalho. E, na perspectiva dos trabalhadores, em vez de um direito, a greve se transforma em um ato de heroísmo ou ignorância, já que se põe em risco o próprio pescoço para lutar por outros que, por medo ou desprezo, não aderem ao movimento...

Interessante verificar que fora com base na lei de greve que a Presidência do Tribunal fixou, unilateralmente, quais seriam as atividades inadiáveis e o percentual de servidores (50%, em cada unidade) que deveriam permanecer trabalhando, contrariando, no entanto, frontalmente, os próprios termos da lei a que se refere, a qual, repita-se, determina que essa deliberação deve ser feita de “comum acordo” com os trabalhadores (art. 11).

O fato é que as ameaças econômicas, como represálias à adesão a atividades sindicais - e a greve é a principal delas - para intimidar e gerar medo nos trabalhadores, constituem atos anti-sindicais, tais como definidos na Convenção 98 da OIT (ratificada pelo Brasil, em 1952), que justificam, até, a apresentação de queixa junto ao Comitê de Liberdade Sindical da referida Organização.

A questão é muito simples e como tal deve ser encarada: a greve é um direito dos trabalhadores e para o efetivo exercício desse direito, conforme garantido pelo artigo 9º., da Constituição Federal, não se pode *tolerar o desconto de salário dos dias parados, salvo a partir do momento em que a greve, sendo o caso, for declarada ilegal pelo Poder Judiciário*, sendo de se destacar que esse é o efeito máximo que o Judiciário pode conferir à greve, ou seja, não cumpre ao Judiciário determinar que os trabalhadores voltem compulsoriamente ao trabalho. A estes, unicamente, caberá assumir os riscos referentes aos eventuais efeitos jurídicos pelas ausências ao trabalho que passam, aí sim, a ser injustificadas.

Cumpre lembrar que para a Organização Internacional do Trabalho sequer a solução judicial da greve é possível, cumprindo às partes, de comum acordo, buscarem o mecanismo de solução, a não ser nos casos de serviços essenciais, no sentido estrito do termo, quais sejam, “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”, conforme definido no caso n. 1839, julgado pelo Comitê de Liberdade Sindical, tratando da greve dos petroleiros de 1995. Nunca é demais recordar que no mesmo caso em questão o governo brasileiro foi criticado pelas dispensas de 59 trabalhadores grevistas (que, posteriormente, acabaram sendo reintegrados) e pelas multas que o Tribunal Superior do Trabalho impôs ao sindicato em razão de não ter providenciado o retorno às atividades após a declaração da ilegalidade da greve.

Vale acrescentar que no que se refere aos servidores públicos, aos quais a Constituição brasileira assegurou o direito de greve, por tradição histórica, o não-desconto de salários em caso de greve se incorporou ao patrimônio jurídico dos servidores. Qualquer alteração neste sentido, portanto, além de ilegal, conforme acima demonstrado, representa um grave desrespeito aos princípios do não-retrocesso social e da condição mais benéfica, até porque as experiências democráticas no sentido da construção da cidadania devem evoluir e não retroceder.

Em suma: só há *direito à greve* com *garantia plena* à liberdade de reivindicação por parte dos trabalhadores, pois, afinal, os trabalhadores em greve estão no regular exercício de um direito, não se concebendo que o exercício desse direito seja fundamento para sacrificar o direito à própria sobrevivência, que se vincula ao efetivo recebimento de salário.

São Paulo, 16 de junho de 2010.

DISCRIMINAÇÃO - AÇÕES AFIRMATIVAS E SISTEMA DE COTAS

*Luiz Carlos Amorim Robortella**

1. DIREITOS HUMANOS

A igualdade é um valor social que compõe todas as declarações fundamentais desde o século XVIII que, com a Revolução Francesa, resgatou o individualismo, como o fizera o próprio Renascimento nos séculos XV e XVI.

O Renascimento exaltou o ser humano em suas múltiplas dimensões físicas, intelectuais e morais.

O catálogo dos direitos humanos, dentre eles o princípio da igualdade de todos perante a lei, se consolidou no curso da história, apesar de importantes rupturas nesse processo. Exemplo emblemático é o genocídio de judeus e outras etnias, praticado pelos alemães durante o regime totalitário de Adolf Hitler.

A Declaração de 1948, que emergiu das ruínas da Segunda Guerra Mundial, tem grande importância porque, além de reafirmar a universalidade dos direitos humanos, expressamente os colocou sob a proteção da comunidade internacional (Piovesan, 2006).

A partir dos anos 70, os direitos humanos assumiram uma dimensão política, de contestação, de protesto contra o "statu quo" e de subversão da ordem estabelecida, envolvendo feministas, minorias étnicas, ecologistas, homossexuais, imigrantes, deficientes físicos, índios, desempregados e outros, que passaram a desenvolver suas teses sob a ótica dos direitos do homem (Lochak, 2005).

Essa generalização, de caráter supra-ideológico, leva o legislador ao risco de criar subsistemas de direito vazios de conteúdo.

Esse risco provém de dois fatores: a excessiva preocupação humanista, que pode confundir direitos humanos com princípios morais e bons sentimentos; a exagerada preocupação com sua positivação, que pode fechá-los dentro de uma redoma de juridicismo estreito (Lochak, 2005).

As liberdades públicas, concebidas como direitos humanos expressamente garantidos e protegidos na lei, predominaram por longo tempo nos estudos de teoria do estado. A expressão direitos do homem tinha uma conotação jusnaturalista, ou seja, de direito natural e, portanto, muito mais ampla (Lochak, 2005).

---

* Advogado - Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo - Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Fundação Armando Álvares Penteado (2000/2008) - Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (cadeira n. 91).

Alguns direitos humanos são deontologicamente mutantes, pois abrigam valores contraditórios, que se tensionam reciprocamente. Por isto mesmo, a doutrina dos direitos humanos é uma obra contínua, aberta, que sempre será inconclusa; é um processo permanente de construção e reconstrução (Piovesan, 2006).

Um paradoxo deve ser salientado. No plano material, os direitos humanos proclamam a igualdade de todos e, ao mesmo tempo, reconhecem o direito à diferença, como forma de proteção do direito individual.

Proteger a igualdade e, ao mesmo tempo, a diferença, não é tarefa simples. Como diz DANIÉLE LOCHAK, "les membres des minorités revendiquent, certes, l´égalité des droits c´est-à-dire le droit d´être traités comme l´ensemble des autres citoyens, en dépit de ce que les on distingue: un droit à l´indiference, en somme. Mais ils revendiquent aussi des droits en tant que membres de cette minorité, tels que la liberté religieuse ou le libre usage de leur langue maternelle. Plus fondamentalement, ils revendiquent le droit de préserver leur identité" (Lochak, 2005).

Ou seja, as minorias reivindicam igualdade de direitos, apesar de diferenças concretas; em suma, um direito à indiferença. Todavia, ao mesmo tempo, exigem direitos enquanto membros dessa minoria, tais como liberdade religiosa, lingüística, para preservar sua identidade.

O que LOCHAK denomina "direito à indiferença" não significa a mera igualdade, mas um tratamento justo, compatível com as identidades e diferenças, no confronto com os demais.

Em suma, há um direito à igualdade e um direito à diferença. O melhor conceito de justiça preconiza tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais, na medida em que se desigualam.

No famoso *Hooters Case*, a Suprema Corte dos EUA considerou discriminatória conduta de um restaurante de somente contratar jovens do sexo feminino. A ação foi iniciada por candidatos homens cuja contratação fora vedada. A empresa alegou que vendia "sex appeal" feminino e que seus clientes não iam ao restaurante apenas em razão de seus *hamburgers*, mas também por causa das garçonetes.

A Suprema Corte decidiu que o restaurante poderia vender também "sex appeal" masculino, sendo injustificável e discriminatório o critério de seleção, inclusive em razão do objeto da empresa.

Aqui surge uma questão delicada. Um restaurante japonês ou africano que não contrata brancos está a praticar discriminação? À luz da jurisprudência norteamericana, conclui-se que seria discriminatória essa conduta.

Segundo BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS, temos o direito de ser iguais quando nossa diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza (Piovesan, 2006).

A preocupação com a igualdade de oportunidades, absolutamente correta, não pode permitir atentados a dois valores fundamentais da civilização: liberdade e igualdade.

Formas muito rígidas, repressivas, de impor igualdades assumem uma feição stalinista, que não traz boas lembranças.

2. DISCRIMINAÇÃO

Discriminar é criar diferenças para o exercício de direitos, com base em critérios injustificados como raça, sexo, idade, religião, opção sexual e outros.

A discriminação ofende o princípio da igualdade e destrói direitos.

É uma forma de preconceito, mas muito mais grave, eis que contrário à ordem jurídica. Equivale a racismo, xenofobia, intolerância com as diferenças.

Preconceito não é o mesmo que discriminação.

Como diz JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO, o preconceito consiste em se julgar ou conceituar alguém a partir de uma generalização, banalização ou mistificação. Mas nem todo preconceito tem repercussão jurídica, na medida em que se restrinja a uma objeção de consciência, à esfera íntima do indivíduo.

A discriminação surge quando há a exteriorização do preconceito (Brito Filho, 2002).

A nossa igualdade, como seres humanos, é ontológica e axiológica e, como tal, abstratamente reconhecida pelo ordenamento jurídico.

Todavia, cada pessoa constitui um universo próprio e assim como se lhe reconhece o direito à igualdade, também se lhe garante o direito à diferença.

A igualdade e a diferença devem ser reconhecidas e respeitadas.

Conforme CELSO ANTONIO BANDEIRA DE MELLO, qualquer fator ou elemento pode ser escolhido para tratamento diferenciado, mas desde que haja uma correlação lógica e que essa correlação não seja vedada pela Constituição (Mello, 2004).

A discriminação, portanto, aflora quando o critério adotado é injusto e arbitrário, gerando exclusão social e pobreza.

Igualdade e discriminação se articulam dialeticamente, gerando inclusão ou exclusão.

Discriminação equivale a exclusão.

3. DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A relação de emprego, em virtude do poder diretivo patronal, pode ensejar e efetivamente enseja muitas práticas discriminatórias.

Segundo a OIT, o ambiente de trabalho é um ponto de partida estratégico na luta pelo trabalho decente e o combate à exclusão (OIT, 2003).

Há discriminação quando o empregador impede a contratação ou a continuidade da relação de trabalho por motivo arbitrário.

Motivo arbitrário é a utilização de critérios como raça, cor, etnia, sexo, deficiência física ou mental, orientação sexual, religião, desde que sem correlação lógica com a diferença.

E há muitos outros como estado civil, vício, desemprego, histórico de distúrbio emocional, condição de ex-presidiário, ideologia política, nacionalidade, ajuizamento de ação trabalhista, participação sindical ou em órgão de representação, reabilitado por doença profissional, aparência e outros.

Os motivos de discriminação são muitos e, se modificam ao sabor dos padrões aceitos pela sociedade em determinado ciclo histórico.

Qualquer pessoa, em sua vida profissional, está sujeita à discriminação. Ela pode ocorrer:

- Antes da contratação - Ex. critérios arbitrários no processo seletivo.
- Durante a vigência do contrato - Ex. critérios arbitrários para promoção ou ascensão a cargo de chefia, para salário etc.
- Após a extinção do contrato - Ex. critério proibido de escolha para pagamento de verbas rescisórias (preferência para brasileiros natos), restrições a ex-empregados, "listas negras" etc. (Brito Filho, 2002).

Quanto ao grau, pode ser:

- Discriminação direta - critério expresso ou implícito que exclui determinado grupo. Ex. Critério de admissão na guarda metropolitana nos Estados Unidos, com base em avaliação física que eliminava mais mulheres do que homens.
- Discriminação indireta - critério aparentemente neutro, mas que produz exclusão. Não está clara a intenção de discriminar, mas se caracteriza pelo resultado. Essa modalidade surgiu de construção jurisprudencial pela Corte de Justiça da União Européia. Ex.. Critério de admissão exigindo domicílio ou satisfação de serviço militar na localidade.

Na discriminação indireta a intenção do empregador é irrelevante. Para o direito internacional do trabalho, a intenção não é pressuposto essencial da discriminação (OIT, 2003).

Há um acórdão revelador do conceito de discriminação indireta:

> DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA - IDADE FATOR DISCRÍMEN - VIOLAÇÃO DO TEXTO CONSTITUCIONAL (ARTIGOS, 1º, IV; 3º, IV; 5º, CAPUT, II E XXXVI; 7º, I, XXX E XXXI; 170, CAPUT) E DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL - READMISSÃO AUTORIZADA PELA LEI 9.029/95 - ARTIGO 1090 DO CÓDIGO CIVIL - Imperiosa a declaração de nulidade das despedidas dos empregados relacionados em ação civil pública, com conseqüente readmissão dos mesmos no emprego se, da prática aparentemente neutra do ato imotivado perpretado pela ré, sobressai a malsinada discriminação indireta. Logo, constatado que no caso em concreto, dentre os dispensados, a maioria detinha o componente apontado na inicial como discriminatório (idade compreendida na faixa dos quarenta e quarenta e poucos anos) cujo resultado deletério, se afastou dos propósitos das regras pactuadas para a privatização, não buscando o desenvolvimento social a que se obrigou, nem preservando o trabalho como valor social. Malferimento que se reconhece aos princípios, garantias e direitos - FUNDAMENTAIS e SOCIAIS, inscritos nos preceitos epigrafados, bem assim na legislação infraconstitucional (Lei nº 9.029/95). (TRT 9ª R. - RO 13115/2000 - (32676/2001-2000) - Relª Juíza Rosemarie Diedrichs Pimpão - DJPR 23.11.2001).

Se o critério não fosse a idade, mas sim o número de dependentes ou os encargos familiares, a decisão poderia ser outra; ao se basear apenas na idade, se mostrou evidentemente discriminatório.

A repressão à discriminação constitui justo limite ao poder do empregador de gestão e organização da empresa. Por isto mesmo, deve ser aplicada com toda a cautela.

Algumas práticas não se consideram discriminatórias, conforme a cultura local.

No Kuwait, restringe-se o acesso das mulheres na magistratura, especialmente no segundo grau, por questões de ordem religiosa e não por impedimento legal.

A OIT aceita a filiação política como um critério para a escolha de dirigentes de entidades estatais, assim como a prática de certa religião para exercer o magistério em escolas religiosas (OIT, 2003).

As medidas de proteção à mulher, inclusive proibição de certos trabalhos (subterrâneos ou noturnos), não são consideradas, na órbita internacional, discriminatórias (OIT, 2003), embora, perante o direito brasileiro, possam ser assim estigmatizadas.

Formas indiretas de discriminação são estudadas por PINHO PEDREIRA em precioso artigo. Cita a diretiva 97/80 da Comunidade Européia, relativa ao ônus da prova nos casos de discriminação em razão de sexo, onde há a definição de discriminação indireta:

> "*Existirá discriminação indireta, quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afetar uma proporção substancialmente maior de membros de um mesmo sexo, salvo quando dita disposição, critério ou prática resultar adequada e necessária e puder se justificar com critérios objetivos que não estejam relacionados com o sexo".*

Menciona a preocupação do Tribunal de Justiça da União Européia com a legitimidade de normas sobre proteção social que:

a) estabelecem diferenças entre trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial;

b) dão relevância aos rendimentos do cônjuge;

c) criam um sistema de classificação profissional baseado nos critérios do esforço muscular e no caráter pesado do trabalho (Pedreira, 2001).

O Tribunal de Luxemburgo proferiu a seguinte decisão, em setembro de 1999, sobre a discriminação indireta:

> "Discriminações indiretas. Fattispecie: exclusão de pessoal *part time* do gozo de uma gratificação - Subsiste a discriminação indireta com danos para as trabalhadoras, enquanto empregadas a tempo parcial mais frequentemente do que os trabalhadores".

Nesse caso, houve discriminação indireta porque a medida empresarial, embora independa do sexo do trabalhador, atinge número mais elevado de mulheres.

Às vezes a empresa pode restringir ou evitar a contratação de pessoas de certa religião, em virtude de atitudes negativas por parte dos empregados ou da clientela (OIT, 2003).

Os méritos pessoais também não constituem medida discriminatória.

No entanto, em multinacionais, frequentemente empregados nacionais só chegam ao nível intermediário, ficando os cargos superiores reservados aos estrangeiros.

O mesmo ocorre quando empresas brasileiras, em estabelecimentos situados no Norte ou Nordeste, reservam altos cargos para trabalhadores do Sul e Sudeste (Brito Filho, 2002).

4. DIREITO INTERNACIONAL

A Declaração Universal de 1948 exalta a proteção à dignidade e à igualdade, nos seguintes termos:

> *"Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, (...)." (Preâmbulo)*
> *"Artigo I. Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade."*

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU (1966), ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, é do mesmo conteúdo.

Várias convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT tratam dessa matéria (ns. 27, 87, 98, 100, 105, 111 e 138).

O artigo 1º da Convenção 111 da OIT define as formas de discriminação no emprego:

> *"Artigo 1º. Para os fins da presente Convenção o termo "discriminação" compreende:*
> *a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*
> *b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (...);"*

A OIT, portanto, não traz rol taxativo, estendendo a proteção a qualquer forma de discriminação. Ademais, não se limita aos empregados, mas a todos que trabalham, inclusive os autônomos (OIT, 2003).

Na ordem internacional, há duas técnicas de combate à discriminação: normas de repressão e as ações afirmativas ou positivas (discriminação indireta).

5. DIREITO BRASILEIRO

A Constituição Federal de 1988 assegura a todos os brasileiros o princípio da igualdade e a proteção à dignidade da pessoa humana.

O artigo 1º dá como fundamento da República Federativa do Brasil a "*dignidade da pessoa humana*" (inciso III).

O artigo 5º, *caput* da CF garante a igualdade de todos perante a lei.

Estes dois princípios (igualdade e dignidade) são a base para a proteção nacional contra discriminação.

Além disto, há outros dispositivos constitucionais.

> Artigo 3º, IV da CF
> *"Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*
> *(...)*
> *IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação."*
>
> Artigo 5º, I da CF.
> *"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:*
> *I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;"*
>
> Art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII da CF
> *"Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
> *XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;*
> *XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;*
> *XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;"*

Na lei ordinária, merecem destaque os seguintes preceitos da CLT.

Artigo 3º

Art. 3º. "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual"

Artigo 5º

"Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo."

Artigo 373-A.

"Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias."

Artigo 461

"Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

(...)"

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, por sua vez, consagrou importantes normas de repressão à discriminação. É um marco na legislação brasileira, como deflui dos seguintes dispositivos.

> *"Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.*
> *(...)*
> *Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:*
> *I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;*
> *II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."*

A lei tipifica as condutas discriminatórias no âmbito penal e trabalhista e prevê até a reintegração no emprego, em caso de dispensa.

Combate a discriminação por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Outras modalidades, entretanto, estão contempladas no artigo 3º, IV da CF/88, que veda *"quaisquer outras formas de discriminação"*.

A jurisprudência tem adotado interpretação ampliativa para, por exemplo, estender a norma constitucional ao portador do vírus da AIDS, sob o argumento de que se trata de rol exemplificativo e não taxativo.

Impõe limitação, portanto, quanto ao motivo da dispensa e não quanto à pessoa dispensada, como ocorre com os demais casos em que há situação especialmente protegida na lei (gestante, dirigente sindical).

É facultado ao empregado optar pela reintegração ou indenização.

Outras leis também merecem destaque, a seguir especificadas:

> **Lei nº 7.853, de 24.10.1989** (dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social)
>
> **Decreto nº 3.956, de 09.10.2001** (promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência).
>
> **Lei nº 7716/89** (define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, entre outros, dentre os quais o de obstar cargo na administração pública, concessionárias de serviço público e emprego em empresa privada pela adoção de critério discriminatório).

No Brasil, portanto, qualquer prática discriminatória de restrição ao emprego é expressamente proibida, sob as penas da lei.

Prevalecem as normas repressivas, ou seja, proíbem a discriminação, sem impor a discriminação positiva ou ação afirmativa.

Segundo a doutrina da OIT, a ação afirmativa deve ser prevista na lei ou resultar de negociação coletiva (OIT, 2003).

Mas há leis que prevêem expressamente a ação afirmativa no âmbito das relações de emprego:

> **Lei 8.213/91** (Lei de Benefícios da Previdência Social) - Estabelece sistemas de cotas nas empresas para trabalhadores reabilitados e pessoas portadoras de deficiência.
>
> **Artigo 373-A, § único da CLT** (inserido pela Lei nº 9799/99).
> *"Art. 373-A. (...)*
> *Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher."*
>
> **Artigo 390-E da CLT.**
> *"Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher."*

6. AÇÕES AFIRMATIVAS

As ações afirmativas criam tratamento desigual ou diferenciado de alguns com o objetivo de promover a igualdade.

Não protegem o indivíduo e sim o grupo a que pertence, promovendo sua inclusão.

A situação de desequilíbrio estabelecida ao longo dos anos, mesmo que cesse a conduta discriminatória ostensiva, tende a se perpetuar, a não ser que se inverta o processo, favorecendo, agora, quem antes foi desfavorecido.

O ideal é a coexistência dos dois modelos, coibindo a discriminação e favorecendo a inclusão dos grupos discriminados através de ações afirmativas.

Para alguns, as ações afirmativas constituem remédio para um passado discriminatório e excludente; são medidas compensatórias. Os fatores que geraram exclusão são utilizados em sentido contrário, ou seja, para gerar inclusão (Piovesan, 2006).

As ações afirmativas são de dois tipos:

a) moderadas

b) discriminação inversa

As ações moderadas jamais afetam o direito de terceiros, ao passo que a discriminação inversa sempre afeta esses interesses.

Por isto, a escolha deve ser cuidadosa ou, como diz a Suprema Corte norteamericana, “narrowly taylored”; há que perquirir a adequação constitucional e a proporcionalidade.

A discriminação inversa, medida radical, deve ser uma prioridade, um objetivo fundamental contido na própria Constituição. É uma decisão política ditada pela norma constitucional.

A discriminação em razão do passado há de ser vista com muita cautela. Afinal, antigos carrascos e vítimas já não mais existem. Seria justo lançar sobre uma geração as culpas de gerações anteriores?

A discriminação inversa, ou o regime de cotas, impõe dano excessivo a inocentes. Além disto, pode trazer dano aos possíveis beneficiários, estigmatizados que ficarão por uma presunção de inferioridade ou falta de qualificação.

Como se sabe, a sociedade é meritocrática; se a meritocracia tem defeitos, não se deve propor sua extinção (Giménez Gluck, 1999).

Para que haja verdadeiramente justiça, há que compensar o desequilíbrio atual concretamente identificado.

Por outro lado, não se deve pretender que cada instituição seja o espelho da sociedade, pois isto só pode ser conseguido mediante um regime autoritário (Giménez Gluck, 1999).

A solidariedade e a fraternidade estão na raiz dos regimes de cotas e impõem efetiva participação de toda a sociedade, especialmente o Estado, que aufere receita, inclusive da previdência social, exatamente para isto (artigos 3º.,I, 194 e 195 da CF).

Normas constitucionais autorizam ações afirmativas para garantir o acesso da mulher e dos deficientes físicos ao mercado de trabalho, como o artigo 7º e o 208.

Segundo a doutrina da OIT, a ação afirmativa deve ser prevista na lei ou resultar de negociação coletiva (OIT, 2003).

Um mecanismo previsto nessa lei é a possibilidade de aforamento de ACPs por diversas entidades, inclusive as pessoas jurídicas de direito público, o Ministério Público e associações de proteção das pessoas portadoras de deficiência, inclusive como litisconsortes.

7. DEFICIENTES FÍSICOS

O artigo 93 da Lei 8.213 dispõe:

> *“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*

> *I - até 200 empregados 2%*
> *II - de 201 a 500 3%*
> *III - de 501 a 1.000 4%*
> *IV - de 1.001 em diante 5%*
> *§ 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.*
> § 2º. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados."

O percentual de pessoas portadoras de deficiência a contratar varia conforme o quadro de pessoal, levando em conta a empresa e não cada estabelecimento.

A lei prevê rígida observância das cotas estipuladas, sem ressalvas ou exceções.

Não servem como justificativa dificuldades de acesso, obstáculos físicos ou inadequação de equipamentos no local de trabalho.

Criou-se um novo paradigma ergonômico no ambiente de trabalho, a fim de que os processos produtivos, métodos, sistemas, instalações e equipamentos não constituam empecilho ao trabalho do deficiente.

Prevê o Decreto 3.298/99 a denominada colocação seletiva, "processo de contratação regular (...) que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização" (artigo 35, II).

Cabe à empresa adequar as instalações aos portadores de deficiência, com instalação de rampa de acesso, banheiro especial, corrimão etc.

Há que criar tarefas específicas para os deficientes, adaptando as máquinas e instalações respectivas.

Podem ser ajustados contratos em regime de tempo parcial, com salário proporcional às horas trabalhadas, na forma do artigo 58-A da CLT.

O tempo parcial, além de viabilizar o trabalho de certos portadores de deficiência, sujeitos a estresse mais elevado, também pode significar contratação em maior número.

Contudo, se adotada tal fórmula, há que evitar a discriminação, ou seja, todos os empregados, deficientes físicos ou não, devem ser contratados por tempo parcial, ou seja, até no máximo 25 horas semanais, naquele setor específico.

Algumas atividades empresariais oferecem dificuldade para a aplicação da lei de cotas, por causa de seus critérios fechados.

Os críticos da lei propõem soluções flexíveis como o sistema de *cota terceirizada* (soma de trabalhadores terceirizados) e o pagamento de contribuições como compensação pelo não-atingimento dos limites mínimos.

Há países em que certas atividades são expressamente excluídas da obrigatoriedade de reserva de vagas, como lembra JOSÉ PASTORE:

> "Nos últimos 30 anos, o sistema de cotas evoluiu bastante na direção da flexibilidade. Em muitos países, a contratação de portadores de deficiência mais severa dá às empresas a possibilidade de contá-los em dobro ou em triplo. Em outros, certas atividades são excluídas da obrigatoriedade da cota (construção civil, mineração, trabalho a bordo e outras). Nesses casos, o número de posições existentes nessas atividades é descontado do total da forma de trabalho da empresa." (Pastore, 2001)

Nosso modelo é muito rígido. Por isto, mesmo atividades aparentemente incompatíveis devem cumprir cotas, tais como vigilância, trabalho em minas, subsolo e atividades de alto grau de insalubridade, em que é fundamental que o empregado esteja em perfeitas condições físicas, e até psíquicas, para o exercício da função.

A lei fixa uma base de cálculo (número total de empregados), sem margem a flexibilidades.

Entretanto, como a lei deve ser interpretada mediante vários critérios, dentre eles a teleologia, o sentido lógico e a razoabilidade, há soluções admitidas em doutrina e jurisprudência.

O Ministro ARNALDO LOPES SÜSSEKIND diz:

> "A contratação de trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados está restrita aos cargos para eles reservados. Por conseguinte, devem eles ser submetidos a processos seletivos peculiares; e, por uma questão de lógica e bom senso, somente os selecionados devem ser admitidos. Afigura-se-nos, por isto, que a empresa observará o disposto no art. 93 da Lei n. 8213, de 1991, se reservar 5% dos seus cargos para trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados e promover, periodicamente, a adequada seleção dos candidatos, ainda que não consiga preencher todos os cargos para eles reservados." (Süssekind, 2002).

Assim, pode a empresa instituir programa de seleção destinado a deficientes, reservando o número de vagas correspondente à cota legal.

O programa deve ser renovado periodicamente até que se completem as respectivas vagas.

Não é suficiente a mera divulgação das vagas em jornal local e no site da empresa.

Deve o empregador contratar empresas especializadas na seleção desses profissionais, além de recorrer às Agências do Trabalhador do Sistema Público de Emprego e à Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho.

Ademais, não pode despedir o deficiente sem prévia contratação de outro em condição semelhante.

Um bom programa, em parceria com entidades respeitáveis, de boa reputação, revelam boa-fé e não tornam injustificável qualquer autuação fiscal.

A jurisprudência, por outro lado, também reconhece as justificativas apresentadas pelos empregadores que não atingem a cota por motivo alheio à sua vontade:

> *"AGRAVO DE PETIÇÃO - TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA (TAC) - DESCUMPRIMENTO JUSTIFICADO - EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO - A executada, tendo formalizado termo de ajuste de conduta perante o Ministério Público do Trabalho, assumiu a obrigação, já prevista em lei, de contratar empregados portadores de necessidades especiais, de acordo com o percentual previsto na lei nº 8.213/91, art. 93. A inspeção do trabalho, anos depois do ajuste, constatou que, em um universo de noventa e nove vagas para trabalhadores com aquela peculiaridade, a empresa preenchera apenas noventa e quatro, o que ensejou a cobrança judicial de multa pela Procuradoria Regional do Trabalho.* ***Considerando, contudo, que a executada apresentou as justificativas para a sua falta, especialmente mediante prova de convocação da mão-de-obra específica dirigida à Federação dos Trabalhadores Rurais, ao INSS, ao Sistema Nacional de Emprego, entre outras entidades, evidencia-se a sua boa-fé, não se vislumbrando intento de malferir a lei ou o termo de ajuste. Assim, não é cabível a multa que lhe foi aplicada, porque, ademais, comprovou a disponibilização das vagas para deficientes****. Agravo de petição a que se dá provimento, para extinguir-se a execução." (TRT 13ª R. - AP 00347.2007.022.13.00-3 - Rel. Juiz Edvaldo de Andrade - J. 29.01.2008).*

Outro acórdão acolheu a tese em ação anulatória de débito fiscal:

> *"3. A recorrente sofreu autuação por deixar de preencher seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, posto que com o total de 5.048 empregados deveria cumprir a conta de contratação de 253 empregados nessas condições, e contratou 42, com fundamento legal no artigo 93 da Lei 8.213 de 24.07.1991, conforme Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, juntado à f.47.*
> *(...)*
> *A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs,* ***não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas****, que ademais, sempre estiveram aos cuidados de entidades e associações particulares.*

Estava a determinação legal destinada, como tantas outras, a se tornar letra morta, quando os Auditores Fiscais do Trabalho passaram a autuar as empresas descumpridoras da norma, ***que se viram então obrigadas a sair a procura de PPDs,*** *não, para inserir tais pessoas no convívio social, para cumprir uma função social, mas, sim, para fugir à penalidade, o que, por certo, não foi a pretensão do legislador ao instituir o sistema de cotas aqui analisado.*

As dificuldades de locomoção dos portadores de deficiência, questão relevante para o seu desenvolvimento pleno na sociedade, só recentemente vem sendo alvo de atenção e, sem condições de locomoção, tais pessoas não tem acesso à educação formal, e, sem educação que ultrapasse o 1º Grau de escolaridade, não apenas os PPDs estão alijados do mercado de trabalho, mas também as pessoas comuns são impedidas de concorrer às vagas oferecidas.

Não se pode olvidar que conforme a atividade preponderante da empresa, específicas deficiências inviabilizam a adequação da pessoa à função.

Nesse quadro de descaso de séculos, de uma hora para outra, o que se percebe é que são as empresas chamadas não apenas a dar sua contribuição para a inserção do portador de deficiência na sociedade, mas lhes é atribuída a missão de buscá-los, onde quer que estejam, habilitá-los, adequar seu mobiliário e equipamentos para recebê-los, sem qualquer participação do Estado e sem qualquer contrapartida, tal como isenção fiscal*.*

Não há como não se acolher a assertiva da recorrente quando afirma que foi jogado nos ombros dos empresários a responsabilidade integral para que a legislação fosse cumprida, não interessando como o fará*.*

(...)

De tudo se conclui, que não basta a existência de PPDs desempregados para que as empresas possam cumprir a lei. É necessário, e indispensável, respeitar o tipo de deficiência em relação ao trabalho que será realizado. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção*.*

Não se discute que a empresa tem função social, como sustentado na defesa da reclamada, e também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, mas, na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista, as empresas são criadas para produzir e ter lucro, vindo a função social à reboque do sucesso do empreendimento, como conseqüência e não como objeto social primeiro, não sendo plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social.

(...)

Só a preocupação com o correto dimensionamento do número de pessoas portadoras de deficiência por parte do Núcleo de Combate

> *à Discriminação e Termos de Emprego e Ocupação da DRT/MG já demonstra que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação àquelas pessoas tem suscitado vários questionamentos, e que a autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa... (TRT 2ª R, 11ª Turma, Rel. Desembargadora Rita Maria Silvestre, DOESP 08.04.08).*

Merece referência este outro acórdão em ação anulatória:

> *"A interpretação mais lógica e social do artigo 93 da Lei 8213/1991 e das respectivas normas regulamentares enseja que não buscou o legislador ampliar o mercado de desempregados para que tais vagas fossem resolvidas, mas apenas estabelecer espaço próprio, em cada empresa, destinado ao provimento por portadores de necessidades especiais, pela anterior verificação de que tal função admite exercício por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado e, assim, é ponderável que se prossiga o provimento por trabalhador em tais condições; não há que se falar em estabelecer-se a vaga para o provimento por trabalhador em condições especiais, mas de prover-se a vaga eventualmente existente, se houver trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, a partir dos dados que sejam fornecidos pelo INSS, porque, doutro modo, em sendo exigida a contratação indistinta, também estará ferida a norma legal, que pretende dignificar a situação do deficiente, e não precarizá-la, ainda mais, com a colocação em subempregos apenas para o atendimento formal à Lei 8.213/1991, sem permitir a devida readequação funcional necessária à socialização do indivíduo em tal especial situação - precedentes regionais (RO-00868-2000-015-10-00-2 e RO-00746-2000-007-10-85-4, 3ª Turma, Redator Juiz Alexandre Nery de Oliveira).* ***A aplicação de multa pela DRT denota ser inoportuna quando não indicado, antes, haver pessoas habilitadas nas listas de recapacitação do INSS, tanto mais quando a empresa, doutro lado, tenta suplantar as dificuldades do Poder Público, assim treinando e/ou realocando no mercado de trabalho pessoas portadoras de necessidades especiais, em antecipação dos benefícios legais em prol do grupo social específico, sem descaracterizar a finalidade da norma no sentido de dignificar tais trabalhadores e não apenas ensejar a ocupação de vagas em observância mascarada ou preconceituosa da exigência legal*** *TRT 10ª R., 2ª Turma, Proc. 00542-2007-009-10-00-0 RO, Rel. Desembargador Gilberto Augusto Leitão Martins, DJ 24.07.08).*

Em ação civil pública foi proferido o seguinte acórdão pelo Tribunal Superior do Trabalho:

> *"O quadro fático delineado no acórdão regional é no sentido de que não houve qualquer verificação pela autarquia previdenciária*

(INSS) de que estivesse a empresa a descumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, a saber, a existência de vaga capaz de ser provida por pessoa reabilitada ou deficiente habilitado. E, também, porque foi constatada a existência de trabalhadores em tal situação no quadro da empresa, embora ainda em número menor que o exigido por lei, mas sem indicativo de que novas vagas houvessem deixado de ser providas por pessoas reabilitadas ou deficientes habilitados. Recurso de revista não conhecido.

(....)

o Tribunal verificou que não há, contudo, com a petição inicial, a demonstração necessária de que haja portadores de deficiência física ou mental habilitados a alguma função na empresa Ré. Não veio, igualmente, qualquer prova de que a empresa houvesse recusado manter em seus quadros algum empregado que tenha adquirido deficiência e seja beneficiário de reabilitação. Sequer, igualmente, demonstrou as funções que poderiam ser preenchidas por portadores de deficiência, indicando rol daqueles capacitados a ingressar na empresa e que houvesse, por parte desta, recusa aos indicados segundo rol de beneficiários de reabilitação ou de habilitação, embora detentores de necessidades especiais. Ao contrário, desconsiderou o Ministério Público, com a devida vênia, houvesse empregados da Ré com deficiência física ou mental, embora em número menor que as vagas decorrentes do percentual legal, numa demonstração, quando menos, da perseguição empresarial a observar o comando legal, à medida que surgirem as vagas e houver trabalhadores disponibilizados pelo INSS como reabilitados ou deficientes habilitados. (fls. 362). E que não há a indicação de que a empresa houvesse efetivamente preenchido vagas assim configuradas com trabalhadores normais e não atendido ao preceito do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (...) não houve qualquer verificação pela autarquia previdenciária (INSS) de que estivesse a empresa a descumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, assim considerada pela existência de vaga capaz de ser provida por pessoa reabilitada ou deficiente habilitado, na forma das instruções administrativas antes transcritas, tanto mais, no caso sob exame, porque constatado existir trabalhadores em tal situação no quadro da empresa, embora ainda em número menor que o exigido por lei, mas sem indicativo de que novas vagas houvessem deixado de ser providas por pessoas reabilitadas ou deficientes habilitados (fls. 365) (TST, 2ª Turma, RR 746/2000-007-10-85, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DJ 05.09.2008).

Esses acórdãos demonstram que a boa-fé e o esforço efetivo, ainda que infrutífero, para absorção das vagas para deficientes, isentam a empresa de penalidades.

Por outro lado, ao condicionar a dispensa imotivada do empregado reabilitado à contratação de substituto de condição semelhante, o art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 institui evidente garantia de emprego, ainda que de forma indireta pois, sem a admissão de trabalhador com análoga deficiência, não se

desfaz o pacto laboral (TST, 26.1.2003, Processo RR - 1181-1999-007-17-00, 3ª Turma, DJ 6.2.2004, Relator Juiz Convocado Alberto Luiz Bresciani Pereira)

Fala-se na desterceirização de atividades acessórias, como conservação, limpeza, telemarketing, informática etc., propiciando mais vagas para portadores de deficiência de baixa qualificação.

Várias empresas cogitam reavaliar as condições físicas de todos os atuais empregados, para identificar eventuais portadores de deficiência.

Essa conduta pode ser inócua e, pior ainda, despertar conflitos latentes.

Imagine-se um empregado sem qualquer patologia detectada nos exames admissionais e periódicos. A posterior constatação, por exemplo, de perda auditiva sugeriria nexo de causalidade com a atividade, ensejando alegações de doença profissional ou do trabalho.

Medida que pode facilitar o preenchimento das cotas é o teletrabalho, que permite ao portador de deficiência prestar serviços em sua residência ou local com acesso ao sistema de informática da empresa.

A matéria pode até ser objeto de regulação por negociação coletiva.

Acordos coletivos podem reconhecer a dificuldade no atingimento das cotas e instituir mecanismos para viabilizar as contratações.

O importante é que o Estado não pode mais se omitir. As políticas públicas de inserção dos deficientes não vêm sendo eficazes.

O Estado deveria:

a) incrementar política de educação inclusiva, em todos os níveis;
b) propiciar a reabilitação do deficiente físico;
c) rever critério de cotas, para adequação a cada setor, atividade e empresas;
d) criar estímulos de natureza tributária ou previdenciária às empresas;
e) efetivamente restaurar a dignidade do deficiente físico no trabalho.

Lembra PATRICIA TUMA BERTOLIN que os serviços públicos são deficientes em matéria de rampas, rebaixamento de calçadas, transporte coletivo adaptado, placas indicativas em Braille nos elevadores e outros equipamentos urbanísticos. O Estatuto das Cidades (Lei 1.057/2001) é omisso, embora tenha por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade.

Grande número de deficiências é causado pela miséria, desnutrição, mau serviço de saúde pública; o maior número de deficientes está em municípios pobres, sem acesso a tratamentos e próteses (Bertolin, 2006)

Os deficientes podem ser muito produtivos. Na revista VEJA saiu a notícia de uma distribuidora de materiais de escritório que tinha mais de 30 deficientes auditivos na seleção e embalagem de produtos, com ótimos resultados. Uma agência dos correios reduziu erros na distribuição das correspondências ao contratar surdos, que têm grande capacidade de concentração; em um laboratório, deficientes visuais trabalham na câmara escura de raio-x; uma fábrica reservou posições na linha de produção para trabalhadores em cadeira de rodas (Bertolin, 2006).

Quanto ao mercado de trabalho, de nada adianta a criação de cargos quando não há deficientes habilitados a ocupá-los. O objetivo não pode ser só o atingimento estatístico de cotas.

A teoria da reserva do possível, invocada em favor do Estado para justificar a não-concessão de certas prestações sociais, deve beneficiar a todos, quando não houver dolo ou fraude.

As empresas podem alegar força maior, prevista no artigo 393 do CC, ou seja, o fato necessário, cujos efeitos não se pode evitar ou impedir, e no artigo 501 da CLT.

O ajuizamento de ação declaratória com o mesmo objetivo traz algumas dificuldades, pelas seguintes razões:

a) incerteza na definição do pedido;

b) a situação é mutável; o fato de a empresa descumprir a cota não impede que, no futuro, surjam novos deficientes ou mesmo tecnologias que facilitem o acesso ao trabalho àqueles que hoje não o têm.

c) limites subjetivos da lide; a ação contra o MPT não obsta ações civis públicas ou coletivas;

d) a ação declaratória pode antecipar uma autuação fiscal.

A finalidade primordial, além da remuneração, é oferecer dignidade ao deficiente, propiciando-lhe sentir-se útil e capaz de exercer atividades no mundo moderno, evitando-se assim o preenchimento meramente formal de vagas.

A respeito, escreve com a habitual lucidez LUIZ CARLOS MORO:

> "Cumprir a cota e destinar a tais pessoas humanas tarefas menos qualificadas ou segregá-las num ócio remunerado seria indigno..... Até mesmo pela instituição de um escabroso e horrendo comércio de seres humanos, emprestados à folha de pagamento, sem funções, apenas para a satisfação formal de uma norma, mas em total violação ao seu espírito, que é a integração, conferência de oportunidade, respeito e dignidade ao destinatário final da norma, a pessoa humana portadora de deficiência física" (Moro, 2008).

Urge uma profunda mudança cultural, envolvendo Estado, organizações sociais e instituições do mercado.

Por outro lado, é importante salientar, quanto ao deficiente, que não se trata, conceitualmente, de ação afirmativa pura, mas sim daquilo que alguns autores europeus chamam igualação positiva.

Na igualação positiva, a desigualdade material que se visa corrigir é puramente individual, não tendo relação direta com grupos. São exemplos as medidas para atenuar as dificuldades de deficientes físicos ou mentais, cada qual com sua especificidade, a instituição de bolsas de estudo e as tabelas de imposto de renda progressivo.

São diferenças individuais, objetivas, atemporais e, principalmente, incontestáveis.

Na discriminação positiva, as medidas atingem uma coletividade que apresenta traços de identidade, como grupos étnicos, e são sempre temporárias, devendo cessar quando o equilíbrio se restabeleça (Giménez Gluck, 1999).

8. DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Há realmente discriminação racial no Brasil?

Da perspectiva do senso comum, a discriminação racial não existe ou pelo menos é muito inferior se comparada à de países como EUA, África do Sul, Índia e alguns da União Européia.

Nossa Constituição do Império, de 1824, proclamava que "a *lei será igual para todos",* embora se admitisse a escravidão.

Em 1826, foi proibido o tráfico de escravos; em 1871 veio a Lei do Ventre Livre; em 1885 a Lei do Sexagenário e, em 1888, a Lei Áurea, que aboliu a escravidão.

É certo que o Código Penal da República, de 1890, qualificava a capoeira como contravenção penal, o que é uma forma de discriminação indireta contra os afrodescendentes.

Mas o princípio da igualdade foi reafirmado na Carta republicana de 1891 e, na Constituição de 1934, se proclamou que "n*ão haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos Pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas."*

A Lei Afonso Arinos (Lei 1390, de 30/07/1951), criminalizou o racismo, tratando como contravenção penal o procedimento de recusar, negar ou obstar a entrada de pessoas em hotéis, restaurantes, bares, estabelecimento oficial de ensino, etc., em razão de preconceito de raça ou cor (pena de 15 dias a 3 meses de prisão)

O Código Brasileiro de Telecomunicações (lei 4117, de 27/08/1962) proibiu a difusão de campanha que promova a discriminação de classe, cor, raça ou religião.

Em 1946 e, depois, a Carta de 1967, se declarou que *"será punido pela lei o preconceito de raça",* e se instituiu *"proibição de diferença de salários e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil."*

O Decreto-lei 314/1967, qualificou como crime a incitação pública ao ódio ou à discriminação racial (pena de detenção de 1 a 3 anos).

A Lei 7170, de 14/12/1983, declarou ser crime fazer, em público, propaganda de discriminação racial (detenção de 1 a 4 anos, podendo ser aumentada dependendo do local onde praticada)

Em 1968, o Brasil ratificou a Convenção Internacional para Erradicação de Todas as Formas de Discriminação Racial, bem como ratificou convenção contra a discriminação no campo de ensino, além da Convenção 111 da OIT (eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão).

Diz o artigo 6 da CV 111 da OIT:

> "A aplicação dessa política não deve prejudicar medidas especiais destinadas a atender necessidades particulares de pessoas que, por motivos como sexo, idade, incapacidade, encargos familiares ou condições sociais ou culturais, são em geral reconhecidas como carentes de especial proteção ou ajuda".

A Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, diz que a OIT deve atentar para as pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes.

JOAQUIM BARBOSA GOMES assim define as ações afirmativas:

> "...conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetivo acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego" (Gomes, 2001)

Efetivamente, a depender da realidade, não basta a função defensiva.

É indispensável a função promocional da pessoa humana, na busca de melhores e mais digna condições de vida, ou seja, a igualdade real como objetivo. Os direitos econômicos, sociais e culturais são direitos que desenvolvem exigências de igualdade.

É admissível a criação de desigualdades artificiais na própria aplicação do direito, outorgando-se vantagens a determinados grupos historicamente excluídos do bem-estar social. Tais desigualdades são uma forma de compensação das desigualdades de oportunidade (Lima, 2006)

No entanto, a sociedade fica mais dividida quando se estabelecem critérios baseados em raça, potencializando negativamente a consciência de pertencer a uma etnia. Surgem ressentimentos e fanáticos como Farrakhan, nos EUA, que demonizou os brancos.

Martin Luther King, ao contrário, pregava a convivência pacífica entre brancos e negros (Giménez Gluck, 1999).

O argumento da diversidade foi utilizado pela Suprema Corte norteamericana em diversas ocasiões, como no caso *Regents of University of California v. Bakke*. A sentença foi a primeira envolvendo as ações afirmativas (*affirmative actions*).

O caso envolvia processo seletivo da Faculdade de Medicina da Universidade Pública da Califórnia (Davis), que reservara cota para afroamericanos e outras minorias. Bakke, branco, não foi aceito, apesar de suas superiores qualificações, em virtude da reserva de cotas.

Bakke alegou violação da *"equal protection clause"* da XIV Emenda à Constituição, dada a discriminação por raça.

A Corte, em julgamento apertado, declarou inconstitucional essa discriminação inversa porque a raça só pode ser considerada como critério válido desde que exista um interesse primordial (*compelling interest*), ou seja, o fator racial deve ser mais um dentre outros, e não o fator decisivo.

A respeito, diz Giménez Gluck:

> "Como *compelling interest* el Tribunal Supremo señala la necesidad de asegurar la diversidad racial en los *campus* universitarios. Pese a que este objetivo era el que perseguia el plan de la Universidad de

> California, el Tribunal Supremo lo rechaza por no ser proporcional (*narrowly tailored*): considera la raza como un factor determinante, em vez de uno más entre vários factores.[1]

Se a diversidade fosse imposta para que cada profissão ou instituição refletisse, como espelho, a composição da sociedade, em alguns países as equipes de basquete ou futebol deveriam ter mais brancos do que negros, as faculdades de letras teriam mais asiáticos (os quais tendem a ciências exatas) e haveria mais homens nos cursos de enfermagem.

Tal procedimento absurdo restringe a liberdade de escolha, com prevalência da vontade estatal sobre a individual em matéria de escolha de profissões ou atividades (Giménez Gluck, 1999).

Por isto, a correção de desigualdades deve ser proporcional, visando a uma aproximação possível da igualdade efetiva entre os desiguais. A igualdade não é um estado de fato, mas um ideal a perseguir**.**

A CF de 1988 veda o racismo no artigo 5º:

> XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

---

[1] Los magistrados se dividieron en tres grupos: cuatro en contra de la constitucionalidad de la discriminación inversa, cuatro a favor de su constitucionalidad y uno (el Magistrado Powell) que acabó uniéndose al segundo grupo en una parte y al primero en outra, siendo el ponente de la sentencia. Sin intención de entrar en los pormenores de esta trascendental sentencia que supone un auténtico *leading-case*, vamos a analizar someramente las razones esgrimidas por Powell para llegar a esta conclusión así como los planteamientos del grupo favorable a la constitucionalidad sin reservas, liderado por el Magistrado Brennan, que impondrán en posteriores sentencias algunos de los razonamientos que aqui se exponen.

Para el Magistrado Powell la raza puede ser utilizada como un criterio de admisión en las Universidades, pero los programas que la utilicen deben situarse, para ser constitucionales, dentro de los siguientes parâmetros:

1) Con el Plan se há de alcanzar un "*compelling interest"* (interés primordial). Sólo con el propósito de alcanzar este se puede perjudicar a una persona inocente por ser blanco. Se puede considerar un *compelling interest* alcanzar la diversidad racial en la Universidad.

2) El plan ha de ser *narrowly tailored*, para lo cual:

a) La institución universitaria há de haber discriminado en el pasado en contra de estos colectivos.

b) Los miembros de los grupos beneficiados por el programa han de haber sido verdaderas víctimas (*atual victims*) en vez de genéricas víctimas de la *"societal discrimination".* Han de haber sufrido ellos mismos en su propia persona o como pertenecientes a un grupo concreto de un lugar determinado la discriminación que se intenta reparar.

c) La raza no ha de ser considerada como un factor decisivo sino como uno más em el proceso de admisión.

A jurisprudência norte-americana construiu a teoria da discriminação por impacto adverso, assim como a da Comunidade Econômica Européia, porém denominando-a discriminação indireta (Lima, 2006)

A Diretiva 2.000/43 da UE procura eliminar a dupla discriminação contra a mulher, sexual e racial. Propõe ações afirmativas em favor de grupos com desvantagem social, além de repressão proporcional.

Consagra o diálogo social entre os parceiros sociais e as organizações não governamentais para o combate à discriminação. Obriga a criação de órgão especial para examinar os problemas de discriminação, estudar soluções e prestar assistência às vítimas.

Admite a ação afirmativa, servindo-se do termo ação positiva, para prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com a origem racial ou étnica.

Inverte o ônus da prova, ou seja, basta o demandante apresentar elementos de prova inicial para criar presunção de discriminação.

Estimula a promoção do diálogo social entre os parceiros sociais, convenções coletivas, códigos de conduta e intercâmbio de experiências, bem como diálogo com organizações não-governamentais (Lima, 2006).

No Brasil, a CF/88 consagra como princípio máximo o respeito aos direitos humanos.

- Art. 3º, incisos III e IV - Consagra como objetivos fundamentais:

a) redução das desigualdades sociais;

b) promoção do bem comum, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

- Art. 4º - "o Brasil se rege, nas suas relações internacionais, pelos seguintes princípios: (...) prevalência dos direitos humanos; (...) repúdio ao terrorismo e ao racismo;"
- Artigo 5º, caput - princípio da igualdade
- XLI e XLII - "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais" e "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei."
- Artigo 7º, XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil.
- Artigo 20, XI - são bens da União as terras ocupadas pelos índios.
- Arts. 231 e seguintes - proteção aos direitos dos índios, em especial sobre suas terras, garantido o seu ingresso em juízo.
- Lei n. 7.716/89 - Penas severas para os crimes raciais e aumenta o rol de condutas puníveis ao proibir a prática do induzimento ou a incitação à discriminação.
- Lei n. 9.459/97 - Inclui os critérios etnia e procedência nacional e acrescenta um parágrafo ao artigo 140 do Código Penal, prescrevendo pena de reclusão de um a três anos e multa "se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem".
- Leis esparsas voltadas à punição da discriminação racial:

Lei n. 2.889/56 (crime de genocídio);

Lei n. 4.117/62 (meios de comunicação que promovam práticas discriminatórias);
Lei n. 5.250/67 (difusão de preconceito de raça);
Lei n. 6.620/78 (incitação ao ódio ou discriminação racial);
Lei n. 8.072/90 (genocídio como crime hediondo);
Lei n. 8.078/90 (publicidade discriminatória);
Lei n. 8.081/90 (discriminação nos meios de comunicação ou na publicidade);

Vale aqui trazer algumas lições de antropologia e sociologia.

Arthur de Gobineau (1816-1862), um teórico racista, depois de visitar o Brasil no século XIX, escreveu que "nem um só brasileiro tem sangue puro porque os exemplos de casamentos entre brancos, índios e negros são tão disseminados que as nuanças de cor são infinitas, causando uma degeneração do tipo mais deprimente tanto nas classes baixas como nas superiores... Todo o mundo é feio aqui, mas incrivelmente feio: como macacos" (Skidmore, 1976).

Louis Agassiz, que veio ao Brasil em 1865, fez um relato sobre os males da mistura de raças, "a deterioração decorrente do amálgama de raças, mais geral aqui do que em qualquer outro país do mundo, e que vai apagando, rapidamente, as melhores qualidades do branco, do negro e do índio, deixando um tipo indefinido, híbrido, deficiente em energia física e mental" (Skidmore, 1976).

Para Silvio Romero, não havia tipos raciais puros no Brasil: "o branco, o autor inconsciente de tanta desgraça, tirou o que pôde de vermelhos e negros e atirou-os fora como coisas inúteis. Nesse empenho foi sempre ajudado pelo mestiço, seu filho e seu auxiliar, que acabará por suplantá-lo, tomando-lhe a cor e a preponderância" ..."o servilismo do negro, a preguiça do índio e o gênio autoritário e tacanho do português produziram uma nação informe sem qualidades fecundas e originais..... No Brasil, "não há privilégios de raças e continentes; há somente o privilégio da força criadora.....É conhecida ...a proverbial tendência do pardo, do mulato em geral, de fazer-se passar por branco, quando sua cor pode iludir. Quase não temos mais famílias extremamente arianas; os brancos presumidos abundam. Dentro de 3 ou 4 séculos, a fusão étnica estará talvez completa, e o brasileiro mestiço bem caracterizado (Skidmore, 1976).

No começo do século XX, o Brasil já apresentava uma classificação racial pluralista, ao contrário dos EUA, que criaram uma sociedade birracial rígida, causa inclusive da sangrenta Guerra Civil.

Mas no Brasil foi muito diferente porque "o mulato é a figura central da democracia racial brasileira (Skidmore, 1976).

Sempre tivemos uma casta social bem definida, constituída pelos mulatos.

Quando da Abolição da escravatura, já havia milhões de afrodescendentes livres, inclusive marcados por notável mobilidade social, sendo muitos importantes artistas, políticos e escritores como Tobias Barreto, Machado de Assis, Luiz Gama e outros. A nossa origem latina por vezes era mais criticada do que a mestiçagem. Herman Soares, na Faculdade de Direito de Recife, disse em 1913 que "a raça latina não tem perseverança, não tem energia, não tem caráter", e por isto as grandes conquistas seriam dos anglo-saxônicos; os portugueses eram considerados um povo em decadência (Skidmore, 1976).

João Batista de Lacerda escreveu:

> "....os portugueses não hesitaram em misturar-se aos negros, com risco de produzir filhos mestiços.....No Brasil, os brancos estabeleceram uma raça de mestiços, que se encontra, hoje, espalhada por uma vasta extensão do seu território" (Skidmore, 1976).

A diferença entre Brasil e EUA é que os norteamericanos sempre consideraram os mestiços como categoria inferior, identificada diretamente com os negros.

No Brasil muitos sociólogos destacaram, com admiração, nossa mestiçagem, como Alberto Torres:

> "...problema brasileiro só pode ser explicado depois da liquidação da doutrina racista.... os melhores tipos étnicos eram os mais próximos ao habitat. Assim, o índio é o melhor para o Brasil e o negro o segundo melhor, eis que proveniente de áreas da África mais parecidas com o Brasil" (Skidmore, 1976).

Monteiro Lobato, ao descrever o Jeca Tatu, uma espécie de caipira paulista, preguiçoso e ignorante, não viu nele sangue africano, mas talvez um pouco de sangue índio. Gilberto Freire se orgulhava de nossa civilização tropical e mestiça; para ele, nossos males advinham da desigualdade social e econômica e não da mistura de raças (Skidmore, 1976).

Enfim, a separação e discriminação racial, no Brasil, foram abolidas da legislação desde 1888, ao contrário de sociedades fortemente marcadas pela discriminação prevista em lei, como Estados Unidos, África do Sul, Índia etc.

O Ministro Gilmar Mendes, em ADPF proposta pelo partido político DEMOCRATAS contra a UNB, que instituiu sistema de cotas raciais, proferiu um despacho muito lúcido:

- liberdade e igualdade devem ser repensadas segundo o valor fundamental da fraternidade
- a tolerância nas sociedades multiculturais envolve noções de liberdade e igualdade
- a ciência contemporânea, a partir do genoma humano, comprovou que não há raças humanas; somos uma única espécie, com bilhões de indivíduos, muito parecidos e muito diferentes, ao mesmo tempo
- no Brasil, o preconceito dificilmente é apenas étnico; costuma vir associado a outros fatores como posição cultural, social e econômica. Os caracteres físicos não têm muita importância
- há enorme diferença entre a discriminação racial promovida pelo Estado e a promovida pelos particulares
- desde a Abolição não há notícia de que o Estado brasileiro tenha utilizado o critério racial para diferenciação legal entre os cidadãos
- nunca houve no Brasil um ódio racial coletivo

- durante pelo menos um século a sociologia e antropologia brasileiras exaltaram nossa democracia racial, inclusive citada como um modelo para outros países
- essa democracia racial foi questionada por pensadores como FLORESTAN FERNANDES e FHC, ou seja, a cor da pele como fator de desigualdade
- o jogador RONALDO, o fenômeno, ao ver agressões racistas nos estádios espanhóis, disse que, sendo branco, sofria com tamanha ignorância. Diante da repercussão, Ronaldo se explicou: “Eu quis dizer que tenho pele mais clara, só isso, e mesmo assim sou vítima de racismo. Não sou branco, não sou negro, sou humano. Sou contra qualquer tipo de discriminação”
- Segundo CARLOS LESSA, o Brasil não tem cor. Tem todo um mosaico de combinações possíveis”. Ser negro é, essencialmente, uma posição política
- 113 intelectuais brasileiros se manifestaram contra a adoção de cotas raciais, dizendo que “o racismo contamina profundamente as sociedades quando a lei sinaliza às pessoas que elas pertencem a um grupo racial e que seus direitos são afetados por esse critério....As cotas raciais proporcionam privilégios a uma ínfima minoria de estudantes de classe média e conservam intacta, atrás de seu manto falsamente inclusivo, uma estrutura de ensino público arruinada
- Como definir o fenótipo do negro? Essa investigação pode causar constrangimentos pois parte para um estudo de anatomia racial.
- o modelo de educação brasileiro é que gera exclusão
- a distinção é entre ricos e pobres e não entre brancos e negros
- como fica a situação do branco pobre?
- não podem ser simplesmente importados modelos adotados no direito estrangeiro
- não se pode aceitar a idéia de que qualquer quantidade de reparação social, por menor que seja, é válida, não importam os custos e os perigos, por maiores que sejam.

As ações afirmativas radicais, com previsão de cotas raciais, embora admitidas em documentos internacionais ratificados pelo Brasil, são incompatíveis com nossa história e nosso ordenamento jurídico.

Ações afirmativas em matéria racial devem ser moderadas, para evitar prejuízo a terceiros. As cotas aumentam o preconceito contra os grupos étnicos favorecidos, podendo até trazer-lhes prejuízo.

É certo que se deve combater a discriminação por representar atentado à liberdade. Mas o sistema de cotas constitui um inaceitável avanço do Estado sobre a liberdade individual e, no plano das relações de trabalho, pode inibir e deprimir a geração de empregos.

Maior discriminação é a que nega ao ser humano o acesso ao trabalho. A falta de trabalho gera exclusão absoluta, irremissível, irremediável.

São suficientes as ações afirmativas moderadas, sem quaisquer cotas baseadas em critérios como raça, cor etc.

No entanto, no que tange aos deficientes físicos, a política de cotas é indispensável, eis que seus pressupostos éticos e jurídicos são absolutamente distintos.

S. Paulo, inverno de 2010.

BIBLIOGRAFIA

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: RT, nº 124: 166-182, 2006.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

GIMÉNEZ GLUCK, David. **Una manifestación polémica del principio de igualdad: Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa.** Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** Rio: Renovar, 2001.

LEITE, Dante Moreira. **O caráter nacional brasileiro**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1976.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LOCHAK, Danièle. **Les droits de l´homme**. Paris: Éditions La Découverte, 2005.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras.** São Paulo: LTr, 2005.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2004.

MORO, Luís Carlos. O Direito do Trabalho e Portadores de Deficiência Física. Regime de cotas e sua aplicação prática. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: IOB, nº225: 07-33, 2008.

NERI, Marcelo; CARVALHO, Alexandre; COSTILLA, Hessia. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://federativo.bndes.gov.br/bf_bancos/estudos/e0002351.pdf>.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Desigualdades e Discriminação no Mercado de Trabalho Brasileiro. Work in Freedom**. Brasília: OIT, 2003.

PASTORE, José. Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 3º, 2001, Campinas. Anais...Campinas: TRT 15ª Região, p. 69-94, 2001.

PEDREIRA, Pinho. A discriminação indireta. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 65, nº 4: 402-406, 2001.

PIOVESAN, Flávia. Direito internacional dos direitos humanos e igualdade étnico-racial. In: PIOVESAN, Flávia; SOUZA, Douglas Martins de. (coord.). **Ordem jurídica e igualdade étnico-racial.** Brasília: SEPPIR, p. 19-58, 2006.

_____. Direitos humanos e o trabalho. In: FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH Editora, p. 287-317, 2006.

SKIDMORE, Thomas E. **Preto e Branco**. Rio: Paz e Terra, 1976.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Deficientes físicos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Pareceres: direito do trabalho e previdência social.** São Paulo: LTr, v. X, p. 328-331, 2002.

AS VÁRIAS FACES DA TERCEIRIZAÇÃO*

*Márcio Túlio Viana***

RESUMO: Ainda que, eventualmente, possa ser de alguma utilidade para a grande empresa, a terceirização é também uma das peças do desemprego estrutural. O empregado se transforma em alguém menor, em *menos empregado*, não só porque já não trabalha para quem o contratou, como também porque se torna mais dócil, flexível e precário, tal como vai acontecendo com o Direito do Trabalho - do qual ele próprio é um dos elementos. Daí a necessidade de se inibir essa prática, através da interpretação.

PALAVRAS-CHAVE: terceirização - flexibilização - Direito do Trabalho - responsabilidade - desemprego.

ABSTRACT: Even though outsourcing may eventually be useful to large companies, it is also one of the pieces of structural unemployment. The employee becomes someone smaller - *less employee* - not only because he no longer works for whom hired him, but also because he becomes more docile, flexible and precarious, just like it happens with Labor Law itself - of which he is one of the elements. Therefore, it is necessary to inhibit that practice, through interpretation of the law.

KEYWORDS: outsourcing - flexibilization - Labor Law - responsibility – unemployment.

Introdução

Do legislador ao fiscal do trabalho, do líder sindical ao freguês de um restaurante, são vários os *terceiros* que podem influir na relação de emprego. Mas a palavra "terceirização", como sabemos, tem sido usada para descrever um fenômeno específico, em que uma empresa se serve de trabalhadores alheios - como se inserisse uma outra dentro de si.

Na verdade, esse fenômeno é ambivalente. A empresa também pratica o movimento inverso, descartando etapas de seu ciclo produtivo e os respectivos trabalhadores - como se se lançasse dentro de outra. No limite, pode até se transformar numa fábrica vazia[1], mera gerenciadora de rede,

---

* Texto ampliado de exposição oral no III Simpósio Nacional de Direito do Trabalho, realizado em março de 2010, em Angra dos Reis.

** Professor na UFMG e na PUC-Minas. Juiz do Trabalho aposentado.

[1] A expressão tem sido utilizada por alguns autores italianos.

hipótese em que a terceirização, como certa vez notamos, desliza para a terciarização.

A primeira forma de terceirizar pode ser chamada de “interna”; a segunda, de “externa”. No entanto, mesmo a primeira, tal como a segunda, tenta especializar funções e sobretudo externalizar custos. Sob esse aspecto, são ambas o retrato em miniatura de um movimento mais complessivo do sistema, no sentido de *excluir* muito mais do que *incluir*.[2]

A terceirização *interna* inspirou a Súmula 331 do TST. A *externa* liga-se mais de perto à questão do grupo empresarial. Esse breve texto começa tratando de ambas, para depois se deter na primeira.

2. De volta ao passado

Na fase pré-industrial[3], alguns capitalistas - que já não queriam ser apenas comerciantes, e não sabiam ou não podiam ser ainda industriais - distribuíam matéria-prima entre as famílias camponesas, para mais tarde vender o produto acabado[4].

Embora, num primeiro momento, todas as relações fossem provavelmente de emprego, passaram a envolver também oficinas independentes, já agora nas cidades. A grosso modo, era a mesma *terceirização externa* que hoje vemos.

O problema era como gerir esse trabalho disseminado, sem método, oculto no interior dos lares e resistente a mudanças, numa época em que o mercado em expansão exigia racionalidade crescente.

A solução foi reunir os trabalhadores num mesmo espaço físico - a fábrica - a fim de controlar pelo menos os seus horários e a sua produção. A fábrica era também o lugar adequado para abrigar as máquinas que surgiam.

No início, para recrutar mão de obra, o industrial recorria com freqüência aos *gatos* - que lhe ofereciam bandos de mendigos, mães solteiras ou crianças, dentre as quais podiam estar os seus próprios filhos. Em geral, o *gato* também trabalhava, chefiando a turma; com o tempo foi criando um embrião de empresa[5], que antecipava as formas refinadas de hoje.[6]

---

[2] Esse movimento nega o Estado do Bem Estar Social e a necessidade de proteção ao trabalhador, ao mesmo tempo em que produz desemprego, subemprego e até escravidão; um dos sinais mais evidentes e curiosos de sua lógica está no fato de que os índices da Bolsa de Nova Iorque costumam aumentar sempre que as empresas se enxugam, praticando o chamado *down-sizing.*

[3] Na verdade, o fenômeno já existia desde épocas mais remotas, mas foi às vésperas da I Revolução Industrial que se tornou comum e abrangente.

[4] Eram especialmente tecidos, que depois de confeccionados por aquelas famílias passavam por outras mãos, para serem tingidos.

[5] Até conventos cediam órfãos ou mães solteiras às fábricas.

[6] Na Grécia Antiga - só para citar um exemplo - havia empresas que alugavam escravos, especialmente no setor de mineração.

Mas também esse modelo foi superado: pouco a pouco, o capitalista passou a escolher ele mesmo a sua gente. Desse modo podia controlar melhor os riscos, sem depender de terceiros - e ao mesmo tempo tornar os trabalhadores ainda mais homogêneos e disciplinados.

Assim constituído, o modelo de produção trazia embutido um paradoxo que parecia invencível: de um lado, via-se obrigado a reunir e uniformizar os trabalhadores, para que eles produzissem de forma vigiada, metódica e previsível; de outro, não tinha como evitar a *união* que a *reunião* provocava.

Sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho. E assim, pouco a pouco, os indivíduos antes atomizados criaram coalizões, e destas nasceram os sindicatos. Como notou Tocqueville, os laços profissionais se revelariam ainda mais fortes que os da família.

A par de outros fatores, foi sobretudo essa contradição que tornou possível a emersão de um Direito *do Trabalho*, primeiro e único construído basicamente pelos oprimidos. Mais do que um subproduto do sistema, ele nasceu e cresceu, em grande medida, como a resultante de um seu *modo de ser,* representado pela fábrica - uma fábrica cada vez mais concentrada e concentradora.

Mesmo no Brasil, onde a união operária era ainda frágil, Vargas agiu *em função dela*, projetando e limitando suas ações no futuro.[7] De resto, as normas da CLT - inspiradas em outros povos - já escondiam traços de sangue; em última análise, eram produto de lutas, travadas não importa aonde.

A mesma contradição podia ser vista até num dos nomes propostos para aquele novo Direito: seria ele um *Direito Operário*, não só por se aplicar quase apenas aos operários, mas por se mostrar como um deles - simples, de pés no chão, rente à vida, tão rebelde aos ritos e formas e por isso tão diferente do Direito Comum.

O mesmo paradoxo serviu para mostrar, ao longo do tempo, como as fontes daquele *Direito Operário* tanto ajudavam a criá-lo, no plano das formas, como a lhe dar existência real; pois o grupo não só construía, direta ou indiretamente, as normas de proteção, como também as fortalecia, sancionando-as[8].

É que, como sabemos, o Direito do Trabalho não se realiza tão facilmente como o Direito Civil. Enquanto o passageiro de um táxi nem sequer cogita em não pagar a corrida, o empresário tende a aplicar a lei *como*, *quando*, *onde* e *quanto* quer, e assim mesmo *se quiser* - governando-a tal como governa a própria força-trabalho[9].

Por isso, além de todo um aparato de repressão - fiscais, juízes, procuradores - a norma exige que as mesmas forças que a fizeram brotar

---

[7] No projeto de industrialização do país, o sindicato era visto (ou intuído) como um ator importante, não só para servir de interlocutor em caso de conflito, mas também para (em novo paradoxo) ajudar a disciplinar a mão de obra.

[8] É claro que isso aconteceu sobretudo nos países de sindicalismo também forte.

[9] O *uso seletivo da lei* foi originalmente abordado por José Eduardo Faria.

continuem a existir. É preciso que o ambiente de pressão, representado pela greve[10], transforme-se numa sanção paralela, de reforço.

Por fim, aquela contradição se refletiu - também como um espelho - no próprio Direito do Trabalho, que serve à classe dominada sem deixar de ser útil à dominante; e que, numa espécie de síntese, tornou-se o mais importante veículo de redistribuição de riquezas, como observa Maurício Godinho Delgado.

Hoje, no entanto, a mesma contradição que fez nascer o sindicato, e que por suas mãos deu vida e efetividade ao Direito, começa a ser superada. E uma das razões - provavelmente a maior - é a terceirização. Ela viaja alguns séculos no tempo, para voltar - revigorada - em suas duas versões.

Quando *externa,* a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas *parceiras*[11], espalhando também os trabalhadores - mas dessa vez sem os problemas de antes, pois as novas tecnologias viabilizam o controle à distância. Em outras palavras, já é possível *produzir sem reunir.*

Quando *interna,* a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo - não sem alguma razão - inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar. Desse modo, já é possível até *reunir sem unir.*

Em conseqüência, a terceirização afeta duramente - e de três modos - as fontes do Direito do Trabalho. *Primeiro*, dificultando a criação de normas protetivas. *Segundo*, facilitando a edição de normas precarizantes. *Terceiro*, enfraquecendo aquela sanção paralela, e desse modo debilitando cada artigo da CLT.

Não custa notar, a propósito, que as fontes materiais têm esse nome porque são elas que nos dão a *matéria,* o *conteúdo*, do Direito. Desse modo, quando as fontes se transformam, o Direito também se altera, quando nada em termos de efetividade e de intensidade normativa.

3. Argumentos *pró* e *contra* a terceirização

A terceirização é apenas uma das práticas que tentam otimizar o processo produtivo, acelerando a produção, eliminando estoques e reduzindo custos. Os resultados dessa tendência já são visíveis a olho nu; podemos sentilos, por exemplo, quando saímos para comprar um livro e o vendedor nos pede para voltar outro dia. No limite, como disse alguém, o trabalhador irá fabricar o produto *que ele mesmo comprou...*

Não que essas práticas, em si mesmas, sejam perversas. Trata-se de uma evolução no modo de produzir, que se nem sempre nos permite encontrar todos os produtos que desejamos, pelo menos os barateia e facilita a sua diversificação.

---

[10] Aqui, damos à palavra o significado largo que parte da doutrina e (até certo ponto) a própria OIT lhe conferem - para alcançar formas atípicas de resistência coletiva.

[11] Note-se que em alguns setores - como na indústria automobilística - esse processo começou a renascer várias décadas atrás; mas só recentemente pôde se disseminar por todo o mercado, graças à informática e à microeletrônica.

O problema é que o *just in time,* quando aplicado à força de trabalho, conserva a mesma lógica de eliminar estoques, valendo-se - a cada instante - da quantidade exata de mercadoria de que precisa. Como essa mercadoria, no caso, é o próprio trabalhador, as consequências são dramáticas.

Inserida nessa mesma lógica, a terceirização serviria - na ótica de seus defensores - não só para agilizar a produção, mas para fomentar novas empresas e abrir postos de trabalho. Mas a afirmação é discutível: em última análise, os terceirizados de hoje são os efetivos de ontem, apenas vestidos de outro modo. Como nota Gabriela Neves Delgado, a terceirização aumenta a rotatividade de mão de obra e os níveis de desemprego.[12]

No saldo final, os efeitos da terceirização tendem a ser bem mais negativos do que positivos. Para esclarecer melhor esse aspecto, deixemos de lado a forma externa de terceirizar[13], para nos concentrarmos na interna. É a que mais agride a estrutura do contrato de trabalho. Na lição de Maurício Godinho Delgado,

> *"dissocia-se a relação econômica de trabalho da relação juslaboralista que lhe seria correspondente"*[14]

---

[12] Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo, LTr, S Paulo, 2003, p. 170-172. Citando Souto Maior, a autora lembra que a terceirização também dificulta a integração do empregado na empresa (op. cit., p. 173).

[13] No caso específico da terceirização externa, os argumentos favoráveis se multiplicam - pelo menos na área empresarial. Segundo os teóricos do ramo, a organização em rede permitiria à grande empresa concentrar-se no *foco* de suas atividades, enquanto as suas *parceiras* se especializam. Ora, quanto menores as empresas, mais ágeis e criativas tendem a ser, com reflexos positivos na qualidade dos produtos. Além disso, a externalização propagaria aperfeiçoamentos técnicos por toda a rede - gerando uma *modernização em cadeia* do setor produtivo. E como tudo isso faz reduzir os custos, os preços do produto final também cairiam. Por fim, a rede é retrátil e reversível. Pode se desfazer e se refazer a qualquer momento. Isso lhe permitiria atender melhor às variações do mercado, com ganhos para todos. O que esses teóricos não dizem, porém, é quem paga a conta. Uma parte recai sobre o pequeno empresário. É comum, por exemplo, a grande empresa descartar para a pequena as máquinas que se tornaram obsoletas, através de contratos de *leasing.* Com isso, prolonga a sua vida útil e ganha lucros adicionais. Mas a pior parte recai sobre os trabalhadores. Estudos do DIEESE, em 1999, envolvendo 40 empresas terceirizadas do ABC, apontavam: em 72,5% dos casos, benefícios sociais inferiores; e em 67, 5%, níveis salariais menores. As jornadas eram mais extensas e as condições de saúde e segurança mais precárias. Note-se que as empresas menores, por serem menos visíveis, fazem o *serviço sujo* para as grandes, sonegando direitos e propondo contratos mais baratos (e por isso mais atraentes). Essa realidade é ainda mais visível quando a grande empresa expulsa trabalhadores e os reaproveita através das pequenas, em condições mais precárias (Viana, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. In: . Revista da Faculdade de Direito da UFMG, v. 7, n. 13 e 14, Belo Horizonte, 2004 p. 50-82).

[14] "Curso de Direito do Trabalho", LTr, S. Paulo, 2002, pág. 417.

Nessa relação triangular, o que o intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Como certa vez notamos[15], ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas de troca. Não a consome: subloca-a. O que ele consome, de certo modo, é *o próprio trabalhador*, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na transação. Em outras palavras, o mercador de homens os emprega tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro.

Em termos objetivos, a terceirização afeta *os terceirizados*, que em geral trabalham em condições mais precárias[16]; *os permanentes,* cujos salários, por isso mesmo, tendem a se aviltar; e às vezes *a própria empresa tomadora*, que além de lidar com o embate histórico entre capital e trabalho, passa a ter de gerir um conflito inédito entre trabalho e trabalho.

Já em termos subjetivos, a terceirização atravessa as paredes do Parlamento para invadir corações e mentes, dificultando não só a luta para se pôr o direito, mas a luta pelo direito posto. E isso vale tanto para o terceirizado como para o efetivo, pois o que o primeiro transmite ao segundo não é apenas a degradação do salário ou do trabalho, mas o individualismo, a concorrência, a *corrosão do caráter*[17].

Por isso, mais do que uma técnica de gerência, a terceirização se revela uma estratégia de poder[18]. Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador - mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente, tal como as músicas, as modas e tudo o mais que nos cerca. Também aqui, como diria Beck, a incerteza aparece não como problema, mas como solução[19].

Assim, enquanto nos preocupamos apenas com a norma, é o próprio sujeito que se flexibiliza. Mas ele também contribui - por isso mesmo - para flexibilizá-la, toda vez que sofre calado uma violação em seus direitos.

Na verdade, em certo sentido, Direito e sujeito se integram ou se confundem. Um aponta para o outro, um expressa e revela o outro. Era assim que, num passado ainda recente, as regras de proteção - rígidas, homogêneas e fortes - pareciam réplicas dos operários, brasileiros ou não, que as tinham feito nascer. Operários firmes, decididos, uniformes, marchando firme nas

---

[15] Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. In: . Revista da Faculdade de Direito da UFMG, v. 7, n. 13 e 14, Belo Horizonte, 2004 p. 50-82)

[16] Inclusive, como sabemos, em termos de saúde e segurança no trabalho. Assim, por exemplo, há dados que apontam para uma subnotificação de acidentes muito mais freqüente que entre os trabalhadores efetivos.

[17] Para usar a frase-título do livro de Sennet.

[18] Tal como já acontecera com o taylorismo - que extraiu o que restava do saber (e, por isso, de poder) dos trabalhadores qualificados, herdeiros dos antigos artesãos, e que formavam a linha de frente do sindicalismo da época.

[19] O autor se utiliza da frase em sentido mais genérico, ao descrever a nova lógica da produção.

greves. Hoje, ao contrário, o que temos são trabalhadores e normas cada vez mais frágeis, diferenciados, efêmeros, *moles.*

Nesse sentido, talvez se possa dizer que o Direito do Trabalho não é apenas um conjunto de normas e institutos - mas é *o próprio trabalhador.* E é por isso que as transformações de um provocam transformações no outro. Esse talvez seja o maior problema da terceirização. Embora não seja a única, ela é uma espécie de bomba que ajuda a implodir o Direito do Trabalho.

4. Limites jurídicos à terceirização

A Súmula n. 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização - o que a torna duplamente importante, seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque - em razão dos próprios limites - ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque - dentro dos mesmos limites - ela o legitima e reforça.

Se pensarmos só em termos de Direito do Trabalho, o ideal seria vincular sempre o empregado ao tomador, o que implicaria proibir qualquer forma de terceirização. Mas não nos parece que isso seja viável. Afinal, como dizíamos, ela serve às exigências do *just in time,* que viabiliza a produção de bens variados e efêmeros - os quais por sua vez têm muito a ver com o nosso tempo, na medida em que nos permitem, a cada ato de escolha e compra, suprir as nossas carências e afirmar as nossas individualidades[20].

Além do mais, de contrapeso, talvez haja até um componente de outra ordem. A decisão de terceirizar liga-se de perto à liberdade de empresa, e o discurso da liberdade, em todos os níveis, tem-se fortalecido muito nas últimas décadas: do domínio das idéias passou aos planos da cultura, dos costumes e das emoções, ganhando uma dimensão e uma legitimidade que talvez nunca tenha tido.[21]

Mas a terceirização, como vimos, é também uma estratégia de poder. Viabilizada pela nova relação de forças entre capital e trabalho, ela aprofunda a desigualdade entre os atores sociais, minando a força do grupo e abalando os alicerces do próprio Direito.

Ora, se é assim, também o Direito deve construir a sua estratégia. Qual seria ela?

Se proibir é difícil, a solução pode ser onerar mais fortemente as práticas de terceirização. Talvez assim se possa reduzi-las em quantidade ou melhorá-las em qualidade, amenizando os seus efeitos perversos. E para isso, enquanto a lei não vem, seria preciso rever e/ou reinterpretar a Súmula.

---

[20] É mais ou menos o que se pode concluir a partir de autores como Cova, Torres i Prat e Lipovetsky.

[21] Basta notar, por exemplo, o que acontece nas relações entre pais e filhos, alunos e mestres; ou com as possibilidades, hoje virtualmente ilimitadas, de se fazer música, pintura ou qualquer tipo de arte; ou ainda com o enfraquecimento geral das regras jurídicas, em termos de efetividade.

No caso da terceirização lícita, parece interessante tornar solidária a responsabilidade.

É verdade que, pela lei civil, a solidariedade não se presume; vem da lei ou do contrato. Mas se esse argumento bastasse, não valeria também para a subsidiariedade? Em ambos os casos, quem paga a conta é um terceiro - e essa é a razão daquela regra[22]. Na verdade, porém, a palavra "lei" deve ser entendida em sentido amplo, de "direito".

Ora, o Direito Comparado é uma das fontes do nosso (art. 8º da CLT). E vários países, como França e Portugal, prevêem a solidariedade. Alias, a lei francesa de trabalho temporário - que nos serviu de modelo - a estende para todos os casos de inadimplemento (*défaillance*). Mas o legislador brasileiro, como nota Catharino, parece ter-se enganado, traduzindo aquela palavra como falência (*faillite*). [23] Veio a Súmula n. 331e optou por uma solução de meio termo, compondo o fato do *inadimplemento* com o efeito da *subsidiariedade* para as terceirizações em geral.

A nosso ver, a opção por uma responsabilidade solidária, e não apenas subsidiária, teria dois aspectos positivos. De um lado, inibiria a terceirização, ou pelo menos levaria a empresa-cliente a escolher com mais cuidado o fornecedor. De outro, como pondera Souto Maior, poderia simplificar e agilizar as execuções.

Na hipótese de terceirização ilícita, seria interessante revisar as Súmulas n. 331 e 363, no sentido de aumentar a proteção. Em outras palavras, garantir ao servidor - seja ou não terceirizado - todos os créditos que teria se a relação fosse regular[24]. É que do contrário continuará havendo não apenas um incentivo à violação da lei, como a prática de enriquecimento sem causa, ainda que em parte.

Alguns autores criticam a divisão entre atividades "meio" e "fim". Bruno Alves Rodrigues, jovem magistrado mineiro, observa com inteligência que a própria CLT trata como bancário tanto o "caixa" como "o pessoal de portaria e limpeza" (art. 226). De resto, os que exercem atividade-meio - e por isso se tornam vítimas da terceirização - são exatamente os mais frágeis[25].

---

[22] A propósito, observa Jorge Luiz Souto Maior, valendo-se de Caio Mário, que "tem ganhado força entre os doutrinadores a noção que admite a presunção da solidariedade, para satisfação mais eficiente da obrigação, como se dá em outros países"; na Bélgica e na França,, fala-se em "solidariedade jurisprudencial ou costumeira" ("A terceirização sob uma perspectiva humanista". In: Henrique, Carlos Henrique Junqueira; Delgado, Gabriela Neves. Op.cit., p. 63)

[23] Catharino, J. Martins. Trabalho Temporário, Edições Trabalhistas S/A, Rio de Janeiro, 1984, p. 142.

[24] Só não haveria assinatura na CTPS. Caso o vínculo de emprego não tivesse sido rompido, a Justiça o romperia, em razão da nulidade, e então não caberia a indenização representada pelos 40% do FGTS. Caso o servidor tivesse sido despedido pela Administração, entendemos que teria direito às verbas rescisórias.

[25] Rodrigues, Bruno Alves. Princípio da igualdade e sua efetiva verificação diante do processo de terceirização. In: Henrique, Carlos Augusto Junqueira; Delgado, Gabriela Neves (org.). Op. cit., p. 75.

A distinção se inspira no mesmo critério da Lei n. 5645/70, que arrola as atividades que podem ser terceirizadas no serviço público. Além disso, parece partir da idéia de que nas atividades-meio seria mais fácil deixar de haver "pessoalidade e subordinação direta".

Ora, a pessoalidade é um dado muito relativo, quando se trata de grande empresa e trabalho desqualificado. A não ser em termos formais, muitas vezes será tão tênue no trabalho comum quanto naquelas formas de terceirização. Quanto à subordinação, se a entendermos de forma objetiva, como sugere a melhor doutrina, em poucos casos estará ausente, mesmo nas atividades-meio.

Assim, a nosso ver, o critério da Súmula poderia até permanecer - pois, seja como for, é sempre um limite - mas desde que não implique uma leitura formalista do pressuposto da pessoalidade ou uma redução artificial no conceito de subordinação.[26]

Por outro lado, é hora de se garantir expressamente a *todos* os terceirizados os mesmos salários (em sentido amplo) dos empregados comuns. Trata-se de simples questão de isonomia. Afinal, o que importa ao Direito do Trabalho é a realidade, e eles trabalham, efetivamente, *na mesma empresa*.

Aliás, se trocarmos a forma pelo fundo, notaremos que - em última análise - quem desembolsa o valor que vai custear os salários é o tomador, embora quem os pague seja o fornecedor, depois de descontada a sua parte. De resto, como indaga José Roberto Freire Pimenta, se até os temporários têm essa garantia, como negá-la aos permanentes? [27]

É verdade que, com freqüência, será difícil encontrar identidade funcional, salvo no caso do temporário. Quando a empresa terceiriza uma atividade como a limpeza, por exemplo, quase sempre o faz por completo. Mas mesmo aqui é possível estender a regra de equiparação. Basta notar, de um lado, que a Lei no. 6019 - aplicável analogicamente - refere-se a salário igual para os "da mesma categoria", fórmula bem mais ampla; e, de outro lado, que a própria OIT, ao interpretar sua Convenção no. 100, permite equiparar mesmo sem aquela identidade, desde que o trabalho tenha igual valor[28].

---

[26] É o que acontece com a parassubordinação, como já observávamos há dez anos (cf. "A proteção social do trabalhador num mundo globalizado". In: Revista Anamatra, São Paulo, n. 37, p. 31-50, ago. 1999.) Ainda a propósito da subordinação, é interessante notar - no caso do trabalho temporário - que o empregado se subordina bem mais ao cliente que ao seu contratante. Ora, se a subordinação, como se costuma dizer, é a "pedra de toque" da relação de emprego, poderíamos talvez concluir que esse trabalhador é *mais empregado* do tomador que do fornecedor. Mas acontece que, nesse contrato, aquela "pedra de toque" que define o empregador é antes o salário que o comando - o que acentua a coisificação do trabalho, aproximando-o ainda mais de uma mercadoria.

[27] Ac. TRT 3ª Reg., 3ª T., RO n. 08157/94.

[28] Segundo a própria OIT, "(...) se exige que a mão de obra dos trabalhadores e trabalhadoras obtenha igual remuneração por "trabalhos de igual valor" e não simplesmente pelo "mesmo" trabalho ou um trabalho "similar". A aplicação desse

A propósito da isonomia na atividade pública terceirizada, o TST editou há pouco a OJ n. 383, da SDI-1, *verbis*:

> *TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.*

A questão do salário nos leva à negociação coletiva. Para que a regra do salário igual se realize plenamente, é preciso que um mesmo sindicato possa abranger trabalhadores comuns e terceirizados[29], o que, hoje em dia - a julgar pelo que vem acontecendo em outros setores[30] - demandaria mais a boa vontade dos tribunais do que mudanças na lei ou na Constituição.[31]

Todas essas questões paralelas, aparentemente secundárias, acabam interferindo nos limites impostos à terceirização. Como dizíamos, quanto mais gravosa ela for para as empresas, menor será, na prática, a sua incidência - e menos vulneráveis estarão os trabalhadores, assim como o próprio Direito do Trabalho.

---

princípio supõe comparar os trabalhos entre si para determinar seu valor relativo. ("La hora de la igualdad en el trabajo": informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Genebra, 2003, pag. 133). No mesmo sentido, acórdão recente do TRT da 3ª Região, de lavra do magistrado e professor Luiz Otávio Linhares Renault, segundo o qual "(...) a isonomia salarial não se acomoda mais nas barreiras clássicas do art. 461 - equiparação e enquadramento - havendo situações em que se tem de adotar como fonte de direito o art. 460, da CLT, que preconiza o salário eqüitativo, isto é, o salário eqüânime e justo; o salário na sua verdadeira dimensão social é que deve ir ao encontro da valorização do trabalho humano, importante valor para a incorporação do empregado no estado democrático de direito"."(...) (ROs nos. 162, 391 e 993/2006, TRT da 3ª. Região, 4ª Turma)

[29] Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado (*Terceirização*: paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo. 2 ed., São Paulo, Ltr, 2003, *passim*).

[30] Já vivemos, em boa parte, o pluralismo sindical, como mostram as sucessivas fragmentações de categorias e a própria regulação das centrais.

[31] No caso de terceirizados que *saltam* de uma tomadora a outra, talvez fosse interessante deixar também aberta a possibilidade de um sindicato próprio.

EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Renato Rua de Almeida[*]

INTRODUÇÃO. I - CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. II - EFICÁCIA VERTICAL E HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. III - EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. CONCLUSÃO

INTRODUÇÃO

O estudo da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho exige, primeiramente, a sua contextualização histórica e conceitual.

Para tanto, é preciso distinguir o fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais -interpretado como princípio do positivismo jurídico -, do fenômeno da constitucionalização dos direitos humanos como direitos fundamentais, cuja eficácia é assegurada, já no contexto do pós-positivismo jurídico, pela força normativa das constituições e pelos princípios normativos, com aplicação direta e vinculante às entidades públicas e privadas.

Essa aplicação direta e vinculante dos direitos fundamentais às entidades públicas e privadas, remete-nos à reflexão da eficácia vertical e horizontal, quando, numa segunda parte, será examinada a dimensão objetiva dos direitos fundamentais e as teorias sobre a eficácia horizontal, isto é, as teorias sobre a Drittwirkung der Grundrechte - expressão utilizada pela doutrina em homenagem ao direito alemão que primeiramente a consagrou -, o que significa a vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais.

Na terceira parte, será então examinada a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, se direta ou indireta, em razão sobretudo do poder de direção do empregador, ou se indireta ou mediata, quando então o fenômeno da constitucionalização do direito privado, as cláusulas gerais e os conceitos legais indeterminados, e, ainda, a teoria da empresa do direito civil serão sobretudo utilizadas na efetividade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Mas, como os direitos fundamentais, compreendendo não apenas os direitos trabalhistas específicos, mas também os direitos dos trabalhadores

---

* Advogado trabalhista, professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP, doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne) e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior.

inespecíficos, relacionados à sua cidadania, como os direitos de personalidade, de informação, de participação na vida da empresa, expressados constitucionalmente como princípios normativos, vivenciados no contexto da empresa, colidem muitas vezes, na sua aplicação, com o chamado "interesse da empresa", representado pelo "jus variandi" do empregador, conforme denominação utilizada, dentre outros autores portugueses e europeus, por Maria do Rosário Palma Ramalho, em sua obra Direito do Trabalho Parte I-Dogmática Geral, editada pela Edições Almedina, expressando também os valores constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, embora os direitos fundamentais dos trabalhadores tenham uma prevalência "prima facie", será o método da ponderação que resolverá o conflito dos princípios normativos em cada caso concreto, quando então valer-se-á do princípio da proporcionalidade e de seus subprincípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade em sentido estrito, também conhecido como princípio da razoabilidade.

Pode-se aferir do acima exposto o protagonismo do poder judiciário como um todo na consecução da eficácia dos direitos fundamentais, e, em especial do poder judiciário trabalhista na consecução dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sobretudo em razão da inércia crônica e estrutural do poder legislativo na regulamentação infraconstitucional dos direitos fundamentais, em especial no que concerne à busca de sua eficácia horizontal.

É a configuração do que se convencionou chamar de "ativismo judicial" ou "judicialização da política".

I - CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

É Miguel Reale quem, em sua obra "Nova Fase do Direito Moderno", editada Editora Saraiva, ao examinar as três fases do direito moderno, e, depois de tratar da primeira fase do direito moderno, a fase do liberalismo jurídico e do Estado Liberal, descreve a segunda fase representada pelo direito social e o Estado do Bem Estar Social, que nos interessa nesse momento.

Foi nessa segunda fase do direito moderno que surge, portanto, o direito social, a partir da segunda metade do século XIX, e com ele o fenômeno do constitucionalismo social, em que as constituições contemplaram capítulo específico sobre os direitos trabalhistas.

De fato, a partir da Constituição francesa de 1848 surge o fenômeno do constitucionalismo social, seguida, por exemplo, pela Constituição mexicana de 1917, pela Constituição de Weimar de 1919, e, mais tarde, pela Constituição brasileira de 1934, consagrando os direitos trabalhistas como princípios programáticos, isto é, sem eficácia imediata e vinculante às entidades públicas e privadas.

No contexto do positivismo jurídico, esses princípios programáticos são idéias fundantes na hermenêutica do sistema jurídico, conforme entendimento, por exemplo, de José Afonso da Silva (cf. Curso de Direito Constitucional

Anotado, Malheiros Editores), e de Celso Antonio Bandeira de Melo (cf. Curso de Direito Administrativo, Malheiros Editores), sem a força normativa constitucional da fase pós-positivista.

Com o advento do fenômeno da universalização dos direitos humanos em tratados internacionais, tendo como ápice a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, ocorre a seguir outro fenômeno jurídico conhecido como o da internalização desses direitos humanos nos textos constitucionais como direitos fundamentais.

As Constituições alemã de 1949, a portuguesa de 1976, a espanhola de 1978 e a brasileira de 1988, são exemplos de consagração dos direitos humanos como direitos fundamentais.

Esses direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão (direitos da cidadania), de segunda geração (direitos econômicos, sociais, trabalhistas), de terceira geração (direitos da solidariedade e da fraternidade) são formulados constitucionalmente como princípios normativos, na visão pós-positivista de Alexy (cf. Robert Alexy, Teoria dos direitos fundamentais, Malheiros Editores) e Dworkin (cf. Ronald Dworkin, Levando o direito a sério, Martins Fontes), com força normativa, segundo lição de Konrad Hesse (cf. Konrad Hesse, A força normativa da constituição, Sergio Antonio Fabris Editor), a serem aplicados diretamente vinculando as entidades públicas e privadas, conforme previsto pelos artigos 18, I da Constituição da República Portuguesa e 5º, parágrafo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil.

A seguir, serão examinadas a eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais.

II - EFICÁCIA VERTICAL E HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Primeiramente, temos a chamada eficácia vertical dos direitos fundamentais, isto é, em relação às entidades públicas, isto é, o Estado, compreendendo os órgãos do executivo, legislativo e judiciário.

A princípio, tínhamos apenas a dimensão subjetiva dos direitos fundamentais, em relação às entidades públicas, isto é, uma vinculação negativa dos poderes públicos, vale dizer, as entidades públicas deveriam respeitar os direitos da cidadania.

Posteriormente, passou-se ao entendimento de que as atividades públicas deveriam assumir uma vinculação positiva em relação aos direitos fundamentais dos cidadãos, isto é, a defesa e promoção dos direitos fundamentais, como, por exemplo, em relação aos direitos sociais na cobertura de prestações sociais na área da saúde, da habitação, da segurança pública, etc.

A seguir, em 1954, no caso da igualdade salarial entre mulheres e homens que exercessem a mesma função, o Tribunal Federal do Trabalho alemão, tendo como relator o jus-laboralista Hans Carl Nipperdey, adotou a Drittwirkung, isto é, a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais.

Em 1958, outro julgamento antológico agora do Tribunal Constitucional alemão, no famoso caso Lüth, sobre liberdade de expressão, foi consagrada a

dimensão objetiva dos direitos fundamentais, isto é, eles constituem valores a serem garantidos em todas as dimensões da vida social, irradiando-se por todo o ordenamento jurídico.

A grande questão surgida em relação à eficácia horizontal dos direitos fundamentais é saber se ela dá-se de forma imediata e direta ou mediata e indireta.

Os que defendem a eficácia imediata e direta ressaltam a necessidade da proteção do princípio da dignidade da pessoa humana na base dos direitos fundamentais consagrado no texto constitucional brasileiro no artigo 1º, inciso III, como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, mas, reconhecendo, ao mesmo tempo, que não constituem princípios de aplicação absoluta, mas que devem ser sopesados face à uma possível colisão com outros valores constitucionais pela aplicação do princípio da proporcionalidade e de seus sub-princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade propriamente dita, ou da razoabilidade, embora os direitos fundamentais tenham uma prevalência "prima facie".

Os que defendem a eficácia mediata e indireta dos direitos fundamentais entendem que deve ser preservada a liberdade nas relações privadas, além de ressaltarem a importação da intermediação do poder legislativo na regulamentação dos direitos constitucionais, evitando-se o risco de uma exacerbação de poderes do judiciário.

No entanto, admitem que, com a constitucionalização do direito privado, devem ser utilizadas as cláusulas gerais da boa-fé objetiva e seus direitos anexos, da função social do contrato, e, mesmo da teoria da empresa, para a interpretação e aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas.

A seguir, será examinada a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

III - EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

José João Abrantes, autor português, em sua obra "Contrato de trabalho e direitos fundamentais", editada pela Coimbra Editora, ressalta a naturalidade da aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, em razão do poder de direção exercido pelo empregador que coloca em risco a eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, razão pela qual há uma dimensão negativa, isto é, limitadora do poder de direção do empregador para respeitar o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Não apenas dos direitos trabalhistas específicos, seja dos direitos individuais, seja dos direitos coletivos, mas também os direitos de cidadania dos trabalhadores, como os direitos de personalidade.

Os direitos de personalidade estão relacionados à inviolabilidade da vida privada dos trabalhadores, hoje traduzida pela liberdade de expressão e opinião, da integridade física e moral, reserva da intimidade da vida privada (a questão da revista), proteção de dados pessoais, controle do uso pelo

empregador dos meios de vigilância à distância, com finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, direito à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação, com a garantia da utilização do correio eletrônico (Internet), embora possa o empregado estabelecer regras de utilização desses meios.

Esses direitos de personalidade cuja regulação no Brasil vem sendo construída pela doutrina e pela jurisprudência, em Portugal está regulamentada pelo Código do Trabalho desde 2003, e, agora, pelo Código de 2009, de forma atual e democrática.

Quanto aos direitos trabalhistas específicos, consagrados constitucionalmente como direitos fundamentais, a sua eficácia deve ser assegurada pela aplicação imediata e direta ou pela aplicação indireta e mediata, numa análise tópico-sistemática, com soluções diferenciadas, conforme ensina Ingo Wolfgang Sarlet (cf. A eficácia dos direitos fundamentais, Livraria do Advogado Editora).

No que concerne à proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa, tanto na sua dimensão individual como coletiva, como poderia ser assegurada a eficácia desse direito fundamental?

Em relação à despedida individual, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, inciso I, da CF/88) não poderia ser assegurada pelo controle prévio da despedida sob alegação de justa causa, com sindicância interna na empresa, implicando a procedimentalização do poder disciplinar do empregador, em razão do princípio constitucional da presunção da inocência, previsto pelo artigo 5º, inciso LVII, da CF/88, extensivo ao trabalhador, com direito ao contraditório e ampla defesa, sob pena de a empresa ser condenada no pagamento de indenização a ser arbitrada por abuso de direito e por dano moral (cf. artigo publicado na Revista Ltr., de agosto de 2009, sob o título “Direitos fundamentais e poderes do empregador- O poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador”, da autoria de Cláudio Armando Couce de Meneses e outros)?

Na despedida em massa ou coletiva, assegurando-se o direito prévio à informação e à negociação coletiva, como princípios catalogados constitucionalmente, bem como por outros princípios não catalogados, mas assegurados pela ratificação pelo Brasil de convenções pertinentes da OIT, conforme prevê o artigo 5º, parágrafo 2º do texto constitucional, como pude examinar em artigo publicado pela Revista LTr., em abril de 2009, sob o título “Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa?”.

A despedida em massa sem a prévia informação e negociação implicaria ilicitude por abuso de direito e por violação da boa-fé objetiva e seus deveres anexos, previstos pelos artigos 187 e 422 do Código Civil, resultando a obrigação de pagar indenização complementar à indenização compensatória já prevista no ordenamento jurídico.

Assim decidiu o Tribunal da 15ª Região, em decisão paradigmática no caso Embraer (processo de dissídio coletivo jurídico nº 00309200900015004-

DC), o que levou o TST (processo de dissídio coletivo jurídico nº. TST-ES-207660/2009-000-00-7) a decidir que as despedidas coletivas doravante devem ser precedidas de negociação entre a empresa e os trabalhadores e seus representantes.

Outro direito fundamental, cuja eficácia é reclamada, é a participação dos trabalhadores na gestão da empresa, conforme previsão do artigo 7º, XI, da CF/88.

Em que medida a teoria da empresa, consagrada pelo artigo 966 do Código Civil poderia assegurar a participação dos trabalhadores na gestão da empresa, por meio da via judicial trabalhista, quando o exercício profissional da atividade econômica organizada implica a articulação dos fatores de produção, entre eles a mão-de-obra a exigir a participação dos trabalhadores na sua gestão, conforme pude desenvolver em artigo publicado em maio de 2005 na Revista LTr, sob o título "A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa"?

CONCLUSÃO

A eficácia dos direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores nas relações de trabalho é exigência de uma nova dogmática do Direito do Trabalho, justamente quando se vive uma certa relativização do princípio protetor ou do "favor laboratoris", num momento em que os pressupostos tradicionais do Direito do Trabalho modificaram-se com a mudança dos fatos sócio-econômicos, sobretudo a figura da hipossuficiência do trabalhador, hoje compreendendo tipos variados como o alto empregado e o diretor empregado, e também em razão do porte econômico das empresas, que no Brasil 99,3% é representado por micro e pequenas empresas, reclamando uma legislação trabalhista diferenciada.

Mais se justifica, portanto, assegurar a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, a ser efetivada no Brasil sobretudo pelo poder judiciário trabalhista da Justiça do Trabalho, a ser exercido, é verdade, dentro de uma ponderação em razão do valor constitucional da atividade empresarial, na medida em que representa a livre iniciativa, como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, como previsto pelo artigo 1º, IV, e da Ordem Econômica, como previsto pelo artigo 170 da CF/88.

Essa responsabilidade constitucional e política da Justiça do Trabalho na efetividade dos direitos fundamentais nas relações do trabalho a enobrece, dando-lhe novo protagonismo na sociedade brasileira, sobretudo em razão da inércia legislativa estruturalmente resultante de um sistema eleitoral proporcional das eleições legislativas superado no tempo.

O protagonismo do poder judiciário, como um todo, na busca da eficácia dos direitos fundamentais, constitui o que Boaventura de Souza Santos denomina de judicialização da política, em sua obra "Para uma revolução democrática da justiça", editada pela Cortez Editora, constituindo um dos sinais dos tempos modernos na construção democrática.


DOUTRINA
JURISPRUDÊNCIA
LEGISLAÇÃO
REVISTA
DO
TRIBUNAL
REGIONAL
DO TRABALHO
DA 8a. REGIÃO
ANO VI - N.° 10
JANEIRO - JUNHO - 1973

REGISTRO

DISCURSO DE SAUDAÇÃO AOS DESEMBARGADORES WALTER ROBERTO PARO E MARY ANNE ACATAUASSÚ MEDRADO*

*Luis José de Jesus Ribeiro***

Sinto-me honrado em ter que saudar estes dois novos brilhantes magistrados, porque, acima de tudo, são meus amigos e colegas de concurso.

Somos da turma empossada no primeiro grau como Juízes do Trabalho Substitutos no dia 18.05.1993. A nossa Turma ficou conhecida como a Turma dos Estrangeiros, pois, à exceção do Dr. Suenon, que é paraense, era formada por mim - um maranhense de São Luís; Dr. Lúcio, que é capixaba; Drª Mary, carioca, e Dr. Paro, paulista. Éramos cinco, hoje, somos apenas três em atividade, desfalcados do Dr. Suenon Ferreira de Souza Júnior e do Dr. Lúcio Vicente Castiglioni, ambos prematuramente aposentados.

Senhores, hoje eu não quero falar de crise do mundo do trabalho, de globalização e desemprego, de reforma da legislação processual, do esmagamento da carreira da magistratura, que padece à falta de uma política remuneratória mais condizente, da crise ética que assola a classe política e muito menos de copa do mundo. Não. Hoje, eu quero falar de vitórias e conquistas e dizer que nós estamos empossando solenemente, neste ato, dois jovens, inteligentes e cultos magistrados, que cultivam, mesmo com esse ar juvenil, maturidade suficiente para tranquilizar o público a quem irão servir nessa nova jornada.

Os desembargadores Walter Paro e Mary Anne assumem os cargos para os quais foram escolhidos, após uma longa e brilhante trajetória como magistrados, que começou com a difícil aprovação em concurso público, como já mencionei, no ano de 1993. São dois novos Desembargadores que possuem perfis diferentes, mas cuja história de vida se cruzam em vários pontos. O Dr. Paro e a Drª Mary Anne já tinham experiência com o mundo do trabalho antes de assumir a magistratura. Drª Mary como advogada no Escritório do Dr. Tadeu e Silva e Dr. Paro como estagiário do MPT, advogado, dirigente sindical, assessor de Juiz no TRT da 15ª Região e Juiz Classista naquele mesmo Tribunal. Porém, ambos pegaram mesmo o verniz da magistratura nas suas andanças pelo interior do Pará nas Juntas de Conciliação e Julgamento que atuaram, em uma caminhada longa e árdua, sendo coroados no primeiro grau quando assumiram as titularidades das então Juntas de Belém. O Dr. Walter Paro foi para a 9ª JCJ

---

* Saudação proferida na solenidade de recebimento dos Desembargadores Walter Roberto Paro e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, no dia 24 de junho de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-PA.

** Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

e a Drª Mary Anne para a temida 1ª JCJ, que assim era conhecida pelo volume de processos na fase de execução. Ambos deram um show de atuação.

Não poderia deixar de observar no perfil dos ora empossandos o cultivo por atitudes otimistas em relação à vida e ao trabalho. A vocação em servir não apenas empregando os bons ofícios como Juízes, mas como Administradores, o que não pode deixar de ser destacado, em razão da carência de Juízes Administradores, que alheiam parcela do seu tempo para se dedicar - sem qualquer retribuição pecuniária a mais - a Administrar um Fórum, ou uma Central de Mandados, ou integrar uma Comissão, dentre as várias existentes no Tribunal.

Outro dado que eu percebo nos empossandos é a facilidade que eles têm em cultivar amizades profundas e o trato respeitoso que dispensam a outros colegas - mesmo nos debates mais fervorosos - e aos servidores com quem trabalham. Ambos deixaram saudades nas Varas que atuaram. Ouvi depoimentos de que ficava na cabeça dos servidores aquele sentimento dúbio de querer o progresso dos magistrados com a ascensão a mais um degrau da carreira, mas, ao mesmo tempo, lamentando o afastamento, a falta de proximidade nas atividades diárias de pessoas tão queridas.

Mas o que eu gostaria de destacar mesmo e, acima de tudo, é o grande amor que os empossandos devotam às suas respectivas famílias. Esta posse solene só está sendo realizada nesta data em razão do desejo fervoroso de cada um que os familiares estivessem presentes. O Dr. Paro fazia questão que os seus pais, D. Ondina e o Seu Guilherme, viessem de São Paulo, para que aqui estivessem junto com seus filhos, Pricila e Ivan, e sua esposa Érika.

A Drª Mary, a seu turno, queria que os seus pais, Aline e Álvaro, viessem do Rio de Janeiro, para que aqui estivessem junto com seus filhos, André e Marcel, e seu marido Paulo.

Minhas Senhoras e meus Senhores, paira na sociedade o sentimento comum de que quanto mais difícil for o combate, mais deliciosa é a vitória. Hoje, estes dois novos Desembargadores estão degustando o sabor de terem sido promovidos em meio a um processo eletivo difícil, ocasionado por um erro de percepção do Tribunal no tocante aos critérios de apuração de merecimento. Esta situação foi corrigida em boa hora pelo CNJ, fazendo com que prevalecesse, ao final e ao cabo, o tempo de judicatura, privilegiando, assim, a história de vida e a folha de serviços prestados pelos empossandos. A posse de hoje representa vitória na carreira profissional e na vida destes dois magistrados, que passam a fazer parte da 2ª instância desta E. Corte, ocupando vagas nas 1ª e 2ª Turmas deste Regional. O momento deixa todos muito felizes.

Para finalizar, gostaria de externar que a Justiça do Trabalho do Brasil, e em especial o TRT da 8ª Região, só tem a ganhar com a chegada no segundo grau de jurisdição destes novos desembargadores, pois, acima de tudo, são JUÍZES DE BEM E JUÍZES DO BEM.

Uma palavra especial aos empossandos. Meu desejo é que, sob as bênçãos de São João, não esmoreçam na luta, seja na vida pessoal, seja por uma Justiça do Trabalho melhor. Relembro o poeta maranhense Gonçalves

Dias, na Canção do Tamoio:

> “Não chores, meu filho;
> Não chores, que a vida
> É luta renhida:
> Viver é lutar.
> A vida é combate,
> Que os fracos abate,
> Que os fortes, os bravos
> Só pode exaltar”.

Permaneçam em movimento que o mundo convergirá a favor de vocês e, no final das contas, quem sairá ganhando é a sociedade.

Muito obrigado!

SAUDAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO*

*Sandoval Alves da Silva***

Com muita honra e esperança em um Judiciário trabalhista mais atento aos direitos sociais do trabalhador, e em nome do Ministério Público do Trabalho congratulo os novos juízes (ou melhor: desembargadores) federais do Trabalho que integram o E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Dr. Walter Roberto Paro e Dr.ª Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, hoje formalmente empossados.

Nesse mister, que me foi hoje confiado, informo que minha saudação terá quatro partes: a primeira com breves notícias sobre os agraciados pela história da magistratura, a segunda sobre uma breve reflexão acerca dos sentimentos humanos que podem possivelmente influenciar o ofício de julgar, a terceira sobre os anseios do Ministério Público do Trabalho, como representante dos interesses da sociedade e a quarta acerca dos anseios do magistério jurídico sobre a utilização dos institutos processuais céleres e efetivos no aspecto jurisdicional, voltados à seara dos direitos fundamentais sociais, difusos, coletivos e individuais homogêneos que a ordem jurídica brasileira e o regime democrático afetaram à classe trabalhadora, em especial, na erradicação do trabalho infantil, escravo, das fraudes trabalhistas, das irregularidades no serviço público e na proteção das condições de trabalho, no que se refere ao meio ambiente, ao trabalho portuário, às discriminações e à representatividade de classes por meio dos sindicatos.

Orgulha-me e acomete-me de felicidade e brilho a breve história de Vossas Excelências, que revertem o processo migratório interno do Brasil, mais precisamente de carioca e paulistano. Histórias estas cheias de medos, desafios e, principalmente, sonhos. Sonhos de serem reconhecidos; sonhos de se firmarem na profissão que escolheram como meio de captar no mercado os meios necessários à dignidade como ser humano; sonhos de se firmarem em importância e relevo diante da comunidade jurídica e da sociedade; sonhos de serem firmados como terceiros que convidados a resolver problemas dos outros, substituem-se aos demandantes com justiça na entrega da tutela jurisdicional, obrigação principal e indissociável no ofício de julgar.

Sua Excelência Dr. Walter Paro tem um vasto e invejável currículo, que o evidencia não só como magistrado, mas como homem que conhece o meio que o circunda.

Engana-se quem pensa que o Dr. Walter Paro teve sua primeira experiência na justiça do Trabalho, como aprovado em 1º lugar no Concurso de

---

* Saudação proferida na solenidade de recebimento dos Desembargadores Walter Roberto Paro e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, no dia 24 de junho de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-PA.

** Procurador do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região.

Provas e Títulos no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá) em 1993, que por si só já é motivo de orgulho e divulgação.

Antes, de ser juiz togado, o Dr. Paro, foi advogado atuante nas áreas trabalhista e empresarial; administrador do Sindicato dos Empregados Desenhistas Técnicos, Artísticos e Industriais, Copistas, Projetistas Técnicos e Auxiliares do Estado de São Paulo; diretor de Sindicatos e Federação de Trabalhadores; estagiário no Ministério Público do Trabalho em São Paulo, prestando assistência em apurações de eleições sindicais; assessor de Juiz perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. E, imaginem, foi Juiz Classista Representante dos Empregados no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas. Sua aptidão para a magistratura trabalhista já tem assento em longas datas.

Sua Excelência Dr. Walter Paro, além de exímio conhecedor dos direitos fundamentais de segunda dimensão dos trabalhadores, é especialista em Direito Tributário, Empresarial, Didática do Ensino Superior e em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Teve em sua história honrarias concedidas pelo reconhecimento de sua atuação na justiça laboral e participou de várias associações vinculadas ao direito do trabalho.

Sua Excelência Dr.ª Mary Anne tem história diferente, porém, não menos brilhante. E, aí, já antecipo, mulher guerreira digna de reconhecimento na jornada plúrima de mulher, esposa, mãe, estudante, advogada e posteriormente de juíza concursada.

Destaco a jornada que lhe foi imposta na condição de mulher, porque teve, por várias, vezes sua missão profissional postergada, em razão de seu compromisso como esposa e mãe, começando a vida acadêmica superior em direito no Rio de Janeiro, passando por Natal e findando nesse imenso, caloroso e amável Pará.

Além disso, soube de forma oficiosa, que sua Excelência Dr.ª Mary Anne tem conhecimentos invejáveis na cultura musical, como pianista, concertista e vocalista, conhecimentos estes que me fizeram curioso de algum dia apreciar tão valiosos dotes musicais.

São vastas as notícias históricas específicas dos novos integrantes do colegiado do E. TRT/8ª Região, mas o tempo só me permitiu falar sobre esses, deixando à curiosidade de todos os presentes, a investigação com amigos e familiares.

Como membro do Ministério Público do Trabalho que atua perante o Colegiado deste Tribunal, tenho a felicidade de viver e apreciar o requinte e inteligência que permeiam a vida de Vossas Excelências, que apesar de algumas discordâncias acadêmicas, profissionais e jurídicas, não deixo de divulgar e concordar com as linhas de raciocínio que demonstram o elevado QI que Vossas Excelência têm.

Valendo-me da condição de representante do Ministério Público do Trabalho, de integrante do quadro de docente de direito da UFPA e da pressão efetuada pela presente saudação, peço a humilde licença, para dizer mais algumas coisas e não só a brilhante história de Vossas Excelências.

Para isso começo refletindo sobre Roma, sociedade ocidental, que foi defensora da colegialidade nas magistraturas públicas, com o senado.

Marco Aurélio, Imperador Romano e apreciador da filosofia estóica, marcando o auge do império, determinava a seu fiel escudeiro que repetisse inúmeras vezes, em momentos de celebração, elogio e ovação do imperador, as seguintes palavras: "VOCÊ É APENAS UM HOMEM". Fazia isso para que não deixasse sentimentos humanos de superioridade de um homem sobre outro, como orgulho, vaidade, arrogância e a certeza de tudo conhecer, interviessem no seu ofício de autoridade máxima romana.

Em homenagem ao Professor e amigo Dr. José Cláudio, trago **Kant** à reflexão, filósofo que explorou a racionalidade, como forma de distinguir o homem dos outros animais, escreveu sobre o imperativo categórico, que em suma defendia a ação humana com base naquilo em que o homem desejasse que os outros fizessem com todos os outros homens, de forma universal.

Jesus, filósofo cristão, resumiu essa tentativa de autocontrole sobre o sentimento humano, no seguinte dizer: "amai ao próximo, como a ti mesmo".

Trago essas reflexões para Vossas Excelências, porque vós sois parte do exercício do Poder, **não como o imperador Marco Aurélio**, mas como Estado-juiz que atua e intervém nos litígios alheios, quando estes se declaram incapazes de resolver as ofensas perpetradas à ordem jurídica. Para que vós adoteis como premissa em Vossos julgamentos tais reflexões. Para serdes vós reconhecidos, bons, como Marco Aurélio; racionais, como Kant; amáveis e justos na divisão do pão de cada dia, como Jesus. Para que não deixeis o mundo de seus partidos e experiências pessoais invadirem as convicções de justiça, na resolução de direitos, que não são vossos, mas de alguém da sociedade que espera a tutela jurisdicional justa, mesmo que seja contra suas pretensões.

Como representante do Ministério Público, inspiro-me, na doutrina cristã de Jesus, na doutrina racional de Kant e na estóica de Marco Aurélio, para que adoteis em vossos julgamentos a teoria dos direitos humanos, que cotejem as lides confiadas a julgamento com as aspirações para uma vida humana digna, que seja garantido o mínimo existencial: das crianças e jovens; dos explorados de forma análoga a de escravo; dos que são fraudados em seus direitos laborais; dos que são preteridos no acesso ao trabalho, na administração pública e na iniciativa privada, por critérios subjetivos, de amizade, de família, de gênero, deficiências, idade etc.; dos que não têm o meio ambiente de trabalho saudável, pois não ireis julgar apenas quanto vale a insalubridade, a periculosidade, a moral ou o acidente por exemplo, mas, sim, vidas humanas que aos poucos se esvaem com o trabalho indigno; dos que não tem representação sindical realmente livre; dos que mendigam nas embarcações em águas paraenses e amapaenses; dos que não recebem o mínimo de salário suficiente para atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, eis que até hoje a questão é julgada como uma expressão numérica definida pelo Governo e julgado inconstitucional pelo STF, quando a Constituição não fala em valor ou precificação, mas, sim, no suficiente para atender às necessidades humanas com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Já como integrante da academia de direito, apelo para que Vossas Excelências adotem e inspirem a aplicação institutos processuais céleres e efetivos

no aspecto jurisdicional, tais como: **1)** o exercício dos poderes do relator para julgar monocraticamente recursos manifestamente inadmissível ou improcedente ou em confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do respectivo tribunal ou dos tribunais superiores ou dar provimento a recurso quando a decisão judicial recorrida estiver em manifesto confronto com súmula ou com jurisprudência dominante dos citados tribunais superiores; **2)** a negativa de seguimento, pelo juízo de primeiro grau, de recurso, quando a decisão estiver em conformidade com súmula também dos tribunais superiores; **3)** a delegação de atos para o relator, sempre com a abertura de recurso regimental ou interno, para o colegiado; **4)** a aplicação de multa ao executado por resistência à execução, no prazo estipulado pelo CPC. Em Roma, o executado poderia se opor a execução, mas se fosse improcedente pagava em dobro. Hoje, na justiça do Trabalho, que tem como principal credor o trabalhador, que busca meios de atendimento às necessidade básicas, como alimentação, discute-se o acréscimo ou não de dez por cento, estimulando os maus credores a postergarem o atendimento às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família. E, como resumo geral de todos os clamores acadêmicos do direito processual, **5)** a superação de teses formalistas e restritivas à apreciação do mérito recursal, eis que julgar é conferir resposta ao descontentamento dos demandantes, acolhendo ou rejeitando o pedido; fortalecer o primeiro grau é adentrar em suas razões de julgar e afirmar que os juízes não cometeram erro de procedimento ou de julgamento; atender a instrumentalidade do processo é adaptar o processo ao direito material violado e deduzido em juízo, para que o demandante sinta que sua pretensão foi realmente apreciada.

Hoje ainda se discute sobre competência da justiça do trabalho sobre irregularidades no acesso ao trabalho no serviço público, crimes trabalhistas, exploração sexual para fins comerciais de criança e adolescente; sobre legitimidade do Ministério Público em reclamar constitucionalmente ao STF, fazer Termo de Ajuste de Conduta, proteger direitos individuais homogêneos, dano moral coletivo etc.. Temos o processo conduzindo o direito material, eis que enquanto se discute essas questões processuais, os privilégios são atendidos, os crimes são cometidos e nossas crianças e adolescentes são exploradas sexualmente para atender fins comerciais. Até quando discutiremos o processo e assistiremos às violações a ordem jurídica por não adaptarmos o processo ao direito violado?

Fico por aqui em razão do tempo, mas não sem antes agradecer ao E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região pelo convite, à Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região pela confiança a mim depositada, à oportunidade de saudar tão ilustres membros da sociedade jurídica brasileira. E, por último, agradeço a **DEUS**, pai eterno, por reconhecimento e testemunho da ação divina em minha vida e pelo compromisso pessoal que fiz de divulgar seu nome pelas dádivas que me concedeu em cada ato de proclamação ou agradecimento.

Deus vos abençoe nesta investida profissional e os consagre em nome de vossa felicidade e dos anseios da sociedade, como desembargadores bons, justos, amáveis e razoáveis nos julgamentos submetidos a Vossas Excelências.

Muito obrigado!

SAUDAÇÃO DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL*

*Ophir Filgueiras Cavalcante Junior***

Venho a esta tribuna para saudar, em nome da Advocacia brasileira, os Juízes Walter Roberto Paro e Mary Anne Acatauassú, que assumem, o honroso cargo de Desembargadores do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região.

Tenho com ambos uma ligação histórica para a minha vida e, certamente, para as deles, pois tive a oportunidade de participar da banca que os examinou a quando do ingresso na Magistratura Trabalhista e, ainda de participar de suas posses como Juízes Substitutos.

Com ambos durante anos militei na advocacia seja em salas de audiências, seja aqui mesmo quando convocados para esse Tribunal.

Ocupo, portanto, esta tribuna para expressar o sentimento e a confiança da advocacia brasileira de que ambos continuarão honrando as tradições desse Egrégio Regional e as suas próprias histórias de vida.

A Ordem dos Advogados do Brasil tem tentado em nível local e em nível nacional expressar o sentir da sociedade civil, de um povo que a cada eleição renova suas esperanças por um país menos desigual e mais justo. A verdadeira ameaça à democracia não é um político corrupto. Contra este temos alguns antídotos, como vimos recentemente. O que ameaça a democracia é a distância que separa uma elite privilegiada dos excluídos e despossuídos de quase tudo. Pois a democracia se fundamenta na igualdade.

Será que hoje vivemos uma igualdade na forma do que dispõe o art. 5º da CF? Todos são efetivamente iguais perante a lei?

Infelizmente não. As disparidades sociais nesse país são imensas. Chega a ser risível o contraste entre a revolução tecnológica que nos permitiu a urna eletrônica e o político que oferece uma dentadura em troca do voto. O atraso não está apenas no gesto, aliás, no crime. O atraso também se revela nas opções erradas do passado, de concentrar renda, ao invés de permitir a distribuição; de montar uma infra-estrutura econômica ao invés de uma infra-estrutura social; de privatizar o ensino, ao invés de universalizar o conhecimento...E então chegaremos à boca sem dentes, aos pés descalços, aos sem-camisa, sem teto e sem pão.

E é justamente essa reflexão acerca das desigualdades que me leva, numa rápida digressão filosófica, a Thomas Hobbes, que preconiza a idéia do

---

* Saudação proferida na solenidade de recebimento dos Desembargadores Walter Roberto Paro e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, no dia 24 de junho de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-PA.

** Presidente do Conselho Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil.

Estado como um pacto necessário para proteger os mais fracos e adverte para o “homo homini lúpus”, o homem como lobo do próprio homem.

Esta imagem, embora remonte ao século XVI, continua atual nos nossos dias, principalmente quando temos em mente a competição do comércio transnacional e as peculiaridades político-jurídicas de cada país.

Há que se buscar marcos regulatórios com vistas a tornar a linguagem do Direito uma linguagem universal e que tenha, na Justiça, a sua principal aliada e no advogado o seu agente transformador.

O certo é que, mais uma vez, seja em nome do equilíbrio, seja em nome da segurança jurídica, ambas essenciais aos complexos negócios das economias globalizadas e dos mercados interdependentes, cresce em importância o papel reservado à Justiça e à advocacia.

Por isso, devemos concentrar nossos maiores esforços no sentido de promover a unidade de propósitos e de ações em prol do fortalecimento da Justiça, da qual a advocacia é parte integrante e essencial.

Entretanto, para que possamos alcançar essa unidade é importante, vital mesmo, que se acabe com o jus postulandi no processo trabalhista.

Com efeito, é patente que o empregado que exerce o *jus postulandi* pessoalmente acaba não tendo a mesma capacidade técnica de que o empregador que comparece na audiência com advogado, levantando preliminares e questões processuais.

Considerando-se a classe social que é normalmente a usuária da Justiça do Trabalho, percebe-se que o *jus postulandi* se constitui em verdadeira afronta aos princípios constitucionais de contraditório, isonomia e paridade de armas entre as partes.

Como um leigo poderá redigir uma petição inicial obedecendo aos requisitos do artigo 282 do CPC? Como poderá enfrentar todo o ritual da instrução probatória e contra-arrazoar um recurso, obedecendo aos prazos processuais rigorosamente impostos pela lei, sem estar amparado por um profissional qualificado e atento a todas as normas processuais? Como poderá esse mesmo leigo usar o processo eletrônico para promover a sua defesa?

Em verdade, um leigo sem advogado torna-se um personagem sem voz no processo, visto que a construção da verdade processual exige muito mais do que a posse da verdade real: exige habilidade para prová-la e construí-la aos olhos do Juiz, usando como únicas armas um bem articulado discurso jurídico, uma retórica bem elaborada e a competente compreensão das leis.

Sob outro aspecto, o direito de defesa garantido ao cidadão também se vê arranhado, tendo em vista que o fácil acesso assegurado ao indivíduo através da postulação direta é um verdadeiro engodo.

O “jus postulandi” é, assim, um princípio que consagra a desigualdade processual entre as partes no processo do trabalho em detrimento daquele que já se encontra numa posição de vulnerabilidade na relação jurídico-material: o reclamante.

Por tudo isso, pergunta-se:

A quem interessa o "jus postulandi"? Qual seu real significado na busca da *justiça material*? Como a parte desacompanhada de advogado ficaria diante de um certo tecnicismo necessário existente? Como resolveria questão presente frente ao ônus da prova? Estaria o juiz apto a conduzir-lhe pelo caminho do sucesso, sem seqüelas processuais ou materiais? Como ficaria ela diante dos prazos processuais? Saberia a parte carrear para os autos o que efetivamente necessita, o que viria, efetivamente, incutir o convencimento do juiz?

Piero Calamandrei[1] falava do crucifixo, que aparece em toda sala de audiência como "símbolo, não de fé, mas de desespero", não devendo a justiça ser encarada como loteria.

É evidente que a Justiça deve ser feita com os meios mais eficazes e expeditos na busca da verdade; é evidente que o processo deve igualar as partes (e não há esta isonomia quando uma delas está sem advogado); é evidente que se deve atingir o máximo de resultado com o mínimo de sacrifício individual da liberdade; e é evidente que o processo não pode ter um custo elevado, seja de tempo ou dinheiro, que desestimule o indivíduo a buscar a justiça.

Entretanto, isso não dá azo a afastar o advogado, pois o hipossuficiente tem direito a ele e se custos houver deverão ser arcados pelo Estado, que tem o dever constitucional de garantir justiça gratuita (mas isso deve se dar sem ofensa a outros princípios como o da ampla defesa, o da isonomia etc.).

Embora para alguns seja esta uma questão inegociável pela própria história do processo do trabalho, a verdade é que ela nunca saiu da pauta da advocacia brasileira preocupada que sempre esteve com a igualdade processual.

Ao final, desejo aos empossados êxito nas suas missões e rogo a Deus que os ilumine para continuarem na incansável luta pela justiça e paz social.

---

[1] CALAMANDREI, Piero. *Eles, os juízes, vistos por um advogado.* Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

DISCURSO DE POSSE*

*Walter Roberto Paro***

Cada manifestação da vida ocorre em um ritmo de pulsação, que obedece a três movimentos universais: os princípios da expansão, da contração e o estático.

Em decorrência desses princípios naturais, nada no Universo deixa de ser afetado, nem mesmo a concepção, a gestação, o nascimento, a respiração, as marés, o clima, o átomo e as estrelas. Onde houver a manifestação divina, a pulsação estará presente com seu sistema próprio.

Assim também somos nós, em nossas consciências. Muitas das vezes, vivemos sem perceber a importância desse fenômeno.

A não-percepção ou a forma simplista de ver a vida, limita-nos a viver na dualidade, como se existissem apenas os opostos: o bem e o mal, o prazer e a dor, a tristeza e a felicidade, a concordância e a discordância...

Para sentir verdadeiramente a vida, e dela participar em sua plenitude, é necessário abandonar a visão da separatividade e acolher a unicidade, compreendendo que tudo é parte de um mesmo todo.

Quero dizer que isso marcou-nos a partir do início de 1993, quando buscávamos a concretização de nossos sonhos, por meio de concurso público, almejando a aprovação para o cargo de Juiz do Trabalho Substituto.

No meu caso, as viagens da Cidade de São Paulo a Belém, para a realização das provas do certame, revelavam-me as riquezas da Região Amazônica: rios, matas, clima, biodiversidade e povo. Também as carências regionais, pouco a pouco, vieram a ser desnudadas, definindo a silhueta de uma terra rica, mas carente em saúde, educação, transporte, trabalho, infra-estrutura e tantos outros direitos sociais, ainda não estabelecidos em patamares desejáveis.

Tudo parecia contrastante.

Ficou marcada na memória a letra da música regional, chamada ***Olhando Belém***, interpretada por Nilson Chaves:

> ***"O sol da manhã rasga o céu da Amazônia***
> ***Eu olho Belém da janela do hotel***
> ***As aves que passam fazendo uma zona***
> ***Mostrando pra mim que a Amazônia sou eu***

---

* Discurso proferido na solenidade de recebimento dos Desembargadores Walter Roberto Paro e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, no dia 24 de junho de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-PA.

** Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Que tudo é muito lindo
É branco, é negro, é índio

No rio Tietê mora a minha verdade
Sou caipira, sede urbana dos matos
Um caipora que nasceu na cidade
Um curupira de gravata e sapato

Sem nome, sem dinheiro
Sou mais um brasileiro

Olhando Belém enquanto uma canoa desce o rio

E um curumim assiste da canoa
Um boeing riscando o vazio"

Esse era o grande contraste, em verdade, uma parte de um grande todo, chamado Brasil.

Naquela época, a idealização, o sonho, não nos deixavam tomar pleno contato com as dificuldades, que se seguiriam no exercício da judicatura. Dificuldades que não seriam apenas nossas, mas também da família (pais, mães, irmãos e filhos), dos companheiros e dos amigos. Saudade apertada e lágrimas silenciosas passariam a ser nossas companheiras por longas noites a fio.

A aprovação, para nosso regozijo e prazer, era a premiação de um sucesso, alcançado à custa de muito esforço e muita dor pessoal e familiar.

Passada a euforia, seguiríamos, ainda inexperientes, à prova da vida. Por vezes seguros, outras não.

Em um movimento de expansão, fomos para além da metrópole, atuar nas Varas mais longínquas. A distância e a falta de comunicação só eram amenizadas pelas belezas regionais dos rincões desta Terra.

Descobríamos que ser Juiz era muito mais do que aprendemos nos livros e códigos. A vida nos ensinava, na prática da vivência, temperada pelo sal de nosso suor, diante de um calor e umidade implacáveis, que a judicatura exigia um alto preço. Restava-nos saber se estávamos dispostos a pagá-lo.

A dor da adaptação, a essa nova vida, tinha como bálsamo a satisfação de vermos quão importantes eram o nosso trabalho e a nossa contribuição, em cada localidade em que atuávamos. Fazíamos toda a diferença, agregando uma pequena parcela na realização e melhoria do bem estar social.

O exercício da magistratura nesta região, pela sua natureza, ensina-nos a abandonar qualquer sentimento de vaidade pessoal. A simplicidade da vida face às carências regionais, financeiras, econômicas, estruturais, e tantas outras, ao invés de distanciar-nos, aproximava-nos de tudo e de todos, mostrando-nos a importância da unicidade.

Bastava vivenciar a magnitude da natureza viva, para ficarmos boquiabertos diante da simplicidade harmônica de tanta vida. Ficávamos feito curumim na canoa, em um imenso rio.

A vida ensinava-nos que o simples é essencial!

Tomava conta de mim o significado da música:

> ***"uma canoa diante da imensidão do rio, um boeing riscando o vazio, um caipora que nasceu na cidade ou um caipira de gravata e sapato"***

Pequenos diante do mundo, mas sentindo-nos, dele, parte integrante.

Eis a simplicidade, eis a riqueza do aprendizado!

Essa vivência, essa presença, essa atenção, reportavam-nos à condição humana de falibilidade, deixando-nos pequenos diante de Deus, mas ao mesmo tempo dentro dele, como parte dessa divindade revelada pela natureza amazônica.

Aprendemos que somos mais do que matéria, somos parte de um Espírito maior, respeitando todas as individualidades, formando um imenso Todo.

A observação dos rios caudalosos e tortuosos mostrava-nos que, no curso da vida, devemos estar atentos à observação de nossos pensamentos, de nossas condutas e relações, para agir com tranquilidade e sabedoria, ajustando a rota de nossas vidas, sem jamais perder o contato com o fluído vital, que alimenta nossa intencionalidade positiva e nossos desejos mais nobres.

Água, terra, flora, fauna, vento, sol e chuva, enfim, o equilíbrio do ecossistema da região remete-nos à importância do papel do magistrado em conduzir, harmonicamente, os processos, em consonância com os interesses de todos os envolvidos, respeitando o papel de seus agentes, (autor, réu, advogados, membros do Ministério Público, Sindicatos, servidores, auxiliares, sociedade e etc.)

Vêm à mente, mais uma vez, a letra da música:

> ***"Molhando meus olhos de verde floresta***
> ***Sentindo na pele o que diz o poeta***
> ***Eu olho o futuro e pergunto pra insônia***
> ***Será que o Brasil nunca viu a Amazônia"***

A iniciação foi dada, e imensamente ricos foram a vivência e o aprendizado, naquele momento, do qual muito nos orgulhamos.

Eis que surge novo movimento de pulsação, agora em contração, trazendo-nos para o exercício jurisdicional na metrópole.

Outra face de uma mesma moeda.

O que antes era simples e calmo, agora passa a ser complexo e agitado, exigindo maior concentração, além de esforço, estudo e tempo também maiores.

Deixamos a canoa e embarcamos no boeing da vida, parte integrante de um mesmo quadro, de uma mesma música.

Se antes, o que nos separava de nossos entes queridos, eram distâncias, dificuldades de acesso e de comunicação, neste novo movimento,

o que nos separa, mesmo estando próximos, são as obrigações por conta de um volume maior de trabalho, de prazos exíguos diante da elevada demanda, da velocidade dos acontecimentos, da complexidade e da dinâmica da nova vida.

E a vida continua a enfatizar a importância da simplicidade e da qualidade presencial, nos poucos momentos de convívio com aqueles que amamos.

Mais um movimento apresenta-se-nos, desta vez, manifestado pelo princípio da pulsação estática.

É chegado o momento de concorrer à promoção naturalmente esperada por todos os magistrados, por significar a passagem para uma nova fase profissional, de novas experiências, aumentando o leque de atividades, conhecimentos e não menos responsabilidades.

Trata-se de oportunidade em que cada magistrado espera ser reconhecido, por tudo o que de melhor fez no exercício da judicatura, sabendo que a escolha será entre companheiros de jornada, que tiveram, cada um, suas próprias experiências.

É pensamento comum que a escolha seja feita de forma transparente, impessoal, lídima, em respeito ao ser humano que está Juiz, que é detentor de sentimentos, e que prima pela manutenção de sua impoluta imagem pessoal e profissional.

Neste particular, não podemos deixar de manifestar nossos agradecimentos ao CNJ - Conselho Nacional de Justiça, que, sensível à nobreza da causa, assegurou que a promoção de magistrados pelo critério do merecimento, neste E. Tribunal, pudesse ser feita de forma transparente, justa e isonômica.

Sentimo-nos honrados em saber que nossa iniciativa contribuiu, sensivelmente, para que outros movimentos da mesma envergadura viessem a aflorar pelo Brasil, justificando a atuação do CNJ, para benefício de toda a magistratura nacional e da sociedade.

Queremos manifestar aos colegas, integrantes da quinta parte mais antiga dos Juízes Titulares de Vara, o nosso respeito e as nossas sinceras homenagens, quanto à participação ética e cordial no processo de escolha da lista tríplice, extensivos aos Desembargadores desta Corte que, oportunamente, mostraram-se sensíveis, abandonando antigos paradigmas e adequando-se aos novos tempos.

Registramos, igualmente, as nossas homenagens de especial reconhecimento à Magistrada, Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, e ao servidor, Jorge Maurício Cabeça de Souza, pelo companheirismo e esforço, pela solidariedade e pela confiança na vitória de nossos propósitos. Saibam que ressoa em nossos corações, o Hino desta Vitória.

E por tudo o que foi enfrentado:

À Érika, minha mulher, minha eterna gratidão pelos momentos de paciência, compreensão, solidariedade e cumplicidade; e pelo apoio externado durante todos os momentos difíceis desta trajetória.

Aos nossos pais, Guilherme e Ondina, Álvaro e Aline, nossos agradecimentos pelo exemplo de vida, de apoio e amor incondicional manifestados. Obrigado por suas presenças.

Aos nossos filhos, Pricila e Ivan; Marcel e André, nossos eternos agradecimentos. Reconhecemos a eterna dívida, que temos para com vocês, pelos dias, noites e finais de semanas em que nos fizemos ausentes, distantes, insensíveis, irritados e estressados. Momentos em que deixamos de senti-los, acariciá-los, abraçá-los, beijá-los... Momentos em que não foi possível brincar, comer pipocas, levá-los à escola e buscá-los, brincar de super-herói, passar os dias dos pais ou das mães juntos... Momentos de saúde e de enfermidades, em que não pudemos estar presentes.

Coisas simples, mas de profunda importância em nossas, e em suas vidas, dos quais, muitas vezes, nos privamos.

Aos nossos irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas, sobrinhos e sobrinhas, demais parentes, nosso eterno agradecimento pela presença e esforço de estarem aqui nos prestigiando. Sentimo-nos honrados com suas presenças.

Aos nossos amigos de caminhada existencial, desta e de outras dimensões, companheiros que ombreiam no trabalho de autoconhecimento, e que, nas horas difíceis, auxiliaram-nos na caminhada, nossos sinceros agradecimentos.

Agora, surge novo tempo, novo movimento, nova pulsação de vida.

Deixamos a atuação monocrática e passamos a trabalhar em conjunto, em colegiado. A construção deixa de ser individual e passa a ser coletiva, e nossas idéias passam a ser expostas e divididas com os nossos pares.

Este movimento exige duplicada atenção em nossas manifestações e reais intenções, para que sejam as mais claras, espelhando fielmente a verdade.

É necessário ouvir, acolher, respeitar as manifestações dos nossos pares, zelar para que a exposição de idéias, das mais variadas formas de ver e interpretar, sejam campo fértil de construção com elevados propósitos. Entender que, às vezes, precisamos desconstruir, porém sem destruir, para construir o novo.

Também há que se compreender quão rica é a diversidade, que nos ajuda a ver o mundo com maior riqueza de detalhes, e que as divergências, antes de constituírem obstáculos, são instrumentos de aprimoramento.

Tudo aquilo que é feito e construído com amor torna a caminhada mais leve!

Propomo-nos a somar, a dar o que temos de melhor, a respeitar as diferenças e a empenhar-nos para manter o ambiente de trabalho respeitoso, harmônico, sincero e produtivo, com o fim de dignificar o nome da Justiça e desta Instituição.

Este propósito estende-se em relação a todos os que integram, atuam e frequentam esta Casa de Justiça.

Somos sabedores de que a tarefa é árdua diante das novas responsabilidades: difícil, sim, mas não impossível.

Não nos distanciamos e tampouco esquecemos de nossas histórias de vida, das dificuldades e experiências da magistratura. Pelo contrário, é por elas que temos a sensibilidade e o reconhecimento dos obstáculos enfrentados pelos colegas Juízes Substitutos, esperando poder identificar e atender, quando justos e possíveis, os pleitos que nos chegarem.

Em relação aos Colegas Titulares de Vara, nossa experiência tem revelado quão difíceis e penosas são suas atividades: realizar audiências, prolatar sentenças, despachar, estudar e, não raro, resolver questões administrativas e estruturais, que lhes desviam da atividade-fim.

Temos ciência de que não é fácil estar à frente de um Órgão com número reduzido de servidores, com instalações precárias e problemas das mais variadas ordens.

As distâncias e dificuldades enfrentadas nesta Região, tornam lentas as providências, exigindo paciência, compreensão e esforço por parte de magistrados e servidores.

Saibam que estamos sensíveis e sabedores dessa realidade.

Aos senhores servidores, coadjuvantes desta nossa missão, nosso muito obrigado pelo acolhimento, respeito, apoio e compromisso.

Para encerrar, agradecemos a Sabedoria Divina, por tudo que nos proporcionou nesta experiência de vida, e por este momento tão especial. Rogamos pela sua proteção!

Da minha parte, abraço esta terra como minha terra natal, e orgulhosamente afirmo que:

> ***"Os rios de minha aldeia são maiores que os de Fernando Pessoa".***

Nosso muito obrigado pela paciência e atenção de todos os presentes.

DOUTRINA • JURISPRUDÊNCIA • LEGISLAÇÃO

REVISTA DO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

DA 8ª REGIÃO

R. TRT - 8ª Região | Belém | v. 31 | nº 60 | p. 1- 495 | Jan./Jun./1998

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Súmula Vinculante 31, de 04/02/2010

É inconstitucional a incidência do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS sobre operações de locação de bens móveis.

Fonte de Publicação: DJe nº 28, p. 1, em 17/02/2010. DOU de 17/02/2010, p. 1.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1407, de 07/06/2010 (DEJT 09/06/2010)

- Aprova o Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

RESOLUÇÃO Nº 168, de 09/08/2010 (DEJT 16/08/2010 - Republicada em 07/10/2010)

- Atualiza a Instrução Normativa nº 3, de 15 de março de 1993.

ATO CONJUNTO Nº 13/2010 - TST.CSJT.SG, de 09/08/2010 (DEJT 31/08/2010)

- Altera o Ato Conjunto nº 15 da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 5 de junho de 2008.

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1418, de 30/08/2010 (DEJT 31/08/2010)

- Regulamenta o processamento do Agravo de Instrumento interposto de despacho que negar seguimento a recurso de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

****

COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA E DE PRECEDENTES NORMATIVOS

TRIBUNAL PLENO/ÓRGÃO ESPECIAL

Orientações Jurisprudenciais nºs 12 e 13, de 14.09.2010 (DEJT 16.09.2010)

12. PRECATÓRIO. PROCEDIMENTO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL DO PRESIDENTE DO TRT para declarar a INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXEQUENDO.
O Presidente do TRT, em sede de precatório, não tem competência funcional para declarar a inexigibilidade do título judicial exequendo, com fundamento no art. 884, § 5º, da CLT, ante a natureza meramente administrativa do procedimento.

13. PRECATÓRIO. QUEBRA DA ORDEM DE PRECEDÊNCIA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DA POSIÇÃO DO EXEQUENTE NA ORDEM CRONOLÓGICA. SEQUESTRO INDEVIDO.
É indevido o sequestro de verbas públicas quando o exequente/requerente não se encontra em primeiro lugar na lista de ordem cronológica para pagamento de precatórios ou quando não demonstrada essa condição.

SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Orientação Jurisprudencial nº 224, de 14.09.2010 (DEJT 16/09/2010)

224. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTE. LEI Nº 9.069, DE 29.06.1995.
I - A partir da vigência da Medida Provisória nº 542, de 30.06.1994, convalidada pela Lei

nº 9.069, de 29.06.1995, o critério de reajuste da complementação de aposentadoria passou a ser anual e não semestral, aplicando-se o princípio “rebus sic stantibus” diante da nova ordem econômica.
II - A alteração da periodicidade do reajuste da complementação de aposentadoria - de semestral para anual -, não afeta o direito ao resíduo inflacionário apurado nos meses de abril, maio e junho de 1994, que deverá incidir sobre a correção realizada no mês de julho de 1995.

Orientações Jurisprudenciais nºs 385 a 396, de 08.06.2010 (DEJT 09.06.2010)

385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL.
É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.

386. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT.
É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

387. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 35/2007 DO CSJT. OBSERVÂNCIA.
A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução nº 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

388. JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO.
O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

389. MULTA PREVISTA NO ART. 557, § 2º, DO CPC. RECOLHIMENTO. PRESSUPOSTO RECURSAL. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. EXIGIBILIDADE.
Está a parte obrigada, sob pena de deserção, a recolher a multa aplicada com fundamento no § 2º do art. 557 do CPC, ainda que pessoa jurídica de direito público.

390. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.
Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da

parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

391. PORTUÁRIOS. SUBMISSÃO PRÉVIA DE DEMANDA A COMISSÃO PARITÁRIA. LEI N.º 8.630, DE 25.02.1993. INEXIGIBILIDADE.
A submissão prévia de demanda a comissão paritária, constituída nos termos do art. 23 da Lei nº 8.630, de 25.02.1993 (Lei dos Portos), não é pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, ante a ausência de previsão em lei.

392. PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL.
O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, sendo que o seu ajuizamento, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 219 do CPC, que impõe ao autor da ação o ônus de promover a citação do réu, por ser ele incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

393. PROFESSOR. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL. ART. 318 DA CLT. SALÁRIO MÍNIMO. PROPORCIONALIDADE.
A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação a jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

394. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS.
A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.

395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA.
O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

396. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180.
Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial.

Orientações Jurisprudenciais nºs 397 a 401, de 01.07.2010 (DEJT 02.08.2010)

397. COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST.
O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

398. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 20% A CARGO DO TOMADOR E 11% A CARGO DO PRESTADOR DE SERVIÇOS.
Nos acordos homologados em juízo em que não haja o reconhecimento de vínculo empregatício, é devido o recolhimento da contribuição previdenciária, mediante a alíquota de 20% a cargo do tomador de serviços e de 11% por parte do prestador de serviços, na qualidade de contribuinte individual, sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. Inteligência do § 4º do art. 30 e do inciso III do art. 22, todos da Lei n.º 8.212, de 24.07.1991.

399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.
O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário.

400. IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.
Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora.

401. PRESCRIÇÃO. MARCO INICIAL. AÇÃO CONDENATÓRIA. TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO DECLARATÓRIA COM MESMA CAUSA DE PEDIR REMOTA AJUIZADA ANTES DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.
O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento de ação condenatória, quando advém a dispensa do empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória e não a data da extinção do contrato de trabalho.

Orientações Jurisprudenciais nºs 402 a 405, de 14.09.2010 (DEJT 16.09.2010)

402. ADICIONAL DE RISCO. PORTUÁRIO. TERMINAL PRIVATIVO. ARTS. 14 E 19 DA LEI Nº 4.860, DE 26.11.1965. INDEVIDO.
O adicional de risco previsto no artigo 14 da Lei nº 4.860, de 26.11.1965, aplica-se somente aos portuários que trabalham em portos organizados, não podendo ser conferido aos que operam terminal privativo.

403. ADVOGADO EMPREGADO. CONTRATAÇÃO ANTERIOR A LEI Nº 8.906, de 04.07.1994. JORNADA DE TRABALHO MANTIDA COM O ADVENTO DA LEI. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. CARACTERIZAÇÃO.
O advogado empregado contratado para jornada de 40 horas semanais, antes da edição da Lei nº 8.906, de 04.07.1994, está sujeito ao regime de dedicação exclusiva disposto no art. 20 da referida lei, pelo que não tem direito à jornada de 20 horas semanais ou 4 diárias.

404. DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL.
Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância

dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

405. EMBARGOS. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONHECIMENTO. RECURSO INTERPOSTO APÓS VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 22.06.2007, QUE CONFERIU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894, II, DA CLT.
Em causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, em que pese a limitação imposta no art. 896, § 6º, da CLT à interposição de recurso de revista, admite-se os embargos interpostos na vigência da Lei nº 11.496, de 22.06.2007, que conferiu nova redação ao art. 894 da CLT, quando demonstrada a divergência jurisprudencial entre Turmas do TST, fundada em interpretações diversas acerca da aplicação de mesmo dispositivo constitucional ou de matéria sumulada.

Orientações Jurisprudenciais nºs 406 a 411, de 22.10.2010 (DEJT 22.10.2010)

406. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT.
O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

407. JORNALISTA. EMPRESA NÃO JORNALÍSTICA. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ARTS. 302 E 303 DA CLT.
O jornalista que exerce funções típicas de sua profissão, independentemente do ramo de atividade do empregador, tem direito à jornada reduzida prevista no artigo 303 da CLT.

408. JUROS DE MORA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA.
É devida a incidência de juros de mora em relação aos débitos trabalhistas de empresa em liquidação extrajudicial sucedida nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT. O sucessor responde pela obrigação do sucedido, não se beneficiando de qualquer privilégio a este destinado.

409. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. RECOLHIMENTO. PRESSUPOSTO RECURSAL. INEXIGIBILIDADE.
O recolhimento do valor da multa imposta por litigância de má-fé, nos termos do art. 18 do CPC, não é pressuposto objetivo para interposição dos recursos de natureza trabalhista. Assim, resta inaplicável o art. 35 do CPC como fonte subsidiária, uma vez que, na Justiça do Trabalho, as custas estão reguladas pelo art. 789 da CLT.

410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO.
Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA.
O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de máfé ou fraude na sucessão.

Orientações Jurisprudenciais Transitórias nºs 71 a 73, de 08.06.2010 (DEJT 09.06.2010)

71. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS-ECT. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. NECESSIDADE DE DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA PARA COMPROVAR O EFETIVO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DO PCCS. CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA PARA A CONCESSÃO DA PROMOÇÃO. INVALIDADE.

A deliberação da diretoria da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, prevista no Plano de Carreira, Cargos e Salários como requisito necessário para a concessão de progressão por antiguidade, por se tratar de condição puramente potestativa, não constitui óbice ao deferimento da progressão horizontal por antiguidade aos empregados, quando preenchidas as demais condições dispostas no aludido plano.

72. PETROBRAS. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. REGIME DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PAGAMENTO EM DOBRO CONCEDIDO POR LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. SUPRESSÃO UNILATERAL. ACORDO COLETIVO POSTERIOR QUE VALIDA A SUPRESSÃO. RETROAÇÃO DA NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

O pagamento em dobro, concedido por liberalidade da empresa, dos domingos e feriados trabalhados de forma habitual pelo empregado da Petrobras submetido ao regime de turnos ininterruptos de revezamento não pode ser suprimido unilateralmente, pois é vantagem incorporada ao contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT. Assim, o acordo coletivo, posteriormente firmado, somente opera efeitos a partir da data de sua entrada em vigor, sendo incabível a utilização da norma coletiva para regular situação pretérita.

73. VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PAGAMENTO MENSAL EM DECORRÊNCIA DE NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA.

A despeito da vedação de pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano cível, disposta no art. 3º, § 2º, da Lei n.º 10.101, de 19.12.2000, o parcelamento em prestações mensais da participação nos lucros e resultados de janeiro de 1999 a abril de 2000, fixado no acordo coletivo celebrado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil Ltda., não retira a natureza indenizatória da referida verba (art. 7º, XI, da CF), devendo prevalecer a diretriz constitucional que prestigia a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da CF).

Orientações Jurisprudenciais Transitórias nºs 74 e 75, de 01.07.2010 (DEJT 02.08.2010)

74. HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE. CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO. ISENÇÃO. ART. 15 DA LEI N.º 5.604, DE 02.09.1970.

A isenção tributária concedida pelo art. 15 da Lei n.º 5.604, de 02.09.1970, ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre compreende as custas processuais, por serem estas espécie do gênero tributo.

75. PARCELA "SEXTA PARTE". ART. 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. EXTENSÃO AOS EMPREGADOS DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E EMPRESA PÚBLICA. INDEVIDA.

A parcela denominada “sexta parte”, instituída pelo art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo, é devida apenas aos servidores estaduais, celetistas e estatutários da Administração Pública direta, das fundações e das autarquias, conforme disposição contida no art. 124 da Constituição Estadual, não se estendendo aos empregados de sociedade de economia mista e de empresa pública, integrantes da Administração Pública indireta, submetidas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, nos termos do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal.

Orientações Jurisprudenciais Transitórias nºs 76, de 14.09.2010 (DEJT 16.09.2010)

76. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. INTEGRALIDADE. EMPREGADO DO ESTADO DE SÃO PAULO ADMITIDO ANTES DA LEI ESTADUAL Nº 200, DE 13.05.1974. IMPLEMENTAÇÃO DO REQUISITO RELATIVO AOS 30 ANOS DE SERVIÇO EFETIVO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 288 DO TST.
É assegurado o direito à percepção de complementação de aposentadoria integral ao ex-empregado do Estado de São Paulo que, admitido anteriormente ao advento da Lei Estadual nº 200, de 13.05.1974, implementou 30 anos de serviço efetivo, ante a extensão das regras de complementação de aposentadoria previstas na Lei Estadual nº 1.386, de 19.12.1951. Incidência da Súmula nº 288 do TST.

SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Orientações Jurisprudenciais nºs 154 a 156, de 08.06.2010 (DEJT 09.06.2010)

154. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO PRÉVIO AO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO. QUITAÇÃO GERAL. LIDE SIMULADA. POSSIBILIDADE DE RESCISÃO DA SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO APENAS SE VERIFICADA A EXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO.
A sentença homologatória de acordo prévio ao ajuizamento de reclamação trabalhista, no qual foi conferida quitação geral do extinto contrato, sujeita-se ao corte rescisório tão somente se verificada a existência de fraude ou vício de consentimento.

155. AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA INICIAL. MAJORAÇÃO DE OFÍCIO. INVIABILIDADE.
Atribuído o valor da causa na inicial da ação rescisória ou do mandado de segurança e não havendo impugnação, nos termos do art. 261 do CPC, é defeso ao Juízo majorá-lo de ofício, ante a ausência de amparo legal. Inaplicável, na hipótese, a Orientação Jurisprudencial da SBDI-2 nº 147 e o art. 2º, II, da Instrução Normativa nº 31 do TST.

156. “HABEAS CORPUS” ORIGINÁRIO NO TST. SUBSTITUTIVO DE RECURSO ORDINÁRIO EM “HABEAS CORPUS”. CABIMENTO CONTRA DECISÃO DEFINITIVA PROFERIDA por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO.
É cabível ajuizamento de “habeas corpus” originário no Tribunal Superior do Trabalho, em substituição de recurso ordinário em “habeas corpus”, de decisão definitiva proferida por Tribunal Regional do Trabalho, uma vez que o órgão colegiado passa a ser a autoridade coatora no momento em que examina o mérito do “habeas corpus” impetrado no âmbito da Corte local.

PROVIMENTOS DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ATO GCGJT Nº 003/2010, de 20/04/2010 (DEJT nº 464, de 23/04/2010, p. 1)

- Estabelece procedimento para a guarda dos Agravos de Instrumento em Recurso de Revista após o retorno do TST, pelos Tribunais Regionais do Trabalho.
"Art. 1° Estabelecer que os Tribunais Regionais do Trabalho mantenham intactos os autos dos Agravos de Instrumento em Recurso de Revista até o respectivo trânsito em julgado, devendo sempre ser observada a existência de interposição de Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário."

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

ENUNCIADO Nº 9, de 14/01/2010 (DEJT nº 405, 407 e 408/2010, de 22, 26 e 27/01/2010 - publicado em 25, 27 e 28/01/2010)

"VENDEDOR DE SEGUROS E TÍTULOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA - Preenchidos os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre o intermediário e a instituição financeira para a qual agencia a venda de Seguros e Títulos da Previdência Privada."

RESOLUÇÃO Nº 304/2010, de 05/08/2010 (DEJT 09/08/2010)

REVISA o Enunciado nº 1 da Súmula da Jurisprudência predominante deste Regional.

ENUNCIADO Nº 10, de 16/09/2010 (DEJT nº 572, 573 e 574/2010, de 24, 27 e 28/09/2010)

"CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - AVALIADOR EXECUTIVO DE PENHOR - QUEBRA DE CAIXA - Aos avaliadores executivos de penhor da Caixa Econômica Federal é devido o pagamento da parcela de quebra de caixa."

PROVIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

RESOLUÇÃO Nº 79, de 11/02/2010 (DEJT nº 423, de 19/02/2010)

APROVA o Provimento Conjunto nº 01/2010, da Presidência e Corregedoria Regional deste Egrégio Tribunal, que estabelece procedimentos para o arquivamento definitivo do processo de execução paralisado há mais de 01 (um) ano nas Varas do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região e dá outras providências.

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NEUTRALIZAÇÃO OU ELIMINAÇÃO DO AGENTE AGRESSIVO. ÔNUS DA PROVA. II - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0053300-22.2008.5.08.0203
RELATORA: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTES: **JOSÉ DE PAULO CARVALHO SOUZA**
Dr. Cleber Rogério Kujavo

CEGELEC LTDA.
Dr. Gilson Ribamar Monteiro da Silva

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NEUTRALIZAÇÃO OU ELIMINAÇÃO DO AGENTE AGRESSIVO. ÔNUS DA PROVA. Provado o labor em condições insalubres, tem o reclamante direito à percepção do adicional correspondente, que somente pode ser afastado pela prova de que a empresa consegue, de fato, neutralizar ou eliminar o malefício causado à saúde do trabalhador pelo contato com o agente agressivo, o que não ocorreu *in casu*. Recurso improvido. II - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. Considerando que os adicionais de insalubridade e de periculosidade têm fatos geradores distintos, na medida em que o reclamante era soldador, fazendo, por isso, jus ao primeiro e, além disso, trabalhava em área na qual eram armazenados produtos explosivos, podem ser cumulados, todavia, dada a expressa opção do autor, exclui-se da condenação o de insalubridade. Recurso provido.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso do reclamante e do adesivo da reclamada porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DO LAUDO PERICIAL COMO MEIO DE PROVA EM RELAÇÃO AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA)

Alega a recorrente que o laudo pericial não atendera aos requisitos técnicos exigidos em lei, destacando, em síntese, alguns aspectos: 1) limitara-se o perito a emitir opiniões e justificativas vagas, sem qualquer respaldo técnico e incapazes de contradizer as argumentações por ela apresentadas; 2) falta de conhecimento técnico básico sobre higiene ocupacional e 3) falta de domínio da técnica de operacionalização do dosímetro.

De início, ressalto que, consoante as disposições do artigo 421 do CPC, a escolha do perito incumbe ao juiz e, como tal, deve recair em pessoa da sua confiança.

Ao compulsar os autos, verifica-se que às fl. 355, foi juntada certidão com o seguinte teor:

> "CERTIFICO, para os devidos fins, que os litigantes deste feito foram intimados da nomeação de perito e da realização de perícia técnica no local de trabalho do autor, através da resenha de nº 203-01015/2009, a qual foi divulgada no DEJT do dia 14/05/09 e considerada publicada no dia 15/05/09 (...)". (*sic*).

Em consulta ao sítio deste E. TRT, constata-se que, da mencionada resenha, consta:

> "ÀS PARTES: Para ciência do r. despacho (01392/2009) exarado à fl.380 e vº dos autos, cujo inteiro teor transcrevo abaixo: "Nomeio como perito do Juízo o Dr. MOYSÉS SALGADO MORASCHE, o qual desempenhará seu mister, independentemente de compromisso, na forma do art.422 do CPC (...)". (grifei).

O Dr. Moisés Salgado Morasche, como se verifica no laudo por ele apresentado (fls. 356 a 371), é engenheiro de segurança do trabalho, registrado no CREA sob o nº 48.356-D.

Como se vê, trata-se de profissional com qualificação adequada à realização do exame da atividade exercida pelo reclamante, com vistas à caracterização ou não como insalubre e/ou perigosa, de sorte que não vislumbro nenhum fato ou circunstância capaz de ensejar a sua nulidade.

Interessante é que a reclamada quer a nulidade do laudo apenas na parte que lhe foi desfavorável, ou seja, quanto ao adicional de insalubridade.

Ademais, há de se ressaltar que a aceitação ou não do laudo como meio de prova é matéria a ser analisada em conjunto com os demais elementos probatórios, portanto, quando do exame do mérito da demanda.

Por assim ser, rejeito a preliminar.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA INEXISTÊNCIA DE TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES (RECURSO DA RECLAMADA)

Sustenta a recorrente que, na instrução processual, comprovara a regularidade e a plena aplicação dos programas de proteção à segurança e à saúde do trabalhador, tendo juntado o PPRA e o PCMSO, cujos resultados demonstrariam a adequação à legislação que rege a matéria, requerendo a total improcedência da parcela e de seus reflexos.

Na inicial, o reclamante mencionou que fora admitido na reclamada em 1º.2.2002 e sido dispensado, sem justa causa, em 5.1.2007, tendo sempre exercido a função de soldador RX-B e que, durante todo o pacto laboral, prestara serviços nas dependências da tomadora dos serviços Jari Celulose S/A., consistindo o seu trabalho na realização de manutenção preventiva, corretiva e emergencial dos milhares de equipamentos dessa empresa, estando sujeito aos seguintes agentes insalubres: graxa,

acetileno, querosene, óleos lubrificantes, ácido sulfúrico, soda cáustica, mercapitanas, cloro, monóxido de carbono e enxofre, bem como ruído e calor.

Ao contestar, a reclamada impugnou os laudos periciais juntados, sobretudo porque não refletiriam a realidade existente durante a vigência do contrato de trabalho do reclamante.

Prosseguiu, referindo que o autor possuiria e utilizaria todos os EPIs necessários às suas atividades, bem como que propiciara treinamento diário a seus empregados, dentre os quais o reclamante.

O laudo pericial (fls. 357 a 371) aponta que o reclamante estava exposto, na execução das operações inerentes à função por ele exercida (soldador RX-B), ao agente físico ruído em níveis que caracterizam a atividade como insalubre, a considerar o resultado a níveis médios equivalentes de pressão sonora de 94,5 dB(A) e 80,0 dB(A), por períodos de 360' e 120', respectivamente, caracterizando-a em grau médio (fl. 360 e 362).

Também é referido pelo mesmo laudo que:

> "...Durante o período em que o Reclamante foi contratado pela Reclamada, de 01.02.2002 à 05.01.2007, aproximadamente 05 anos, lhe foram fornecidos 04 protetores auriculares, segundo Ficha de Controle de Fornecimento de EPI's anexa ...". (...)
> 7.3.2 Quesitos do Reclamante
> 14. Qual a validade média em meses de um "protetor auricular tipo plug", se usado diariamente de segunda à sexta-feira?
> R: De um a três meses." (grifei).

A "TABELA DE RISCOS DE FUNÇÃO", integrante do PCMSO datado de outubro de 2006 (fls. 290 a 314), classifica como "GRANDE" os riscos químico, físico (ruído) e ergonômico inerentes à função de soldador, exercida pelo reclamante (fl. 308).

Os Atestados de Saúde Ocupacional admissional, periódico e demissional, juntados, respectivamente, às fls. 153 a 155, apontam que o autor estava sujeito a riscos físico e químico, mencionando os agentes ruído e fumos metálicos.

O MM. Juízo de primeiro grau deferiu o adicional em comento, no grau médio (20%).

Do conjunto probatório, extrai-se que:

1º) os EPIs utilizados não eram capazes de eliminar ou neutralizar os efeitos maléficos à saúde do autor provocados pelo ruído excessivo a que estava submetido, na medida em que os fatos conduzem à presunção de que ele fazia uso de protetores auriculares com prazo de validade vencidos e

2º) restou evidenciado que os riscos químico, físico e ergonômico a que estava sujeito o reclamante era grande.

A considerar todos esses fatos, reconheço que a atividade desenvolvida pelo autor era insalubre, fazendo jus, portanto, ao adicional respectivo, no grau máximo, entretanto, para não incorrer em *reformatio in pejus*, vez que não houve recurso do reclamante em relação a este ponto, mantenho a sentença no particular.

Nego provimento.

2.3.2 DOS HONORÁRIOS PERICIAIS (RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA)

Insurge-se a recorrente contra a decisão que determinara que a parte sucumbente deveria arcar com os honorários periciais sob o argumento de que, tendo sido parcialmente vencida, os honorários em destaque deveriam ser proporcionais à perda da demanda.

Requer, caso venha a ser mantida a condenação, que os honorários periciais sejam reduzidos à metade.

Consoante consta da sentença (fls. 418 a 420), a recorrente foi condenada a pagar o valor referente aos honorários periciais, a teor do despacho exarado à fl. 379, que determina "que os mesmos fiquem a cargo da parte sucumbente, quanto ao objeto da perícia".

Ao contrário do que tenta fazer crer a recorrente, não houve sucumbência recíproca vez que, diante da impossibilidade de cumulação do recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, apresentou o reclamante a sua opção por este, caso viesse a ser reconhecido o cabimento de ambos, utilizando-se da possibilidade que lhe é assegurada pelo artigo 193, § 2º, da CLT.

O MM. Juízo de origem deferiu apenas o adicional de insalubridade, o que sequer será mantido, como se verá adiante.

Assim, constatado que a recorrente foi sucumbente deve, como determinado pelo MM. Juízo de 1º Grau, arcar com os honorários periciais, motivo pelo qual nego provimento ao apelo.

2.3.3 DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DA INOVAÇÃO DO PERITO E DO CONSEQUENTE EQUÍVOCO QUANTO À DESCARACTERIZAÇÃO DO RISCO ACENTUADO PELA EXISTÊNCIA DE TANQUES PRESSURIZADOS (RECURSO DO RECLAMANTE)

Sustenta o recorrente que o perito teria sido claro ao afirmar que ele teria contato permanente com inflamáveis e que, em momento algum, a NR 16 apontaria qualquer excludente de periculosidade pelo fato de haver pressurização dos tanques a que se refere a aludida norma regulamentadora.

Na inicial, o reclamante mencionou que, durante todo o pacto laboral, laborara em contato permanente com inflamáveis e explosivos junto a tanques de óleos BPF, diesel e querosene, realizaria trabalho de solda nesses tanques, quer cheios, quer vazios, bem como existiriam em seu ambiente de trabalho centenas de metros de tabulações, chamadas linhas, que transportariam os referidos inflamáveis.

Prossegue, referindo que, em caso de deferimento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, opta pelo recebimento deste.

Ao contestar, a reclamada afirmou que, embora houvesse, por parte da tomadora dos serviços, o armazenamento de alguns materiais inflamáveis necessários à operacionalidade de suas máquinas, haveria pinturas no chão e nas paredes a definir as áreas de restrição e que, dessa forma, jamais o reclamante teria circulado dentro do raio de ação do agente perigoso, afastando, por conseguinte, o risco de vida.

Ressalta também o fato de ter ele deixado de prestar serviços à Jari Celulose S/A. desde dezembro de 2006, sendo que, na atualidade, a realidade seria outra.

De início, destaco que não procede a alegação de que os serviços prestados à Jari Celulose se estenderam apenas até dezembro de 2006 vez que, do laudo pericial de fls. 307 a 371, consta:

> "Os trabalhos periciais desenvolveram-se nos dias 19, 20 e 21 de maio de 2009, no estabelecimento da Contratante Jari Celulose S/A, situado na Área Industrial Muncuba s/nº, Bloco A, Monte Dourado, Almeirim-PA." (*sic*, fl. 307) (grifei).

O laudo pericial (fls. 357 a 371) menciona que:

> "no processo de vistoria constatamos a exposição do reclamante a agentes de riscos perigosos, pelo fato da existência no Setor Fabril da Contratante de tanques pressurizados contendo líquidos inflamáveis.
> (...)

> Pelo fato de os tanques serem pressurizados fica descaracterizada a existência de risco acentuado, o que implica na não caracterização da atividade como perigosa." (*sic*, fl. 360 e 363) (grifei).

Discordo da conclusão do perito, destacando que esta E. Turma já apreciou processo semelhante, submetido ao rito sumaríssimo, em 21.05.2010, de nº 00694-2008-203-8-00.0, tendo esta Relatora acompanhado o voto do Exmo. Desembargador Marcus Augusto Losada Maia, que reconheceu a periculosidade, pelas seguintes razões:

> "o sr. perito apresentou o laudo, onde concluiu que o local de trabalho do reclamante, setor de complm, correias e refrigeração da Jari Celulose, seria insalubre sem, contudo, ser perigoso. *data venia*, com tal conclusão não posso concordar. nada obstante reconheça o trabalho realizado pelo engenheiro, o certo é, no mínimo, contraditório o laudo produzido, pois, num primeiro momento, o perito entendeu que o local de trabalho do reclamante oferecia condições perigosas, item 5, fl. 349 todavia, ao concluir, item 7.1.4, fl. 352, assim não entendeu. com efeito, pelo que pude perceber, tal conclusão tomou como base o disposto nas NR's 16 e 20, todavia, ao meu ver, em nenhuma dessas normas ficou consignado que o fato do tanque ser pressurizado afastaria o perigo. Aliás, entendo até de maneira contrária ao perito, isso porque, ao meu ver, a pressão exercida em tais reservatórios representava risco superior caso o tanque fosse despressurizado. Ora, basta ver o estrago que a explosão de um botijão de gás GLP, aquele comumente utilizado nas casas, é capaz de produzir, para se chegar à conclusão de que tanques pressurizados e repletos de óleo diesel, *mutatis mutantis*, também representam risco acentuado. assim, incontroverso o contato permanente (...)".

No caso dos autos, os adicionais de insalubridade e de periculosidade têm fatos geradores distintos, na medida em que o reclamante era soldador, fazendo, por isso, jus ao primeiro e, além disso, trabalhava em área na qual eram armazenados produtos explosivos, podendo, portanto, ser cumulados.

Todavia, como o autor fez opção expressa na inicial (fl. 5), no caso de deferimento dos 2 (dois) adicionais pelo de periculosidade, excluo da condenação o e insalubridade, a fim de não incorrer em julgamento *ultra petita.*

Dessa forma, defiro ao reclamante adicional de periculosidade, no percentual de 30%, a ser calculado sobre sua remuneração, com reflexos no aviso prévio, no 13º salário, nas férias + 1/3, no repouso semanal remunerado e no FGTS + 40%, nos termos e limites da inicial, acrescido de juros e de correção monetária.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso do reclamante e do adesivo da reclamada, rejeito a questão preliminar de nulidade do laudo pericial, deduzida pela reclamada, à falta de amparo legal e, no mérito, nego provimento ao da reclamada e dou provimento ao do autor para deferir-lhe adicional de periculosidade, no percentual de 30%, a ser calculado sobre sua remuneração, com reflexos no aviso prévio, no 13º salário, nas férias +1/3, no repouso semanal remunerado e no FGTS + 40%, nos termos e limites da inicial, acrescido de juros e de correção monetária, excluindo da condenação o adicional de insalubridade, dada a expressa opção do autor, mantida a sentença nos seus demais termos. Custas pela reclamada majoradas para R$591,48 (quinhentos e noventa e um reais e quarenta e oito centavos), calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R$29.574,21, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS DO RECLAMANTE E ADESIVO DA RECLAMADA E EM REJEITAR A QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DO LAUDO PERICIAL, À FALTA DE AMPARO LEGAL. NO MÉRITO, À UNANIMIDADE, EM NEGAR PROVIMENTO AO DA RECLAMADA. POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. JUIZ FEDERAL CONVOCADO RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR, EM DAR PROVIMENTO AO DO AUTOR PARA DEFERIR-LHE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE, NO PERCENTUAL DE 30%, A SER CALCULADO SOBRE SUA REMUNERAÇÃO, COM REFLEXOS NO AVISO PRÉVIO, NO 13º SALÁRIO, NAS FÉRIAS + 1/3, NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E NO FGTS + 40%, NOS TERMOS E LIMITES DA INICIAL, ACRESCIDO DE JUROS E DE CORREÇÃO MONETÁRIA, EXCLUINDO DA CONDENAÇÃO O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, DADA A EXPRESSA OPÇÃO DO AUTOR, MANTIDA A SENTENÇA NOS SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS PELA RECLAMADA MAJORADAS PARA R$591,48 (QUINHENTOS E NOVENTA E UM REAIS E QUARENTA E OITO CENTAVOS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ORA ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R$29.574,21, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de agosto de 2010. (Publicado no DEJT em 06/08/2010)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

****

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRABALHO NO PÁTIO DE MANOBRAS DE AERONAVES.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0094800-25.2009.5.08.0109
RELATORA: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTES: **PAULO GLEBSON RIBEIRO DE AQUINO MORAES**
Advogado: Dr. Elias Baima Pessoa
E
TAM LINHAS AÉREAS S.A.
Advogado: Drª Bianca Bassôa Reinstein

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRABALHO NO PÁTIO DE MANOBRAS DE AERONAVES. Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado que exerce suas atividades no pátio de manobras de aeronaves, durante o abastecimento das mesmas, por se tratar de área de risco, a teor da Portaria n.º 3.214/78, NR-16, Anexo 2, item 1, alínea "c", do Ministério do Trabalho e Emprego.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO

Conheço de ambos os recursos ordinários, eis que preenchidos todos os requisitos de admissibilidade recursal.

MÉRITO

DO RECURSO DO RECLAMANTE
DOS REFLEXOS DO INTERVALO INTRAJORNADA

Neste sentido, afirma que o pleito de intervalo intrajornada tem natureza remuneratória e não indenizatória, como entendido pelo MM juízo "a quo".

Transcreve doutrina e jurisprudência acerca da matéria.

Assim, requer a reforma da r. sentença, a fim que lhe seja deferido o reflexo oriundo da parcela de intervalo intrajornada, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT.

Assiste-lhe razão.

A questão já se encontra dirimida pela mais alta Corte Trabalhista mediante a edição da Súmula n. 354, do C. TST, que colocou uma "pá de cal" no assunto, conforme se transcreve:

> Nº 354 INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, § 4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL (DJ 14.03.2008). Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

De acordo com a duração da jornada diária de trabalho, o art. 71, da CLT, determina a concessão do intervalo, o qual se destina à recomposição física do trabalhador, por intermédio do descanso e da alimentação.

A melhor interpretação acerca da natureza jurídica da não concessão do intervalo intrajornada, deve ser aquela que leva em conta que o trabalhador, por ter suprimido o intervalo para descanso e alimentação, acrescenta à sua jornada diária um plus em suas atividades, onde, de forma contínua, estende a sua jornada prestando serviços, da mesma forma que presta serviços em sobrejornada, nos termos do art. 59, da CLT. E, se o serviço suplementar tem natureza remuneratória, não vejo motivos para que a não concessão do intervalo intrajornada não seja assim considerada.

Desta forma, reformo a r. sentença, para declarar a natureza remuneratória do intervalo intrajornada e, por conseguinte, deferir os reflexos do intervalo intrajornada em aviso prévio, 13º salário proporcional, férias e repouso semanal remunerado e FGTS mais 40%.

DO RECURSO DA RECLAMADA
DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Requer a reforma da r. sentença, que deferiu o adicional de periculosidade, com base, unicamente, na prova testemunhal e a prova emprestada, sem a realização de perícia técnica, ressaltando ser esta indispensável para a constatação do risco, nos termos do art. 195, da CLT.

Assinala que o fato do reclamante estar executando suas atividades no momento do abastecimento da aeronave, não é suficiente para ensejar a condenação da

recorrente ao pagamento da parcela em epígrafe, pelo seguinte: a prova técnica juntada aos autos foi confeccionada há oito anos, o que implica em dizer que as condições de trabalho mudaram, tanto nos modelos das aeronaves, na segurança nos procedimentos, pelo que não pode prevalecer a prova emprestada; o reclamante não trabalhava com transporte e armazenagem de inflamáveis; a quantidade de líquidos inflamáveis contidos nos tanques das aeronaves encontram-se em quantidade não considerada perigosa, além de estarem distantes do local de labor do obreiro; o combustível utilizado atualmente é diverso daquele mencionado na NR-16; existe segurança durante o abastecimento, não traduzindo nenhum risco ao empregado; não havia habitualidade nas atividades do autor.

Afirma que a existência de risco no local de trabalho é ônus do empregado, nos termos do art. 818, da CLT e 333, I, do CPC, destacando que, não deve ser deferido o reflexo da referida parcela no descanso semanal remunerado, uma vez que é paga mensalmente e, em caso de eventual condenação, que o pagamento seja proporcional ao tempo de exposição ao perigo, observando-se, ainda, o disposto no art. 193, da CLT e Súmula n. 191, do C. TST, não havendo que se falar em aplicação da Súmula n. 132, também, do C. TST.

Examina-se.

Trata-se, no caso, de matéria amplamente conhecida nesta Egrégia Turma. Faço, previamente,um breve histórico dos fatos aqui apurados.

O reclamante declinou na inicial que realizava as suas atividades no pátio de estacionamento de aeronaves, fazendo carregamento e descarregamento de cargas e bagagens nos porões das mesmas, sendo certo que essas tarefas eram desenvolvidas, simultaneamente, a quando do abastecimento do avião.

A reclamada, em defesa, alegou as razões acima.

Pois bem.

As partes e testemunhas ao prestarem depoimento, assim declararam (fls. 100/101v):

> DEPOIMENTO DO RECLAMANTE:
>
> ...que trabalhava na reclamada no setor de bagagem e rampa; que tinha como atividade carregar e descarregar bagagens e cargas da aeronave; que por ocasião de suas atividades as aeronaves estavam ao mesmo tempo sendo abastecidas; que o reclamante entrava dentro do porão da aeronave ao mesmo tempo em que a aeronave estava sendo abastecida; ...que também poderia fazer a atividade de trabalhar na rampa de bagagem, mas todos os dias estava no carregamento e descarregamento de bagagens no porão da aeronave...
>
> DEPOIMENTO DO PREPOSTO:
>
> ...que o reclamante trabalhava no carregamento e descarregamento de bagagens e aeronaves; que poderia ocorrer do reclamante também entrar no porão das aeronaves para fazer essas atividades; que no momento em que o reclamante estava fazendo essas atividades a aeronave ao mesmo tempo estava sendo abastecida...
>
> DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA DO RECLAMANTE, Srª Conceição Rocha:
>
> ...que o reclamante trabalhava na rampa com carregamento e descarregamento de bagagem; que o reclamante também entrava no porão das aeronaves para fazer essas atividades...

> DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA DA RECLAMADA, Sr. Júlio César de Sousa Júnior:
>
> ...que o depoente trabalha no setor de bagagem e rampa; que o depoente trabalhou junto com o reclamante; que no momento em que o depoente e o reclamante estavam fazendo as atividades a aeronave estava sendo abastecida; ...que a aeronave permanece no solo em um tempo estimado de 20 a 30 minutos; que a aeronave é abastecida no tempo de 5 a 7 minutos no máximo; que quando a aeronave decolava o reclamante e o depoente retornavam para a área de não risco, no caso o depósito da reclamada...

Depreende-se, sem qualquer dúvidas, das declarações acima prestadas, que o reclamante, no momento em que estava realizando as suas atividades, a aeronave estava sendo abastecida.

Sobre a questão, esta Egrégia Quarta Turma possui jurisprudência firmada, à luz dos inúmeros casos já julgados, no sentido de que o ingresso do trabalho, mesmo de forma intermitente, no pátio de manobras de aeronaves dos aeroportos, confere ao empregado o direito ao adicional de periculosidade.

Nesse sentido os seguintes precedentes: Acórdãos TRT/4ªT/RO 01466-2004-201-08-00-3, julgado em 16/12/2004, e TRT/4ªT/RO 01795-2007-004-08-00-0, julgado em 15/07/2008, ambos da lavra desta Relatora, além do v. Acórdão TRT/4ª T/RO-01239-2005-006-08-00-4, da lavra do Excelentíssimo Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, e v. Acórdão TRT/4ª T/RO-01339-2005-205-08-00-0, da lavra da Excelentíssima Desembargadora Vanja Costa de Mendonça (julgado em 12/12/2006).

O conjunto probatório dos autos deixa claro que na rotina das atividades do reclamante estavam inseridas atividades que eram executadas pelo obreiro, simultaneamente, ao abastecimento das aeronaves, de forma rotineira, o que traduz a exposição permanente no ambiente de trabalho.

Releva destacar que o risco, no caso, não é medido pela iminência de um desastre, pois se assim fosse obviamente todas as aeronaves seriam abastecidas sem a presença dos passageiros.

O risco é medido pela exposição a agentes que constituam algum perigo, ainda que remoto. Para quem trabalha no ambiente de abastecimento, a permanência representa um risco que não pode ser desprezado, cumprindo dizer que a habitualidade, para os efeitos da lei, não pode ser entendida como a total permanência do empregado no seu ambiente de trabalho, mas sim, no dia a dia do mesmo, de forma a colocá-lo a um risco durante as atividades por ele desenvolvidas.

Assim a jurisprudência:

> **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - SATA - CARREGAMENTO E DESCARREGAMENTO DE BAGAGENS - ÁREA DE OPERAÇÃO - ABASTECIMENTO DE AERONAVE - Enquanto permanecer a situação de potencial risco à integridade física do trabalhador, o adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que permanece na área de operação de abastecimento de aeronave. Assim, o fato dos passageiros permanecerem no avião no momento do abastecimento não afasta o direito à percepção do adicional. Recurso parcialmente conhecido e negado provimento por unanimidade. (TRT 24ª R. - RO 1330/2003-003-24-00-1 - Rel. Juiz Nicanor de Araújo Lima - DJMS 18.02.2005).**

De outra banda, há de se admitir a prova pericial às fls. 51/57, porquanto a situação ali avaliada é semelhante a do presente caso, até porque fora produzida legalmente.

Sobre o tema, vale dizer que deve-se admitir esse tipo de prova, eis que estar-se-á prestigiando os princípios da celeridade e da economia processual, com o fito de evitar atos processuais desnecessários e, ainda, que a lei processual nada disponha sobre o assunto, a doutrina é uniforme no sentido de admitir essa prova. É um meio de prova legítimo e legal.

Penso que, à luz do conjunto probatório, as atividades do reclamante estão inseridas no preceituado pelo art. 193 da CLT e nos termos da NR-16 da Portaria 3.214/78, anexo 2, item 1, "c" e, que, por isso, faz ele jus à percepção do adicional de periculosidade.

Quanto à Súmula n. 132, do C. TST, o entendimento é pacífico no sentido de que o adicional de periculosidade deve integrar a base de cálculo as horas extras, pelo que mantém-se a decisão recorrida, neste aspecto.

Entretanto, há de se aplicar ao caso concreto as disposições da Súmula n. 191, do C. TST, que assim reza:

> Súmula n. 191. ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Como se vê, a mais alta Corte Trabalhista editou súmula no sentido de que o adicional de periculosidade, à exceção dos eletricitários, deve ser calculado sobre o salário base.

Por tais fundamentos, reformo a r. sentença, para determinar que o adicional de periculosidade seja calculado sobre o salário base do reclamante.

DA DIFERENÇA DE HORAS EXTRAS

Neste ponto, alega a recorrente que, apesar da confissão ficta a si aplicada em razão da ausência dos cartões de ponto, nos autos a presunção de veracidade da jornada declinada na inicial, foi totalmente elidida pela prova testemunhal do próprio autor, conforme trecho do depoimento da testemunha, Srª Conceição Rocha, que transcreve.

Diz, assim, que tal prova é imprestável, na medida em que referida testemunha não exercia a mesma função do autor, tampouco cumpria a mesma jornada, diferentemente, a testemunha da empresa, Sr. Júlio César de Sousa Júnior, que esclareceu a questão de forma segura, merecendo valor probante, até porque laborou junto com o obreiro na mesma atividade e durante todo o contrato de trabalho, verificando-se que a jornada não ultrapassava das seis horas.

Acrescenta que, o fato do reclamante estender a sua jornada, como nos casos em que o mesmo ultrapassava as duas horas, não significa que o depoimento da testemunha convidada pela recorrente é imprestável como meio de prova, eis que as situações eram esporádicas, segundo o depoimento prestado.

Examino.

O reclamante declinou na exordial que prestava a seguinte jornada: em um mês, das 04:30h às 11:30h e no outro mês, das 11:30h às 16:00h e das 22:00h às 02:00h, de 2ª feira a domingo, destacando que tal jornada era registrada em cartão de ponto e que a mesma deveria ser de seis horas diárias ininterruptas ou de 180h mensais.

Neste sentido, asseverou que percebia apenas uma parte dessa horas suplementares como horas extras excedentes, fazendo, em média, 30 horas extras em um mês e, no mês seguinte, 75 horas extras, alternadamente, mas que a reclamada reconhecia e pagava apenas as horas extras com o adicional de 100% trabalhadas aos domingos, mas de forma incorreta, já que utilizava o divisor de 220, pelo que requereu o pagamento das horas extras com acréscimo de 50% durante todo o pacto laboral, abatendo-se as horas extras pagas nos contracheques.

A reclamada, em defesa, alegou que o reclamante trabalhava em regime de escala e, por isso, poderia desempenhar suas tarefas em diversos turnos de seis horas diárias, conforme documentos juntados aos autos. Neste patamar, assinalou que sempre que houve labor extraordinário, o obreiro recebeu a respectiva contraprestação, inclusive em horário noturno, domingos e feriados ou mesmo concedida a folga compensatória, não havendo que se falar em pagamento de horas extras.

Observou, ainda, que sempre as horas extras foram pagas com o divisor e adicional corretos e que as fichas financeiras e os cartões de ponto, podem comprovar as assertivas.

Pois bem.

Inicialmente, cumpre dizer que, em se tratando de horas extras, o ônus da prova é do reclamante, nos termos do art. 818, da CLT e 333, I, do CPC, porquanto é fato constitutivo do seu direito e, ainda, porque comungo com aqueles que massificam o pensamento de que o ordinário se presume e o extraordinário se prova e, sendo a sobrejornada fato extraordinário, o ônus incumbe àquele que produz as alegações do fato constitutivo.

Partindo desta premissa, entendo que a testemunha do reclamante, prestou depoimento seguro e coerente, podendo se abstrair das suas declarações, que ele cumpria a jornada no horário indicado na exordial, pois, apesar de laborar no setor administrativo e não prestar serviços no prédio onde o autor laborava, as escalas de serviço passavam pelas suas mãos, além do que, eventualmente ia ao local de trabalho do reclamante no aeroporto e avistava o obreiro em seu mister (fl. 100v/101).

Aliada a esta prova, que tenho por válida, a reclamada deveria apresentar os controles de ponto, para comprovar a jornada alegada na defesa, bem como apresentar documento em que restasse comprovada a folga compensatória que o reclamante gozava.

Sopesando o acervo probatório, entendo que se deve acolher a tese do autor, uma vez que a testemunha deste prestou depoimento elucidativo e sem qualquer indício de beneficiá-lo, além do que, a falta de documentos pela reclamada, bem como a defesa genérica, prejudicou-a sobremaneira no sentido de provar a sua tese.

Conforme assinalado pelo MM juízo sentenciante, a empresa recorrente atraiu para si o ônus da impugnação inespecífica, prevista no art. 302, do CPC.

Assim, não há outro caminho a trilhar, senão o de manter a r. sentença, neste aspecto, também.

Mantenho.

DAS HORAS EXTRAS DECORRENTES DO INTERVALO INTRAJORNADA EXCESSIVO

Aduz a reclamada que o MM juízo de primeiro grau não poderia ter deferido as horas relativas ao intervalo intrajornada, baseando-se no fato de que a empresa concedia intervalo além das duas horas diárias.

Neste diapasão, assinala que, em se tratando de rito ordinário, a impugnação aos cálculos deverá ser realizada em fase de liquidação e não nesta fase processual.

Afirma que o reclamante não comprovou a média mensal em que ocorria as 4 horas diárias ou 120 mensais, independente da juntada ou não dos registros de ponto, sendo certo que o ônus da prova é do autor, que a seu ver não se desincumbiu.

Argumenta, também, que, ainda que se admita o intervalo superior a 2 horas, tem-se como devido o pagamento de 1 ora, ou no máximo (considerando a média de 5 a 6 horas) o pagamento de 3 horas diárias, ou no máximo, 3 horas e 30 minutos e não 4 horas como arbitrado pelo MM juízo de primeiro grau.

Analisa-se.

Inicialmente, cumpre dizer que o intervalo de almoço com duração maior de duas horas é ilegal e o tempo além da segunda hora deve ser remunerado como hora extra, pois é considerado à disposição do empregador.

É que o art. 71 da CLT, é claro ao afirmar que o intervalo para repouso e alimentação não poderá exceder a duas horas, assim dispondo:

> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Assim sendo, não pode o empregador estipular intervalo intrajornada além das duas horas prevista na legislação trabalhista, salvo se houve acordo escrito ou contrato coletivo, o que não é o caso dos autos.

Neste sentido, o C. TST, possui jurisprudência acintosa:

> INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR AO LIMITE LEGAL DE DUAS HORAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO CONTRATO DE TRABALHO. O Regional consignou a inexistência de acordo escrito no qual se estipule a ampliação do intervalo máximo intrajornada, o que inviabiliza o conhecimento do recurso de revista, amparado na ocorrência de violação literal do artigo 71, caput e parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Os arestos apresentados não se prestam a demonstrar divergência jurisprudencial: ou são inespecíficos ou inservíveis ao confronto. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 659346-21.2000.5.11.5555 Data de Julgamento: 18/06/2008, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 01/08/2008.
>
> VALIDADE DO INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR AO LIMITE LEGAL DE DUAS HORAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO CONTRATO DE TRABALHO. A inexistência de acordo escrito no qual se estipule a ampliação do intervalo máximo intrajornada inviabiliza o conhecimento do recurso de revista, amparado na ocorrência de violação literal do artigo 71, caput e parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 652712-09.2000.5.11.5555 Data de Julgamento: 04/06/2008, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 20/06/2008.
>
> RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. EXCESSO. HORAS EXTRAS. Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada (Enunciado 118 do TST). Estando a decisão recorrida em harmonia com tal

entendimento, inviável o processamento do apelo, nos termos do § 4º do art. 896 da CLT e do Enunciado 333 do TST. Recurso não conhecido. Processo: RR - 610863-91.1999.5.11.5555 Data de Julgamento: 29/09/2004, Relator Juiz Convocado: Walmir Oliveira da Costa, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 15/10/2004.

O reclamante informou na inicial que a sua jornada era realizada em dois turnos alternadamente em cada mês, sendo a seguinte: 04:30h às 11:30h e das 11:30h às 16:00h e das 22:00h às 02:00h.

A jornada excessiva se verifica aquando da realização do turno de 11:30h às 16:00h e das 22:00h às 02:00h, pois o autor saía às 16:00h e ficava à disposição da reclamada até às 22:00h, esclarecendo-se que após às 16:00h, havia o gozo de duas horas de intervalo e, a partir daí até às 22:00h, decorriam 4 horas, as quais devem ser consideradas como extra.

Logo, diferentemente do que aduz a recorrente, entendo que as horas extras decorrentes do intervalo intrajornada excessivo restaram sim provadas em número de quatro horas diários, na medida em que a jornada declinada na inicial ficou comprovada.

Por tais fundamentos, mantenho a r. sentença, quanto a este aspecto.

ANTE O EXPOSTO, conheço de ambos os recursos ordinários, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, dou provimento ao recurso do reclamante para, reformando, em parte, a r. sentença, deferir-lhe o reflexo do intervalo intrajornada nas parcelas de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias, repouso semanal remunerado e FGTS mais 40% e, ainda, dou parcial provimento ao recurso da reclamada para determinar que o adicional de periculosidade incida apenas sobre o salário base do reclamante. Custas pela reclamada de R$540,00 (quinhentos e quarenta reais), calculadas sobre o valor da condenação, que para este fim se arbitra em R$27.000,00 (vinte e sete mil reais), ficando mantida a condenação em seus demais termos. Tudo de acordo com a fundamentação supra.

ISTO POSTO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DE AMBOS OS RECURSOS ORDINÁRIOS, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A R. SENTENÇA, DEFERIR-LHE O REFLEXO DO INTERVALO INTRAJORNADA NAS PARCELAS DE AVISO PRÉVIO, 13º SALÁRIO PROPORCIONAL, FÉRIAS, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FGTS MAIS 40% E, AINDA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA, PARA DETERMINAR QUE O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE INCIDA APENAS SOBRE O SALÁRIO BASE DO RECLAMANTE. CUSTAS PELA RECLAMADA DE R$540,00 (QUINHENTOS E QUARENTA REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, QUE PARA ESTE FIM SE ARBITRA EM R$27.000,00 (VINTE E SETE MIL REAIS), FICANDO MANTIDA A CONDENAÇÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 14/05/2010)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO - Desembargadora Federal do Trabalho - Relatora (Resolução do TRT 8ª Região nº 144/2005)

****

ASTREINTES. ART. 461, § 5º, DO CPC.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0015700-16.2007.5.08.0004
RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

AGRAVANTE: **INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES**
Advogado (s): Drª. Ana Carolina Ferreira Silva e outros

AGRAVADA: **LENILDE MEIRELES DOS REIS**
Advogado (s): Dr. Raimundo Kulkamp e outro

***ASTREINTES*. ART. 461, § 5º, DO CPC.**
O art. 461 e parágrafos, do CPC, fonte subsidiária do processo trabalhista (art. 769, da CLT), estabelece algumas medidas coercitivas que o juiz pode determinar, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, inclusive multa-diária *(astreintes*). No direito processual do trabalho, a execução deve ser promovida pelo modo mais favorável ao trabalhador e em benefício do objetivo da função social do processo. Agravo a que se nega provimento.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

Conheço do agravo de petição, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

O executado opôs embargos à execução (fls. 335/346). O MM. Juízo de 1º Grau extinguiu o processo sem resolução do mérito, haja vista a irregularidade na representação do embargante, em conformidade com a r. sentença de fls. 357/357 verso.

O executado opôs embargos de declaração (fls. 368/372), que foram rejeitados (fls. 374/374 verso).

O executado ingressou com agravo de petição (fls. 379/399), ao qual foi dado provimento, mediante o v. Acórdão de fls. 441/444, que, ao reformar r. sentença de fls. 357/357 verso, determinou a baixa dos autos para apreciação dos embargos à execução de fls. 335/346.

Em cumprimento à determinação, o MM. Juízo *a quo* julgou totalmente improcedentes os embargos e rejeitou a pretensão da embargada de condenação do devedor por litigância de má-fé, conforme a r. sentença de fls. 456/458.

O agravado interpôs agravo de petição, às fls. 462/481, com vistas à reforma da r. decisão agravada, que, segunda afirma, imputou-lhe o pagamento de multa diária que totaliza o valor de R$-149.827,35 (cento e quarenta e nove mil, oitocentos e vinte e sete reais e trinta e cinco centavos), sob o argumento de que houve descumprimento da obrigação de fazer em determinação constante de sentença.

Dos prolegômenos

Inicialmente, há que se destacar que a presente execução importa no total de R$-149.827,35 (cento e quarenta e nove mil, oitocentos e vinte e sete reais e trinta

e cinco centavos), conforme mandado de citação de fl. 318 e bloqueio *on line*, à fl. 330, resultante da multa pelo não cumprimento da obrigação de fazer, resultante da r. sentença exequenda à fl. 164 (transitada em julgado, cf. Certidão à fl. 195), que deferiu à reclamante, a título de antecipação de tutela,

> "a imediata reintegração ao quadro funcional do reclamado, no mesmo cargo e assegurando-lhe a mesma remuneração, bem como a manutenção do plano de assistência à saúde, nas mesmas condições que vigoravam ao tempo da dispensa, que será cumprida por mandado, a ser expedido na mesma data da publicação da sentença com previsão de multa diária de R$500,00 para hipótese de resistência ou inadimplemento da obrigação de fazer."

A petição de fls. 174/175, referida pelo agravante no apelo, foi protocolada em 24/04/2007, acompanhada dos documentos de fls. 177/191, em resposta ao mandado de reintegração (fl. 192).

Por ocasião do cumprimento do mandado de reintegração, o Sr. Executante de Mandados certificou, à fl. 193:

> "CERTIFICO que procedi diligências, acompanhado da reclamante, na rua Manoel Barata 869, no térreo do edifício do Ministério da Saúde, e intimei em 18.4.07 o reclamado, INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES, na pessoa da Sra. MARLENE COELHO, assistente de gestão, de todo o teor do mandado de reintegração 285/2007 da reclamante, Sra. LENILDE MEIRELES DOS REIS, a qual ficou plenamente ciente, recebeu a contrafé e assinou.
>
> CERTIFICO mais que o Sr. HENRIQUE MORAES, coordenador de projetos do reclamado, sediado na cidade do Rio de Janeiro, por telefone, declarou o seguinte:
>
> 1) que a sede do reclamado é no Rio de Janeiro, funcionando em Belém apenas uma unidade, sem poder executivo;
>
> 2) que o reclamado é prestador de serviços para a FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ - FIOCRUZ, a qual administra e executa o projeto FARMÁCIA POPULAR, não tendo poder de mandar na Farmácia Popular;
>
> 3) que a Fiocruz - Farmácia Popular não quer a presença da reclamante nas suas instalações,por motivos de relacionamentos;
>
> 4) que acata a ordem judicial, pagando o salário e o plano de saúde, mas a reclamante-reintegrada deverá ficar à disposição na sua residência, pois a Fundação proibiu a sua presença no local.
>
> Diante dos fatos, submeto à apreciação do Douto Juízo.
>
> Belém, 20 de abril de 2007.
>
> Celso Matias de Araújo Galúcio, Executante de Mandados".

O MM. Juízo de 1º Grau determinou fossem elaborados os cálculos e fosse procedida à execução (fl. 195), o que resultou na Carta Precatória Executória no valor de R$-4.520,65 (fls. 201, 224/226), que foi quitado pelo agravante (fl. 226, em 26/10/2007, e recebido pelo patrono da exequente em 11/02/2008, fl. 228).

Após o recebimento do crédito, o patrono da exequente ingressou, em 18/02/2008 (fls. 231/234), com impugnação aos cálculos, por não contemplarem os salários vincendos nem a multa diária de R$-500,00 pelo descumprimento da ordem judicial referente à obrigação de fazer.

Notificado para se manifestar, o executado, ora agravante, quedou-se inerte (notificação de fl. 241 e certidão de fl. 242).

O MM. Juízo *a quo* determinou as correções cabíveis e designou audiência na tentativa de conciliação (fl. 242).

Os cálculos foram elaborados (fls. 245/252). O executado não compareceu à audiência, pelo que restou frustrada a conciliação. O patrono da exequente, na oportunidade, informou que a exequente recebeu salários de julho de 2007 até obtenção do benefício de salário-maternidade, comprometendo-se a apresentar os valores pagos para a devida compensação (termo à fl. 253). A exequente cumpriu o determinado, às fls. 256/259, pelo que foram refeitos os cálculos (fls. 261/270), sendo devido pelo executado o montante de R$-149.827,35 (cento e quarenta e nove mil, oitocentos e vinte e sete reais e trinta e cinco centavos) - mandado de citação, à fl. 318, e bloqueio *on line*, à fl. 330.

Às fls. 279/280, o executado solicitou a realização de audiência (09/07/2008). Às fls. 281/292, apresentou exceção de pré-executividade, rejeitada, conforme r. decisão de fl. 297.

O MM. Juízo de 1º Grau, em r. despacho de fl. 300, designou audiência na tentativa de conciliação, que restou infrutífera (termo à fl. 302).

Às fls. 304/324, consta Carta Precatória Executória, que restou inócua, em face da inexistência de bens que supram o valor do débito trabalhista, consoante certidão de Oficial de Justiça de fl. 319.

À fl. 326, a exequente requereu a penhora *on line*, o que foi deferido à fl. 327, em razão da devolução da Carta Precatória Executória não cumprida. E foi procedido bloqueio *on line* (fl. 330) do montante do débito exequendo.

O executado opôs embargos à execução (fls. 335/346). O MM. Juízo de 1º Grau extinguiu o processo sem resolução do mérito, haja vista a irregularidade na representação do embargante, em conformidade com a r. sentença de fls. 357/357 verso.

À fl. 365, o executado requereu a realização de audiência em fase de execução, o que foi inferido à fl. 376, em face das diversas tentativas infrutíferas.

O executado opôs embargos de declaração (fls. 368/372), que foram rejeitados (fls. 374/374 verso).

O executado ingressou com agravo de petição (fls. 379/399), ao qual foi dado provimento, mediante o v. Acórdão de fls. 441/444, que, ao reformar r. sentença de fls. 357/357 verso, determinou a baixa dos autos para apreciação dos embargos à execução de fls. 335/346.

Em cumprimento à determinação, o MM. Juízo *a quo* julgou totalmente improcedentes os embargos e rejeitou a pretensão da embargada de condenação do devedor por litigância de má-fé, conforme r. sentença de fls. 456/458, decisão ora agravada.

Da preliminar de nulidade

Suscita, o agravante, a nulidade dos atos praticados sem seu conhecimento, pois as publicações foram expedidas em nome da Drª. Joseane Souza Gonçalves, advogada contratada para atuar, isoladamente, nas audiências dos presentes autos e não em nome da Drª. Alessandra Paes Barreto Salomão.

Requer, assim, a nulidade de todos os atos processuais posteriores à r. sentença, cujas publicações o notificações não foram expedidas em nome da advogada indicada na peça de bloqueio. Ultrapassada a preliminar, pleiteia o provimento do presente agravo para que seja extinta a execução ou sejam reduzidos a multa e os valores que já foram quitados.

Analiso.

Considerando o que consta dos autos adoto, em termos, como razões de decidir, a r. decisão agravada de lavra da Exmª. Juíza Federal do Trabalho Titular da 4ª Vara de Belém, Drª. Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, que apreciou com bastante acuidade a matéria em debate, *in verbis*:

> "SENTENÇA DE EMBARGOS À EXECUÇÃO
> PROCESSO N.: 157 2007 004 08 00 1
> EMBARGANTE: INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES
> EMBARGADA: LEMILDE MEIRELES DOS REIS
> EM 07/12/2009
>
> **R E L A T Ó R I O**
>
> INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES opôs embargos à execução (fls. 335/346), questionando diversos aspectos do processo executivo.
>
> A demandada se manifestou às fls. 354/355.
>
> A causa foi extinta sem resolução do mérito, sob o fundamento de que havia irregularidade na representação do embargante.
>
> O devedor interpôs embargos de declaração, os quais não foram providos.
>
> Por determinação da 2ª Turma deste Regional no julgamento do agravo de petição interposto contra a sentença de fls. 357/357v, retornam os autos para este juízo proferir nova decisão.
>
> É o relatório.
>
> **F U N D A M E N T A Ç Ã O**
>
> Irresigna-se o devedor contra a execução em curso, requerendo a declaração de nulidade dos atos praticados depois da prolação da sentença de fls. 157/165, "cujas publicações ou notificações não foram expedidas no nome da Advogada indicada na Peça de bloqueio, qual seja, ALESSANDRA PAES BARRETO SALOMÃO" (fl. 346).
>
> Sustenta também que cumpriu a obrigação imposta pelo juízo de reintegrar a embargada, sendo indevida a cobrança de multa por descumprimento de uma obrigação adimplida. Pleiteia a extinção da execução dessa parcela.
>
> Em prestígio à proporcionalidade e à razoabilidade, pugna alternativamente pela redução do valor executado da multa, não ultrapassando o da obrigação principal.
>
> A despeito do inconformismo do embargante, julgo que não mereça lograr êxito em nenhum de seus intentos.
>
> Ainda que após a publicação da sentença às fls. 157/165 tenha acontecido a intimação do INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES por meio de advogada diversa de ALESSANDRA PAES BARRETO SALOMÃO, registro que eventual nulidade ocorrida durante o processo cognitivo foi sanada com a consolidação da **coisa julgada**. Com propriedade, um dos mais destacados processualistas brasileiros ensina:
>
> > Uma característica especial das nulidades processuais é a sanação de todas elas pela preclusão máxima operada através da coisa julgada. Mesmo as nulidades absolutas não

> conseguem ultrapassar a barreira da *res iudicata,* que purga o processo de todo e qualquer vício formal eventualmente ocorrido em algum ato praticado irregularmente em seu curso.[1] (grifo do autor)
>
> A exceção a essa regra é a ocorrência de vício na citação relativa ao processo de conhecimento. Trata-se da única matéria concernente ao processo de cognição que pode ainda ser discutida durante o processo executivo (artigo 475-L, I, artigo 741, I, Código de Processo Civil).
>
> Se o executado entende que houve irregularidade durante o processo cognitivo depois de proferida a sentença, deveria ter se insurgido à época por meio do instrumento jurídico consentâneo, porquanto o ordenamento jurídico pátrio não lhe permite instaurar esse debate em sede de embargos à execução.
>
> Destarte, em homenagem à coisa julgada, não há que se cogitar de nulidade de atos do processo de conhecimento.
>
> Quanto às intimações do devedor promovidas durante o processo executivo, reputo igualmente que inexista nulidade a ser pronunciada.
>
> Inicialmente, ressalto que o juízo não se manifestou em nenhum momento sobre o pedido (fl. 45) para que o INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES fosse intimado exclusivamente por intermédio da advogada ALESSANDRA PAES BARRETO SALOMÃO, portanto o embargante não pode pretender criar uma nulidade sobre pretensão jamais apreciada e deferida pelo juízo.
>
> Mesmo que assim não o fosse, em homenagem ao princípio da lealdade processual, é vedado à parte comportamento contraditório no processo, logo, **se o próprio executado juntou aos autos procuração (fl. 44) pela qual outorgou amplos e idênticos poderes à JOSEANA SOUZA GONÇALVES e à ALESSANDRA PAES BARRETO SALOMÃO, nenhuma validade pode ser atribuída ao aludido requerimento que restringia as intimações apenas ao nome de uma dessas advogadas**." (fls. 456/457) (grifos nossos)

Assim, ***rejeito*** a preliminar arguida, à falta de amparo legal, em face do constante no instrumento de mandato de fl. 44.

Da aplicação da multa-diária

Visa, o agravante, à reforma da r. decisão do MM. Juízo de 1º Grau, consoante o arrazoado de fls. 462/481, que, segundo afirma, imputou-lhe o pagamento de multa diária que totaliza o valor de R$-149.827,35 (cento e quarenta e nove mil, oitocentos e vinte e sete reais e trinta e cinco centavos), sob o argumento de que houve descumprimento da obrigação de fazer em determinação constante de sentença.

Sustenta, o agravante, que, notificado para pagar o débito trabalhista, mediante carta precatória executória, cumpriu imediatamente a obrigação, como se vê às fls. 224/228.

---

[1] THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 320.

Destaca que, na r. sentença de conhecimento, foi determinada a reintegração da reclamante nos seus quadros funcionais. Entretanto, não poderia alocá-la no cargo anteriormente ocupado porque "não era de sua responsabilidade mas sim da FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ - FIOCRUZ a qual administra a executada e executa o projeto FARMÁCIA POPULAR, não tendo o poder de mandar na Farmácia para este fim. [...] Ainda assim, o Reclamado preocupou-se em detalhar ao R. Juízo, em petição protocolada no dia 24 de abril de 2007 todo o acima narrado juntando o Contrato firmado entre a FIOCRUZ e o RECLAMADO para provar o alegado" (fls. 467/468).

Prossegue, o agravante, a afirmar que "com intuito de cumprir, por completo, a determinação deste R. Juízo, o patrono da Agravante contactou a Reclamante para informar que a mesma já estava reintegrada na folha de pagamento, que estaria recebendo todos os benefícios decorrentes da relação de emprego e informou naquela oportunidade que, por determinação da FIOCRUZ, não poderia recolocá-la na função que ocupava" (fl. 468).

E enfatiza que a reclamante foi reintegrada, tanto que todos os contracheques recebidos após a prolação da r. sentença exequenda foram juntados por seu patrono nos autos.

Assinala, assim, que, uma vez cumprida a ordem, é indevida a multa-diária que lhe foi imposta para cumprimento da ordem judicial.

O agravante tece algumas considerações de ordem doutrinária sobre a natureza da multa ou *astreintes*.

Afirma que não deixou de cumprir a ordem judicial por simples desobediência, mas restou impossibilitado de cumpri-la, uma vez que a reintegração da reclamante no cargo dependia somente da FIOCRUZ.

Ressalta que a autora voltou a receber o salário bem como todos os benefícios de qualquer outro empregado, "restando somente voltar ao labor, o que não ocorreu pela proibição de TERCEIROS e não pelo AGRAVANTE" (fls. 471/472).

Defende que se trata de "uma total desproporcionalidade e desrazoabilidade do valor atualmente executado. O Reclamado/Agravante é Sociedade Civil sem finalidade lucrativa e o valor bloqueado por este R. Juízo para satisfazer a execução comprometeu todos os salários do projeto FARMÁCIA POPULAR DO BRASIL" (fl. 473).

Postula a redução da multa diária, caso não se entenda no sentido da extinção da execução. Assinala que o que autoriza a incidência da multa é a violação da ordem do juiz - uma obrigação processual - e não da obrigação do direito material. "Com lições tais, está-se gerando no Brasil um processo de índole nazista. Pretende-se atribuir valor absoluto às ordens judiciais" (fl. 474).

Argumenta, também, que a "Reclamante/Agravada permaneceu inerte ate o final de sua estabilidade, sem reclamar de 'absolutamente nada', recebendo o valor de seu salário bem como os valores atrasados contidos na Carta Precatória Executória, aceitando totalmente a comodidade de receber seu salário sem estar laborando, em sua residência, não demonstrando, assim, nenhuma insatisfação com a sua não alocação ao trabalho. [...] Assim que o agravante informou ao Juízo que seria impossível a reintegração da agravada, esta poderia ter executado a multa imposta em sentença, mas não, quedou-se ABSOLUTAMENTE INERTE ATÉ QUE FOSSE SOMADO O MAIOR MONTANTE POSSÍVEL RELATIVO À MULTA PARA ENTÃO EXECUTÁ-LA, TALVEZ COM O INTUITO CLARO DE ENRIQUECER ÀS CUSTAS DA INÉRCIA DA AGRAVANTE E DO JUÍZO *A QUO*" (FL. 478/479).

Aduz que o patrono da exequente também teria se mantido inerte após a petição do executado de fl. 174 e da Certidão do Sr. Executante de Mandados, à fl. 193, ao se manifestar sobre a execução da multa diária apenas posteriormente.

Enfatiza que não houve qualquer prejuízo para a exequente, porque a ordem de reintegração foi integralmente cumprida, uma vez que "voltou às condições de Empregado do Reclamado/Agravante conforme estipulado em sentença. Dessa forma, muito ardilosamente, silenciou a Reclamante/Agravada, sabendo que o réu, ora Agravante, acreditava ter cumprido integralmente a determinação do Juízo, e aí, depois de algum tempo, executou multa enriquecedora e absurda" (fl. 479).

Não obstante asseverar que a r. sentença exequenda foi integralmente cumprida, sublinha, o agravante, que "a ordem de reintegração só não foi totalmente cumprida pois a alocação da Exequente dependia da FIOCRUZ e não do Executado/Agravante. Porém, até o limite da possibilidade da Executada/Agravante a referida ordem foi integralmente cumprida, conforme comprova-se nos recibos de contracheques e todos os demais direitos concedidos a mesma" (fl. 480).

Assim, requer seja reduzido o valor da multa arbitrada para o mínimo razoável e proporcional, na forma do art. 461, do CPC, não ultrapassando, a multa, o valor da obrigação principal.

Examinemos a matéria.

Creio totalmente infundados os argumentos do agravante em face do que consta dos autos e em conformidade com o que foi anteriormente relatado.

Não se vislumbra meio "ardiloso" por parte da exequente, que se manifestou sobre os cálculos em tempo hábil, uma vez que o patrono da exequente recebeu o crédito em 11/02/2008 (fl. 228) e ingressou, em 18/02/2008 (fls. 231/234), com impugnação aos cálculos, por não contemplarem os salários vincendos nem a multa diária de R$-500,00 pelo descumprimento da ordem judicial referente à obrigação de fazer.

Quanto ao cerne do apelo - as *astreintes* -, creio não haver o que reformar na r. sentença agravada. Senão vejamos.

No caso da multa em questão, já me manifestei em artigos doutrinários, de onde destaco alguns tópicos que abordo adiante.

De fato, a tutela específica é sempre o ideal, pois equivale ao cumprimento da obrigação no âmbito do direito material (reconhecido pelo Judiciário), por certo compatível com o direito processual do trabalho, que visa a implementar justamente o direito material do trabalho.

Segundo o art. 461, do CPC (que se amolda ao direito processual do trabalho), o juiz, apenas em caráter alternativo, "determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento".

O parágrafo 1º do art. 461, do CPC, estabelece que "a obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente".

Exemplos, dentre outros:

a) fazer a reintegração de um trabalhador estável;

b) não fazer contratação, no âmbito da administração pública, sem concurso público;

c) entregar ao trabalhador as guias para o seguro-desemprego ou a sua CTPS.

No processo civil, a antecipação dos efeitos da tutela depende de pedido do interessado.

No processo do trabalho, considerando o princípio do impulso oficial (art. 765, da CLT; e art. 4º da Lei nº 5.584, de 26.06.1970), há quem entenda que o instituto pode ser concedido de ofício.

O tema, porém, é ainda polêmico.

Note-se que mesmo quando a antecipação dos efeitos da tutela (genérica ou específica) é concedida a pedido do autor, nem sempre este deverá fazer alguma reparação, pois isto só ocorre quando ficar provado algum dano sofrido pelo réu.

Com efeito, a cassação da antecipação dos efeitos da tutela (ou de liminar), na sentença definitiva, é fenômeno natural no direito processual.

Se o benefício (antecipação dos efeitos da tutela) tiver sido concedido pelo juiz, de ofício, a parte, que se diz prejudicada, somente poderá tentar alguma reparação se demonstrar comprovadamente o cometimento de "erro judiciário" grave (art. 5º, LXXV, da Constituição Federal: "o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença").

Creio que é possível a aplicação da multa, prevista no parágrafo 4º do art. 461, do CPC, cominada com prisão civil, para a efetivação da tutela específica.

Falemos um pouco da multa.

A multa prevista no parágrafo 4º do art. 461, do CPC, corresponde às "*astreintes*" do direito francês, instituto a respeito do qual já me pronunciei em alguns artigos que escrevi, como aquele intitulado de "***Eficácia na Sentença: Astreintes - Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença***", publicado na Revista LTr 52-9, 1988; e, depois, no meu livro "***Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos***", LTr, São Paulo, 1993, p. 177-181.

Essa multa-diária - diz a lei - pode ser imposta ao réu, "independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação".

Já o parágrafo 5º do art. 461, do CPC, estabelece algumas medidas coercitivas que o juiz pode determinar, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, tais como "multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial".

São providências meramente exemplificativas, que a autoridade judicial poderá ir implementando, de modo gradual, tudo no sentido de - como está na lei - constranger (afinal, trata-se de "execução forçada") o réu a cumprir a sua obrigação, reconhecida em juízo.

Uma medida não exclui a outra; pelo contrário, complementa o instrumental de que dispõe o juiz para impor a tutela jurisdicional.

Segundo o § 6º do mesmo dispositivo processual, o juiz "poderá, de ofício, modificar o valor ou a periodicidade da multa, caso verifique que se tornou insuficiente ou excessiva".

No artigo ("*Eficácia na Sentença: Astreintes - Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença*") e no livro ("*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*"), antes aludidos, eu esclareço que a "velha" **CLT**, em seu **art. 652, alínea "*d*"**, já confere ao Juiz atribuições para "impor **multas e demais penalidades** relativas aos atos de sua competência".

Não é só.

Também ressalto, no mesmo artigo, que **o art. 832, § 1º, da CLT**, estabelece que "quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará **o *prazo* e as *condições* para o seu cumprimento**".

Lembro ainda que "esta multa não depende do pedido do autor, pois a norma legal, antes citada, é imperativa e obrigatória ('determinará') e não facultativa ou condicionada ao pedido do autor. Logo, aplica-se *ex officio*. Aliás, de outra forma o instituto ficaria descaracterizado".

Peço vênia para transcrever alguns trechos do artigo que escrevi, ainda na década de 80 do século XX:

> "Vale assinalar que no direito francês utiliza-se, com sucesso, o sistema das *astreintes*, timidamente aproveitado no direito brasileiro, *verbi gratia* o **art. 729, da CLT**.

> Indubitavelmente, justifica-se a imposição de multa-diária ao devedor inadimplente, fixada na sentença, em favor da parte vencedora obreira. O trabalhador é, como sabemos, o consumidor, por excelência. Não pode esperar a solução efetiva de seu processo por longos períodos.
>
> O Prof. **EDSON PRATA** (*in* 'Direito Processual Civil', Editora Vitória Ltda., 1980) desenvolve um estudo sério sobre a figura jurídica das *astreintes*, que consiste na condenação pecuniária em razão de tantos dias de atraso, destinada a obter do devedor o cumprimento da obrigação, pela ameaça de uma pena suscetível de aumentar indefinidamente, uma poderosa forma de constrangimento, decorrente do poder de *imperium* do magistrado, pois dizer o direito (*jurisdictio*) não é o bastante: impõe-se o seu efetivo cumprimento, a sua realização concreta *judex executione*.
>
> Acentua o festejado jurista:
>
> 'A pouca influência do direito processual francês e o enfraquecimento do Poder Judiciário afastaram, até agora, a possibilidade de importação deste instituto jurídico, na sua inteireza e plenitude, que serviria para impedir, ou pelo menos reduzir a asfixiante quantidade de processos atualmente em tramitação pelos abarrotadíssimos escaninhos dos tribunais brasileiros'.
>
> 'Estamos presenciando o crescimento vertiginoso dos processos nas prateleiras dos tribunais, visto que os litigantes de posses prolongam seu fim pelo menos durante uns cinco anos, inclusive na área do Direito do Trabalho, reconhecidamente protecionista do obreiro, com direta intervenção estatal'".

No mesmo artigo, eu reporto-me a **MOZART VICTOR RUSSOMANO** ("Direito Processual do Trabalho", LTr, 2ª edição, 1977, p. 79), que assim se pronunciava na década de 70 do século passado:

> "Não é suficiente que o crédito do trabalhador e, mais especificamente, o valor da condenação conserve o seu poder aquisitivo [entenda-se: com os acréscimos de juros de mora e correção monetária]: é necessário algo mais enérgico. É preciso, em nossa opinião, que o empregador sofra as conseqüências penais, por mora no cumprimento da obrigação resultante da sentença, proporcionalmente à gravidade social de sua atitude" [atualmente, o art. 7º, X, da Constituição República, dispõe que retenção dolosa do salário constitui crime].

É também **RUSSOMANO** que recomenda o sistema de *astreintes* na Justiça do Trabalho, como medida drástica e "**terapêutica heróica**", pois "as necessidades vitais do trabalhador, que, presumivelmente, apenas podem ser satisfeitas com seus créditos, justificam, nesse sentido, medidas extremas".

A multa-diária é devida à parte vencedora, de modo a se tornar insuportável, para o vencido, o inadimplemento da obrigação.

Segundo **RUSSOMANO**:

> "O Direito Processual do Trabalho constitui, precisamente, o **terreno propício** para adoção do sistema das *astreintes*. O empregador chamado a juízo tem ampla oportunidade de defesa e, uma vez condenado, dispõe dos recursos previstos na legislação. Ao começar a execução, o empregador volta a ser citado para

> pagar aquilo que deve por força da sentença. Se não saldar, no prazo legal, a dívida incontroversa *ex vi* da decisão judicial, se não oferecer embargos, nada mais justo que se majorar o valor da dívida, de modo a impor-lhe **ônus crescentes**, pela natureza existencial, para o trabalhador, da quantia que não foi paga".

Com base nesses ensinamentos, eu escrevia naquele artigo as seguintes palavras, cuja atualidade parece indubitável:

> "Como salienta o Mestre gaúcho, 'o processo do trabalho, para alcançar seus fins, necessita, realmente, de atitudes que, baseadas em apreciável **audácia intelectual**, tenham em vista a realidade cotidiana e as necessidades **urgentes** do trabalhador'. E conclui: 'Estamos, como nunca, convencidos de que o sistema das *astreintes*, adotado com inteligência e firmeza, em larga escala, poderá ser meio útil para evitarmos as procrastinações processuais, notadamente no que concerne à **execução de sentença'**".

No mesmo artigo, que escrevi na década de 80 do século passado, eu fiz a revelação, que renovo quase vinte anos depois, uma vez que reputo atual:

> "A Sétima Junta de Conciliação e Julgamento de Belém, que tive a honra de presidir, vinha aplicando em sentenças pioneiras, nesta Região, aquela *multa-diária*, nos casos que considerava adequados.
>
> A propósito, esta foi uma das Conclusões aprovadas pelo III Congresso Íbero-Americano de Direito do Trabalho, realizado em Sevilha, Espanha, no ano de 1970, relativamente ao tema IV ('Recursos e Execuções de Sentença na Jurisdição do Trabalho'):
>
> '**Na execução da sentença, a dívida principal será acrescida das sanções pecuniárias que a lei imponha à parte vencida, pelo atraso no cumprimento da decisão judicial**' (cf. **RUSSOMANO**, op. cit., pág. 92)".

Em suma, assinalei no meu artigo, de modo enfático e convicto de estar contribuindo para o aperfeiçoamento do sistema de execução na Justiça do Trabalho:

> "Não é suficiente que o crédito do trabalhador, reconhecido, por sentença judicial, conserve o seu poder aquisitivo. Impõe-se que o empregador sofra as conseqüências penais por mora no cumprimento da obrigação resultante da *res judicata*, proporcionalmente à gravidade social de sua atitude".

Na época, cheguei até a esboçar uma sugestão no sentido de que a medida fosse inserida na nova Constituição Federal (na época, a nossa Carta Magna de 1988 estava em vias de ser promulgada), como está na página 180 de meu livro, antes aludido, onde afirmei:

> "Considerando o alcance social da medida e adotando-se o sistema francês das *astreintes*, propõe-se que seja inserido na nova Constituição Federal, no Capítulo que cuida dos direitos dos trabalhadores (Ordem Social), um dispositivo que assegure que, na execução da sentença trabalhista, a dívida principal seja acrescida das **sanções pecuniárias** impostas pelo Juiz à parte vencida pelo atraso no cumprimento da decisão judicial, sem prejuízo de sua atualização monetária e dos juros legais. **Em caráter alternativo, a *multa-diária* poderá ser expressamente fixada**

> **na legislação ordinária**, a fim de que o 'prazo' e as 'condições' para o cumprimento da sentença, estabelecidos no art. 832, § 1º, da CLT, não se tornem meras figuras retóricas e que, enfim, a decisão judiciária trabalhista alcance realmente maior **eficácia** (OBS.: note-se que o art. 832/CLT situa-se na Seção do Processo Judiciário do Trabalho que trata 'Da decisão e sua eficácia').
>
> Na prática é estabelecido um prazo razoável (dez dias úteis, digamos) para que o empregador efetue o pagamento das chamadas verbas rescisórias, por exemplo, sob pena de incidir a cláusula penal de dia-multa por atraso de pagamento, em prestações vencidas (até o ajuizamento da reclamatória) e vincendas (até a efetiva quitação, em juízo, ou não), mediante condenação do valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário mensal do empregado da mesma função ou cargo equivalente, a cada dia de inadimplemento da obrigação, até que seja cumprida a sentença, salvo em caso de comprovada culpa do empregado ou força maior".

Cumpre assinalar - conforme a nota de esclarecimento que fiz registrar no rodapé da página 181 do livro "*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*" - que "somente no ano de 1989 [o meu artigo "***Eficácia na Sentença: Astreintes - Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença***" foi originariamente publicado na Revista LTr 52-9, de 1988], a legislação ordinária estabeleceu prazo para pagamento de verbas rescisórias, nos termos da Lei nº 7.855/89, ao acrescentar diversos parágrafos ao art. 477, da CLT", o que hoje se convencionou chamar de "multa rescisória".

Outro avanço que sugerimos - agora implementado no direito positivo brasileiro depois de quase 30 anos na defesa da tese -, foi a idéia do "*Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas*", finalmente assegurado na Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 3º), sobre o qual já me manifestei em tantas outras ocasiões, inclusive nos livros "*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*" (1993) e "*Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos*" (2002), ambos editados pela LTr.

Não nos esqueçamos de que o direito processual do trabalho é praticamente pioneiro na utilização das *astreintes*, no Brasil.

Além da sanção estabelecida no art. **729, da CLT**, que cuida da "multa" a que se sujeita o empregador que deixar de cumprir sentença judicial sobre **readmissão ou reintegração no emprego**, sem prejuízo dos salários, "até que seja cumprida a decisão", ainda existe outro dispositivo consolidado que cuida de idêntica penalidade.

Refiro-me ao disposto no **art. 137 e seus parágrafos, da CLT**, que prevê a aplicação de "pena diária", devida pelo patrão ao trabalhador, até que seja cumprida sentença que fixar a época de gozo de **férias**, quando estas não forem concedidas no período de fruição, sem prejuízo da multa de caráter administrativo.

Portanto, não é novidade, no direito processual do trabalho, a aplicação de sanções que onerem a dívida trabalhista imposta por sentença judicial.

Em síntese: no direito processual do trabalho, a execução deve ser promovida pelo modo mais favorável ao trabalhador e em benefício do objetivo da função social do processo.

Adoto, ainda, em termos, como razões de decidir, os fundamentos expostos pelo MM. Juízo *a quo*, que peço vênia para transcrever, *in verbis*:

> "No tocante à cobrança da multa pelo descumprimento de ordem judicial, nenhuma razão assiste ao devedor.

O contrato de trabalho gera para ambos os contratantes deveres, entre os quais, para o empregador, destaca-se o de fornecer trabalho ao empregado. Partindo dessa premissa, não há como se considerar que o embargante tenha adimplido sua obrigação de fazer imposta no processo de conhecimento.

Segundo a decisão de fls. 157/165, o executado deveria ter *reintegrado* a embargada, o que pressupõe a observância de todos os deveres que o vínculo de emprego impõe ao empregador. Veja-se que o embargante não foi condenado simplesmente a pagar verbas trabalhistas à exequente, mas a garantir à trabalhadora todos os direitos dela decorrentes dessa relação jurídica, inclusive o de **laborar**, sob pena de não se ter uma autêntica reintegração.

Inexistem quaisquer provas nos autos que demonstrem ter sido inviável ao INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES oferecer **trabalho** à credora por conduta de terceiro, o que lhe eximiria do dever de arcar com a multa ora cobrada (artigo 248, Código Civil). Há apenas a declaração prestada por empregado da embargante via telefone ao oficial de justiça de que não teria como disponibilizar **trabalho** à embargada, sob a justificativa de que a FIOCRUZ não queria a presença da credora nas instalações do projeto "Farmácia Popular" em virtude de problema de relacionamento (fl. 193), e a cópia de contrato celebrado entre tais pessoas jurídicas que assegurava o direito da FIOCRUZ exigir a substituição de empregado do executado nos termos da cláusula nona, c (fl. 180); todavia, concretamente, inexiste prova de que tenha partido dessa fundação a iniciativa de impedir a prestação de serviço da embargada, razão pela qual se conclui que o embargante não se desincumbiu do ônus de comprovar o fato constitutivo do seu direito (artigo 333, I, Código de Processo Civil).

Constatado o descumprimento da obrigação de fazer por parte do embargante, rejeito o pedido de extinção da execução da aludida multa.

Por fim, reputo que o valor da multa não mereça redução.

A possível demora da credora em requerer a cobrança da referida multa não tem relação com o montante dessa parcela, como sugere o INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES à fl. 343, pois o parâmetro determinante a ser avaliado é o inadimplemento da obrigação de fazer. Ainda que tal fator pudesse influenciar na necessidade de redução da verba, verifica-se que a embargada pleiteou a execução da multa atacada no momento oportuno: assim que tomou conhecimento do total da dívida exequenda pelo recebimento da importância de R$3.212,13 à fl. 228, quando alertou (fls. 233/234) poucos dias depois o juízo que os cálculos de liquidação não contemplavam a multa devida pelo inadimplemento da obrigação de reintegrá-la.

A existência ou não de prejuízo (fl. 344) é igualmente outra circunstância desvinculada do adequado montante a ser cobrado a título de multa. A sanção foi arbitrada como meio de coagir o executado a reintegrar a credora e, como visto, aludida obrigação

foi descumprida, então o pagamento de verbas trabalhistas à embargada não exerce influência no total da multa. De qualquer forma, se a ocorrência de dano devesse ser levada em consideração, embora ausente prejuízo de ordem material com a conduta do devedor, não há como negar a ocorrência de dano moral pelo atentado à dignidade humana da demandada proporcionado pela subtração de seu direito de trabalhar.

Enfim, a multa prevista no artigo 461, § 4°, do Código de Processo Civil, **não** está sujeita à limitação, tudo para garantir a efetividade das decisões judiciais. **Inaplicável** ao caso concreto a regra prevista no artigo 412 do Código Civil[2], haja vista a diferença entre a finalidade da citada multa e a da cláusula penal: aquela objetiva coagir o devedor a cumprir uma prestação ordenada pelo juízo para assegurar a efetividade do processo, ao passo que esta tem o escopo de liquidar antecipadamente as eventuais perdas e danos decorrentes do descumprimento de uma obrigação contratual ou da mora no adimplemento da prestação estatuída no contrato.

A propósito, a jurisprudência deste Regional não discrepa do entendimento do juízo, como se infere dos seguintes julgados:

> I - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER - LIMITAÇÃO AO VALOR DO PRINCIPAL - IMPOSSIBILIDADE - A multa fixada em caso de descumprimento de obrigação de fazer, imposta pela sentença, **não** pode ficar limitada ao valor do principal, pois desnaturaria a eficácia da decisão. Aplicação da regra do § 4º do art. 461 do CPC e não do art. 412 do Código Civil. [...] Recurso provido. (TRT 8ª R. - RO 0216-2005-004-08-00-0 - 1ª T. - Rel. Desembargador Federal do Trabalho Marcus Augusto Losada Maia - j. 14/02/2006)
>
> AGRAVO DE PETIÇÃO - *ASTREINTES* COMINADAS PELA COISA JULGADA - OBRIGAÇÃO DE FAZER. [...] II - As *astreintes* são cominações pecuniárias diárias que, às vezes, tornam-se insuportáveis, desestimulando a resistência do devedor ao cumprimento de sua obrigação. Não têm finalidade de satisfazer a obrigação, ou seja, substituí-la, mas de constranger o devedor, por isto, **não** estão limitadas ao valor da obrigação principal, como ocorre com as sanções contratuais, que devem observar a disposição do art. 412 do Código Civil vigente. (grifo do relator) (TRT 8ª R. - AP 00724-2003-111-08-00-2 - 2ª T. - Rel. Desembargador Federal do Trabalho Herbert Tadeu Pereira de Matos - j. 08/08/2005)

Diante dessas ponderações, mantém-se o valor cobrado da multa.

---

[2] Nesse sentido: DIDIER JR., Fredie et al. *Curso de direito processual civil*. v. 2. Salvador: Jus Podivm, 2007, p. 349. MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. *Curso de processo civil*. 2. ed. rev. e atual. v. 3. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 77-78.

> Em sua impugnação, por entender que o devedor litiga de má-fé, a credora requer que o INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES seja condenado às penas daí derivadas.
>
> A má-fé processual há de ser sobejamente comprovada para ensejar a respectiva condenação. Na presente demanda, por não identificar nenhuma conduta atentatória ao conteúdo ético do processo, indefiro o pedido de condenação do executado por litigância de má-fé.
>
> **C O N C L U S Ã O**
>
> ANTE O EXPOSTO, CONHEÇO OS EMBARGOS À EXECUÇÃO OPOSTOS POR INSTITUTO DE PROFESSORES PÚBLICOS E PARTICULARES E, QUANTO AO MÉRITO, JULGO TOTALMENTE IMPROCEDENTES AS PRETENSÕES DO EMBARGANTE. REJEITO O DESIDERATO DE CONDENAÇÃO DO DEVEDOR POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELO EXECUTADO NO IMPORTE DE R$44,26 (ARTIGO 789-A, V, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO). INTIMEM-SE AS PARTES. NADA MAIS.
>
> CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES, Juíza Federal do Trabalho Titular da 4ª Vara de Belém". (fls. 457/458) (grifos nossos)

Portanto, ***nego provimento*** ao agravo do executado para confirmar a r. sentença agravada.

Da litigância de má-fé

Manifesta-se, a agravada, em contra-razões, a requerer que o agravante seja reputado como litigante de má-fé, porque o apelo seria procrastinatório.

Não há o que prover.

O executado, ora agravante, apenas exerceu o direito de ampla defesa, constitucionalmente assegurado.

***Indefiro*.**

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição; rejeito a preliminar de nulidade, suscitada pelo agravante, à falta de amparo legal; e, no mérito, nego provimento ao apelo para confirmar a r. sentença agravada, e indefiro o pedido de condenação por litigância de má-fé, conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer do agravo de petição; rejeitar a preliminar de nulidade, suscitada pelo agravante, à falta de amparo legal; e, no mérito, sem divergência, negar provimento ao apelo para confirmar a r. sentença agravada, e indeferir o pedido de condenação por litigância de má-fé, conforme os fundamentos.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 04/06/2010)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA - Desembargador Federal do Trabalho, Presidente e Relator.

****

AVON. VENDA DE COSMÉTICOS. EXECUTIVA DE VENDAS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. VÍNCULO DE EMPREGO.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0158700-67.2009.5.08.0016 (01447/2010)
RELATOR: Desembargador WALTER ROBERTO PARO

RECORRENTE: **AVON COSMÉTICOS LTDA**
Advogada: Mylena Villa Coisa

RECORRIDO: **ADRIANA BIBIANO COSTA**
Advogada: Marcia da Silva Almeida

AVON. VENDA DE COSMÉTICOS. EXECUTIVA DE VENDAS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. VÍNCULO DE EMPREGO. São critérios decisivos para a configuração da relação de emprego a existência pessoa natural, a pessoalidade, a não-eventualidade, subordinação e onerosidade, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, não sendo provado um dos citados requisitos, não há como reconhecer o contrato de trabalho.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, eis que preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, pois adequado, tempestivo (fls. 325 e 326), subscrito por profissional regularmente habilitado às fls. 55/57, com preparo em ordem, consoante comprovantes de fls. 338/339, inexistindo fato extintivo ou impeditivo do direito de recorrer, sendo parte legítima, com capacidade e interesse recursal.

Contraminuta em ordem, pois adequada, tempestiva (fls. 340/341), subscrita por profissional habilitado às fls.69.

2.2 MÉRITO

Aduz o recorrente que o conjunto probatório é desfavorável para o reconhecimento do vínculo empregatício. Argumenta que, em verdade, a autora participava de um programa denominado “executiva de vendas”, no qual os seus lucros eram potencializados, podendo indicar novos revendedores e ganhar brindes especiais, consoante contrato acostado aos autos, o qual não fora impugnado pela autora.

Também argui que a reclamante, concomitantemente, continuava sendo cliente e revendedora da AVON, desenvolvendo um negócio por conta própria, repassando os produtos da recorrente, podendo aumentar ou diminuir os preço sugeridos pela AVON, bem como valer-se de pessoas interpostas para efetuar a revenda dos produtos, recebendo comissão proporcional ao valor da compra por ela efetuada.

Analiso.

O reclamante declinou na inicial que foi contratado pela AVON em 16.05.2007, para desempenhar, inicialmente, a função de executiva de vendas básica e, em agosto/2007, passou a exercer a função de executiva de venda especial, porém não recebia salário mínimo, auferindo apenas R$-500,00 por mês em comissões. Ainda narra que foi demitida imotivadamente em 30.06.08, sem receber as verbas rescisórias e sem nunca ter gozado férias ou o 13º salário, assim como, não teve sua CTPS anotada.

O reclamado, em contestação (fls. 58-81), negou o vínculo empregatício, alegando que a reclamante apenas se cadastrou, inicialmente, como revendedora autônoma da AVON e, a partir de 05/2007, optou pelo "programa de executivas de vendas" e, em junho/2008, a autora decidiu não mais participar das campanhas, logo, nunca lhe prestou serviços. Também arguiu que a reclamante nunca recebeu salário, tampouco comissões, já que os valores recebidos eram pagos diretamente pelos seus clientes.

Assim, como não admitiu a prestação de serviços diversa da relação empregatícia, permaneceu com o autor o ônus de comprovar o fato constitutivo de seu direito do autor, nos termos do art. 818 e 333, I, do CPC.

Não se pode olvidar que, para ser configurado o Contrato de Trabalho, é necessária a ocorrência de cinco requisitos, a saber, pessoa natural, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade (CLT, artigos 2º e 3º).

Logo, a exclusividade não é requisito para a configuração do vínculo, portanto, o fato de o autor vender produtos apenas da AVON não tem o condão de, isoladamente, configurar o pacto de emprego, pois nada a impedia de outras atividades concomitantes.

No mais, vejo que o depoimento da reclamante é contraditório com sua própria tese, pois, no que atine à jornada de trabalho, a autora, na inicial, alegou que cumpria o horário das 8h às 21h, de segunda a domingo. Em contraponto, no seu depoimento de fls. 301/302, declarou que cuidava pessoalmente de seus dois filhos, já que não contava com empregada doméstica, portanto, concluo que era impossível cumprir a jornada alegada e, concomitantemente, cuidar de seus filhos. Vale ressaltar que na época estava grávida, consoante documento de fl. 11.

Nesse prisma, concluo que ela poderia organizar o horário de suas visitas (trabalho externo), fazendo parte do serviço também o contato telefônico com as revendedoras, o que poderia ser feito a qualquer hora e de qualquer lugar. Noutras palavras, entendo que suas declarações afastam a existência de subordinação jurídica.

Por outro lado, também verifico que, na inicial, a autora declara que era apenas executiva de vendas, contudo, no seu depoimento afirma que também efetuava vendas como vendedora.

Observo, ainda, que no seu depoimento, a obreira confessa que revendia produtos da AVON e, caso o produto não fosse vendido, as vendedoras ficavam com o prejuízo. Tal declaração torna factível que os riscos do negócio eram da autora, o que denuncia a existência de trabalho autônomo.

Também constato que a reclamante não esclareceu como funcionava a sua relação com as vendedoras, pois não afirmou que poderia dar ordens a elas, somente declarou que tinha consigo cento e poucas vendedora, que elas ganhavam dos produtos que vendiam. Nesse prumo, não há como presumir que a reclamante representava a AVON perante as revendedoras.

Por sua vez, a única testemunha por ela arrolada, Sra. EMILIA CARMONA MORAIS PINHEIRO, foi contraditória em suas declarações, pois, inicialmente, afirmou que foi revendedora por um ano na Avon e, só depois, passou a ser executiva. Contudo, em seguida, declarou que, quando ingressou na reclamada, já recebeu uma equipe com 60 revendedoras. Ora, mais como isso seria possível se, quando "entrou" na

AVON era apenas revendedora? Vale lembrar que coordenar revendedoras, segundo a própria testemunha, é característica exclusiva da executiva, função que ela só passou a desempenhar depois de um ano de trabalho.

Outro ponto contraditório configura-se no fato de a referida testemunha declarar que a gerente lhe cobrava o horário a partir das 8h, o também seria cobrado da autora, entretanto, este fato não noticiado pela reclamante.

Diante dessas contradições, não é possível dar credibilidade probatória ao depoimento da citada testemunha, assim, ela não esclareceu aspectos fundamentais para a solução da presente lide.

No mais, o fato de a autora indicar novas vendedoras para a empresa, isoladamente, não é suficiente para caracterizar o vínculo, à medida em que não há nos autos prova de que era obrigada a tal, sendo, ao que tudo indica, uma faculdade sua.

Por outro lado, observo que os depoimentos do preposto da reclamada e da testemunha por ela indicada foram firmes quanto à inexistência de trabalho subordinado, pois afirmaram que não havia metas a serem cumpridas, sendo os trabalhadores livres para vender produtos de outras empresas, bem como determinar o seu próprio horário, sem existir fiscalização por parte da empresa.

Destarte, entendo que não restou evidenciada a subordinação jurídica, a qual é elemento diferenciador entre o trabalhador autônomo e o empregado. E, restando ausente o referido elemento, resta despicienda a análise dos demais requisitos legais do contrato de emprego. Assim, resta desautorizada a declaração de existência de vínculo empregatício entre os litigantes, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Destarte, concluo que a reclamante não se liberou do seu ônus processual quanto à existência de prestação de trabalho subordinado pelo autor à empresa demandada, o que nos conduz a reforma da r. Sentença, já que nela foi reconhecido o vínculo de emprego.

Por conseguinte, julgo improcedentes os demais pleitos.

Vale frisar que esta E. 4ª Turma já decidiu da mesma forma, consoante acórdão do RO 00899-2009-003-08-00-2, julgado em 11 de dezembro de 2009.

Dessa feita, **dou provimento ao recurso para julgar totalmente improcedentes os pleitos da inicial**.

DO PREQUESTIONAMENTO

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados pela recorrente recorrido, com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando que a presente decisão importe em vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da reclamada, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade; no mérito**, dou-lhe provimento** para reformar sentença e **julgar totalmente improcedentes os pleitos da inicial**. Ônus da sucumbência invertido. Custas pela reclamante, no importe de R$869,08, com base no valor indicado para a ação (R$43.454,19), das quais fica isenta, em face dos benefícios da justiça gratuita, nos termos do §3º do art. 790 da CLT. Tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM

CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, EIS QUE ATENDIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTES OS PLEITOS DA INICIAL. ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA INVERTIDO. CUSTAS PELA RECLAMANTE, NO IMPORTE DE R$869,08, COM BASE NO VALOR INDICADO PARA A AÇÃO (R$43.454,19), DAS QUAIS FICA ISENTA EM FACE DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA, NOS TERMOS DO §3º DO ART. 790 DA CLT. VENCIDO O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 04 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 12/05/2010)

WALTER ROBERTO PARO - Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

****

CONTRATO DE SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/AP 0003300-24.2009.5.08.0125
RELATOR: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA

AGRAVANTE: **ROYAL & SUNALLIANCE SEGUROS S.A.**
Advogado: Denis Machado Melo.

AGRAVADO: **EDILSON MARQUES PINHEIRO.**
Advogado: Jefferson Chrystyan de Oliveira Costa.

CONTRATO DE SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS. Não havendo relação de emprego ou de trabalho entre as partes, deve ser declarada a incompetência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar as questões decorrentes de contrato de seguro de vida e acidentes pessoais.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

Não conheço do agravo de petição porque deserto, conforme os seguintes fundamentos.

Em ação monitória o Juízo de Primeiro Grau deferiu a expedição de mandado citatório à executada, por via postal e contou o prazo dos embargos a partir do recebimento da correspondência em São Paulo, capital, no dia 17 de fevereiro de 2009 (folha 104).

Certificou-se nos autos a expiração do prazo de embargos no dia 04.03.2009 e o processo ingressou na fase de execução em 10.03.2009 com a expedição de carta precatória executória para uma das Varas do Trabalho na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo (folhas 107-108).

A demandada apresentou embargos somente em 12.03.2009 às folhas 109-135 e, após manifestação do Autor às folhas 143-159, o Juízo os rejeitou por intempestividade (folha 161-verso).

A demandada embargou de declaração às folhas 187-194 mas o Juízo os rejeitou e os considerou manifestamente protelatórios declarando a litigância de má-fé e impondo a multa de 1% mais a indenização de 10% sobre o valor da causa a reverter ao reclamante.

Em se tratando de execução que está sendo processada por carta precatória no Juízo Trabalhista da cidade de São Paulo, recebemos o recurso ordinário como agravo de petição dando a fungibilidade recursal e observados os pressupostos exigidos por lei.

A executada depositou a multa e indenização da litigância de má-fé (R$-12.744,60), fez depósito recursal no limite fixado pelo Colendo TST (R$-5.621,90), e recolheu as custas processuais (R$-2.317,20).

Certo é que ainda não está garantida a execução que atinge o montante de R$-115.871,06, constante do mandado à folha 108 e se processa mediante carta precatória. E assim, não podemos conhecer do agravo de petição da executada, a teor do artigo impõe-se a deserção.

INCOMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA.

No entanto, existe uma questão que deve ser enfrentada por esta E. Corte Regional dizendo respeito à incompetência absoluta deste Juízo Trabalhista para a ação de cobrança de indenização decorrente de contrato de seguros pessoais, em especial, aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho.

Este é o objeto da lide sob o rito especial da ação monitória proposta pelo Autor contra a reclamada que não é, jamais foi empregadora do mesmo e jamais este lhe prestou serviços de qualquer natureza.

Sem dúvida, a controvérsia não decorre de relação de emprego, nem de trabalho, pois o reclamante pretende executar um prêmio previsto em contrato de seguro de acidentes pessoais celebrado com a reclamada através de sua empregadora, ALBRÁS - ALUMÍNIO BRASILEIRO S/A que ficou excluída da lide, por despacho do Juízo *a quo,* à folha 100-101.

Com efeito, a presente ação monitória tem por objeto a execução de apólice de seguro de acidentes pessoais por invalidez permanente. O Autor se esmera em afirmar e comprovar documentalmente todos os requisitos e condições para fazer *jus* ao prêmio consignado no contrato de seguro.

A matéria não se afigura trabalhista porque se destaca inteiramente do pacto laboral que se encontra suspenso em razão da aposentadoria por invalidez, a teor do artigo 475 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A obrigação cumprida pelo empregador de contratação do seguro de vida em grupo e acidentes pessoais para seus empregados é matéria, sem dúvida trabalhista, muitas vezes examinada neste Judiciário em razão de normas coletivas que buscam essa proteção maior ao trabalhador. No entanto, é certo que a relação do empregado segurado com a seguradora, bem como as condições e cláusulas do instrumento contratual do seguro, fogem dos limites fixados pelo nosso legislador maior no artigo 114 da Constituição Federal.

Ante o exposto, não conheço do agravo de petição da executada por deserção, e, declaro *ex officio* a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, em razão da matéria, decretando a nulidade de todos os atos decisórios praticados no processo, inclusive determinando o regresso da carta precatória executória distribuída à MM. 64ª

Vara do Trabalho de São Paulo, conforme folhas 164-180. Custas pelo Autor em R$-2.400,00 sobre R$-120.000,00, isento na forma da lei.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM NÃO CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA POR DESERÇÃO, E, DECLARAR *EX OFFICIO* A INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM RAZÃO DA MATÉRIA, DECRETANDO A NULIDADE DE TODOS OS ATOS DECISÓRIOS PRATICADOS NO PROCESSO, INCLUSIVE DETERMINANDO O REGRESSO DA CARTA PRECATÓRIA EXECUTÓRIA DISTRIBUÍDA À MM. 64ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO CONFORME FOLHAS 164-180. Custas pelo Autor em R$-2.400,00 sobre R$-120.000,00, isento na forma da lei.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 26/07/2010)

LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA - Relator.

****

I - DANO MORAL COLETIVO - LEGITIMIDADE DO PARQUET. II - DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. DEVIDA.

ACÓRDÃO TRT 8ª/ 1ª T/ RO 0076700-16.2009.5.08.0014
RELATOR: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
Adv(a): Dr(a). Cintia Nazare Pantoja Leão

CONSTRUTORA HABITARE - HOTEL CROWNE PLAZA BELÉM
Adv(a): Dr(a). Luiz Claudio Affonso Miranda

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I - DANO MORAL COLETIVO - LEGITIMIDADE DO PARQUET. Nos termos do art. 129, inciso III, da CF/88, é função institucional do Ministério Público promover a ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos, nos quais se encaixa a hipótese dos presentes autos, em que o Parquet postula dano moral coletivo. II - DANO MORAL COLETIVO - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO - DEVIDA. As condutas da empresa, sem dúvida, tem o condão de macular o patrimônio imaterial de todos os indivíduos que exercem seu labor nas dependências da mesma, configurando dano moral coletivo indenizável, nos termos do art. 927, CC.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário da ré e do Ministério Público do Trabalho, por que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Preliminares:

a) incompetência material da Justiça do Trabalho

A ré suscita a presente preliminar argumentando que a esta Justiça Especializada seria absolutamente incompetente para apreciar o pedido de indenização por dano moral coletivo, cabendo a Justiça Comum Federal a análise do pleito.

Sem razão.

Dispõe o inciso VI, do art. 114, da CF/88, que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, no que se encaixa a hipótese dos presentes autos, já que o órgão ministerial postula a indenização de danos morais sob a alegação de descumprimento contumaz de obrigações trabalhista por parte da ré, o que guarda nexo direto com as relações de trabalho por esta firmadas.

Rejeito.

b) ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho

Preliminar suscitada pela demandada sob o argumento de que o Parquet não teria competência funcional para postular indenização relacionada a dano moral coletivo, que não estaria enquadrado em suas atribuições constitucionais.

Sem razão.

Nos termos do art. 129, inciso III, da CF/88, é função institucional do Ministério Público promover a ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos, nos quais se encaixa a hipótese dos presentes autos, em que o Parquet postula dano moral coletivo.

Por outro lado, o inciso I do art. 5º, da Lei 7347/85, dispõe que o Ministério Público tem legitimidade para propor ação civil pública, estabelecendo como um dos objetos da ACP a defesa de qualquer interesse difuso ou coletivo (art. 1º, inciso IV).

Pelos fundamentos acima, rejeito a preliminar.

c) falta de interesse de agir

A ré suscita, ainda, a preliminar em tela, argumentando que falta interesse de agir ao Parquet para postular imposição de multa diária em face do descumprimento de possíveis obrigações de fazer impostas pelo provimento jurisdicional, uma vez que a lei já comina sanções para o caso de não observância dos direitos aqui vindicados.

Novamente sem razão.

As multas questionadas pelo recorrente não se confundem.

Uma tem natureza administrativa, derivada da violação de preceito de lei, cuja aplicação é atribuição das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; a outra, tem natureza processual, sendo cabível pelo descumprimento de obrigação de fazer ou não fazer imposta pelo provimento jurisdicional, razão pela qual não há que se falar em "bis in idem".

Rejeito.

III - mérito

Analiso em conjunto os recursos, pois a questão de fundo é a mesma.

a) dano moral coletivo

O Ministério Público do Trabalho propôs a presente ação civil pública, postulando que a ré seja condenada a: 1) não prorrogar a jornada de trabalho dos empregados além do

limite diário de duas horas; 2) efetuar o pagamento, inclusive com as repercussões legais, das horas extras laboradas, ou promover a efetiva compensação das mesmas; 3) proceder corretamente às anotações previstas na legislação trabalhista nas CTPS dos empregados; 4) conceder intervalo interjornada mínimo de onze horas e intervalo intrajornada mínimo de uma hora (para jornadas superiores a 6 horas) ou quinze minutos (para jornadas entre 4 e 6 horas); 5) conceder repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; 6) não pagar verbas trabalhistas de natureza remuneratória "por fora"; 7) não submeter, permitir ou tolerar que seus empregados sofram assédio moral de qualquer espécie; 8) indenização por dano moral coletivo, em razão do reiterado descumprimento dos itens supramencionados, a reverter ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A sentença acolheu os pedidos, apenas reduzindo o montante pecuniário das cominações, fixando a indenização por dano moral coletivo em R$50.000,00, e a multa diária por descumprimento do item 7, supra, em R$1.000,00.

A demandada, ora recorrente, insurge-se contra a sentença, argumentando que não restaram provadas as alegações do Parquet.

Analiso.

Inicialmente, ressalto que a presente ação civil pública decorre de Procedimento Investigatório prévio, realizado pelo órgão ministerial, que culminou em frustrada tentativa de ajustamento de conduta.

Referido procedimento teve origem em denúncias formuladas contra a demandada, nominadas e anônimas, a cuja investigação se debruçou o Parquet.

Foram carreados aos autos diversos documentos e depoimentos tomados durante o procedimento investigatório, os quais atestam o descumprimento das normas trabalhistas apontadas na peça vestibular. Analiso-os, um a um.

a.1) jornada de trabalho: horas extras, intervalares, RSR

A alegação do MPT é de que a ré exigia, de forma ordinária, que seus empregados trabalhassem além da jornada máxima de 10 horas diárias, além de não remunerar nem compensar esse sobrelabor.

O fato foi denunciado pela Sra. Nicole Larraz, ex-empregada da ré, conforme documento de fls. 24/25, e confirmado pela inspeção feita pelo auditor fiscal do trabalho à fl. 42.

Ficou consignado no termo de inspeção, por amostragem, a jornada de diversos empregados, que demonstram a extrapolação, em muito, do limite diário previsto na CF/88, de 8 horas diárias.

A inspeção de fls. 44 e 46, que, inclusive, foi realizada antes da denúncia formulada pela Sra. Nicole, constatou que a empresa não estava concedendo corretamente os intervalos intra e interjornadas, além do repouso semanal remunerado, de 24 horas consecutivas.

a.2) registro de empregados

As denúncias recebidas pelo Parquet apontam que a reclamada tem por hábito admitir empregados sem o imediato registro na CTPS, o que ocorria após algum tempo de labor.

O fato foi confirmado pela SRTE que informou, à fl. 35, que em inspeção realizada na empresa no mês de junho/2008 foram registrados 12 trabalhadores, que estavam trabalhando sem CTPS anotada.

Observo também que os ex-empregados da demandada, Sr. Ygor e Sra. Thaís, ao prestarem depoimento no procedimento investigatório, confirmam a prática irregular da empresa.

O primeiro afirmou que trabalhou um período sem registro na carteira; a segunda, afirmou que não sabia informar se trabalhou algum período sem CTPS

anotada, pois entregou o referido documento à empresa na admissão, somente vindo a recebê-lo de volta dois meses depois.

a.3) pagamento "por fora"

Os ex-empregados da reclamada, Sr. Ygor e Sra. Thaís, ao prestarem depoimento durante o procedimento investigatório, confirmaram a prática da reclamada de efetuar pagamento por fora da contracheque.

Vejo também que os documentos de fls. 28/30 mostram que a empregada Nicole foi contratada para receber R$500,00 mensais, em 1.9.2006, porém, no mês de setembro/2006, a mesma recebeu R$500,00 de salário base e R$1.300,00 de gratificação de função; em outubro/2006, a mesma recebeu R$720,00, a título de adiantamento quinzenal, o qual foi reduzido a R$200,00, no mês de novembro/2006, sem que tenha havido qualquer alteração no cargo exercido pela empregada, de "hostess", como consta nos contracheques apontados.

a.4) assédio moral

Fato que também fora objeto das denúncias recebidas pelo Parquet foi o de que os sócios da demandada, Srs. Eduardo e Ana Paula Boullosa costumavam tratar seus empregados com rigor excessivo, o que foi confirmado pelo depoimento dos Sra. Ygor, Thaís e Bruno, no procedimento investigatório. Este último, ressalte-se, nada obstante tenha dito que compreendia algumas normas adotadas pela empresa, acabou por admitir que as exigências excessivas o fizeram sair da empresa.

Exemplo de tais exigência era o rigoroso sistema de monitoramento por câmeras de vídeo, a que os empregados chamavam de "BBB - Big Brother Boulhosa", pois sentiam-se vigiados constantemente, o que impedia, inclusive, que os mesmos pudessem conversar entre si, conforme depoimentos prestados no procedimento investigatório.

Quanto ao tratamento dispensado aos obreiros pelos proprietários da ré, já tive a oportunidade de analisar provas nesse sentido, quando da análise do RO 01416-2007-012-08-00-6, do qual fui relator, e que tinha como um dos pedidos a indenização por dano moral, por assédio moral.

Naquela oportunidade, restou comprovado que o autor da reclamação, por longos anos, foi submetido a tratamento vexatório e humilhante por parte do sócio da reclamada, Sr. Eduardo Boulhosa.

Finalmente, o autor juntou, ainda, diversas decisões judiciais em que a empresa foi condenada em razão do descumprimento da legislação pátria em relação aos pontos ora questionados pelo órgão ministerial.

Diante do conjunto fático-probatório, não tenho dúvida em afirmar que o ônus de afastar tais alegações estava com a demandada, que dele não se desincumbiu a contento.

Quanto ao item a.1 - jornada de trabalho -, considerando que a 1ª testemunha arrolada pela empresa afirmou, em depoimento, que esta possuía cerca de 110 empregados, caberia à mesma carrear aos autos os controles de ponto e contracheques dos empregados, a fim de comprovar a efetiva jornada de trabalho e o correspondente pagamento das horas trabalhadas, o que não fez, razão pela qual presumo verdadeiras as alegações da inicial, nos termos da Súmula 338 do TST, notadamente porque as testemunhas arroladas pela empresa nada informaram a respeito da jornada de trabalho.

Quanto ao item a.2 - registro de empregados -, além da constatação pelo auditor fiscal do trabalho, que tem fé pública, vejo que a 1ª testemunha arrolada pela ré, nada obstante tenha afirmado que todos os empregados da empresa tinham CTPS anotada, não soube informar se a Sra. Sebastiana, secretária da empresa há 25 anos, tem carteira assinada, o que é, no mínimo, estranho, razão pela qual concluo que o depoimento não tem o condão de afastar as demais provas dos autos.

Em relação ao item a.3 - pagamento "por fora" -, caberia à reclamada, mormente diante das denúncias formuladas ao Parquet, comprovar nestes autos as razões da discrepância de valores pagos à Sra. Nicole Larraz, conforme documento de fls. 29/30, pois ali se constata redução salarial.

Explico.

A 2ª testemunha arrolada pela empresa afirmou que os empregados recebiam 40% de seu salário, como adiantamento quinzenal, e o restante, no final do mês.

De acordo com os documentos de fls. 29/30, a Sra. Nicole recebeu, a título de adiantamento, nos meses de setembro e outubro/2006 a quantia de R$720,00, porém, em novembro do mesmo ano, recebeu apenas R$200,00. A que se deve a diferença? A demandada não explicou.

Aliás, ressalte-se, a ré sequer impugnou especificamente a matéria.

Finalmente, a 2ª testemunha arrolada pela ré afirmou que a remuneração dos empregados é composta de salário base mais pontuação, sendo esta última relacionada à taxa de serviço de 10% cobradas dos hóspedes, porém tal parcela não consta do contracheque da Sra. Nicole, fl. 29, o que demonstra que a empresa não efetuou o pagamento correto do mês em questão, o que somente reforça a tese da inicial.

Quanto ao item a.4 - assédio moral -, não há dúvida de que o ambiente de trabalho na demandada estava exposto a normas de excessivo rigor, pois todos os ex-empregados que prestaram depoimento no procedimento preparatório perante o Parquet, confirmaram a existência de tratamento vexatório, além de excessivo controle no exercício das atividades, ao ponto dos empregados não se sentirem à vontade para conversar entre si, fato absolutamente natural em um ambiente frequentado por seres humanos.

Ora, se o empregados se sentiam coagidos pelas câmeras de vídeo, a tal ponto, imagino o temor que lhes rondava acaso cometessem uma falha, também inerente ao comportamento humano.

Junte-se a esses fatos aqueles já apurados em outras reclamações trabalhistas, que tramitaram neste Judiciário Trabalhista, cujas decisões foram colacionadas pelo Parquet, inclusive a que tive oportunidade de relatar, e que demonstram a falta de urbanidade com que os empregados da empresa eram tratados.

Reconheço, portanto, a ocorrência de assédio moral no ambiente laboral da reclamada.

Resta analisar se as condutas supra configuram dano moral coletivo.

O conceito legal de direito ou interesse coletivo foi introduzido no ordenamento jurídico pátrio pelo Código de Defesa do Consumidor, que dispõe, no art. 81, parágrafo único:

> "Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
> Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
> I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
> II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

> III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

Diante do comando legal, conclui-se que o ordenamento tutela três espécies de direitos ou interesses coletivos: o difuso, o coletivo *stricto sensu*, e o individual homogêneo.

Havendo dano a qualquer dessas espécies normativas, estar-se-á diante de um dano moral coletivo, ou seja, não individual, ou transindividual.

No caso dos autos, sem dúvida, estamos diante de violação a direitos individuais homogêneos, quais sejam, "os que, embora individuais, são identificáveis com os de outros trabalhadores na mesma situação, por terem origem comum (a partir de um só ato patronal)"[1].

As condutas da empresa, sem dúvida, tem o condão de macular o patrimônio imaterial de todos os indivíduos que exercem seu labor nas dependências da mesma, por diversos motivos: seja porque estão submetidos a extensas jornadas de trabalho, que os retira de seu convívio familiar e do efetivo gozo de descanso e lazer, constitucionalmente garantidos; seja, por outro lado, porque lhes foi subtraído tempo de contribuição por ausência do correto registro do contrato de trabalho na CTPS, precarizando a relação de trabalho; seja, finalmente, por estarem submetidos à ambiente de trabalho tormentoso, tenso, psicologicamente inadequado ao labor.

Todas essas violações, especialmente se consideradas em conjunto, como foi o caso destes autos, são capazes de violar o patrimônio imaterial da coletividade representada por todos os empregados da ré, razão pela qual concluo pela ocorrência de dano moral coletivo.

Configurado o dano, nasce a obrigação de indenizar, nos termos do art. 927, do Código Civil.

Como não existe regramento legal para fixação da indenização, deve o valor ficar sob o prudente arbítrio do julgador, porém observados dois elementos, ao meu juízo: a) gravidade da lesão e b) a capacidade econômica do ofensor, até para que a sanção cumpra seu papel pedagógico.

A respeito da gravidade, repito, absolutamente reprováveis as condutas do empregador, que macularam diversos direitos da personalidade dos trabalhadores, inclusive direitos constitucionais fundamentais, como já me manifestei alhures.

A capacidade econômica do ofensor não pode ser considerada pequena, por se tratar de rede hoteleira de grande porte, como demonstra a própria peça de defesa da ré.

A indenização, por outro lado, não pode ser irrisória a ponto de não desestimular o ofensor de reincidir na conduta.

Assim, levando em consideração os elementos já indicados, fixo o valor da indenização em R$300.000,00.

Por todo o exposto, no particular, nego provimento ao recurso da demandada e dou provimento, em parte, ao do MPT, para majorar o valor da indenização por dano moral coletivo.

b) da multa

O juízo de origem fixou multa diária de R$1.000,00, em caso de não cumprimento da decisão, por infração e por trabalhador prejudicado.

A demandada, ainda que de forma indireta, pede a exclusão da multa, enquanto o Parquet pretende majorá-la.

---

[1] BELMONTE, Alexandre Agra. Curso de responsabilidade trabalhista - Danos morais e patrimoniais nas relações de trabalho. Editora LTr. São Paulo/SP. Janeiro/2008. Pág. 95.

A multa diária se refere à sanção disposta no art. 287, do CPC, conforme determina o art. 461, §2º, do mesmo diploma processual e tem como objetivo punir a parte pelo não-cumprimento do provimento jurisdicional, cumprimento este que, no caso dos autos, é imediato, ante o deferimento da antecipação de tutela, a cujo respeito não houve impugnação recursal.

Portanto, o valor arbitrado à multa deve se revestir de caráter coercitivo e pedagógico, razão pela qual, ante a gravidade das matérias, entendo por majorá-lo para R$5.000,00, por dia e por infração, em relação a cada trabalhador.

d) litigância de má-fé

O Ministério Público do Trabalho pede a reforma da sentença que indeferiu o pedido de condenação da reclamada por litigância de má-fé, argumentando que teriam restado configurados todos os pressupostos para a condenação.

Apesar das alegações do Parquet, e nada obstante reconheça certo excesso nas expressões usadas pela ré, não vislumbro a ocorrência de má-fé processual, razão pela qual mantenho a decisão de origem.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da demandada e do autor; rejeito as preliminares de incompetência material, ilegitimidade ativa e falta de interesse de agir; no mérito, nego provimento ao recurso da ré e dou parcial provimento ao do autor para majorar a indenização por dano moral coletivo, bem como a multa por descumprimento da decisão, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, pela ré, no importe de R$6.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, que arbitro em R$300.000,00.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA DEMANDADA E DO AUTOR; REJEITAR AS PRELIMINARES DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL, ILEGITIMIDADE ATIVA E FALTA DE INTERESSE DE AGIR; NO MÉRITO, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO DO AUTOR PARA MAJORAR A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO, BEM COMO A MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELA RÉ, NO IMPORTE DE R$6.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, QUE ARBITRO EM R$300.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 3 de agosto de 2010. (Publicado no DEJT em 09/08/2010)

Desembargador Federal do Trabalho Marcus Losada - Relator.

****

DANOS MORAIS. ESPÓLIO. NEGLIGÊNCIA.

ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0069400-18.2009.5.08.0203
RELATORA: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTE: ESPÓLIO DE CLÓVIS DOS SANTOS COSTA
Dra. Erliene Gonçalves Lima No

RECORRIDAS: **MARQUESA S.A.**
Dr. Rodrigo Lima Campos de Moura

JARI CELULOSE S.A.
Dr. Rodrigo Lima Campos de Moura

COMPANHIA DE SEGUROS ALIANÇA DO BRASIL
Dr. Fernando Augusto Braga Oliveira

DANOS MORAIS. ESPÓLIO. NEGLIGÊNCIA. Para a caracterização do dever de indenizar por danos morais, devem ser preenchidos 3 (três) requisitos essenciais: a ocorrência do dano, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o dano e o ato culposo. No presente caso, tendo sido reconhecida a presença de todos eles, dada a negligência da reclamada, há de se deferir a indenização. Recurso parcialmente provido.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso do espólio de Clóvis dos Santos Costa e das contrarrazões da segunda e da terceira reclamadas porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA PARA DISCUTIR A RELAÇÃO ENTRE A SEGURADORA E O AUTOR

Suscito, de ofício, a preliminar em destaque, tendo em vista que a relação entre o autor e a Companhia de Seguros Aliança do Brasil é de natureza civil e não trabalhista.

Com efeito, discute-se o pagamento de indenização por danos moral e material em virtude de a primeira reclamada, empregadora do *de cujus*, não ter comunicado, imediatamente após sua morte em virtude de acidente de trabalho, a Companhia de Seguros Aliança do Brasil, o que redundou na não-realização do pagamento do seguro de vida à família do *de cujus*.

É de competência desta Justiça Especializada o pedido do autor contra a primeira e a segunda reclamadas, esta de forma subsidiária, que, segundo ele, deixaram de observar sua obrigação de fazer consubstanciada em comunicar à Companhia de Seguros o falecimento do seu ente querido imediatamente após ter ocorrido, o que teria causado ao espólio danos materiais e morais.

Note-se que a representante do espólio informou que a Companhia de Seguros Aliança do Brasil já integra a lide, no polo passivo, do Processo nº 002581-28.2008.8.03.0008, que tramita na Vara Cível da Comarca de Laranjal do Jari, no qual pleiteia o pagamento do seguro.

Assim, a relação entre a terceira reclamada e o espólio autor é de natureza civil, com a finalidade de recebimento do seguro de vida em grupo.

Deve, portanto, nos termos do artigo 267, inciso VI, do CPC, ser extinto o processo sem resolução do mérito, e consequentemente, excluída a Companhia de Seguros Aliança do Brasil do polo passivo da lide.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Alega o recorrente, de forma bastante confusa, que o *de cujus* faleceu em decorrência de um acidente que sofrera quando fazia a derrubada de uma árvore, que atingiu seu tórax, causando-lhe traumatismo que o levou ao óbito.

Afirma que, além do *de cujus* ter falecido em sua área de trabalho, a primeira e a segunda reclamadas lhe causaram prejuízos emocionais e financeiros na medida em que não comunicaram o fato à empresa seguradora, a qual deixou de realizar o pagamento do valor segurado. Requereu, assim, uma indenização no valor de, pelo menos, R$300.000,00.

Analiso.

Na inicial, o autor mencionou que o *de cujus* exercia a função de operador de motosserra e que, no dia 24.05.2007, por volta das 15:00, ao fazer a derrubada de uma árvore que se encontrava com a copa cheia de cipós, ela caiu desordenadamente e com grande força, atingindo-o no tórax e causando sua morte.

Afirmou, ainda, que as reclamadas, apesar de terem ciência da morte do empregado, deixaram de comunicar o fato à seguradora, em uma total demonstração de descaso para com os seus empregados, o que teria causado graves prejuízos financeiros e morais à sua família.

Requereu, assim, o pagamento de indenização por danos morais e materiais no valor de R$500.000,00.

Ao contestarem em peça conjunta, a primeira e a segunda reclamadas afirmaram não ter culpa pelo evento que causou o falecimento do *de cujus.*

Aduziram, ainda, que atuavam como intermediárias junto à seguradora, não sendo partes legítimas para responder pelo valor segurado e, ainda, que o autor não conseguira demonstrar que elas teriam dificultado o recebimento do valor pelo sinistro (fls. 166 e 167).

Por sua vez, a Companhia de Seguros Aliança do Brasil, em contestação, arguiu a preliminar de carência de ação por falta de interesse de agir aduzindo que, em momento algum, teria se negado ao pagamento do valor segurado, destacando que, até aquela data, desconheceria o evento e também porque não havia pedido administrativo neste sentido (fls. 235 e 239).

Após o advento da Constituição Federal de 1988, tornou-se pacífica a possibilidade de o empregado pleitear indenização por danos morais e materiais decorrentes da violação de sua intimidade, de sua vida privada, de sua honra e de sua imagem pelo empregador, nos termos do inciso X do artigo 5º da Carta Constitucional.

Já está sedimentado, na doutrina e na jurisprudência que, em hipóteses como a dos autos, em que a atividade econômica principal do empregador é o abate, a derrubada de árvores nativas, a extração ou a exploração, com CNAE 02127 (fl. 189), corresponde ao grau de risco 3, consoante o Quadro I da Norma Regulamentadora nº 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, a responsabilidade do empresário perante seus empregados segue a regra da responsabilidade civil objetiva, prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que estabeleceu a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, "quando a atividade normalmente desempenhada pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para o direito de outrem".

Todavia, *in casu*, não há pedido de dano moral ou material em virtude do acidente, mas, tão somente, pela falta de diligência da primeira reclamada em comunicar o fato à seguradora para que esta procedesse ao pagamento do seguro.

Por assim ser, há que se perquirir se as reclamadas agiram com culpa e se há nexo de causalidade entre os prejuízos sofridos e sua omissão, nos termos do disposto no artigo 927 do Código Civil.

Ao depor, a representante do espólio disse:

> "que procurou a primeira reclamada com finalidade de receber o seguro de vida, onde foi informada de que não teriam como apresentar informações, encaminhando para obter informações á segunda reclamada; que a segunda reclamada indicou prazo de um mês para prestar informações; que após esse período, novamente procurada a segunda reclamada informou que ainda não tinha obtido resposta da seguradora; que não informaram se faltava alguma documentação ou o motivo da demora do retorno da Seguradora; que foi aberto inventário na Justiça Comum de Laranjal do Jari/Ap em agosto ou setembro de 2008; que há demanda na Justiça Comum de Laranjal do Jari/Ap pedindo verbas rescisórias e o seguro de vida do de cujus; que a depoente, representante do espólio, foi nomeada como tal em agosto de 2008; que nunca lhe foi pedido ou entregou documentos às reclamadas." (*sic*, fl. 278, verso) (grifei).

O preposto da primeira reclamada, ao depor, afirmou:

> "que trabalha na primeira reclamada desde junho de 2008, na função de analista de administração de pessoal; que tem conhecimento do falecimento do Sr. Clóvis dos Santos; que existe seguro de vida em grupo, contratado entre a primeira e a terceira reclamadas; que quando do falecimento do trabalhador foi dado entrada em procedimento de abertura de sinistro junto a Seguradora; que a seguradora sempre envia, em sete dias, formulários e listas de documentos a serem apresentados; que não houve comparecimento de familiares a primeira reclamada a fim de que fossem informados os documentos a serem apresentados; que o depoente é o funcionário responsável por esse tipo de informações; que as verbas rescisórias foram depositadas em juízo, em função do não comparecimento de familiares a empresa, após o falecimento do trabalhador; que foi apontado ofício da primeira reclamada no sentido de que haveria a primeira reclamada orientado a genitora do menor para requer pensão pós morte ao INSS; que o preposto afirma que ofício foi uma resposta à Justiça Comum de Laranjal do Jari não sabendo se houve tal orientação em outro departamento da empresa, posto que não foi feito pelo departamento do depoente; que não tem conhecimento se houve baixa em CTPS; que a primeira reclamada tinha o endereço do de cujus; que a empresa faz a abertura do sinistro, mas o responsável pela apresentação dos documentos é a família; que apresentados os documentos a primeira reclamada, esta encaminha a Seguradora; que o sinistro foi aberto em novembro de 2007; que a seguradora não respondeu a primeira solicitações de sinistro com regulares formulários e listas de documentos; que a segunda solicitação de sinistro foi feita após sete dias da primeira solicitação, o que foi respondida; que a listagem de documentos foi acostada aos autos junto com a contestação, não tendo sido apresentada à reclamante, posto que a mesma nunca compareceu a reclamada; que a morte do de cujus se deu em março de 2007; que o sinistro somente foi aberto em novembro,

> em função do não comparecimento da família a empresa; que os formulários enviados se encontram na empresa; que é necessária nova solicitação de sinistro em função do esgotamento do prazo; que não houve indicação de beneficiário do seguro pelo de cujus." (*sic*, fls. 278, verso e 279) (grifei).

A preposta da terceira reclamada assim se manifestou:

> "que trabalha para a terceira reclamada desde 07/07/2007, na função de analista de sinistro; que recebeu através da central de atendimento comunicação do óbito do de cujus, não se recordando a data, mas que ocorreu no ano de 2008; que houve a resposta da empresa com envio de formulários e lista de documentos a serem apresentados; que quem envia tais documentos à seguradora é a primeira reclamada; que nunca receberam documentos referentes ao sinistro em questão; que a relação contratual é entre a primeira e a terceira reclamadas; que o pagamento do sinistro é feito diretamente ao beneficiário." (*sic*, fl. 279) (grifei).

Destaco que o MM. Juízo *a quo* dispensou o depoimento do preposto da segunda reclamada.

Constam dos autos, dentre outros documentos, a certidão de óbito (fl. 19), a CAT (fl. 39), o TRCT (fls. 185 e 186) e o termo de abertura de sinistro, datado de 07.11.2007 (fl. 193), bem como informações encaminhadas à Defensoria Pública e à MM. Vara Cível do Município de Laranjal do Jari (fls. 223 a 226).

Do conjunto probatório constante dos autos, verifica-se que:

1º) restou incontroverso que o Sr. Clóvis dos Santos Costa fora vítima de acidente de trabalho, conforme atestou a CAT emitida pela empresa, que redundou em sua morte no dia 24.05.2007, de acordo com a certidão de óbito de fl. 19;

2º) a viúva do *de cujus,* representante do espólio do autor, procurou as reclamadas para receber o seguro de vida a que a família faria jus, não tendo sido sequer orientada da maneira como deveria proceder junto à seguradora para obter o benefício;

3º) a preposta da primeira reclamada confessou que seria a responsável por enviar os documentos para a abertura do sinistro pela seguradora, mas que somente adotou tal medida em novembro de 2007, sendo que o *de cujus* faleceu em maio deste ano, após mais de 06 (seis) meses do evento, o que vem a demonstrar o descaso da reclamada para com os seus empregados, bem como para com os seus familiares e

4º) o preposto da seguradora afirmou que somente recebera as informações acerca do falecimento do *de cujus* em 2008 e que, conforme o ofício de fl. 226, até dezembro de 2008 o pagamento do referido seguro de vida ainda não tinha sido realizado.

Dessa forma, constata-se a existência de todos os requisitos configuradores da responsabilidade civil subjetiva.

No que concerne ao *quantum* indenizatório, é pacífico que a fixação da indenização por danos morais não observa regra legal, ficando ao arbítrio do juiz, que deve, no entanto, levar em conta as circunstâncias fáticas e as atenuantes e as agravantes existentes nos autos. O valor do dano não deve ser tão grande que proporcione o enriquecimento sem causa. Por outro lado, não pode ser tão pequeno que importe seu empobrecimento.

O espólio do reclamante requereu indenização no valor de R$500.000,00 (fl. 16), o que foi indeferido pelo MM. Juízo *a quo*.

Segundo ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado, o montante indenizatório, com respeito ao dano moral, inclusive estético, é fixado pelo órgão judiciante por meio de um juízo de equidade.

Levando em consideração esse juízo de equidade, o valor da indenização deve ser fixado de forma que tenha efeito pedagógico, para que as reclamadas não venham a incorrer, doravante, em práticas da espécie, reavaliando a sua conduta patronal. Por outro lado, também deve ser um valor que não provoque o enriquecimento sem causa do espólio do reclamante. Portanto, o valor deve ser o meio termo entre estes objetivos: penalizar a reclamado e reparar o dano sofrido pelo reclamante.

Assim, com o intuito de atender às duas finalidades e levando em conta a extensão do dano e o porte da empresa tomadora dos serviços do reclamante, fixo a condenação por danos morais em R$ 100.000,00 (cem mil reais).

Ante os fundamentos antes expostos, dou parcial provimento ao apelo para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais de R$100.000,00 (cem mil reais), acrescida de juros de mora, a partir do ajuizamento, e de correção monetária, a partir da condenação.

2.3.1 DA EXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS EM CASO DE TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. DOS LIMITES OBJETIVOS DA SÚMULA Nº 331, ITEM IV, DO C. TST

O recorrente requer seja a segunda reclamada responsabilizada subsidiariamente pelas parcelas que lhe são devidas.

Esclareço que, neste caso, não há falar em responsabilização subsidiária dada a natureza do pedido e a impossibilidade de a primeira reclamada fiscalizar o cumprimento da obrigação.

Nego provimento ao apelo neste ponto.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso do espólio autor e das contrarrazões da primeira, da segunda e da terceira reclamadas. Proclamo, de ofício, a incompetência material desta Justiça Especializada para conhecer e julgar a lide entre o espólio e a terceira reclamada, Companhia de Seguros Aliança do Brasil, excluindo-a da lide e extinguindo o processo, neste ponto, com resolução do mérito. No mérito, dou-lhe parcial provimento para condenar a primeira reclamada a pagar indenização por danos morais no valor de R$100.000,00 (cem mil reais), acrescida de juros, a partir do ajuizamento e de correção monetária, a contar da condenação, mantendo a sentença nos seus demais termos. Inverto os ônus da sucumbência para cominar custas à primeira reclamada de R$2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor da condenação de R$100.000,00, mantida a decisão em seus demais termos, 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 ESPÓLIO AUTOR E DAS CONTRARRAZÕES DA PRIMEIRA, DA SEGUNDA E DA TERCEIRA RECLAMADAS. AINDA À UNANIMIDADE, EM ACOLHER A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA PARA CONHECER E JULGAR A LIDE ENTRE O ESPÓLIO E A TERCEIRA RECLAMADA, SUSCITADA, DE OFÍCIO, PELA EXMA. DESEMBARGADORA RELATORA, EXCLUINDO A COMPANHIA DE SEGUROS ALIANÇA DO BRASIL DA LIDE E EXTINGUINDO O PROCESSO, NESTE PONTO, COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. SEM DIVERGÊNCIA, NO MÉRITO, EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA CONDENAR A PRIMEIRA RECLAMADA A PAGAR

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS NO VALOR DE R$100.000,00 (CEM MIL REAIS), ACRESCIDA DE JUROS, A PARTIR DO AJUIZAMENTO E DE CORREÇÃO MONETÁRIA, A CONTAR DA CONDENAÇÃO, MANTENDO A SENTENÇA NOS SEUS DEMAIS TERMOS. INVERTEM-SE OS ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA PARA COMINAR CUSTAS À PRIMEIRA RECLAMADA DE R$2.000,00 (DOIS MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO DE R$100.000,00, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 23/07/2010)
SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

****

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E MATERIAL DO TRABALHO. ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. / VALOR DA INDENIZAÇÃO.

Acórdão TRT 2ª T./RO 0113000-68.2009.5.08.0016
RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTES: **THIAGO FARIAS SANTOS**
Dr. Antonio dos Reis Pereira

OCRIM SA PRODUTOS ALIMENTÍCIOS
Dr. Antonio Carlos do Nascimento

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E MATERIAL DO TRABALHO. ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. Uma vez incontroverso que o Reclamante sofrera acidente de trabalho, que ocasionara fraturas em sua coluna lombar, resultando em seu afastamento do trabalho para gozo do benefício do auxílio-doença acidentário, por mais de três meses, para tratamento e recuperação, e, tendo sido demonstrado que a Reclamada concorrera com culpa para o evento danoso, por não ter adotado as medidas de segurança necessárias para proteção dos trabalhadores que transitavam próximos à área de risco, correta a decisão que deferiu a indenização por danos morais, uma vez caracterizados todos os pressupostos ensejadores da reparação civil, quais sejam, o dano, o nexo causal, e a culpa do agente (art. 7º inc. XXVIII da CF). VALOR DA INDENIZAÇÃO. Demonstrado que o acidente não resultou em incapacidade ou redução da capacidade laborativa do Autor, limitando-se os danos ao sofrimento havido no momento do acidente e no período de recuperação, deve ser mantido o valor deferido porque coerente com a dimensão do dano. Recursos Improvidos.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do Recursos Ordinário interposto pela Reclamada, porque adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado, estando feito o correto preparo, Fls. 135/151.

A contraminuta do Autor de Fls. 157/161 está em condições de ser apreciada.

O recurso do Reclamante de Fls. 129/133, também obedece aos requisitos intrínsecos e extrínsecos para ser apreciado.

As razões de contrariedade ao apelo do reclamante, Fls. 153/156, estão em ordem.

2.2. MÉRITO

Os recursos serão apreciados conjuntamente.

2.2.1 INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

Embora a Reclamada não tenha ratificado nas razões recursais a prejudicial de prescrição arguida em contestação, esta Relatora a pronunciava de ofício, com base no art. 219, § 5º do CPC, aplicando o art. 206 § 3º, inc. V do CPC.

Entretanto, prevaleceu a posição do Revisor, no sentido de que mesmo nas ações envolvendo indenização por danos morais, a prescrição a ser observada é a trabalhista, prevista no art. 7º inc. XXIX da Constituição Federal.

Assim, considerando que o fato lesivo ocorrera em 17.10.05 e que a presente ação fora ajuizada em 17.08.09, restou afastada a prescrição.

No mais, não houve divergência quanto ao voto desta Relatora, que manteve a sentença recorrida, conforme razões a seguir expendidas.

A responsabilidade civil do empregador, para o caso de acidente do trabalho, está regulada pelo art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, que assim dispõe:

> "XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;".

A norma constitucional, portanto, consagrou a teoria subjetiva, ao prever que o empregador responde pelos danos sofridos pelo empregado em razão do acidente do trabalho, quando concorrer com culpa ou dolo para o evento danoso. Logo, norma infraconstitucional não pode prevalecer sobre matéria regulada pela CF/88.

Diante dos termos da defesa, restou incontroverso que o Reclamante de fato fora vítima de acidente do trabalho, em 17.10.05, e, ao contrário do sustentado pela Recorrente, as provas produzidas no processo, especialmente as declarações de seu preposto e da testemunha por ela arrolada, (Fls. 75v/76 e 77v/78v), afastam a tese de que houve culpa exclusiva do Autor.

Com efeito, declarou o preposto "(...)**a escada utilizada pelo reclamante serve para trânsito para as pessoas subirem de um piso para outro**; **que há uma área ao lado para a passagem, mas o reclamante, em verdade, deslocou-se por um corredor minúsculo, atrapalhando a operação, sendo certo que foi nesta hora que caiu um fardo de embalagem sobre o reclamante**; que não é comum a queda de fardos, tendo sido um acidente; **que antes os fardos eram protegidos por capas de saco e atualmente os fardos são protegidos por rede; que depois do acidente do reclamante não mais ocorreu acidentes na reclamada**; (…); que o pessoal de

operação estava na mesma área que o reclamante passava no momento do acidente; que estes eram os únicos autorizados a ficarem no local, sendo que o fardo não atingiu qualquer deles, por estarem atentos a operação; **que a queda é instantânea e não foi possível correr; que todos eram instruídos no sentido de que, quando houvesse operação na área era proibido transitar na mesma; que não houve período anterior em que a área fosse demarcada; que hoje a área recebeu a marcação de cones, para evitar que as pessoas passem no local, mesmo sendo instruídas para tanto**; que da escada era possível ver a operação; que do andar de cima era possível ver que estava sendo transportado o material; que os operadores que presenciaram o acidente são de uma empresa de embalagem e a empresa não tem conhecimento mais acerca dos mesmos; que até hoje a subida das embalagens é feita por uma empresa terceirizada, sob a supervisão da reclamada; que a pessoa que supervisionava esta operação era o senhor Padilha que ainda é empregado da reclamada; que o referido senhor deve ter presenciado o acidente; (...)".

Por seu turno, a testemunha Laércio Lenon Lameira Pimentel referiu:

> "(...)que o depoente trabalha na área de moagem; que todos os pisos, 1º, 2º e 3º fazem parte da área de moagem; que o depoente trabalha nos três como coordenador de produção; que o reclamante trabalhava no segundo piso; que não há banheiro no segundo piso; que não presenciou o acidente do reclamante, mas soube do mesmo e foi até o setor e constatou; que o reclamante se acidentou no corredor, que se situa entre o setor de carga e a escada; (…); **que todos os empregados eram sabedores que não era permitido transitar próximo do setor de cargas no momento da operação; que depois do acidente foi proibido, de vez, passar pelo corredor em que se acidentou o reclamante;** (…); que o local registrado no croqui [feito pelo juízo] como saída para o banheiro é o local de acesso para uma escada que sai do setor de produção e se tem acesso ao banheiro e vestiários; que anteriormente ao acidente do reclamante nunca tinha caído carga no corredor em que transitava o reclamante; que se a carga caísse era sobre o próprio setor de carga, mas por segurança era proibido passar pelo corredor no momento da operação; **que a sacaria caiu do local em que estava sendo içada e veio quicando nas laterais dos andares do edifício e por esta razão terminou por ser lançada sobre o corredor;** (…); **que é mais seguro ir ao banheiro pela área lateral; que tanto pela área lateral como pelo corredor era a mesma distância para o acesso ao banheiro**; que há uma outra escada que fica do lado oposto à escada do desenho e fica mais próxima da saída para o banheiro; que não sabe o que o reclamante estava fazendo no momento do acidente, mas este se deu próximo ao horário do almoço e o reclamante deveria estar indo ao banheiro ou ao refeitório; que os operadores se situam no segundo corredor (neste momento o Juízo registrou no croqui segundo corredor); **que não há proibição de utilizar a escada que o reclamante utilizava no dia do acidente, mas recomenda-se transitar pela área de segurança**; (...)".

Tais afirmações levam a conclusão de que a Reclamada não adotava medidas seguras e eficientes para proteção dos trabalhadores que transitavam, nas idas ao banheiro e ao vestiário, pelos locais próximos ao içamento de cargas, tanto que só após

o acidente é que houve a delimitação, com cones, do espaço considerado perigoso, bem como a colocação de redes de segurança.

Assim, ainda que o Reclamante tivesse adentrado em local sabidamente de risco, tal fato não excluiria a responsabilidade da Reclamada, pois, como dito, deveria a mesma ter implementado medidas de proteção, incluindo equipamentos de contenção eficazes para o caso de queda dos fardos, o que só fora diligenciado após o acidente.

Por outro lado, de acordo com o que consta da CAT emitida pela própria Reclamada na data do acidente, o diagnóstico provável da lesão fora fratura da coluna lombar, em L1-L2 (CID S 32 - fratura de vértebra lombar). As fraturas foram confirmadas no próprio laudo pericial (Fl.110), e portanto, o acidente sofrido pelo Autor comprovadamente causou as fraturas ósseas que resultaram em seu afastamento por mais de três meses para tratamento e recuperação, inclusive em gozo de benefício de auxílio-doença acidentário, tendo recebido alta em 31.01.06, voltando para suas atividades normais na Reclamada, e na mesma função.

O Sr. Perito, na parte conclusiva de seu laudo, limitou-se a afirmar que as fraturas teriam atingido os corpos vertebrais sem comprometer a parte neurológica da região (medula espinhal e/ou raízes nervosas), e portanto, a capacidade laborativa do Autor, entretanto, é induvidoso o sofrimento pelo qual passou o Autor, não só no momento do acidente, mas durante todo o período de sua recuperação, o que já é suficiente para caracterizar o dano moral, o abalo psicológico.

Desta forma, comprovado o acidente do trabalho, o dano sofrido pelo Reclamante, o nexo causal e a culpa da Reclamada, correta a sentença que deferiu a indenização pecuniária.

Com relação ao valor deferido, se mostra compatível com a dimensão do dano, não havendo que se falar em redução, como pretendido pela Reclamada, nem em majoração, como pretendido pelo Autor, já que não restou demonstrado que o mesmo tenha sofrido perda ou mesmo redução de sua capacidade laborativa, ao contrário, se encontra apto para o trabalho.

Mantenho, portanto, a sentença que deferiu a indenização por danos morais, inclusive quanto ao valor arbitrado pelo Juízo " a quo".

No tocante ao pedido de danos materiais, também entendo que não merece reforma a sentença que o indeferiu, pois como já exaustivamente mencionado, o Reclamante não se encontra incapacitado para o trabalho, nem mesmo teve reduzida sua capacidade laborativa, não havendo qualquer respaldo fático ou jurídico para o deferimento do pleito.

Ante o exposto, conheço de ambos os Recursos; no mérito, nego provimento aos mesmos, mantendo a sentença recorrida em todos os seus termos, conforme fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS INTERPOSTOS; POR MAIORIA, EM NEGAR PROVIMENTO A AMBOS OS RECURSOS, MANTENDO A SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS; VENCIDOS EM PARTE A RELATORA E O DESEMBARGADOR VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, QUE PRONUNCIAVAM A PRESCRIÇÃO DA AÇÃO. TUDO CONFORME FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 04/06/2010)

MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

****

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E MATERIAL DO TRABALHO. DANO MORAL. TRABALHO DEGRADANTE. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT 2ª T./RO 0121900-49.2009.5.08.0110
RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTE: **AGROPALMA S/A**
Dra. Ana Ialis Baretta

RECORRIDOS: **JOSÉ RIBAMAR SILVA OLIVEIRA**
Dr. Raimundo Célio Viana de Carvalho

EDSON RIBEIRO SILVA & CIA LTDA-ME

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E MATERIAL DO TRABALHO. DANO MORAL. TRABALHO DEGRADANTE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Consoante as disposições legais, contidas no Capítulo V do Título II da CLT, alusivo às Normas Gerais de Tutela do Trabalho, o empregador está obrigado a propiciar aos seus empregados condições plenas de trabalho, no que diz respeito à segurança, salubridade e condições mínimas de higiene e conforto no ambiente de trabalho. Em se tratando de responsabilidade do empregador por danos morais, a condenação só é possível, se comprovada a prática de conduta culposa ou dolosa que tenha sido a causadora da ofensa ao bem jurídico do trabalhador.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela Segunda Reclamada, porque adequado, tempestivo (Fls. 298 e 297), subscrito por advogada habilitada nos autos (Fls. 53), estando correto o preparo com o depósito recursal e o recolhimento das custas, conforme as Fls. 325 e 326, respectivamente.

2.2 MÉRITO

2.2.1. ILEGITIMIDADE PASSIVA

A Segunda Reclamada renova a preliminar de ilegitimidade passiva, argumentando que firmara contrato lícito de prestação de serviços com a primeira

Reclamada, baseado no princípio da livre iniciativa. Diz que não existe norma legal prevendo a responsabilidade direta do tomador de serviços, em caso de terceirização lícita de atividade-meio, como seria o caso.

Não merece reforma a sentença que rejeitou a preliminar.

A simples indicação da Segunda Reclamada, ora Recorrente, como devedora da relação jurídica material é suficiente para legitimá-la a figurar no pólo passivo da ação. Se a Recorrente deve ou não responder de forma solidária é matéria vinculada ao mérito da ação, e nestes termos deve ser apreciada, como bem decidiu o Juízo " a quo".

2.2.2 PRESCRIÇÃO BIENAL

Renova a Reclamada a prejudicial de prescrição, argumentando que a ação fora ajuizada em 16.12.2009, e portanto, quando já consumado o biênio prescricional previsto no art. 7º inc XXIX da CF, tendo em vista que a rescisão contratual ocorrera em 11.12.07.

Não merece reforma a sentença.

Em primeiro lugar, em relação ao pedido de indenização por danos morais, ou seja de reparação civil, a prescrição aplicável não é a trabalhista, mas sim aquela prevista no Código Civil, diante da natureza da matéria, embora sujeito à apreciação por este judiciário trabalhista, por força do disposto no art. 114 da Constituição Federal.

Nos termos do art. 206, § 3º, inc. V do novo Código Civil, o prazo para ajuizamento de ação visando reparação civil é de três anos, a contar do fato lesivo, e, no caso, o Reclamante aponta como fato lesivo as condições de trabalho degradantes as quais teria sido submetido ao longo do pacto, o qual fora extinto em 11.12.07.

Logo, a alegada lesão tem natureza continuada, e portanto, o termo "a quo" do prazo prescricional deve ser considerado como sendo a data da rescisão de contrato, ou seja, 11.12.07.

Desta forma, como a ação fora ajuizada em 11.12.09 (data do cadastro, conforme F. 01), dois anos após a extinção do contrato, não se encontra fulminada pela prescrição.

Aliás, mesmo que se aplicasse a prescrição trabalhista, prevista no art. 7º inc. XXIX da CF, ainda assim não haveria prescrição a ser pronunciada, pois como dito acima, a ação fora ajuizada em 11.12.09, data do pré-cadastro da petição inicial, realizado eletronicamente, conforme orienta a Resolução 312/2008 deste E. Regional, embora autuada em 16.12.09.

2.2.3. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA.

Recorre a Segunda Reclamada, inconformada com a Sentença que declarando a ilicitude da terceirização, e por consequência, a nulidade do contrato de trabalho mantido entre o Autor e a Primeira Reclamada, reconheceu o vínculo de emprego direto com ela, Recorrente, condenando-a solidariamente ao pagamento da indenização por danos morais.

Requer a reforma da sentença para que seja reconhecida a legalidade da terceirização e mantido o contrato de trabalho firmado entre o autor e a primeira reclamada, afastando, por consequência, o vínculo de emprego com ela, recorrente, excluindo, assim, a obrigação a ela imputada de anotar a CTPS do autor.

Pois bem.

Embora na fundamentação da sentença tenha sido reconhecida a ilicitude da terceirização e declarada a nulidade do contrato de trabalho mantido entre o reclamante e a primeira reclamada, com o reconhecimento do vínculo direto entre ele e a ora Recorrente, isso não constou da parte dispositiva da sentença, nem mesmo

a condenação da Recorrente na obrigação de anotar a CTPS do reclamante, e as partes não opuseram Embargos de Declaração, pelo que na sentença restou apenas reconhecida a responsabilidade solidária da Recorrente.

Assim, nada há para ser apreciado neste tópico.

2.2.4. DANO MORAL. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES.

Também se insurge a Recorrente quanto ao reconhecimento, pelo Juízo "a quo", de que o Reclamante laborava em condições degradantes, e pelo deferimento de indenização por danos morais, pugnando pela reforma da decisão.

Analiso.

A causa de pedir da indenização compensatória por danos morais, pautou-se em alegadas condições degradantes de trabalho, em violação do princípio da dignidade da pessoa humana, em face de conduta omissiva das Reclamadas, que não forneceram as condições mínimas de segurança e higiene necessárias ao desenvolvimento do trabalho da Reclamante.

A Reclamada, ora Recorrente, negou a existência de labor em condições degradantes, sustentando, basicamente, que observava à legislação vigente, quanto ao fornecimento de EPI`s, água potável e refeição, e ainda, quanto à instalação de CIPA, elaboração de PPRA e PCMSO, exames médicos admissional, periódico e demissional, e ressaltou a existência de abrigos, de lugares destinados à refeição e de instalações sanitárias, todos em condições dignas e suficientes à utilização pelos trabalhadores, dentre os quais, o Reclamante.

A Sentença deferiu o pedido de indenização por danos morais, ao fundamento de que teria restado comprovada a situação de trabalho degradante, em razão do não fornecimento de abrigos próprios destinados à alimentação e à proteção contra a chuva e, ainda, de banheiros com condições dignas. Prestigiou, ainda, o conteúdo do Auto de Inspeção Judicial de Fls. 21/31.

A Sentença merece ser reformada.

Para a caracterização do trabalho em condições degradantes, é importante a compreensão do capítulo, V, da CLT, bem como, do conteúdo da NR 31 do MTE, haja vista que, somente a partir do descumprimento dessas normas, poderia ser constatada a negativa de cidadania que deve ser garantida por todo e qualquer empregador, mas, desde logo, devemos ressaltar que a referida NR é incompleta quanto ao meio ambiente de trabalho.

A indenização pretendida funda-se no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal e nos arts. 186 e 927 do Código Civil, razão pela qual, além de comprovar a materialidade do dano, o Reclamante têm o ônus de demonstrar o nexo de causalidade e a atitude culposa e/ou dolosa do empregador, posto que estamos na seara da responsabilidade civil privada, na qual há que se seguir o caminho da teoria da responsabilidade subjetiva.

Não havendo presunção de culpa, ficou integralmente a cargo do Reclamante o ônus de comprovar os fatores narrados em sua inicial, tendentes à conclusão de que a Reclamada agira de forma deliberada para lhe impor condições degradantes de trabalho, ciente de que estaria ferindo a dignidade do trabalhador, seja para atingi-lo individualmente, seja para potencializar, em escala, seus ganhos financeiros. E mais. Há que provar o nexo de causalidade entre a conduta ou *modus operandi* do empregador e o dano à integridade do empregado. Com efeito, a prova dos fatos constitutivos do direito reclamado é ônus de quem alega, na forma do art. 818 da CLT c/c art. 333, I do CPC.

O Reclamante não se desincumbiu do ônus probatório acima referido. Deveras, em que pese a vasta matéria fática nas quais se baseiam as alegações da inicial, a

instrução processual não procedeu à colheita de depoimentos das partes e oitiva de testemunhas, aliás, sem a oposição das partes (Fl. 289).

Por outro lado, de forma contrária ao entendimento do Juízo "a quo", verifico nos autos, provas documentais que indicam que a Reclamada vem construindo abrigos e banheiros para os funcionários que trabalham de forma idêntica à Reclamante, desde o ano de 2006, fato este inclusive ressaltado pelo Ministério Público do Trabalho na Manifestação acostada às Fls. 55/59.

Ademais, as provas documentais também atestam o fornecimento de EPI's, dentre eles, capacete, óculos, chapéus de palha, luvas e botas, exatamente como estabelece o conteúdo da NR-31. Observo, ainda, o fornecimento de refeições pela própria empresa, de garrafa e marmitas térmicas por ocasião da admissão dos empregados, ressaltando que, quanto à água potável, a empresa disponibilizava vários pontos específicos para fins de abastecimento das garrafas pelos próprios trabalhadores (Fls. 21/31 e 55/59).

Também restou comprovado, através dos documentos de Fls. 83/90, que a Recorrente mantém ambulância, médicos, enfermeiras e auxiliares de enfermagem, ou seja, uma equipe de emergência, o que demonstra ser infundada a afirmação contida na inicial de que "falta de material necessário para a prestação de primeiros socorros".

Os elementos de convicção trazidos aos autos revelam uma rotina e condições de trabalho típicas do labor no meio rural de vasta extensão, onde as adversidades enfrentadas pelos trabalhadores são criadas pelas próprias condições do meio ambiente, variáveis em cada região e nas diversas estações climáticas, intuitivamente sentidas e compreensíveis em um pais de dimensões continentais.

Assim, os desconfortos referidos na inicial como sendo caracterizadores de imposição de trabalho degradante são, de fato, decorrentes das condições adversas criadas pela natureza e que o ser humano busca dominar e/ou amenizar, na medida da viabilidade técnica e do bom senso. Não podemos formular exigências surreais, como, v.g., que numa área de trabalho de 33.000 hectares (caso da Recorrente), sempre exista um banheiro, um abrigo e torneiras há poucos metros do trabalhador. A inviabilidade técnica de uma tal exigência é óbvia, não se podendo exigir do empregador algo que beira o impossível ou muito além do razoável ferindo, portanto, o PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA RAZOABILIDADE.

Com efeito, a norma do legislador não pode ser interpretada para se impor uma conduta impossível e/ou tecnicamente inviável de ser atendida, o que também está ínsito na reserva legal. O aparente (mas inexistente) conflito de valores e princípios constitucionais (dignidade da pessoa humana e razoabilidade) deve ser resolvido pela ponderação e pelo bom senso, amparando-se os valores na medida do possível ante as circunstâncias sociais, econômicas e culturais envolvidas, ou seja, o julgador tem que ponderar o meio e suas circunstâncias para aplicar, com razoabilidade, a exigência legal.

Na situação destes autos, como fora relatado em uma inspeção judicial, os trabalhadores eram encontrados dispersos pelo campo de trabalho, distantes até quilômetros uns dos outros e que, como a remuneração oscila de acordo com a produção, os trabalhadores deslocam-se por quilômetros ao longo da jornada. Ora, não é razoável que os banheiros, abrigos e torneiras acompanhem cada um dos trabalhadores e não creio que estes queiram sempre regressar até algum dos diversos pontos onde tais serviços estejam disponíveis, sempre que sentirem a necessidade de usá-los, em que pese poderem fazê-lo, pois tal iniciativa resultaria em redução da produtividade e, portanto, da remuneração.

As condições de trabalho não podem ser tidas como ideais e a Recorrente, como está sobejamente provado, vem atuando para a melhoria das mesmas, mas creio

não ser possível concluir e nem há provas de que os trabalhadores eram submetidos a essa situação por imposição das Reclamadas, pelo que não restou demonstrada conduta dolosa ou culpa grave das mesmas, que causasse danos à honra do Reclamante, por trabalho degradante passível de reparação ou indenização moral.

Enfatizo, portanto, que eventuais obstáculos à realização de refeições, utilização de abrigos e satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores, na hipótese dos autos, não decorreram de abuso do poder diretivo e nem de rigor da Reclamada, mas da própria natureza da atividade e da extensão da área de trabalho (33.000 hectares), fatores que, por si só, inviabilizam o atendimento das inúmeras exigências contidas na inicial, em sua maioria, desprovidas de amparo legal.

Ora, aqueles que fazem uma interpretação frouxa do art. 149 do Código Penal, para enquadrar como "condições degradantes de trabalho" qualquer adversidade, inclusive decorrentes das condições da natureza de cada região ou estações climáticas, como sendo suficiente para impor ao empregador a pena de indenização por danos morais, desvinculada de sua intenção de lesar e apesar das medidas amenizadoras das dificuldades referidas, deveriam atentar para a admissibilidade das causas supralegais de exclusão da culpabilidade, como é o caso da inviabilidade ou extrema dificuldade de se adotar uma conduta diversa. Neste ponto, invoco a lição do Professor Francisco Muñoz Conde, *ipsis verbis*:

> "El Derecho no puede exigir comportamientos heroicos; toda norma jurídica tiene un ámbito de exigencia, fuera del cual no puede exigirse responsabilidad alguna. Esta exigibilidad, aunque se rija por patrones objetivos, es, en última instancia, un problema individual: es el autor concreto, en el caso concreto, quien tiene que comportarse de un modo u outro. Cuando la obediencia de la norma pone al sujeito fuera de los limites de la exigibilidad faltará esse elemento y, com él, la culpabilidad." (BITENCOURT, Cezar Roberto. / MUÑOZ CONDE, Francisco. Teoria Geral do Delito. São Paulo, Saraiva, 2000).

Desta forma, não configurada a conduta dolosa ou culpa grave das Reclamadas e tampouco demonstrada qualquer ofensa aos valores morais do Reclamante, inexiste ato passível de gerar indenização por dano moral, razão pela qual dou provimento ao recurso da Reclamada AGROPALMA S/A, para, reformando a Sentença, excluir da condenação a indenização por danos morais.

Ante o exposto, conheço do Recurso, para, no mérito, dar-lhe parcial provimento, para excluir da condenação a indenização por danos morais, restando a ação totalmente improcedente. As custas, como fixadas no 1º Grau, revertem a cargo do Reclamante, das quais fica isento, tendo em vista o deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita.

3. CONCLUSÃO

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, RESTANDO A AÇÃO TOTALMENTE IMPROCEDENTE; VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, QUE MANTINHA A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AS CUSTAS, COMO FIXADAS NO 1º GRAU, REVERTEM A CARGO DO

RECLAMANTE, DAS QUAIS FICA ISENTO, TENDO EM VISTA O DEFERIMENTO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 30 de junho de 2010. (Publicado no DEJT em 08/07/2010)

MARY ANNE A CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

****

EMPREGADO PÚBLICO. DESPEDIDA SEM MOTIVAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0010400-87.2009.5.08.009
RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTE: **JOSÉ MARCELINO NUNES DA SILVA JUNIOR**
Doutora Silvia Marina ribeiro de M. Mourão e outros

RECORRIDA: **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A**
Doutora Danielle Nunes Valle

EMPREGADO PÚBLICO. DESPEDIDA SEM MOTIVAÇÃO. A motivação do ato de despedida, mesmo no curso da experiência, traduz o respeito que se exige aos princípios constitucionais consubstanciados no *caput* do art. 37 da Constituição da República, principalmente no que tange à impessoalidade e moralidade, imprescindíveis para demonstrar a transparência dos atos realizados pelo Poder Público.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso, porque adequado, tempestivo (fls. 359 e 364) e subscrito por profissional habilitado (fl. 09).

2.2 MÉRITO

2.2.1 DA REINTEGRAÇÃO

O reclamante se insurge contra a decisão de origem que indeferiu seus pedidos de declaração de nulidade de norma editalícia e de cláusula de contrato de trabalho que condicionava a continuidade do contrato de trabalho a um período prévio de experiência e a consequente reintegração ao emprego público e o pagamento dos salários devidos.

Em suma, sustenta a incompatibilidade da exigência de contrato de experiência com a realização de concurso público, bem como a falta de procedimento específico e formal, que fundamentasse o desfazimento do pacto por desempenho insatisfatório. Afirma que sua despedida foi baseada apenas em critérios subjetivos.

Por fim, renova o pedido de tutela antecipada em relação à reintegração.

Traz julgado para embasar sua tese.

O reclamante foi admitido, pela reclamada, em 09 de julho de 2008, por meio de contrato de experiência, após ter sido aprovado em concurso público.

Ao fim do contrato a termo, foi desligado da reclamada (em 06 de outubro de 2008) sob a alegação de que seu desempenho não havia sido satisfatório. Destaca que o seu contrato foi rompido, mas que outros profissionais médicos terceirizados continuam trabalhando para a reclamada.

Em contestação, a reclamada afirma que foram avaliadas questões subjetivas, como qualificação profissional e aptidão, bem como questões objetivas como adaptação ao ambiente de trabalho aos padrões da reclamada (fl. 84).

Relata inúmeras atitudes do reclamante, tais como: desobediência às ordens superiores e aos padrões e regras seguidas pela empresa; críticas ao trabalho dos demais empregados e desídia.

Quanto ao contrato de experiência previsto em edital, argumenta que não existe qualquer irregularidade na sua utilização pelo fato de se tratar de administração pública indireta, bem como possui a faculdade de despedir o empregado sem que para tanto esteja condicionada a motivar o ato, uma vez que possui o poder potestativo típico do empregador comum.

O item 14.10 do Edital (fls. 13/45) relativo ao certame que o reclamante participou estabeleceu: "A contratação será de caráter experimental nos primeiros noventa dias, ao término dos quais, se o desempenho do(a) profissional for satisfatório, o contrato converter-se-á, automaticamente, em prazo indeterminado." (fl. 24v)

Pois bem.

Compartilho do entendimento do Juízo de origem e valho-me dos seus fundamentos para manter a decisão, neste particular.

> ( ) este Juízo identifica a total compatibilidade do contrato de experiência com o concurso público para provimento de cargo de empresa pública ou sociedade de economia mista como é o caso da reclamada, conquanto, referidos entes sujeitam-se ao regime próprio das pessoas jurídicas de direito privado (art. 173, § 2º da Constituição Federal de 1988). Por seu turno, o contrato de experiência está disciplinado na Consolidação das Leis do Trabalho, cujas regras são aplicáveis aos empregados daqueles entes.
>
> (...)
>
> Ratifico, pois, que não se verifica qualquer irregularidade na dispensa do autor, eis que a norma contida no item 14.10 do edital do concurso não exige procedimento específico para dispensar o reclamante após o término da experiência de 90 (noventa) dias. Ao contrário, mencionada regra faculta ao empregador converter o contrato de experiência em contrato sem determinação de prazo se o desempenho do(a) profissional for satisfatório, o que não ocorreu no caso.

Quanto ao segundo questionamento acerca da motivação do ato de despedida do empregado, revendo posicionamento anterior, afirmo que a reclamada, enquanto sociedade de economia mista, não está isenta de motivar a despedida de seu empregado.

Explico.

A despedida sem justa causa é perfeitamente possível, entretanto, não da mesma forma com faz a empresa privada.

É no mínimo incoerente que a despedida dos empregados da reclamada se opere sem qualquer motivo ou fundamento, principalmente porque somente podem ser admitidos por concurso público.

Nesse sentido, a motivação do ato de despedida, mesmo no curso da experiência traduz o respeito que se exige aos princípios constitucionais consubstanciados no *caput* do art. 37 da Constituição da República, principalmente no que tange à impessoalidade e moralidade, imprescindíveis para demonstrar a transparência dos atos realizados pelo Poder Público.

Ressalte-se que não se faz necessário um procedimento formal; contudo, no caso dos autos, não apresenta a reclamada qualquer avaliação de desempenho do empregado de modo que pudesse justificar a despedida.

Não se argumente que ao caso se aplica a OJ 247 da SDI - I do TST. Para extirpar questionamentos, valho-me dos fundamentos adotados pelo Juiz Mario Leite Soares nos autos do processo nº1822-2007-006-08-00-7:

> Esclareço, por oportuno, que súmula ora relatada, em seu inciso II, estabelece que o empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.
>
> **Dessarte, notório que ausência de estabilidade do empregado público, não deve, logicamente, ser confundida com poder potestativo do empregador de demitir sem qualquer motivação**. (grifo nosso)
>
> Assevero, ainda, que a OJ 247 da SDI-I, ao estabelecer que há possibilidade de demissão do empregado público sem motivação, data venia,está em claro e inequívoco confronto com os princípios constitucionais que norteiam a administração pública.

É necessário tecer, ainda, breve comentário na parte da decisão que considerou que as provas apresentadas validaram a conduta inadequada do trabalhador e acabaram por justificar (leia-se motivar) o encerramento do pacto laboral ao final do período de experiência.

Esclareça-se que, somente com o ajuizamento da reclamação e por meio da defesa é que a empresa justificou o desligamento do autor. Para tanto, juntou documentos (mensagem enviada por e-mail, referente às orientações sobre as rotinas de trabalho) e arrolou testemunhas.

No que tange à prova oral, produzida pelas partes, pode-se dizer, que no mínimo o conjunto está em pé de igualdade, pois são informações fornecidas pelo reclamada, por meio de preposto e testemunhas por ela arroladas contra o depoimento do reclamante.

Destaco, inclusive, a afirmação feita pelo preposto: “que pelo que tem conhecimento não houve avaliação de desempenho do reclamante antes de sua demissão” (fl. 291).

O documento de fls. 190, foi juntado aos autos para demonstrar as irregularidades cometidas pelo reclamante e sua indisciplina quanto ao cumprimento dos procedimentos exigidos; enfim, a sua não inaptidão à função.

Entretanto, tal prova deve ser sopesada levando em conta o curto período do contrato de trabalho para a própria adaptação do reclamante às exigências da empregadora.

Assim, não compartilho do entendimento do Juízo de origem que considerou que essas provas demonstraram uma conduta inadequada capaz de justificar a sua despedida, porque penso que elas apenas confirmam a falta de elementos suficientes para justificar o ato que, por isso, se configura abusivo.

Assim, seja pela falta de motivação da despedida ou, ainda, pela inexistência de provas claras e satisfatórias que evidenciassem a inaptidão do reclamante ao exercício

das atividades laborais, reformo a decisão recorrida para determinar a reintegração do empregado, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, nos termos da petição inicial, compensando-se os valores porventura percebidos a título de verbas rescisórias.

Concedo a tutela antecipada, porque presentes os requisitos do art. 273 do CPC. O *fumus boni iuris* está evidenciado no direito ao trabalho (integrante dos chamados direitos sociais), em condições adequadas e satisfatórias, bem como na continuidade dessa relação de emprego e da proteção de seus direitos em caso de despedida involuntária. Por outro lado, o *periculum in mora* também está patenteado, considerando-se a natureza alimentar do salário e o prejuízo que a sua falta vem causando ao trabalhador e aos seus familiares.

A secretaria da Turma deverá expedir o competente mandado de reintegração, com prazo de 10 (dez) dias para o efetivo cumprimento, sob pena de multa diária de R$500,00 (quinhentos reais), a reverter em favor do autor, nos termos do disposto no artigo 461 do CPC.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença recorrida, determinar a reintegração do empregado, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, nos termos da petição inicial, compensando-se os valores porventura percebidos a título de verbas rescisórias. Antecipo os efeitos da tutela, nos termos do art. 273 e seus parágrafos, do CPC, devendo a Secretaria da Turma expedir o competente mandado de reintegração, com prazo de 10 (dez) dias para o seu efetivo cumprimento, sob pena de multa diária de R$500,00 (quinhentos reais), a reverter em favor do autor, nos termos do disposto no artigo 461 do CPC.. Mantendo a sentença em seus demais termos conforme os fundamentos. Custas, pela reclamada, no importe de R$380,00 calculadas sobre o valor arbitrado para a condenação de R$19.000,00

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE DE VOTOS, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA, DAR-LHE PROVIMENTO, PARA REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA DETERMINAR A REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO, COM PAGAMENTO DOS SALÁRIOS VENCIDOS E VINCENDOS, NOS TERMOS DA PETIÇÃO INICIAL, COMPENSANDO-SE OS VALORES PORVENTURA PERCEBIDOS A TÍTULO DE VERBAS RESCISÓRIAS. ANTECIPAR OS EFEITOS DA TUTELA, NOS TERMOS DO ART. 273 E SEUS PARÁGRAFOS, DO CPC, DEVENDO A SECRETARIA DA TURMA EXPEDIR O COMPETENTE MANDADO DE REINTEGRAÇÃO, COM PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS PARA O SEU EFETIVO CUMPRIMENTO, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA DE R$500,00 (QUINHENTOS REAIS), A REVERTER EM FAVOR DO AUTOR, NOS TERMOS DO DISPOSTO NO ARTIGO 461 DO CPC, VENCIDO O DESEMBARGADOR FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA, MANTENDO A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS, PELA RECLAMADA, NO IMPORTE DE R$380,00 CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO PARA A CONDENAÇÃO DE R$19.000,00.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 13 de julho 2009. (Publicado no DEJT em 21/07/2010)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

****

ENTE PÚBLICO. NOTIFICAÇÃO VIA POSTAL. VALIDADE.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0169500-13.2007.5.08.0118
RELATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: **MUNICÍPIO DE REDENÇÃO - PREFEITURA MUNICIPAL**
Procurador: Dr. Afonso Mário Diniz da Silva, fls. 113.

RECORRIDA: **GUIMARINA DE ALMEIDA CUNHA**
Advogada(s): Dra. Mara Bela de Vasconcelos, fls. 17 e 120.

ENTE PÚBLICO. NOTIFICAÇÃO VIA POSTAL. VALIDADE. No Processo do Trabalho, a teor do art. 841, § 1º, da CLT, as notificações são feitas via registro postal, não havendo a exigência legal de notificação pessoal. O que o recorrente precisa entender é que no processo do trabalho, o ente público, pessoa jurídica de direito público interno,desde que empregador, é um reclamado como é o empregador comum. As prerrogativas que ele goza estão previstas no Decreto-Lei nº 779/69 e ali não consta que ele tenha que ser notificado pessoalmente por um de seus procuradores. Não devemos confundir: uma coisa são as pessoas que possuem legitimidade para representar um Município em audiência em processo judicial; outra é a forma de comunicação dos atos processuais. O recorrente confunde representação com notificação pessoal. De fato, a teor do art. 12, II, do CPC, a representação processual, ativa e passiva dos municípios é feita pelo prefeito ou pelos procuradores municipais, mas tal previsão legal não leva ao entendimento de que as notificações devam ser feitas pessoalmente, já que, como dito anteriormente, no processo do trabalho, elas não são pessoais.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

Do conhecimento.
Conheço do recurso, porque atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

Incompetência material da Justiça do Trabalho suscitada pelo MPT em seu r. parecer de fls. 124.
O Ministério Público do Trabalho suscitou a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, diante das diversas decisões proferidas pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, no sentido de reconhecer a competência da Justiça Comum para apreciar processos envolvendo servidores temporários.
Esta matéria já foi examinada e decidida por esta E. Segunda Turma,conforme se pode ver do acórdão que está às fls. 85 a 88 destes autos, aplicando-se, ao caso, a norma prevista no art. 836 da CLT.
Por essa razão, afasto essa arguição.

Da nulidade do processo.

O município reclamado está arguindo a nulidade do processo por **"falta de notificação válida"**, fls. 110.

Observo, por oportuno, que o *mérito do recurso* é apenas a nulidade do processo, que de regra é arguida como preliminar, o que não é caso destes autos.

Feita a observação, volvemos ao tema do recurso.

O recorrente alega "que o Município de Redenção-PA., **tem instalado no mesmo anexo da sede administrativa a PROCURADORIA JURÍDICA DO MUNICÍPIO, com endereço certo, com secretaria própria e com 04 (quatro) Procuradores Jurídicos, todos devidamente concursados e estáveis, podendo qualquer um deles receber, PESSOALMENTE, QUALQUER NOTIFICAÇÃO oriunda da Justiça do Trabalho"** (grifo próprio), fls. 111.

Prossegue dizendo que "o processo subiu e retornou do Tribunal Regional do Trabalho, reformando-se a r. decisão do Juiz *a quo,* tendo sido marcada audiência de instrução e julgamento para o dia 04/12/2008 às 9:00 horas na sede da VT-RE e, mais uma vez o Município foi notificado, via AR, fls. 95, dos autos, através do protocolo geral do município, pelo menos é o que se presume, pois o AR foi firmado por um indivíduo chamado FIRMINO LIMA de tal, pois não é possível entender o que está escrito no ar de fls. 95, dos autos … Novamente a audiência designada para o dia 04/12/2008, às 9:00 na sede da VT-RE, foi realizada sem a presença do Município de Redenção, tendo sido o processo instruído com aplicação de pena de confissão ficta contra o município, o qual foi cerceado integralmente em seu direito de defesa" fls. 111.

Em resumo: a nulidade processual arguida tem por base o fato do município reclamado não ter sido notificado na pessoa de um de seus 4 (quatro) procuradores, mas sim por via postal entregue no protocolo geral do município.

Examino.

Compulsando os autos, observo que proposta a presente reclamação, a Vara do Trabalho de origem expediu o ofício n.º 01977/2007 (fls. 26), endereçado ao Sr. Secretário Municipal de Assuntos Jurídicos do Município de Redenção, dando-lhe ciência da propositura de ação e da data de realização da audiência inaugural, 28.11.2007, às 09:00hs.

O referido ofício foi recebido no Protocolo Geral da Prefeitura Municipal de Redenção em 08.11.2007, conforme documento de fls. 29 dos autos.

Na data marcada, compareceu a audiência o Dr. Afonso Mário Diniz da Silva, procurador do ente público, que se habilitou nos autos às fls. 30.

Na ocasião, o Procurador do Município requereu fosse expedida nova notificação inicial, desta feita na pessoa do prefeito ou dos procuradores municipais, já que são eles os representantes legais do Município.

O requerimento foi acolhido pelo MM. Juiz de Primeiro Grau, que transferiu a audiência para o dia 24.01.2008, às 09hs15, vide termo de audiência de fls. 31 dos autos.

Embora ciente o reclamado em audiência, ato contínuo, foi expedida a notificação de fls. 32, recebida pelo procurador acima mencionado em 04.12.207, vide aviso de recebimento de fls. 33.

Na data marcada, após os trâmites legais, e com a presença do Procurador do Município, o feito foi sentenciado no sentido de declarar a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, fls. 61-62.

Insatisfeita, a reclamante recorreu ordinariamente ao E. Regional (recurso de fls. 66-71), que reformou a sentença, decidindo pela competência desta Especializada para apreciar e julgar o feito, determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, para apreciação dos pedidos como entendesse de direito, fls. 85-88.

Tal decisão foi publicada no Diário Oficial da Justiça do Trabalho da 8ª Região em 02.09.2008, vide certidão de fls. 89, não tendo o Município contra ela se insurgido, conforme certificado às fls. 90 dos autos.

O MM. Juízo de Primeiro Grau designou a realização de audiência para o dia 04.12.2008, às 09:00hs, sendo expedida ao Município a notificação de fls. 94, que indica como endereço do destinatário o mesmo da Prefeitura Municipal, e que foi recebida em 21.11.2008, pelo Sr. Filinto Lins, documento de identidade 4672908, vide aviso de recebimento de fls. 95.

Na data marcada para a realização da audiência, o reclamado não se fez presente, pelo que foi declarado a sua confissão ficta, conforme termo de audiência de fls. 96-97.

Suspensa a sessão, foi determinado o seu prosseguimento para o dia 19.12.2008, às 12:15hs, para a prolatação da sentença, bem como determinada a notificação do reclamado, a qual, observo, não foi expedida.

Na data e hora marcadas, foi proferida a sentença de fls. 99-101, que acolheu parcialmente os pedidos formulados na exordial.

Para dar ciência ao Município de tal decisão, foi expedida a notificação de fls. 105, recebida na Prefeitura em 14.01.2009, pela Sra. Angela Alves Gonçalves Arruda, vide aviso de recebimento de fls. 106.

No dia 26.01.2009, o Dr. Afonso Mário Diniz da Silva fez carga dos presentes autos, conforme termo de entrega dos autos às fls. 107, devolvendo-os à secretaria em 30.01.2009, data também da interposição do recurso ora em análise.

Não há nulidade a ser declarada.

No Processo do Trabalho, a teor do art. 841, § 1º, da CLT, as notificações são feitas via registro postal, não havendo a exigência legal de notificação pessoal.

Como demonstrado acima, o município reclamado, ora recorrente, foi regularmente notificado de todas as decisões tomadas no presente processo.

O que o recorrente precisa entender é que no processo do trabalho, o ente público, pessoa jurídica de direito público interno,desde que empregador, é um reclamado como é o empregador comum. As prerrogativas que ele goza estão previstas no Decreto-Lei nº 779/69 e ali não consta que ele tenha que ser notificado pessoalmente por um de seu procuradores.

Não devemos confundir: uma coisa são as pessoas que possuem legitimidade para representar um Município em audiência em processo judicial; outra é a forma de comunicação dos atos processuais.

O recorrente confunde representação com notificação pessoal.

De fato, a teor do art. 12, II, do CPC, a representação processual, ativa e passiva dos municípios é feita pelo prefeito ou pelos procuradores municipais, mas tal previsão legal não leva ao entendimento de que as notificações devam ser feitas pessoalmente, já que, como dito anteriormente, no processo do trabalho, elas não são pessoais.

Assim, a pretensão do recorrente não encontra amparo legal.

Afora isso, o recorrente não comprovou que as referidas notificações postais foram entregues em local diverso da sede do município.

Ademais, da leitura do relatório acima apresentado, acerca dos fatos ocorridos no processo, a sensação que fica é que para o recorrente em alguns casos a notificação postal surtiu efeitos, fazendo com que o procurador do reclamado comparecesse em juízo para defender os interesses do representado, como por exemplo na audiência denominada de inaugural e para interposição do presente recurso ordinário, não alcançando êxito apenas nas ocasiões em que a sua manifestação não seria processualmente proveitosa.

Por outro lado, se o Protocolo Geral do Município não é capaz de fazer chegar as mãos dos procuradores municipais as notificações judiciais recebidas, ainda mais

quando, como afirma o recorrente, a Procuradoria Jurídica do Município está instalada no mesmo anexo da sede administrativa**,** é um problema operacional do Município, que não pode servir de entrave ao trâmite regular das reclamações trabalhistas propostas em face do ente público, sob pena de ofensa ao princípio da celeridade processual.

Com esses fundamentos, nego provimento ao recurso.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso, declaro prejudicada a análise da preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho, suscitada pelo Ministério Público do Trabalho, e rejeito a preliminar de cerceamento de defesa arguida pelo recorrente, mantendo a r. decisão recorrida em todos os seus termos. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas como fixadas no primeiro grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do recurso; declarar prejudicada a análise da preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho, suscitada pelo Ministério Público do Trabalho, e rejeitar a preliminar de cerceamento de defesa arguida pelo recorrente, mantendo a r. decisão recorrida em todos os seus termos. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas como fixadas no primeiro grau.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de janeiro de 2010. (Publicado no DEJT em 01/02/2010)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

****

ESTABILIDADE - DIRIGENTE SINDICAL.

ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0053600-38.2009.5.08.0206
RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: **JOÃO MARIA MELO DA SILVA**
Dra. Roberta Dantas de Sousa Caldas

RECORRIDO: **T C M TRANSPORTE COLETIVO MACAPÁ LTDA**
Dr. Constantino Augusto Tork Brahuna Junior

ESTABILIDADE - DIRIGENTE SINDICAL - O direito do membro da diretoria do sindicato à estabilidade tem que ser interpretado em harmonia com o direito potestativo do empregador, de dispensar seus empregados, ambos constitucionalmente assegurados. A autonomia do sindicato restringe-se à sua organização interna. Não lhe cabe ampliar as hipóteses de estabilidade legalmente existentes. Para fins de estabilidade, permanecem os limites numéricos do art. 522 da CLT, incluídos, aí, os suplentes, recepcionado pelo art. 8º, I, da CF. Interpretação da OJ nº 266 da SDI-I do Colendo TST.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso, porque presentes os pressupostos recursais de admissibilidade.

ESTABILIDADE SINDICAL

Em suas razões, o reclamante, primeiramente, pugna pela concessão dos benefícios da justiça gratuita que foi indeferida na origem, diz tratar-se de pessoa pobre, incapaz de demandar sem sacrifício do próprio sustento e de seus familiares.

Relata ainda o seu inconformismo por ter sido dispensado por justa causa, vez que trata-se de dirigente sindical do SINCOTTRAP. Entende que sua dispensa foi motivada pela intenção de enfraquecer o movimento sindical. Diz que não houve razoabilidade na pena aplicada, pois o fato da greve ter sido declarada ilegal não tem o condão de levar à penalidade máxima.

Por fim, pede provimento do recurso para que seja reconhecida a sua estabilidade sindical, com seus consectários de direito.

Analiso.

A teor da própria documentação trazida pelo reclamante, observamos que este, de fato, foi eleita e tomou posse em cargo da diretoria do Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários do Estado do Amapá - SINCOTTRAP. A posse ocorreu em 26.05.2006 (fl. 44), com mandato de 03 anos (fl.35).

Ocorre que, analisando-se detidamente a ata de posse do Sindicato e o seu Estatuto, observa-se que foram empossados 13 pessoas para os cargos de direção, mais 13 suplentes, constando o nome do autor, Sr. João Maria Melo da Silva, no 9º nome dentre a relação dos empossados para o cargo de Secretário de Saúde Ocupacional e Segurança, 10º cargo constante do art. 27 do estatuto (fl. 35).

Ao meu ver, a controvérsia existente diz respeito à estabilidade provisória concedida aos dirigentes sindicais, em razão dos preceitos legais insertos nos artigos 8º, VIII, da Constituição Federal e 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A CLT, em seu artigo 522, fixa em 07 o número máximo de diretores para cada sindicato e lhes concedia estabilidade provisória.

A Constituição Federal, em seu artigo 8º, I, assegurou a ampla autonomia sindical, vedando ao poder público qualquer interferência ou intervenção na organização sindical.

Na exegese desse artigo da CF, concluíram alguns pela revogação, dentre outros, do aludido artigo 522, caput, da CLT. Na esteira desse entendimento, os sindicatos poderiam estabelecer livremente o número dos seus diretores, até o infinito.

Ocorre, entretanto, que a estabilidade refoge aos estreitos limites da organização sindical e cria ônus e obrigações contra terceiros. Por isso mesmo as hipóteses de estabilidade estão expressamente previstas na Constituição. E, até mesmo a proteção contra a "despedida arbitrária e sem justa causa", estatuída no artigo 7º, inciso I, da CF, ficou a depender de Lei Complementar, por força do artigo 10, caput, do ADCT. E isso porque, ao admitir a indenização compensatória, para as hipóteses de dispensa arbitrária ou sem justa causa, naquele mesmo inciso do artigo 7º e no inciso I do também citado artigo 10º do ADCT, o constituinte assegurou ao empregador o direito potestativo de dispensar seus empregados, arcando com o ônus indenizatório.

Como se vê, são duas garantias constitucionais que, embora antagônicas, devem ser interpretadas de forma harmônica e coerente.

Ante esse direito potestativo da dispensa de empregados, constitucionalmente assegurado ao empregador, impossível admitir que o sindicato conceda estabilidade a tantas dezenas, centenas ou milhares de empregados, desde que eleitos para cargos de diretoria sindical, cuja quantidade fica ao seu inteiro alvedrio.

Se o sindicato, no livre exercício da sua autonomia, criar cargos de diretoria em número suficiente para colocar todos os associados, estarão todos eles albergados pela estabilidade? E onde ficará o direito potestativo da dispensa, apoiado na Constituição?

Nesse passo, entendo que o sindicato poderá criar tantos cargos de diretoria quantos lhe aprouver, porém, apenas os 7 primeiros estarão albergados pela estabilidade, incluídos aí, nesse número, os suplentes. Os demais cargos implicam na ampliação da estabilidade, além dos limites estabelecidos no citado art. 522 da CLT, o que somente poderá ser feito mediante lei, jamais ao livre talante das entidades sindicais.

Desta forma, a estabilidade sindical fica restrita aos limites impostos no aludido artigo consolidado, beneficiando apenas os citados cargos diretivos, pela ordem hierárquica relacionada no estatuto, salvo disposição mais benéfica em posterior dispositivo legal.

Em resumo, tem estabilidade apenas os 7 primeiros cargos diretivos, incluídos, nesse número, os suplentes, o que definitivamente não alcança a reclamante pois, conforme se verifica do art. 27 de fl. 35, o sindicato detém 13 (treze) cargos diretivos, o que já ultrapassa o limite legal para a reconhecida estabilidade, e, o fato do reclamante ser o 10º (décimo) membro da diretoria, ou ainda que suplente do Secretário de Formação de cultura, 8º cargo da diretoria, não lhe dá azo, portanto, à buscada estabilidade.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Sustenta o recorrente que a decisão que indeferiu ao reclamante os benefícios da justiça gratuita merece reforma, pois se encontra em estado de pobreza, sendo incapaz de demandar sem prejuízo de seu próprio sustento.

Pois bem.

O autor, na petição inicial (fl. 21), requereu os benefícios da justiça gratuita nos termos da Lei 1.060/50.

O art. 4º da lei supra dispõe que “a parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família”. (Redação dada pela Lei nº 7.510, de 04/07/86)

Nesse passo, a declaração que consta na peça exordial(fls. 21) em que o autor declarou não estar em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, é suficiente para que se defira o benefício.

Ante o exposto, conheço do recurso, no mérito, dou provimento parcial ao apelo, para, deferir ao autor os benefícios da assistência judiciária gratuita, mantendo a decisão recorrida em seus demais termos.

3. CONCLUSÃO

VISTOS, RELATADOS E DISCUTIDOS ESTES AUTOS, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMANTE, PARA, CONCEDER-LHE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA, MANTENDO A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de abril de 2010. (Publicado no DEJT em 20/04/2010)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

****

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. TRABALHADOR VIAJANTE COMERCIAL. INEXISTÊNCIA DE FILIAL.

ACÓRDÃO TRT 8ª 1ª. T/RO 0124200-72.2009.5.08.0016
RELATOR: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

RECORRENTE: **ANTONIO ROBERTO DA COSTA NETO**
Dr. Nilson Ricardo de Souza

RECORRIDA: **GE BETZ DO BRASIL LIDA**
Dr. Carlos Thadeu Vaz Moreira e outros

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. TRABALHADOR VIAJANTE COMERCIAL. INEXISTÊNCIA DE FILIAL. Por ser mais benéfica ao obreiro, deve ser reconhecida a competência do local da prestação de serviços, quando nesta reside o trabalhador e quando este está subordinado à filial muito distante do local da prestação de serviços. Impor-se a instrução do processo em localidade tão distante, onde o magistrado não poderia ter conhecimento da região e condições territoriais e culturais do local da prestação de serviços, implica denegação de justiça e violação ao princípio do livre acesso ao Poder Judiciário.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

O recurso ordinário interposto pelo reclamante às fls. 306/309 merece conhecimento, porque tempestivo e subscrito por advogada habilitada nos autos (fls. 13).

2.2 MÉRITO

Busca o reclamante a reforma da decisão de 1º grau que declarou-se totalmente incompetente para o julgamento da ação trabalhista, determinando a remessa dos autos à Comarca de Recife (PE).

Entendeu o juízo que restou incontroverso que o reclamante trabalhou em várias Cidades do interior do Estado, sendo que não há filial em Belém, daí porque necessitava reportar-se à filial de Recife. Assim, como o reclamante aqui não trabalhou nem residiu, as Varas do Trabalho de Belém, a seu ver, não teriam competência para apreciação da reclamação trabalhista.

Em seu apelo, o autor esclarece que prestou serviços em várias localidades do Estado do Pará, inclusive na Capital. Diz que embora a maioria dos clientes se localizassem no interior, também atuava em Belém.

Cita a favor de sua tese, vários arestos jurisprudenciais no sentido de que a melhor exegese que se extrai do art. 651, § 1º da CLT, por ser mais benéfica ao obreiro, é no sentido de que a competência para processo e julgamento de reclamação trabalhista de trabalhador viajante da empresa que não tem agência ou filial no local da prestação de serviços é da vara da localidade do domicílio do empregado.

Passo ao exame. O reclamante alega na inicial que foi admitido em 1987, após participar em Recife - PE de um treinamento específico para exercer a função de assistente técnico de vendas (gerente de território) no segmento de tratamento de águas industriais, sendo demitido em 2008. Os pedidos constantes da inicial são de nulidade da dispensa em razão de acidente de trabalho, bem como indenizações por danos morais e materiais.

Trouxe o reclamante aos autos diversos relatórios de assistência técnica (fls. 102/232), onde constam as localidades onde as visitas foram realizadas, dentre as quais encontram-se diversas cidades do interior do Estado do Pará, tais como Barcarena, Marabá, Santo Antônio do Tauá, Tailândia, entre outras, havendo ainda visitas realizadas na Cidade de Belém, em empresas como CADAM, JARI, CRA, SIMASA, PAGRISA, MADENORTE, entre outras.

Em sua resposta, a reclamada suscita a preliminar de incompetência em razão do lugar, afirmando que foi citada na Cidade do Recife e entende que a reclamação deve lá ser instruída e julgada, já que o reclamante foi contratado no Recife, sendo que, como gerente de território, reportava-se diretamente à filial da empresa no Recife (PE), atraindo a incidência do § 1º do art. 651 da CLT.

O reclamante-excepto manifestou-se no sentido de que a competência é determinada pelo local da prestação de serviços, sob pena de obstar seu princípio constitucional de livre acesso ao Poder Judiciário, já que reside nesta Capital (Belém-PA).

Em princípio, pode-se afirmar que a hipótese em comento enquadra-se no disposto no § 1º do art. 651, CLT, pelo qual quando for parte no dissídio "agente ou viajante comercial", a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e na falta, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

O reclamante, sem dúvida, pode ser enquadrado como viajante comercial, porquanto era um vendedor externo, que viajava entre as várias cidades existentes no Estado do Pará. Restou incontroverso, também que o mesmo estava subordinado à filial da reclamada em Recife, mesmo porque a reclamada não possui filial neste Estado.

Contudo, não vejo como penalizar o trabalhador que encontra-se doente, alegando a ocorrência de acidente de trabalho, a se deslocar para Recife, cidade tão distante, localizada a dois mil quilômetros de Belém.

Não podemos olvidar o princípio da proteção que é o moto do Direito do Trabalho, devendo ser analisada a condição mais benéfica ao trabalhador, para não inviabilizar seu acesso à Justiça.

Ora, impor-se que a reclamação tenha seu curso em juízo muitíssimo distante do domicílio do empregado implica denegação de justiça. Impor-se a instrução do processo em localidade tão distante, onde o magistrado não poderia ter conhecimento da região e condições territoriais e culturais do local da prestação de serviços, também implica denegação de justiça.

É verdade que a letra da lei dispõe que a competência territorial seria do local onde ficaria a filial à qual o empregado estaria subordinado. Mas também é verdade que a empresa optou por não ter filial em nosso Estado, certamente em proveito econômico-financeiro, embora tenha durante muitos anos explorado economicamente a região, daí porque o reclamante manteve-se, certamente por falta de opção, por mais de 20 anos subordinado à filial do Recife.

Assim, tendo o reclamante prestado serviços em Belém, estando domiciliado na vizinha Ananindeua, não vejo como deslocar a competência territorial para o Estado de Pernambuco sem estar violando o princípio constitucional do livre acesso ao Judiciário.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso do reclamante, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença recorrida, reconhecer a competência territorial da MM. Vara do Trabalho de origem, determinando o retorno do autos para que se promova a instrução e julgamento, como entender de direito.

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMADO, POIS PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, RECONHECER A COMPETÊNCIA TERRITORIAL DA MM. VARA DO TRABALHO DE ORIGEM, DETERMINANDO O RETORNO DOS AUTOS PARA QUE SE PROMOVA A INSTRUÇÃO E JULGAMENTO, COMO ENTENDER DE DIREITO.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de Maio de 2010. (Publicado no DEJT em 21/05/2010)

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA - Desembargador Relator.

****

FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA. DESPEDIDA.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0115900-45.2009.5.08.0203
RELATOR: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

RECORRENTE: **IDEVAL SOUSA DA SILVA**
Doutor Paulo André Almeida Campbell

RECORRIDAS: **MARQUESA S.A.**
Doutor Rodrigo Lima Campos de Moura

JARI CELULOSE S.A.
Doutor Rodrigo Lima Campos de Moura

FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA. DESPEDIDA. Comete falta grave o empregado que ameaça e ofende superior hierárquico, disso resultando lícita a despedida motivada por justa causa e improcedente o pedido de verbas rescisórias.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conhece-se do recurso ordinário porque adequado, tempestivo (folhas 163-164), subscrito por advogado habilitado (folha 15) e dispensado de preparo.

2.2 MÉRITO

2.2.1 VERBAS RESCISÓRIAS

Inconformado com a sentença que julgou improcedente seu pedido de verbas rescisórias, recorre o reclamante alegando, em resumo, que não teria praticado falta grave, a qual só teria sido conhecida depois da sua despedida, requerendo a reforma da sentença (folhas 165-167).

Na contestação a reclamada-recorrida alegou ato de indisciplina e insubordinação, tal seja agressão verbal a seu superior hierárquico após ter sido por este advertido (folhas 80-81).

No recurso o reclamante confessa o ato, tendo-o por normal diante do que entendeu ser uma arbitrariedade do superior hierárquico (folha 166). Não nega os fatos, apenas alega que eles *somente vieram a tona depois de ter sido demitido* (sic, folha 166). Essa confissão e admissão da prática da falta grave é bastante e suficiente para manter a sentença.

Ademais, há testemunhos, valorados positivamente, que provam a falta grave, pois dele resulta a persuasão racional de que o reclamante fizera *ameaças no sentido de que isto não ficaria assim, que não leva desaforo para casa e que todos iriam se "lascar"; que se utilizou de palavras de baixo calão* (sic, folha 158 verso); *o reclamante entrou na sala* e *proferiu palavras em tom ríspido, ameaçando o Sr. ANDERSON* (sic, folha 159).

Em suma, comete falta grave o empregado que ameaça e ofende superior hierárquico, disso resultando lícita a despedida motivada por justa causa e improcedente o pedido de verbas rescisórias.

Recusam-se as razões recursais (folhas 165-167) e acolhem-se as contrarrazões (folhas 169-171) e os fundamentos da sentença recorrida (folhas 161 a 162 verso), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Nega-se provimento.

2.2.2 INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL

Inconformado com a sentença que julgou improcedente seu pedido de indenização compensatória por dano moral, recorre o reclamante alegando, em resumo, a imputação pública e falsa de conduta desabonadora, obstativa da aquisição de novo emprego (folhas 166-167).

Os testemunhos produzidos provam apenas a falta grave do reclamante-recorrente (folhas 158-159), mas não o dano moral alegado. Aliás, as razões recursais, deficientes e confusas, não indicam um só elemento que se preste à persuasão racional do que alega o recorrente. Não há dano moral a indenizar.

Recusam-se as razões recursais (folhas 165-167) e acolhem-se as contrarrazões (folhas 169-171) e os fundamentos da sentença recorrida (folhas 161 a 162 verso), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Nega-se provimento.

2.3 PREQUESTIONAMENTO

Por todo o exposto, recusam-se as razões recursais do (folhas 165-167) e acolhem-se as contrarrazões (folhas 169-171) e os fundamentos da sentença recorrida (folhas 161 a 162 verso), deixando expressamente prequestionado tudo o que nelas se contêm, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração. Afirma-se, desde já, que não foi violado os artigos 5º da Constituição da

República de 1988 e 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde já prequestionados, com mesmo declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Ante todo o exposto e em conclusão, conhece-se do recurso ordinário; no mérito, nega-se-lhe provimento, mantendo integralmente a sentença recorrida, inclusive quanto às custas processuais; determina-se, após o trânsito em julgado e não havendo pendências, a devolução dos documentos às partes e o arquivamento definitivo dos autos, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS JUÍZES TOGADOS DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO, MANTENDO INTEGRALMENTE A SENTENÇA RECORRIDA, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS PROCESSUAIS; AINDA, SEM DIVERGÊNCIA, EM DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E NÃO HAVENDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de junho de 2010. (Publicado no DEJT em 23/06/2010)

JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, Relator.

****

FUNCIONÁRIO PÚBLICO. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PRIVADA. VALIDADE.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0255500-84.2009.5.08.0202
RELATORA: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

RECORRENTES: **ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO AMAPÁ - AMEAP**
Advogado: Carlos Augusto Pereira Junior

RECORRIDOS: **ALENO DE OLIVEIRA CONCEIÇÃO**
Advogado: José Elivaldo Coutinho

FUNCIONÁRIO PÚBLICO. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PRIVADA. VALIDADE. A responsabilidade de empresa privada em decorrência de contrato de trabalho resultante de descumprimento de normas trabalhistas, não é elidida devido o empregado, também, exercer função pública.

1. RELATÓRIO

OMISSIS

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 DO CONHECIMENTO

Conheço do apelo interposto pela reclamada, porque adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado, respectivamente, às fls. 85 e 48, tendo sido feito o recolhimento das custas às folhas 95/96 e do depósito recursal, à folha 94.

3. MÉRITO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA
3.1 DA RETIFICAÇÃO DA CTPS

A recorrente sustenta que o contrato de trabalho com o recorrido somente durou 03 (três) meses, no período de 01/05/2009 a 04/08/2009.

Assevera que o recorrido relatou que trabalhava desde 12/01/2009, entretanto, não apresentou qualquer prova documental, apenas testemunhas inservíveis como embasamento legal para comprovar o suposto período de trabalho.

Analiso.

Vislumbra-se no depoimento da testemunha arrolada pelo reclamante, folha 65-verso e 66, que a contradita apresentada pelo recorrente decorre do argumento de que o depoente já intentou reclamação contra a reclamada, não tendo sido alegado que havia vínculo de amizade íntima com o recorrido, o que em momento algum ficou evidenciado.

No depoimento mencionado no parágrafo anterior, o depoente afirma que laborou para a reclamada, ora recorrente, no período de 12.01.2009 a agosto de 2009, e que o foi contratado junto com o reclamante, trabalhando, inclusive na mesma sala.

Entendo, portanto, que o reclamante desincumbiu-se do ônus probante no que se refere ao período alegado, devendo, portanto ser retificada sua CTPS, conforme consta na r. sentença.

Mantenho a decisão.

3.2 DAS DEMAIS VERBAS

Alega que em decorrência do real período trabalhado, não cabe a diferença de férias proporcionais de 4/12 + 1/3, diferença de FGTS e o 13º proporcional 2009 04/12, vez que as verbas já foram adimplidas, conforme demonstra o TRCT, folha 60, devendo os valores arbitrados considerados *ultra petita.*

Aduz que a mesma sorte deve ter o saldo de salário, vez que já foi adimplido conforme TRCT, às folhas 60.

Afirma que não há que se falar em horas extras, visto que o recorrido laborava diariamente no horário de 12:30 às 18:30, devendo, inclusive, o reclamante ser condenado a litigância de má-fé.

Relata que ficou avençado com o reclamante que o mesmo poderia viajar a trabalho aos demais municípios e o horário seria flexível e que os valores correspondente foram pagos, conforme se verifica no comprovante de pagamento, folha 63.

Esclarece que o dia das mães é feriado mundial, não existindo labor na reclamada, devido a isto, não há de se falar em dobro por trabalho neste dia.

Afirma que ficou comprovado que recorrido era funcionário público da IAPEN, sendo assim, não poderia exercer outra função, senão aquelas constitucionalmente permitidas, logo, deve ser julgado improcedente, devido a nulidade do contrato de trabalho por tempo determinado.

Não tem razão.

Conforme mencionado no item anterior, o reclamante teve êxito em provar seu labor desde a data de 12.01.2009, lago, devem ser adimplidos as verbas decorrentes de férias proporcionais de 4/12 + 1/3, diferença de FGTS e o 13º proporcional 2009 04/12.

Analisando a TRCT, folha, verifica-se que a rescisão do contrato de trabalho se deu em 04.08.2009, sendo, portanto, devido saldo de salário de 04 dias.

Ademais, no primeiro parágrafo da folha 03, vislumbra-se que há o pleito de saldo de salário, férias proporcionais de 4/12 + 1/3 e 13º proporcional 2009 04/12, logo, não cabe a alegação de que a r. sentença é *ultra petita.*

Em relação as horas extraordinárias, há divergência entre o depoimento do preposto, folha 65, e o próprio recurso, visto que este declara em seu bojo que o horário de trabalho do reclamante se dava, diariamente, no horário de 12:30 às 18:30, folha 89, enquanto que o representante da reclamada afirmou que o labor consistia no horário de 08:00 às 12:00 e de 14:00 às 18:00 de segunda a sexta. Ficando demonstrado a falta de conhecimento e, ou, desorganização da recorrente.

Ademais, a reclamada, contava com mais de 10 (dez) empregados, devendo apresentar os cartões de ponto, com a finalidade de desincumbir do ônus probante, o que não aconteceu.

A testemunha apresentada pelo reclamante, folha 65-verso e 66, relata que o referido labor se dá dava no horário de 08:00 às 22:00, com intervalo de 01 (uma) hora.

Portanto, mantenho o pleito das horas extraordinárias, conforme a r. sentençaEm relação as viagens alegadas, o preposto da reclamada informa em seu depoimento, folhas 65, que não sabe quantas viagens o reclamante realizou.

A testemunha do recorrido informa que não sabe se o reclamante viajou no mês janeiro, entretanto, devido as escalas dos consultores seguirem um plano de trabalho, teve ciência que o reclamante viajou nos demais meses e que uma das viagens do reclamante coincidiu com os dias das mães.

Ante o desconhecimento da preposta da reclamada e a comprovação da existência de viagens, forçoso entender pela veracidade nas alegações constantes na inicial em relação ao número de viagens, devendo ser mantida a r. sentença quanto a este pleito, bem como o labor no feriado do dia mães.

O fato do reclamante ser servidor público não elide a responsabilidade da reclamada em decorrência da falta de cumprimento de suas obrigações.

Não havendo, portanto, litigância de má-fé.

Mantém-se o decisório recorrido.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada. No mérito, nego-lhe provimento para manter integralmente a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos, inclusive em relação as custas.

4. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, Á UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO, PARA MANTER A DECISÃO EM TODOS OS SEUS TERMOS, CONFORME OS FUNDAMENTOS, INCLUSIVE QUANTO AS CUSTAS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 26/07/2010)

SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA - Desembargadora Federal do Trabalho - Relatora.

****

GARANTIA DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO. ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0065400-83.1997.5.08.0012
RELATORA: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: **SOUZA CRUZ S/A**
Advogado: Dr. José Maria de Souza Andrade

RECORRIDA: **MARIA LUSIA DA COSTA LIMA**
Advogado: Dr. Raimundo César Ribeiro Caldas

GARANTIA DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO. ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91. A reclamante obteve, junto ao INSS, a concessão do Auxílio-Doença por Acidente de Trabalho, o que autoriza o reconhecimento da garantia provisória do emprego posterior ao afastamento do trabalho, já que reconhecido o benefício pelo órgão administrativo competente, quando já ultimados todos os trâmites burocráticos que precedem a concessão. Desse modo, impossibilitada a reintegração ao emprego, a autora faz jus à indenização correspondente ao prazo de garantia, de que trata o art. 118 da Lei nº 8.213/91.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO

Conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Inicialmente, relato os fatos e trâmites processuais do presente feito, para melhor situar a matéria a ser dirimida por esta Egrégia Turma.

A reclamante ajuizou a presente reclamação em 07/05/1997. Foi admitida pela reclamada em 22/02/1979 e dispensada sem justa causa em 12/10/1993. Alegou que a quando da dispensa estava de benefício acidente de trabalho, em face de disacusia (perda auditiva) decorrente de ruído, pelo que pleiteou a reintegração ao emprego ou indenização em face de estabilidade acidentária de doze meses.

A reclamada contestou (fls. 31/38), ressaltando a incidência da prescrição total, em virtude da fluência do biênio prescricional posterior à data de afastamento da autora.

A r. sentença (fls. 46/49) acolheu o pleito de pagamento de indenização por estabilidade acidentária, reconhecendo o fato de que a autora entrou de benefício em 23/07/1993 e que referido benefício foi suspenso somente em 17/02/1997, razão pela qual inexistiria prescrição bienal a ser pronunciada.

A reclamada interpôs o recurso ordinário de fls. 61/73, suscitando a preliminar de carência de ação e reiterando a prejudicial de prescrição; no mérito, requereu a improcedência da reclamação.

Esta Egrégia Turma, por meio do v. Acórdão 4ª T - PROCESSO TRT RO Nº 3796/97, assim se posicionou (fls. 97):

> "ACORDAM OS JUÍZES da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer do recurso, deixando de considerar as contra-razões, eis que o nobre advogado que a subscreveu não está regularmente habilitado nos autos; sem divergência, rejeitar a argüição de

> carência de ação, à falta de amparo legal; à unanimidade, dar-lhe provimento para, reformando a r. Sentença recorrida, pronunciar a prescrição e, em conseqüência, extingüir o processo com julgamento do mérito, a teor do artigo 269, inciso IV, do CPC, conforme os fundamentos. Inverte-se o ônus da sucumbência." (Rel. Desa. Francisca Oliveira Formigosa, em 27/01/1998)

Referida decisão fundamentou-se em entendimento consonante com o da defesa, de que a reclamante não ajuizou a presente demanda no biênio prescricional posterior a 12/10/1993, data de sua dispensa.

A reclamante interpôs recurso de revista, que resultou na seguinte decisão (fls. 123):

> "**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento para, declarando que o período em que a Reclamante esteve em gozo de auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho (de 23.07.83 [sic] a 17.02.97) suspende a contagem do prazo prescricional, determinar o retorno dos autos ao TRT da 8ª Região para que examine os demais temas do recurso ordinário da Reclamada como entender de direito." (Proc. Nº TST-RR-446.319/98.5, Rel. Ministro Wagner Pimenta, em 13/03/2002).

A fundamentação do v. Acórdão anuncia o seguinte:

> "Importante salientar que, no caso dos autos, o que ensejou o gozo do auxílio-doença foi acidente ocasionado em decorrência da prestação de serviços e, ainda, que na época da dispensa, ocorrida em 12.10.93, a autora já estava recebendo o benefício, não sendo, pois, justo concluir-se no sentido da impossibilidade da suspensão da contagem do prazo prescricional".

A reclamada opôs embargos de declaração, sem sucesso, e posterior recurso de Embargos à SBDI-1. A ementa da decisão proferida resume o posicionamento majoritário da Colenda Seção, quando dispõe (fls. 151):

> "(...). Como preceituado pela Súmula nº 371/TST, a percepção de auxílio-doença acidentário suspende o contrato de trabalho, não havendo falar em extinção durante o curso do benefício. Assim, constatado que a Reclamação Trabalhista foi ajuizada no biênio posterior à cessação do benefício previdenciário, não há falar em prescrição." (Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em 13/03/2002).

A ilustre Relatora enfatizou que a concessão do auxílio-doença acidentário importa na suspensão do contrato de trabalho, por força do disposto no art. 63, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 8.213/91, e em remissão ao entendimento da Súmula nº 371/TST, ressaltou que não se cogita "de extinção do contrato de trabalho no curso da concessão do benefício previdenciário, mas tão-só de sua suspensão, que se estendeu até a data de 17.02.97, momento no qual se tornou eficaz a extinção do contrato de trabalho".

Assim, situadas as circunstâncias do presente feito, cumpre-nos, desta feita, examinar o mérito propriamente dito, haja vista que estão superadas as razões do recurso da reclamada quanto à preliminar de carência de ação, pelas razões do Acórdão anterior (fls. 94/97), aqui reiteradas a esse respeito, bem como a prejudicial de prescrição total, superada por decisão do Colendo TST, como anteriormente exposto.

MÉRITO

INDENIZAÇÃO PELA ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA E REFLEXOS

A r. sentença recorrida ressaltou que o acidente de trabalho restou sobejamente comprovado por meio das anotações na CTPS da reclamante, às fls. 09/10, e que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 prevê a estabilidade provisória ou especial ao acidentado, após a obtenção de alta na Previdência Social.

Inconformada, a reclamada alega que a hipótese em exame trata de uma exceção, pois houve o fechamento de sua fábrica em Belém, com o encerramento das atividades da empresa no setor de fabricação, em todo o Estado do Pará. Aduz que inexiste norma legal que autorize o pagamento de indenização, sustentando a tese de que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 seria inconstitucional, na medida em que o art. 7º, I, da CF/88 não é exemplificativo e prevê a garantia da relação de emprego por lei complementar, e não lei ordinária.

Segundo a recorrente, caso a reclamante possuísse alguma garantia, esta seria garantia de emprego contra dispensa arbitrária e nunca uma estabilidade, nos termos dos arts. 497 e 498 da CLT. Reitera que a rescisão não se deu por motivos arbitrários, mas sim pela extinção da fábrica, tornando-se impossível a implementação da garantia de emprego prevista em lei.

A recorrente acrescenta que todos os exames foram feitos após a saída dos empregados dos locais de ruído e que a validade dos exames audiométricos é de, no máximo, três meses, não servindo, portanto, como elemento de prova em favor da autora. Questiona a conclusão do inquérito civil público e informações contidas na CAT, que aduz ser peça meramente informativa, requerendo a total improcedência da reclamação.

Sem razão a demandada.

A inicial relatou que por força da abertura de Inquérito Civil Público para apuração de responsabilidade da reclamada, a Promotoria de Justiça de Acidentes do Trabalho emitiu a CAT, em razão de perda auditiva por ruído que acometeu os empregados, fato do conhecimento da reclamada e constatado em exames audiométricos custeados pelo sindicato profissional.

Como bem ressaltou a r. sentença, não compete ao juízo trabalhista questionar a legitimidade do inquérito civil público.

A reclamante obteve a concessão do Auxílio-Doença por Acidente de Trabalho em 23/07/1993, como se constata pelo registro na CTPS da autora (fls. 10) e respectiva Carta de Concessão, emitida pelo INSS. Trata-se de evidência cabal e suficiente para a configuração do acidente de trabalho, até porque reconhecido o benefício pelo órgão administrativo competente, quando já ultimados todos os trâmites burocráticos que precedem a concessão.

O art. 118 da Lei nº 8.213/91 dispõe: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente".

Conforme reiteradas decisões deste Egrégio Tribunal, referido comando legal é plenamente válido, além de que, embora não tenha relação com a estabilidade decenal aludida nos arts. 497 e 498 da CLT, prevê um prazo específico de garantia da relação de emprego, independente da extinção da fábrica em Belém/PA, mesmo porque em tal hipótese a reclamada deveria assegurar a continuidade dessa relação em outra localidade, o que, como enfatizou a sentença, deixaria ao livre arbítrio da autora aceitar ou não tal condição.

Logo, o pré-citado art. 118 da Lei nº 8.213/91 não padece de qualquer inconstitucionalidade, conforme já manifestou a jurisprudência a respeito:

> "**ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO - Não é inconstitucional o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24.7.91, porque o inciso I do Art. 7º da Constituição Federal de 1998 se refere à garantia genérica do emprego, contra a despedida arbitrária, sendo possível que situações especiais que reclamam garantia provisória possam ser reguladas por lei ordinária e mesmo por convenção coletiva, por acordo coletivo, por sentença normativa e até mesmo pelo simples ajuste no contrato individual de trabalho**." (Ac. nº 2.328/94 - 2ª T., Proc. TRT RO 9.226/93, de 29.3.94, Rel. Rider Brito).

Por tais fundamentos, confirma-se a r. sentença recorrida em todos os seus termos.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade, e reitero a rejeição da preliminar de carência de ação, pelas razões manifestadas no v. Acórdão 4ª T - Processo TRT RO nº 3796/97, às fls. 94/97 dos autos; no mérito, ultrapassada a questão prejudicial de prescrição total, nego provimento ao recurso para manter a r. sentença recorrida em todos os seus termos, inclusive quanto às custas. Tudo de acordo com a fundamentação supra.

ISTO POSTO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE, E REITERAR A REJEIÇÃO DA PRELIMINAR DE CARÊNCIA DE AÇÃO, PELAS RAZÕES MANIFESTADAS NO V. ACÓRDÃO 4ª T - PROCESSO TRT RO Nº 3796/97, ÀS FLS. 94/97 DOS AUTOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, ULTRAPASSADA A QUESTÃO PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO TOTAL, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 14/05/2010)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO - Desembargadora Federal do Trabalho Relatora. (Resolução do TRT 8ª Região nº 144/2005)

****

HORAS *IN ITINERES* - FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO POR NORMA COLETIVA - INVALIDADE - DEFERIMENTO.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/ RO 0045500-79.2009.5.08.0114
RELATOR: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: **DAN HEBERT S/A SISTEMAS E SERVIÇOS**
Adv(a): Dr(a). Márcia Diany Matos Aguiar

RECORRIDO: **JOSÉ DAS CHAGAS DIVINO MACIEL PEREIRA**
Adv(a): Dr(a). Seno Petri

HORAS *IN ITINERES* - FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO POR NORMA COLETIVA - INVALIDADE - DEFERIMENTO. Além da norma coletiva trazida pela reclamada ser inaplicável ao reclamante, por estar relacionada com categoria profissional que não o representa, não há como validar negociação que precariza a condição social dos trabalhadores.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário da reclamada, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

a) horas *in itineres*

Insurge-se a reclamada contra a decisão de origem que deferiu ao autor a parcela de horas de percurso.

Alega que a decisão recorrida não emprestou validade à cláusula convencional que dispunha acerca das horas *in itineres*, o que não pode prevalecer, tendo em vista o disposto no art. 7º, XXVI, da CF/88.

Ademais, complementa a reclamada, a contrapartida do sindicato ao firmar o acordo é clara, pois o pacto foi feito de forma bilateral e por mera liberalidade, inclusive, aprovado em assembleia extraordinária, não podendo o Poder Judiciário intervir em decisões advindas dos referidos acordos, sob pena de infringir na autonomia de gerenciamento dos sindicatos.

Por tais motivos, entende que a sentença infringiu dispositivos constitucionais, desrespeitando o ato jurídico perfeito, consubstanciado nos acordos coletivos firmados entre as partes do presente feito, a qual merece reforma.

Contudo, a despeito das razões apresentadas, não tenho como acolher a pretensão da recorrente.

Inicialmente, constato que os sindicatos profissionais que firmaram os acordos coletivos carreados aos autos - o de ASSEIO E CONSERVAÇÃO e o de TURISMO E HOSPITALIDADE - não congregam a categoria do reclamante, que foi OPERADOR DE EQUIPAMENTO DE TERRAPLANAGEM, e trabalhou para a reclamada realizando um dos objetos de seu contrato social, o da CONSTRUÇÃO CIVIL, que nada tem a ver com os acordos coletivos colacionados aos autos.

Nem se diga tratar-se da atividade preponderante da empresa, pois seu contrato social enumera 12 objetivos da sociedade empresária, dentre os quais sequer se encontra “turismo e hospitalidade”. Além do que, se assim fosse, o autor pertenceria à categoria diferenciada, o que reclamaria negociação específica, nos termos da Súmula 374, do TST.

Portanto, entendo inaplicáveis ao reclamante as negociações coletivas carreadas a estes autos.

Porém, ainda que assim não fosse, o que admito como argumento, observo que as convenções que ora se pretende aplicar mencionam que o fornecimento do transporte não caracterizaria o direito às horas de percurso, todavia creio que esse tipo de negociação não pode ser chancelada.

Com efeito, nada obstante o legislador constituinte tenha conferido supremacia ao método de autocomposição dos conflitos coletivos, é certo que também mencionou

que as previsões de acordos/convenções, que alterem o disposto na legislação, devem melhorar a condição social do trabalhadores, o que, de fato, não acontece com esse tipo de cláusula, que nada oferece em troca para a categoria profissional, apenas tenta legitimar a renúncia a um direito previsto na lei.

Assim, seja por um ou por outro argumento, não confiro validade as cláusulas dos instrumentos coletivos trazidos pela reclamada.

Desse modo, mantenho a sentença de origem, no particular.

b) turno de revezamento - horas extras

A decisão de origem também deferiu ao autor horas extras excedentes da 6ª hora de trabalho diária e da 36ª semanal, com adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, 13º salário proporcional, férias mais 1/3 proporcionais, repouso semanal remunerado e depósitos de FGTS mais 40%.

A reclamada pede a reforma do *decisum* aduzindo, em suma, que o autor não trabalhava em turnos de revezamento, mas em turnos fixos, o que descaracterizaria a jornada ininterrupta, além do que o reclamante sempre recebeu por todas as horas extras eventualmente prestadas.

Afirmou, ainda, que competia ao reclamante apontar, de forma específica, a existência de diferenças a seu favor.

Por fim, também aduz que os documentos juntados, no caso os cartões de ponto, demonstraram que efetivamente existia trabalho em sobrejornada, contudo, os documentos também demonstram que havia compensação de jornada, fato reconhecido pelo demandante.

Não tem razão.

De acordo com os registros nos cartões de ponto carreados aos autos, restou incontroverso que o mesmo trabalhava em turnos ininterruptos de revezamento, já que alternava seu horário de trabalho.

Ademais, de fato, não constatei das normas coletivas juntadas nos autos qualquer acordo de compensação de jornada de trabalho. E se houvesse, não se aplicariam ao autor, como já mencionei.

Ademais, os registros de ponto carreados aos autos são imprestáveis como meio de prova, pois possuem horários invariáveis, o que não se admite.

Portanto, no caso dos autos, serão consideradas horas extras todas as que ultrapassem a 6ª diária.

Nego provimento ao recurso.

c) repouso semanal remunerado

A recorrente afirma que a parcela em comento foi equivocadamente incluída no cálculo, em liquidação separada, pois extrapolaria os limites do pedido e da sentença, que já deferiu as demais parcelas com reflexo no RSR.

Novamente sem razão.

Tanto a petição inicial quanto a sentença contemplam a parcela em referência, pois o autor alegou que trabalhava de forma ininterrupta sem gozar corretamente o repouso semanal.

Como a recorrente não discute o mérito da decisão, mas apenas sua suposta inclusão equivocada, nada há a analisar.

Nego provimento.

d) cálculos de liquidação

A recorrente impugna os cálculos de liquidação, sob dois aspectos: a) horas de deslocamento: afirma que devem ser limitadas a 68,64 horas mensais, conforme quadro constante da sentença e b) horas extras a 50%: afirma que devem ser excluídas do cálculo, pois não encontrariam suporte na decisão de 1º grau.

Sem razão.

Quanto às horas extras a 50%, foram deferidas pela sentença, em razão do turno ininterrupto de revezamento, na quantidade apurada no cálculo, não havendo reparo a ser feito.

No que diz respeito às horas de deslocamento, pelo que vejo do auto de inspeção judicial, o percurso compreendido entre a Portaria de Parauapebas e a Mina N4, onde o reclamante trabalhava, importava em 50 minutos, em média, cada trecho, ou seja, 100 minutos por dia.

Pois bem, creio que existe transporte público, pois destinado a quem dele precisa usar, regular entre a cidade de Parauapebas, portanto a partir da residência do reclamante, até a Portaria, que é o marco que define o limite entre a cidade e a propriedade da tomadora dos serviços, CVRD e o Núcleo Urbano de Carajás.

O auto de inspeção judicial deixou claro que a empresa Transbrasiliana cobre esse percurso e, inclusive, cobrando tarifa acessível, de R$ 2,00, porém, a partir da Portaria, não haveria como o reclamante pegar outro transporte que não o da empresa.

Primeiro, porque não existe a possibilidade, caso tomasse a condução fornecida pela empresa que cobre o trecho até o Núcleo Urbano, de descer, a partir da Portaria, no meio do caminho.

Segundo, porque o ônibus fornecido pela reclamada não passa pelo Núcleo Urbano, ponto final daquele servido pela Transbrasiliana, haja vista que no referido núcleo só reside que for empregado da Vale.

São essas razões que me levam a deferir a parcela.

A respeito do trecho entre a residência do reclamante até a Portaria, o fato da empresa não ter contrato regular para a execução desse serviço pela Prefeitura de Parauapebas não me convence do contrário, pois também é certo que há muito é executado e tolerado por todas as autoridades que teriam competência para regularizá-lo.

A sentença deferiu 2,68 horas de deslocamento, por dia, razão pela qual, pelos argumentos expostos, dou provimento ao recurso para reduzir as horas *in itineres* para 100 minutos diários.

Ante o exposto, conheço do recurso, e, no mérito, dou-lhe provimento, em parte, apenas para reduzir as horas *in itineres* para 100 minutos diários, tudo consoante os termos da fundamentação.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO, E, NO MÉRITO, DAR-LHE PROVIMENTO, EM PARTE, APENAS PARA REDUZIR AS HORAS I*N ITINERES* PARA 100 MINUTOS DIÁRIOS, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 20 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 03/08/2010)

Desembargador Federal do Trabalho Marcus Losada - Relator.

****

IMPOSTO DE RENDA. INCIDÊNCIA SOBRE A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT 1ªT AP 0141500-54.2007.5.08.0101
RELATOR: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

AGRAVANTE: **ALBRÁS - ALUMÍNIO BRASILEIRO S/A.**
Dr. Bruno Marcos Alves e outros

AGRAVADO: **IVALDO JOSÉ MOREIRA ARAÚJO**
Dr. Antonio Olívio Rodrigues Serrano

IMPOSTO DE RENDA. INCIDÊNCIA SOBRE A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. Não incide imposto de renda sobre a parcela de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho, visto que não há geração de renda ou acréscimo patrimonial da pessoa indenizada, mas uma reparação, em dinheiro, por perdas de direito.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do agravo de petição, de fls. 411/413, porque tempestivo, subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 416/417).

2.2 MÉRITO

Busca a executada seja revista a decisão agravada que considerou a parcela de indenização por dano moral isenta da incidência de imposto de renda.

Esclarece que a parcela objeto da condenação refere-se à indenização por danos morais, sobre o qual, deve incidir o imposto de renda, considerando que essa parcela não está incluída entre os rendimentos que estão isentos do referido imposto constante do art. 6º da Lei 7.713/88, c/c art. 39 do Decreto 3.000/1999.

O juízo de execução indeferiu a pretensão da executada, por entender que o art. 70, § 5º da Lei 9.430/1996 dispõe que não incide imposto de renda às indenizações pagas ou creditadas em conformidade com a legislação trabalhista e àquelas destinadas a reparar danos patrimoniais.

Passo a examinar.

O IR é um imposto cuja competência é atribuída à União Federal e está previsto no Código Tributário Nacional (CTN), mais precisamente no artigo 43, incisos I e II, e no artigo 153, inciso III, da Constituição da República de 1988.

O Código Tributário Nacional define o conceito de imposto de renda como "*o produto do capital, do trabalho ou da combinação de ambos*", e proventos de qualquer natureza como "*os acréscimos patrimoniais não compreendidos no conceito de renda*".

Existem divergências quanto à incidência do imposto de renda em verbas de natureza indenizatória. Com relação ao dano extrapatrimonial, mais precisamente ao

dano moral, este Judiciário Especializado vem entendendo que não incide o IR, sob o argumento de que a indenização do dano moral visa compensar o prejuízo moral suportado, não se enquadrando no conceito de renda e proventos de qualquer natureza.

A não incidência do IR quando sobre a indenização por danos morais e materiais (com exceção do lucro cessante), justifica-se em razão da natureza de recomposição extrapatrimonial dos contribuintes que fazem jus à indenização. Quando ocorre dano efetivamente verificado no patrimônio material (dano emergente), ocorre claramente a reconstituição/reparação da perda lesionada.

O mesmo não ocorre com o lucro cessante. Para a incidência do IR, far-se-á necessária a ocorrência do **fato imponível**, que é a "*aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica de renda ou proventos de qualquer natureza"*, ou seja, para gerar o pagamento do referido tributo, primordial o **acréscimo patrimonial**, que nada mais é do que a **incorporação de riqueza nova ao patrimônio existente.**

Um dos requisitos necessários para a quantificação da indenização, além do nexo causal e da culpabilidade, é o dano. Este, por sua vez, pode ser classificado, para fins didáticos, em extrapatrimonial (atinge os direitos personalíssimos da vítima - integridade física, intelectual ou moral) ou patrimonial (recai sobre o patrimônio da vítima), sendo que este último pode ser subdividido em dano emergente - compreende aquilo que a vítima efetivamente perdeu - e lucro cessante: aquilo que a vítima deixou de lucrar com a ocorrência do fato danoso - frustração da expectativa de lucro, na perda de um ganho esperado.

Todavia, este não é o caso dos autos, considerando que aqui a parcela principal refere-se à indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho.

O STJ - Superior Tribunal de Justiça, já teve oportunidade de apreciar a matéria, ao julgar o Recurso Especial nº 963.387 - RS(2007/0146386-5), em que são partes como recorrente, FAZENDA NACIONAL e como recorrido ELTON FREDERICO VOLKER, cujo Relator foi o Ministro Herman Benjamin, tendo assim se manifestado:

> **A indenização por dano moral não aumenta o patrimônio do lesado, apenas o repõe, pela via da substituição monetária, in statu quo ante. Finalmente, lembre-se que no Brasil e em muitos outros países vigora o princípio da reparação integral, "uma exigência fundamental de justiça", que dispensa justificação. Violá-lo, de modo direto ou indireto, caracterizaria uma "verdadeira aberração" (Geneviève Viney, Les Obligations. La Responsabilité: Effets, Paris,L.G.D.J., 1988, p. 82). Ora, seria exatamente isso o que ocorreria caso admitíssemos a incidência de Imposto de Renda sobre o quantum debeatur da indenização, quanto mais diante de ofensa a direitos da personalidade. A tributação da reparação do dano moral, nessas circunstâncias, reduziria a plena eficácia material do princípio da reparação integral, transformando o Erário simultaneamente em sócio do infrator e beneficiário da dor do contribuinte. Uma dupla aberração. Destaco que as considerações feitas no presente voto, referentes à incidência do IR sobre o dano moral, restringem-se às pessoas físicas enquanto possuidoras, por excelência, dos direitos da personalidade e das garantidas individuais, consagrados no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Sem falar que a não incidência do tributo no caso de indenização por dano material e, reversamente, sua incidência sobre a indenização por dano moral violariam a isonomia de tratamento que deve existir entre patrimônio material e patrimônio moral. E, mais grave,**

concedendo-se tratamento mais benéfico aos bens materiais em desfavor dos bens da personalidade.

O referido Acórdão está assim ementado:

TRIBUTÁRIO. IMPOSTO DE RENDA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NATUREZA DA VERBA. ACRÉSCIMO PATRIMONIAL. NÃO-INCIDÊNCIA. PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL. PRECEDENTES DO STJ.

1. A indenização por dano estritamente moral não é fato gerador do Imposto de Renda, pois limita-se a recompor o patrimônio imaterial da vítima, atingido pelo ato ilícito praticado.

2. *In casu*, a negativa de incidência do Imposto de Renda não se faz por força de isenção, mas em decorrência da ausência de riqueza nova - oriunda dos frutos do capital, do trabalho ou da combinação de ambos - capaz de caracterizar acréscimo patrimonial.

3. A indenização por dano moral não aumenta o patrimônio do lesado, apenas o repõe, pela via da substituição monetária, *in statu quo ante*.

4. A vedação de incidência do Imposto de Renda sobre indenização por danos morais é também decorrência do *princípio da reparação integral*, um dos pilares do Direito brasileiro. A tributação, nessas circunstâncias e, especialmente, na hipótese de ofensa a direitos da personalidade, reduziria a plena eficácia material do princípio, transformando o Erário simultaneamente em sócio do infrator e beneficiário do sofrimento do contribuinte.

5. Recurso Especial não provido.

Assim, não se tratando a indenização por danos morais de riqueza nova, capaz de acrescer valores ao patrimônio do empregado, não incide imposto de renda, mesmo porque não é qualquer entrada de dinheiro nos cofres de uma pessoa que pode ser alcançada pelo imposto de renda, mas somente os acréscimos patrimoniais. No caso das indenizações por dano moral e material (danos emergentes), não há geração de renda ou acréscimos patrimoniais, mas uma reparação, em dinheiro, por perdas de direito.

Rejeito os argumentos do agravante e mantenho a decisão agravada.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do agravo, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade; no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença agravada, conforme os fundamentos.

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO, MANTENDO A R. DECISÃO AGRAVADA, CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 15 de junho de 2010. (Publicado no DEJT em 02/07/2010)

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA - Desembargador Relator.

****

INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA. DESVANTAGEM AO EMPREGADO.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0166900-69.2009.5.08.0014
RELATORA: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

RECORRENTE: **AUMILTO AUGUSTO DA SILVA**
Advogado: Davi José de Souza da Silva e Outros

RECORRIDO: **SUL AMÉRICA SEGUROS DE PESSOAS E PREVIDÊNCIA**
Advogado: Marcelo Marinho Meira Matos

INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA. DESVANTAGEM AO EMPREGADO. Afronta a dignidade do empregado a alteração contratual que viabilize prejuízo ao obreiro, devendo ser revista e considerada nula.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO
2.1 DO CONHECIMENTO

Conheço do apelo interposto pela reclamada, porque adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado, respectivamente, às fls. 365 e 21.

2.2 MÉRITO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA
2.2.1 DO PLANO DE SUPLEMENTAÇÃO E DA NECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO FIRMADO

Alega que durante o contrato de trabalho, a recorrida instituiu de forma espontânea o plano de suplementação previdenciária que garante aos empregados aposentados uma renda mensal vitalícia de até 60% da média salarial dos 36 meses anteriores à data em que fosse requerida a aposentadoria.

Relata que a recorrida, na audiência de conciliação, reconheceu o direito do reclamante, tendo inclusive proposto acordo de R$ 9.000,00 (nove mil reais) a título de suplementação previdenciária mensal vitalícia, o que foi aceito pelo reclamante. Propôs, também, a reclamada, a importância de 54.000,00 referente a indenização por dano material, entretanto, foi realizada uma contraproposta de R$ 100.000,00 pelo recorrente, o que foi levado à direção da empresa para posterior resposta.

Ressalta que o acordo somente não foi homologado, de forma parcial, devido a pendência descrita no parágrafo anterior, entretanto, o termo de audiência relata a referida aceitação.

Aduz que no presente caso não cabe a aplicabilidade da Súmula nº 418, vez que houve espontaneidade das partes no referido acordo, ademais existem dois pedidos autônomos, um referente a obrigação de fazer e outro de indenização por dano material.

Analiso.

Vislumbra-se que no termo de audiência, verso da folha 349, houve conciliação em relação ao pedido de renda mensal vitalícia no importe de R$ 9.000,00, ficando pendente de homologação, e ainda, verifica-se no aludido termo a existência de uma possível negociação em relação a indenização para quitação do período anterior.

Vale ressaltar que é lícito as partes acordarem em qualquer fase do processo trabalhista, até mesmo porque a conciliação é o objetivo que deve ser perseguido pelo Poder Judiciário (CPC, arts. 125, IV).

A reclamada ao aceitar o referido acordo reconhece o direito do reclamante, se assim não fosse, não conciliaria em valor vultoso, mensal e vitalício.

Nota-se que não existe nenhum vício de consentimento, sendo o ato volitivo das partes o referido pacto. Logo, reformo a r. decisão, condenando a recorrida a pagar ao reclamante a importância de R$ 8.584,40 a título de renda mensal vitalícia, conforme requerido na inicial e no presente recurso.

2.2.2 DA AFRONTA AO DIREITO ADQUIRIDO E AOS PRINCÍPIO PROTETIVO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA E DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Argüi que o Plano de Suplementação Previdenciária se enquadra como direito adquirido, desde que preenchidos os requisitos exigidos pelo próprio plano.

Alega que a r. sentença, ao não reconhecer o direito adquirido do reclamante, viola a constituição e as leis de proteção ao trabalhador.

Assevera que não foram respeitados os princípios protetivos desta especializada, causando, assim, prejuízo ao empregado, ora recorrente.

Afirma que não assinou qualquer documento optando pelo PREVSAS, e que lhe transferisse do Plano de Suplementação Previdenciária vitalícia ao PREVSAS.

Ressalta que o documento de folhas 326, não pode ser entendido como um termo de adesão ao PREVSAS, vez que traria prejuízo ao empregado, por este ser menos vantajoso.

Entende, que, ainda que tivesse assinado o PREVSAS, tal adesão seria extremamente prejudicial ao recorrente, desrespeitando assim, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Por fim requer o recorrente a homologação do acordo firmado entre as partes no que se refere a suplementação mensal e vitalícia ou condenar a recorrida ao pagamento de renda mensal e vitalícia e indenização por danos materiais.

Analiso.

O Juízo *a quo* tomou como base o documento de folhas 326 para entender que houve presunção de adesão, entretanto, vislumbro que o mesmo refere-se a uma solicitação de benefício, não havendo nos presentes altos, qualquer comprovação da referida adesão do reclamante ao PREVSAS e sua mudança de plano.

Ademais, não pode ser considerado válido qualquer contrato posterior ao primitivo que estipule desvantagem ao empregado, vez que iria contrariar o princípio da inalterabilidade contratual.

No termo de audiência, folhas 349 e verso, verifica-se a impugnação dos documentos juntados, em especial, o termo de uma proposta de adesão, sendo que o reclamante nunca aderiu ao novo plano, o PREVSAS.

Portanto, reformo a decisão neste pleito, devendo a reclamada pagar ao reclamante o montante referente as parcelas mensais não percebidas desde janeiro de 2008, no valor de R$ 8.584,40 referente ao plano de suplementação previdenciária.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade. No mérito, dou-lhe provimento para reformando a r. sentença recorrida, condenar a reclamada a pagar ao reclamante, o valor de R$ 8.584,40 a título de renda mensal vitalícia, bem como, o que for apurado referente as parcelas não percebidas desde janeiro de 2008, no valor de R$ 8.584,40 mensais, conforme os fundamentos, inverte-se as custas, pela reclamada no valor de R$ 4.120,51 calculadas sobre o valor da causa.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, Á UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR INTEGRAL PROVIMENTO, PARA REFORMAR A DECISÃO RECORRIDA. CONDENAR A RECLAMADA, SUL AMÉRICA SEGUROS DE PESSOAS E PREVIDÊNCIA S/A, A PAGAR AO RECLAMANTE O VALOR DE R$ 8.584,40 A TÍTULO DE RENDA MENSAL VITALÍCIA, BEM COMO A INDENIZAÇÃO NO QUE FOR APURADO REFERENTE AO MONTANTE DAS PARCELAS NÃO PERCEBIDAS DESDE JANEIRO DE 2008, NO IMPORTE DE R$ 8.584,40 MENSAIS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. INVERTE-SE A CONDENAÇÃO DAS CUSTAS, CONFORME ARBITRADO PELO PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO, PARA A RECLAMADA, NO VALOR DE R$ 4.120,51, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 26/07/2010)

SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA - Desembargadora Federal do Trabalho - Relatora.

****

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. PROVA TESTEMUNHAL E VIRTUAL.

ACÓRDÃO TRT-8/2ª T./RO 0093800-81.2009.5.08.0014
RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTE: **MICHEL RIBEIRO SOUZA DA FONSECA TELLES**
Advogado(s): Dr. Helcio Jorge Figueiredo Ferreira e outros

RECORRIDO: **UNIMED BELÉM - COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO**
Advogado(s): Dr. Gustavo Azevedo Rola e outros

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. PROVA TESTEMUNHAL E VIRTUAL.
Caracteriza-se a justa causa para a dispensa, fundada em mau procedimento (art. 482, b, da CLT), o comportamento inadequado do empregado que, no âmbito da empresa, constrange cliente do empregador, com abordagens indecorosas, em visível estado de embriaguez, conforme a prova testemunhal e a gravação das imagens de vídeo do circuito interno de TV.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Do motivo da dispensa

Insurge-se contra a r. sentença de 1º Grau que confirmou a dispensa por justa causa do reclamante fundada em mau procedimento (art. 482, "b", da CLT).

Aponta como impeditivo à caracterização da falta grave, o fato de que o incidente não ocorrera no local de trabalho do recorrente.

Aduz que "*embora empregado da reclamada Unimed, o reclamante sempre lhe prestou serviços na Rua Manoel Barata, bairro do Reduto na cidade de Belém/PA. A arguição da Reclamada aponta que o ocorrido aconteceu na Rodovia BR - 316, no Município de Ananindeua/PA, onde o Reclamante esteve na qualidade de cliente, de vez que todos os empregados da Unimed são necessariamente usuários do plano de saúde dessa empresa*" (fl. 204).

Enfatiza, portanto, que o ocorrido acontecera em local diverso de onde o autor desempenhava suas atividades e em horário completamente diferente daqueles assinalados nos cartões de ponto, o que afastaria, por completo, a aplicação da justa causa à ruptura do contrato de trabalho.

Salienta que "*conforme se extrai do vídeo existente nos autos, a testemunha da reclamada, Sr. Mário Nelson de Nazareth Nobre, NÃO ESTAVA PRESENTE AO RECINTO NO MOMENTO DA OCORRÊNCIA DOS FATOS QUE SUPOSTAMENTE ENSEJARAM A APLICAÇÃO DE JUSTA CAUSA AO RECLAMANTE. OU SEJA, A TESTEMUNHA MÁRIO NELSON DE NAZARETH NÃO ESTAVA PRESENTE AO RECINTO QUANDO SUPOSTAMENTE OCORREU A TENTATIVA DO RECLAMANTE EM ABRAÇAR SUA COLEGA DE ESCOLA, INDICADA COMO CLIENTE PELA UNIMED EM SUA CONTESTAÇÃO, COM A FINALIDADE DE JUSTIFICAR A JUSTA CAUSA*" (fl. 204), daí porque inconsistentes quaisquer declarações prestadas pela citada testemunha.

Prossegue a aduzir que "*apenas antes ou depois do ocorrido, e bem depois da saída da cliente (colega de escola do reclamante) do local do acontecido é que a testemunha entra no recinto onde aconteceram os fatos. Ou seja, O DEPOIMENTO DO SENHOR NELSON DE NAZARETH NOBRE NÃO SE PRESTA A SUSTENTAR A JUSTA CAUSA ALEGADA, SENDO CERTO QUE A DECISÃO EXARADA DEIXOU DE REGISTRAR TAL REALIDADE EM SUA SENTENÇA DE MÉRITO*" (fl. 204-verso).

Argumenta que o d. Juízo *a quo* deixara de observar a declaração do reclamante de que a cliente que ele supostamente teria tentado abraçar seria, na verdade, uma antiga colega de escola.

Acrescenta, ainda, que não houve qualquer registro formal da cliente em relação ao comportamento do reclamante ou a qualquer tratamento inadequado deste, mesmo porque acentua não estar, o recorrente, naquele local, como empregado, mas sim como cliente.

Ressalta, por fim, que "*embora tenha a reclamada arguido em contestação que o reclamante estava embriagado, bêbado por ocasião do ocorrido na sede da empresa na madrugada do dia 31/08/2008, NÃO HÁ NOS AUTOS QUALQUER PROVA, OU SEQUER INDÍCIO DE PROVA CORROBORANDO ESSA TESE, que aliás não é confirmada pelas imagens produzidas pela reclamada. Por outro lado, nenhum exame de sangue foi apresentado pela reclamada para comprovar sua alegação nesse sentido, sendo que sequer o autor aparece cambaleando nas imagens oferecidas como prova, fato o qual foi também omitido pelo decisório exarado*" (fl. 204-verso).

Examinemos a questão.

Em síntese, o recorrente afirmou que a reclamada não teria produzido prova suficiente para caracterizar o mau procedimento alegado como motivo para a dispensa por justa causa, inclusive porque a testemunha arrolada pela reclamada teria chegado após a ocorrência dos fatos, sem presenciá-los.

Incumbe ao empregador o ônus da prova da falta grave capaz de ensejar a dispensa por justa causa (art. 818, da CLT, c/c art. 333, II, do CPC), em face do princípio jurídico da presunção da inocência do acusado, além do princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se presume que o empregado é dispensado injustamente.

A reclamada apresentou como prova, o CD com as imagens gravadas pelo circuito interno de segurança da demandada.

Vejamos a prova oral.

O reclamante declarou:

> "o depoente na madrugada de 31 de agosto estava vindo de uma festa e, na mesma ocasião, na Rodovia BR-316 estava ocorrendo problema de assalto, e o depoente se sentiu inseguro e resolveu então parar na unidade da reclamada próximo ao local desse distúrbio; que o depoente pegou o telefone da unidade e, após pedir ao atendente do local, ligou a seus pais para pedir orientação se poderia pegar um taxi para voltar para casa; que o depoente trabalhava na unidade Reduto, na parte administrativa da reclamada que o horário que o depoente cumpria na reclamada era de 7h50 às 18h, que era o horário contratado, porém o depoente permanecia trabalhando até às 19h30 ou 22h, isso constantemente; que não trabalhava sábado e nem domingo; que tinha uma hora de intervalo para o almoço, mas, na verdade, o intervalo só era cumprido por 30 minutos, pois a copa era pequena e o local tinha que ser desocupado imediatamente para que todos pudessem fazer suas refeições (...); que apenas em dias de pagamento ou quando tinha que resolver algum problema pessoal é que o depoente gozava de uma hora de intervalo para o almoço, isso durante todo o período contratual; que o depoente podia se ausentar da unidade de trabalho durante o intervalo para o almoço; que na imagem do vídeo o depoente chegou a abraçar uma amiga que não via há muito tempo e que naquela ocasião chegou na unidade da BR; que a empresa confundiu aquela situação; que o depoente batia o seu cartão às 18h; que o depoente batia o seu cartão de ponto a qualquer hora que saísse da unidade e também registrava o intervalo" (fl. 179).

O preposto da reclamada afirmou:

> "que a depoente é na reclamada assistente administrativa 2; que a depoente trabalha nos recursos humanos na sede da reclamada localizada na Travessa Curuzu, nº 2212, bairro do Marco; que o motivo da dispensa do reclamante foram os fatos registrados pelas câmeras da unidade BR e também pelo relato das testemunhas; que essas testemunhas do fato foram o segurança e o atendente que estavam no local quando o reclamante lá chegou; que houve uma apuração interna do fato (...); que o local de trabalho do reclamante é conhecido como estação saúde, setor administrativo da empresa, localizado no bairro Reduto, na Rua Manoel Barata; que não lembra se o reclamante alguma vez esteve trabalhando na unidade da reclamada na BR; que não houve nenhuma reclamação das pessoas atingidas pelo reclamante naquela noite na unidade da reclamada; que as pessoas acabaram tirando "por menos" a situação; que a apuração dos fatos foi puramente verbal,

> não foi formalizada em documento; que o reclamante chegou a ser chamado ao departamento de pessoal para esclarecer o fato (...); que não houve realização de exame de dosagem alcoólica naquela oportunidade" (fl. 179-verso).

A única testemunha arrolada pelo reclamante, José William Góes das Chagas Junior, nada contribuiu para o esclarecimento dos fatos, pois declarou nada saber a respeito da dispensa do demandante.

A primeira testemunha arrolada pela reclamada, Mario Nelson de Nazareth Nobre, relatou:

> "que o depoente trabalha na reclamada há 03 meses; que trabalha na unidade BR; que o depoente é agente de apoio ao cliente; que o depoente antes já trabalhava naquela unidade empregado de uma empresa terceirizada na condição de agente de portaria; que trabalhou como agente de portaria dois anos e dois meses, mais ou menos; que como agente de portaria, trabalhou de 19 às 7h da manhã e também das 18 a meia-noite; que no dia 31 de agosto de 2008, pela madrugada, o depoente estava trabalhando na condição de agente de portaria; que conheceu o reclamante na situação em que o depoente presenciou na unidade da BR; que no horário de serviço depoente, o reclamante nunca trabalhou na unidade da BR; que o depoente não sabe o que o reclamante foi fazer naquela madrugada, sabe apenas que ele entrou na unidade na condição de cliente; que o reclamante chegou aquela unidade, pediu para o atendente para dar um telefonema, depois chegou uma cliente, e o reclamante tentou beijar essa cliente; que o depoente não sabe para quem o reclamante queria telefonar; que o atendente pediu o número do telefone para o qual o reclamante queria ligar, mas o reclamante não conseguia dizer o número; que o reclamante não conseguia dizer o número em razão de apresentar estado de embriaguez; que a moça estava acompanhada de um rapaz e no momento em que o rapaz foi estacionar o carro foi quando o reclamante tentou beijar a moça; que a moça estava ali para ser atendida, pois estava se sentindo mal; que a moça e o rapaz levaram tudo na esportiva e a moça foi atendida (...); que, depois do ocorrido, o reclamante ficou falando várias coisas, e então o médico apareceu e pediu que o reclamante fosse conduzido para fora daquela unidade; que foi o depoente e o companheiro de portaria que conduziram o reclamante para fora do recinto (...) que o local de serviço do depoente naquela noite era do lado externo da unidade; que o depoente não viu o vídeo; que o reclamante cambaleou, tinha bafo de embriaguez e babava; que não foi pedida identificação ao reclamante, mas ele mostrava um cartão do passe-fácil e dizia que era funcionário da Unimed (...); Que o reclamante pegou o telefone do atendimento, mas não conseguia fazer uma ligação; que o funcionário da empresa para fazer ligações telefônicas precisa de uma senha; que o reclamante não conseguia fazer a ligação porque não tinha coordenação nos braços para fazer a ligação" (fl. 180).

A reclamada dispensou a oitiva da segunda testemunha que havia arrolado.

Analiso.

Em que pesem os argumentos do recorrente, não lhe assiste razão.

As imagens capturadas pelo circuito interno de TV da reclamada, constantes do CD apenso aos presentes autos, não deixam dúvida do comportamento, no mínimo, inapropriado, senão incorreto, do reclamante na ocasião.

Vê-se, naquelas imagens, que o demandante estava, sim, sob efeito de álcool, com comportamento gracioso, inclusive ao abordar tanto a cliente, tentando abraçá-la duas vezes, como o próprio acompanhante desta.

O próprio reclamante não nega que tentou abraçar a cliente, pois afirma se tratar de antiga colega de escola. Todavia, pelas imagens gravadas, parece evidente que a cliente não o conhece. Aliás, o reclamante sequer soube apontar o nome de sua suposta antiga colega de escola.

Ao contrário do que sustenta o recorrente, a testemunha da reclamada estava presente no local, apenas não está no ângulo da câmera de vídeo por todo o tempo da gravação, mas claramente se vê quando a testemunha entra em cena, que ela não veio do lado de fora do estabelecimento, como tenta fazer crer o recorrente, mas sim do lado oposto à porta de saída.

Inexiste qualquer irregularidade nas declarações da testemunha, que apenas retratam o que é visto na prova material, ambos a comprovar plenamente os argumentos da empresa demandada, para a dispensa por justa causa fundada em mau procedimento.

O ato praticado pelo autor, embora fora do local de efetiva prestação de serviços, foi praticado dentro de estabelecimento de propriedade da reclamada, e enseja, sim, a quebra da confiança essencial à manutenção da relação de emprego, pois procedeu de forma totalmente inapropriada nas dependências de sua empregadora.

A circunstância de não ter sido feita reclamação formal por partes dos clientes não elide a constatação de que houve um constrangimento decorrente do comportamento do reclamante que, inclusive foi retirado das dependências da empresa por determinação do médico plantonista, fato confirmado tanto pela testemunha como pelas imagens de vídeo do circuito interno de TV.

O mau procedimento, nas palavras de ***Alice Monteiro de Barros***, "*caracteriza-se quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discrição pessoal, as regras do bom viver, o respeito, o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho*" (*Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 857).

No mesmo sentido, o Ministro ***Maurício Godinho Delgado***, *in verbis*:

> "Trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.
>
> A amplitude desse tipo jurídico é manifesta, mostrando a plasticidade da tipificação de infrações seguida pela CLT. Tal amplitude autoriza enquadrar-se como mau procedimento condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pixar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc" (*Curso de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 1183).

Desse modo, uma vez evidenciada que a atitude do reclamante importou em desestabilização da relação de emprego, em face da quebra da confiança que lhe é essencial, entendo configurada a falta grave hábil a ensejar a dispensa por justa causa fundada em mau procedimento, prevista no art. 482, *b*, da CLT.

Por conseguinte, **nego provimento** ao recurso para manter a r. sentença recorrida.

Das horas extras

Sustenta que a testemunha arrolada pelo reclamante teria confirmado o labor extraordinário, bem como a prática de registrar a saída no cartão de ponto, mas permanecer no trabalho.

Aduz, ainda, restar evidenciado que o recorrente não usufruía de uma hora de intervalo intrajornada.

Examinemos.

Não assiste razão ao recorrente, uma vez que as declarações prestadas pela testemunha, por si arrolada, vão de encontro aos fatos declinados na petição inicial, inclusive por afirmar que a jornada de trabalho era efetivamente aquela registrada nas folhas de frequência.

Ademais, como enfatizado pelo d. Juízo de 1º Grau, "os registros eletrônicos de ponto juntados pela UNIMED (fls. 90/112) não contêm dados uniformes e registram compensação de jornada em diversos meses" (fls. 185/186).

Por conseguinte, à falta de elementos para comprovar o efetivo labor em sobrejornada, mantenho a r. sentença recorrida, ainda neste particular e nego provimento ao recurso.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; 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 FEDERAIS DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; 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, 19 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 24/05/2010)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA - Desembargador Federal do Trabalho, Presidente e Relator.

****

MANDADO DE SEGURANÇA.
JUSTIÇA DO TRABALHO. DEVER COM A SOCIEDADE.

PROCESSO TRT/SE-I/MS 00563-2009-000-08-00.0
RELATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

IMPETRANTE: **CLUBE DO REMO**
Drª Carla Renata de Oliveira Carneiro

AUTORIDADE COATORA: **EXMº SR. JUIZ FEDERAL DO TRABALHO DA MM. 9ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM**

LITISCONSORTE: **MÁRCIO QUEIROZ DE PINHO**
Dr. Henrique Cezar Santos Lobato

MANDADO DE SEGURANÇA. Não viola direito líquido e certo a determinação de bloqueio de percentual de quotas de patrocinadores do impetrante, não havendo violação às regras trabalhistas ou constitucional.
JUSTIÇA DO TRABALHO. DEVER COM A SOCIEDADE - A Justiça do Trabalho tem o dever histórico de aplicar corretamente todos os preceitos legais de forma a não impedir que a sociedade seja punida pelo descuido com o cumprimento dos deveres trabalhistas.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Conhecimento

A presente ação está em condições de ser apreciada, porque apresentada no prazo do art. 18 da Lei nº 1.533/51.

MÉRITO

Conforme relatado, o impetrante não se conforma com a determinação de bloqueio, de 10% e 20%, referentes às quotas do patrocínio da UNIMED BELÉM e da CERPASA S/A, nos autos do Processo nº 0112-2007-009-08-00-0.

Destaca que firmou acordo perante a Presidência deste Tribunal, no dia 02.12.2009, para pagamento do valor de R$66.999,55, relativo ao processo 112/07, na condição de que o reclamante desistisse das garantias pleiteadas, nos termos do Alvará Judicial nº 98/2009; que até a presente data não houve o cumprimento do acordo, mas permanecem os bloqueios, prejudicando a satisfação de outras obrigações do impetrante.

Argumenta que a decisão gera efeitos negativos nas folhas salariais de seus empregados; que firmou negociação juntou à Caixa Econômica Federal (Termo de Confissão de Dívida), a fim de solucionar os débitos relativos ao FGTS, totalizando R$1.718.986,65, parcelado em 60 vezes; que a decisão ora impugnada está prejudicando referida negociação, já que o impetrante não tem como honrar com as parcelas junto à CEF.

Aduz que tem envidado esforços no sentido de pagar as dívidas trabalhistas, trazendo a juízo balanços e balancetes mensais do período de 01.01.2009 a 31.10.2009; que a execução não pode prejudicar o devedor; que em novembro/dezembro de 2008 o impetrante abriu mão de um patrimônio que estava arrematado na MM. 5ª Vara do Trabalho de Belém (Sede Campestre), desistiu de um agravo de petição relativo à referida arrematação, no valor de R$3.000.000,00; que faz parte do Projeto Conciliar deste Tribunal, quitando dívidas no montante de R$3.000.000,00.

Acentua que 16 juízes de primeiro grau de Belém se reuniram em 16.01.2009 e decidiram que as rendas dos jogos de futebol seriam bloqueados em 10 e 20%, dependendo do adversário, para depósito na MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém, a fim de pagar, na forma de rateio, os débitos trabalhistas do impetrante; que o patrocínio do BANPARÁ, de R$60.000,00, foi 100% destinada ao Projeto Conciliar e, em troca, seriam suspensos leilões, praças e outras quotas de patrocínio, enquanto perdurar o acordo.

A seu ver, a decisão feriu o art. 5º, LXIX, da Constituição, os arts. 620 e 655 do CPC, bem como a Súmula nº 92 do TST, já que a execução não está observando o modo menos gravoso, prejudicando as atividades empresariais do impetrante.

Não assiste razão ao impetrante.

Questões como a que ora se examina já são conhecidas nesta Oitava Região; os fatos narrados na inicial apenas ratificam essa assertiva. Ou seja, nas diversas reclamações contra o impetrante, a entrega da prestação jurisdicional, ou o pagamento do débito, têm encontrado entraves que prejudicam consideravelmente os trabalhadores.

A luta desta Justiça para que as pendências sejam resolvidas é constante, inclusive com a intervenção direta da Presidência da Corte, como ressaltado pelo próprio impetrante. Os juízes de primeiro grau, de igual modo, não medem esforços para o pagamento dos valores a que fazem jus os trabalhadores. No entanto, a peleja continua árdua e espinhosa.

Eu mesmo, no final da década de 90, quando Corregedor Regional, promovi audiência de conciliação, o que não é da competência da Corregedoria, e, com todos os Juizes responsáveis pelas execuções contra o ora impetrante e os muitos reclamantes, chegou-se, depois de horas de discussão, a um consenso. Qual o resultado porém? O Clube do Remo, mantendo lamentável tradição, descumpriu o acordo e as execuções prosseguiram.

Parece que, debalde todos os esforços, de vários anos, nada mais resta ao desporto paraense se não sacrificar, agora, as quotas de patrocínio objeto deste *mandamus*. Certamente não serão as únicas nem as últimas.

Há pouco, a imprensa especializada noticiava sobre a negociação do Estádio de futebol do impetrante, após uma incrivelmente absurda tentativa de tombamento de um muro. Sim, sem desdouro algum, trata-se apenas de um *muro*, que nada se assemelha ao *Muro de Berlim*, de triste lembrança, que foi derrubado, mas que fez parte da história da humanidade, ou ao *Muro das Lamentações*, de Jerusalém, igualmente retrato vivo da história de um povo. E isso para não lembrar de outro muro, o do antigo Forte do Castelo, na nossa cidade de Belém, certamente de mais história que o muro do *Baenão*, mas, igualmente sem maior significado que justificasse esconder a verdadeira origem desta capital.

Pois bem! Talvez, ali, no terreno que o muro cerca, esteja a salvação de um clube de largas e caras tradições para o Pará e para o desporto brasileiro.

Nesse aspecto, permito-me sugerir, em nome da defesa do patrimônio histórico da nossa cidade, que conservem, porque, segundo tenho conhecimento, já foi tombada, a sede náutica do impetrante, na rua Siqueira Mendes, no bairro da Cidade Velha. Ela, sim, realmente representa um momento importante da arquitetura antiga de Belém.

A defesa do pavilhão, que no "azul bandeira tremuleja. O vento a beija como a sonhar", cantada, desde 1941, nos versos do inolvidável Antônio Tavernard, não pode permitir que esse vigor dos atletas e da torcida azulina seja vulnerado pela frequente violação de dispositivos tão sagrados quanto o amor que os seus fiéis torcedores possuem. Os trabalhadores, aqueles que ajudaram a construir as glórias desse clube, não podem continuar sendo os únicos prejudicados.

E, reitero, como tenho mencionado sempre, não entendo e não gosto de futebol, mas o povo, aos quais esta instituição tem o dever de servir, não pode ser prejudicado e, sem dúvida, a maioria da população brasileira é aficcionada por futebol. Porém, os trabalhadores, credores do Clube do Remo, fazem parte desse mesmo povo, e precisam da Justiça, que, agora, como nunca, não há de lhes faltar.

Diante disso, não prevalece a tese do impetrante quanto aos procedimentos levados a efeito pelos magistrados no que concerne às regras insertas nos arts. 620, 655 e seguintes da CPC, referentes à execução, e que se aplicam subsidiariamente ao processo do trabalho, a teor do art. 769 consolidado.

A intenção precípua desta Justiça é a resolução dos litígios e não empacar os empreendimentos do impetrante. Dificuldades por dificuldades, os reclamantes

também enfrentam, sobretudo por se tratar de crédito de natureza alimentar (art. 100 da Constituição de 1988).

O que se verificar nos processos em trâmite nesta Justiça Obreira é que os meios para executar os débitos do impetrante são os mais viáveis, pois de outra forma, a execução seria eternizada. Aliás, as informações prestadas pela autoridade apontada como coatora revelam que é perceptível o grau de dificuldade para que um processo tenha termo final, ou seja, o pagamento do débito. Idas e vindas, tentativas e tentativas, resultando em um acúmulo de processos que se arrastam por meses e anos, na busca de uma solução pacífica, mas que não se obtém êxito.

O que se verifica é que as execuções contra o impetrante, na sua maioria, são definitivas, logo, deve-se respeitar o disposto no art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República.

O fato incontestável é que a Justiça do Trabalho tem buscado, ao longo dos anos, solucionar os litígios de forma razoável, mantendo a paz social e equilibrando as distâncias. Ninguém, honesta e conscientemente, pode negar esses fatos. Afinal, como escreveu, alhures, Gilda Russomano, referindo-se a negativa de extradição de Gustav Franz Wagner, pedida ao Brasil por diversos países, em decorrência de crime contra a humanidade: trata-se da *revolta dos fatos perante a lei*. Aqui, privilegiar mais uma vez o impetrante, será a revolta dos fatos (a constante violação do cumprimento de todos os acordos que celebra) ante a lei (o direito constitucionalmente garantido dos credores trabalhistas de receberem seus haveres)

Por todas essas razões, entendo que a decisão que determinou o bloqueio de 10% e 20% das quotas do patrocínio da UNIMED BELÉM e da CERPASA S/A não feriu direito líquido e certo do impetrante, nem a legislação trabalhista, nem regra constitucional, e, conservar a liminar que concedi, isso sim, representará ofensa a todos os mais comezinhos princípios de Direito e de Justiça.

Por tais razões, denego a segurança pretendida, cassando a liminar deferida às fls. 490/492, determinando o prosseguimento regular da execução.

ANTE O EXPOSTO, admito o presente mandado; no mérito, denego-lhe a segurança pretendida, tornando sem efeito a liminar deferida às fls. 92/95, mantendo os atos praticados pela autoridade tida como coatora, por não violar direito líquido e certo do impetrante, nos termos da fundamentação. Custas, pelo impetrante, na quantia de R$20,00, calculadas sobre o valor da causa.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, ADMITIR O PRESENTE MANDADO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DENEGAR-LHE A SEGURANÇA PRETENDIDA, TORNANDO SEM EFEITO A LIMINAR DEFERIDA ÀS FLS. 92/95, MANTENDO TODOS OS ATOS PRATICADOS PELA AUTORIDADE TIDA COMO COATORA, POR NÃO VIOLAR DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO IMPETRANTE, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELO IMPETRANTE, NA QUANTIA DE R$20,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA.

Sala de Sessões da Seção Especializada do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 09 de setembro de 2010. (Publicado no DEJT em 16/09/2010)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO - Desembargador Relator.

****

MANDADO DE SEGURANÇA. ORDEM DE REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO EMPREGADOR. DENEGAÇÃO.

PROC. TRT 8ª R. SE I/MS 0054100-43.2009.5.08.0000 (14799/2010)
RELATOR: Desembargador WALTER ROBERTO PARO

IMPETRANTE: **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT**
Advogado: Dirk Costa de Mattos Júnior e outros

AUTORIDADE COATORA: **JUÍZA FEDERAL DO TRABALHO DA MM. 7ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM**

LITISCONSORTE: **ALANDOUGLAS SANTOS DA PAIXÃO**
Advogado: Lenon Wallace Izuru da Conceição Yamada e outros

MANDADO DE SEGURANÇA. ORDEM DE REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO EMPREGADOR. DENEGAÇÃO. A reintegração do empregado determinada por meio de tutela antecipada requerida na ação, desafia a impetração do mandado de segurança por não existir recurso próprio visando a impugnação da medida. Todavia, não prospera a segurança perseguida pela parte impetrante quando o ato coator não foi praticado com ilegalidade ou abusividade de poder e a ordem de reintegração refere-se ao mérito de ação trabalhista que analisa a nulidade da justa causa aplicada contra o trabalhador, ora litisconsorte, determinada com fundamento no perdão tácito.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 DO CABIMENTO

Conheço do Mandado de Segurança impetrado por Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT, por ausência de outro meio processual à disposição do impetrante no âmbito do processo do trabalho para impugnação, considerando que o ato judicial impugnado por meio desta ação mandamental é de antecipação dos efeitos da tutela deferida em favor do litisconsorte nos autos da reclamação trabalhista 00103300-95.2009.5.08.0007, que consistiu na ordem de reintegração ao emprego, no mesmo cargo, função e setor anteriormente ocupados (fls. 30-32).

A autoridade coatora prestou informações por meio do Ofício de fls. 720-721.

Manifestação do litisconsorte nos termos da peça de fls. 725-751. Com a manifestação foram apresentados os documentos de fls. 753-795 e 797-868. Em ordem.

2.2 DO MÉRITO

O presente *mandamus* volta-se em face do despacho exarado nos autos do Processo nº 0103300-95.2009.5.08.0007, em que são partes, o impetrante, como reclamado, e o litisconsorte, como reclamante, que deferiu o pleito de antecipação dos efeitos da tutela requerida naquela ação de reintegração ao emprego, no mesmo cargo, função e setor, na forma do art. 273, do CPC c/c art. 769, da CLT.

Informa o impetrante que o litisconsorte, Sr. Alandouglas Santos da Paixão, ajuizou reclamação trabalhista contra os Correios postulando, entre outras parcelas, a nulidade da dispensa por justa causa e a imediata reintegração ao emprego, no mesmo cargo e função anteriormente desempenhados.

Todavia, segundo a parte autora, a decisão interlocutória impugnada não pode prosperar no mundo jurídico, porque totalmente em descompasso com as normas constitucionais e celetistas, sem olvidar que a mesma encontra-se manifestamente contrária à discricionariedade administrativa dos Correios.

Nessa linha, esclarece o impetrante que a decisão atacada vulnera seu direito líquido e certo, considerando sua prerrogativa de dispensar, motivadamente, seus empregados, quando, por meio de processo administrativo disciplinar interno, constatar o cometimento de falta grave pelo empregado, ora litisconsorte.

Informa que por meio de sindicância interna, processada e pautada nos princípios da legalidade e do devido processo legal, restou caracterizada a responsabilidade do litisconsorte quanto às irregularidades praticadas em vários contratos licitatórios firmados pelos Correios, mormente com empresas de transportes e com a SESPA - Secretaria de Saúde do Estado do Pará.

Ainda, entre as irregularidades acima destacadas, o procedimento apuratório constatou a prática de outras, tais como: emissão de notas fiscais fraudulentas; requisição de serviços sem a devida comprovação de sua utilização e desídia no preenchimento de faturas que, por seu turno, geraram manifestos prejuízos aos Correios.

Assim, caracterizada a quebra da fidúcia, não há como ser mantido o contrato de trabalho firmado com o litisconsorte, impondo-se a demissão do autor por justa causa, ante a manifesta comprovação do não cumprimento das normas internas, prática de atos de indisciplina e gravidade das irregularidades praticadas em contratos licitatórios que, atenta contra o patrimônio público, em face do impetrante tratar-se de empresa pública, parcialmente regida pelos princípios de direito público.

Por derradeiro, e, no exercício do princípio da eventualidade processual, pontua o impetrante que as alegações lançadas pelo litisconsorte na reclamação trabalhista não prosperam, pois, ao contrário do afirmado, não houve violação do princípio da imediatidade no ato demissório por justa causa nem mesmo ocorrência do perdão tácito, uma vez que não houve inércia por parte de setor jurídico dos Correios.

Neste caso, informa o impetrante que é empresa de grande porte e, dada a complexidade dos fatos e atuação interligada entre seus vários órgãos, os trabalhos da Comissão Sindicante demandou certo tempo para serem concluídos, envolvendo oitiva de testemunhas, coleta e análise de dados e confrontação com outros elementos probatórios produzidos naqueles autos, de modo que o tempo entre a instauração do procedimento apuratório até a efetiva aplicação da penalidade não deve ser considerada como inércia do impetrante, por não ter havido desleixo como se tivesse o intuito de nada a apurar e de não aplicar qualquer penalidade.

Em suma, pugna o impetrante pela imediata cassação da ordem de reintegração, porque deferida com manifesto abuso de poder porque contrária à discricionariedade do impetrante em demitir seus empregados, de forma que a autoridade judicial tem como margem de apreciação, tão somente, no que concerne aos motivos, elementos

e finalidade do ato demissional praticado, porém, não pode adentrar no mérito da justa causa aplicada contra o reclamante, ora litisconsorte.

Para corroborar com a tese defendida no *mandamus* o impetrante traz à colação farta jurisprudência sobre a matéria deduzida nos autos.

Analiso.

Por meio do despacho de fls. 711-715, a liminar perseguida pelos Correios foi indeferida por este relator, por não vislumbrar serem atendidos os requisitos necessários à concessão da medida de urgência.

De outro prisma, muito embora a relevância dos argumentos e gravidade dos fatos apontados pelo impetrante, vislumbro não assistir razão à parte autora, de forma que o *writ* deve ser denegado.

Inicialmente, impõe-se destacar que a ação de mandado de segurança visa proteger direito líquido e certo não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público (inciso LXIX, do art. 5º, da CF/88).

Nesse diapasão e de acordo com os argumentos expendidos pelo impetrante, não prevalecem a liquidez e a certeza quanto a legitimação do ato demissório do litisconsorte. Ao contrário, se conjugados os elementos probatórios existentes nos autos, paira certa dúvida quanto à imediatidade do ato que dispensou o litisconsorte por justa causa, mas essa questão deverá ser analisada nos autos da reclamação trabalhista acima indicada.

Certo é que, nestes autos, não ficou seguramente comprovado que o ato impugnado foi proferido com abuso de poder ou de autoridade.

Nesse sentido, resta observado por este relator que ao determinar a reintegração do litisconsorte ao emprego, a decisão de fls. 30-32, considerou que, embora a sindicância interna tenha constatado o envolvimento e responsabilização do litisconsorte em várias irregularidades licitatórias ocorridos nos contratos firmados pelos Correios com empresas privadas e órgãos públicos, o procedimento apuratório findou em agosto de 2006.

Ocorre que a dispensa por justa causa aplicada em desfavor do reclamante deu-se somente em maio de 2009, quando já passado em torno de 32 meses da conclusão do procedimento investigatório interno, caracterizando, segundo a decisão impugnada, na injusta demora quanto às providências a serem tomadas por parte dos Correios.

Nesse diapasão, o simples fato da legitimidade e oportunidade do ato demissório praticado pelo impetrante encontrar-se *sub judice*, ou seja, o fato da demissão por justa causa aplicada contra o litisconsorte referir-se ao mérito da reclamação trabalhista onde foi proferida a decisão impugnada, torna prejudicada a presunção de liquidez e certeza do direito vindicado pelos Correios, necessários à concessão do *mandamus*.

Nesse sentido, trago à colação a lição de Carlos Henrique Bezerra Leite, *in Curso de Direito Processual do Trabalho,* 5ª ed. São Paulo: LTr, 2007, páginas 1070 e 1071, que assim estabelece:

> "Assim, direito líquido e certo, enquanto condição específica da ação assecuratória, é o que decorre de um fato que pode ser provado de plano, mediante prova exclusivamente documental, no momento da impetração do *mandamus*.
>
> Nessa ordem, caso haja controvérsia quanto à comprovação documental de fato alegado na inicial, o que o juiz deve fazer é indeferir, *ab initio*, a petição inicial do *mandamus*.
>
> (…)

> Se, ao revés, quando do exame dos documentos que instruem a inicial o juiz verificar que eles guardam estrita pertinência com os fatos nela narrados, deverá admitir a segurança. Aí, sim, admitida a ação, passará o juiz ao exame do mérito, denegando ou concedendo a segurança.
> (…)
> Vale repetir, comprovada pelo impetrante a existência incontroversa de fatos narrados na petição inicial, o mandado de segurança será admissível, desde que, é claro, estejam presentes os pressupostos processuais e as demais condições (genéricas) da ação.
> Ultrapassada esta fase preambular, segue-se a 'fase de acertamento', concernente ao mérito da segurança. Aqui sim é que o juiz verificará a possibilidade (ou não) de incidência da norma objetiva, invocada pelo impetrante, sobre os fatos articulados e provados por documentos que acompanham a petição inicial".

Assim, nestes autos, muito embora não exista controvérsia quanto aos fatos indicados pelos Correios, padece de certeza, correção e oportunidade o ato de demissão por justa causa aplicada contra o litisconsorte, de forma que, no âmbito da análise de fundo do *mandamus*, falece ao impetrante de plausibilidade quanto à suposta ilegalidade ou abusividade de poder no ato coator.

O direito líquido e certo a ensejar a impetração da ação de segurança deve ser evidente, prefacialmente visível, sem maiores considerações, o que não ocorreu no presente caso.

Nesse passo, ao ver desse relator, restam afastadas as possibilidades de que o ato impugnado venha a ser considerado como violador dos direitos do paciente, ou que tenha sido praticado com ilegalidade ou abuso de poder.

Com relação ao fundado receio da ocorrência de dano irreparável ou de difícil reparação, assim como em relação ao segundo vício apontado pelo impetrante pelo manutenção do litisconsorte no mesmo cargo, função e setor anteriormente ocupados, referida questão também não prospera nesta ação, considerando que, após o término da sindicância o próprio impetrante passou cerca de 32 meses para dispensar o litisconsorte por justa causa, mantendo-o no mesmo cargo, função e setor, o que é suficiente para também afastar a presunção da ocorrência de danos ou prejuízos de difícil reparação aos Correios, sem olvidar que o paciente será beneficiado pelo labor prestado pelo litisconsorte, não havendo em se falar, de outro lado, em locupletamento do trabalhador.

Diante do acima exposto, **denego a segurança perseguida pelos Correios**.

ANTE O EXPOSTO, admito a ação mandamental ora analisada, porém, **no mérito, denego a segurança pretendida**, por não restar manifestamente demonstrado nos autos o alegado direito líquido e certo do impetrante e abusividade de poder no ato impugnado, tudo conforme os fundamentos. Custas pelo impetrante, no importe de R$20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor da ação, no importe de R$-1.000,00 (um mil reais), de cujo pagamento fica isento na forma do Enunciado nº 2, deste E. Regional.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA EGRÉGIA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM ADMITIR A AÇÃO MANDAMENTAL,

PORQUE ATENDIDOS OS REQUISITOS LEGAIS PARA TANTO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DENEGAR A SEGURANÇA PRETENDIDA, POR NÃO RESTAR MANIFESTAMENTE DEMONSTRADO NOS AUTOS O DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO IMPETRANTE BEM COMO A ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE DE PODER NO ATO IMPUGNADO. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS PELO IMPETRANTE NO IMPORTE DE R$20,00 (VINTE REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR DA AÇÃO, NO IMPORTE DE R$1.000,00 (UM MIL REAIS), DE CUJO PAGAMENTO FICA ISENTO, NA FORMA DO ART. 12, DO DECRETO Nº 509/1969. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Seção Especializada I do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 12 de agosto de 2010. (Publicado no DEJT em 18/08/2010)

WALTER ROBERTO PARO - Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

****

MICROEMPRESA. DEPÓSITO RECURSAL - EXIGIBILIDADE.

PROCESSO TRT 8ª/2ªT./AI 0176201-77.2008.5.08.0013
RELATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

AGRAVANTE: **INTERWOOD BRASIL LTDA.**
Advogados: Dr. Salatiel José Barbosa e outra, fls. 17.

AGRAVADO: **WENDEL CARLOS MARQUES**
Advogados: Dr. João Daibes de Campos Júnior e outros, fls. 20.

MICROEMPRESA. DEPÓSITO RECURSAL - EXIGIBILIDADE. A Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que regulamentou o art. 170, IX, da Constituição Federal, estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte. Referida Lei, entretanto, ao tratar da simplificação das relações de trabalho (art. 51), nada prevê a respeito da dispensa de depósitos recursais para as microempresas e para as empresas de pequeno porte. Assim sendo e, não tendo a agravada efetuado o depósito recursal de que trata o art. 899, § 1º, da CLT, caracterizada está a deserção do recurso interposto, nos termos da Instrução Normativa n° 3/1993 e da Súmula n° 128, I, ambas do C. TST.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

Do conhecimento.
Conheço do agravo de instrumento, porque observados todos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito.

O Juízo de primeiro grau, por meio do despacho de fls. 15, negou seguimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamada, ora agravante, por deserção, já que esta não efetuou o depósito recursal.

Nas razões do agravo de instrumento, a agravante alega que o depósito recursal prescrito no art. 899, da CLT, "é uma trava que dificulta o duplo grau de jurisdição e obriga o empregador a antecipar de certa maneira o cumprimento da sentença antes mesmo dela transitar em julgado". Afirma que, apesar da cobrança do depósito recursal ser constitucional, "isto não quer dizer que não possam existir limitações ao instituto", fls. 5. Aponta como uma dessas limitações a previsão de tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte, previsto nos arts. 170, IX, da CF/88, e 1º e 10 da Lei nº 9.841/1999.

Examino a questão.

Em síntese, a tese defendida pela agravante é da inexigibilidade do depósito recursal, em razão do disposto nos arts. 170, IX, da CF/88 e 1º e 10 da Lei nº 9.841/1999, que dispensa tratamento diferenciado às micro-empresas.

De fato, o art. 170, IX, da CF/88, estabelece como um dos princípios gerais da atividade econômica "o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País".

Esse dispositivo legal foi regulamentado pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Micro-Empresa e da Empresa de Pequeno Porte e revogou a Lei nº 9.841/1999, citada pelo agravante.

Referida Lei Complementar, entretanto, ao tratar da simplificação das relações de trabalho, estabelece em seu art. 51 que "*as microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; IV - da posse do livro intitulado 'Inspeção do Trabalho'; e V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas"*.

Como se vê, a citada Lei nada prevê a respeito da dispensa de depósitos recursais para as microempresas e para as empresas de pequeno porte.

Assim sendo e, não tendo a agravante efetuado o depósito recursal de que trata o art. 899, § 1º, da CLT, caracterizada está a deserção do recurso interposto, nos termos da Instrução Normativa n° 3/1993 e da Súmula n° 128, I, ambas do C. TST. O referido comando jurisprudencial possui a seguinte redação:

> "**128: DEPÓSITO RECURSAL (Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais ns. 139, 189 e 190 da SDI-1 - Res. 129/2005 - DJ 20.4.2005)**
>
> **I - É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, Integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso. (ex-Súmula nº 128 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.03, que incorporou a OJ nº 139 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)**

No mesmo sentido é a jurisprudência deste E. Tribunal, podendo-se citar como exemplo aresto da lavra do Excelentíssimo Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, cuja ementa tem o seguinte conteúdo:

> **"DEPÓSITO RECURSAL. DESERÇÃO.**
>
> **I - Não deve ser admitido o recurso ordinário quando o recorrente, empregador, não comprovar o recolhimento do**

depósito recursal, à luz da legislação ordinária pertinente (art. 899 e seus parágrafos, da CLT), nem tampouco as condições capazes de obter a dispensa do respectivo pagamento.
II - Os depósitos exigidos por lei não têm natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal, que pressupõe decisão condenatória ou executória de obrigação de pagamento em pecúnia (Instrução Normativa nº 3/1993, do C. TST)" - ACÓRDÃO TRT/2ª T./AIRO 01205-2007-118-08-01-2, julgado em 12/3/2008.

Com esses fundamentos, mantenho a decisão agravada.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de instrumento e, no mérito, nego-lhe provimento para confirmar integralmente o r. despacho agravado. Tudo de acordo com a fundamentação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar integralmente o r. despacho agravado. Tudo de acordo com a fundamentação.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de dezembro de 2009. (Publicado no DEJT em 14/01/2010)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

****

OBJETO DA ALIENAÇÃO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 141 DA LEI N° 11.101.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0168300-58.2008.5.08.0013
RELATOR: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

RECORRENTES:	**ISMAR DE SOUSA AMORIM** **Doutora Paula Frassinetti Coutinho da Silva Mattos**
	VARIG VIAÇÃO AÉREA RIO GRANDENSE S.A. **Doutora Camily Anne Trindade dos Santos**
	NORDESTE LINHAS AÉREAS REGIONAIS S.A. **Doutora Camily Anne Trindade dos Santos**
RECORRIDOS:	**ISMAR DE SOUSA AMORIM** **Doutora Paula Frassinetti Coutinho da Silva Mattos**
	VARIG VIAÇÃO AÉREA RIO GRANDENSE S.A. **Doutora Camily Anne Trindade dos Santos**

NORDESTE LINHAS AÉREAS REGIONAIS S.A.
Doutora Camily Anne Trindade dos Santos

VARIG LOGÍSTICA S.A.
Doutora Ruth Helena Oliveira e Oliveira

VEM - VARIG ENGENHARIA E MANUTENÇÃO S.A.
Doutora Camily Anne Trindade dos Santos

VRG - LINHAS AÉREAS S.A.
Doutora Annalu Marinho Ferreira

OBJETO DA ALIENAÇÃO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 141 DA LEI N° 11.101. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo 141 da Lei nº 11.101, o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 QUESTÕES PRELIMINARES

2.1.1 NÃO CONHECIMENTO

2.1.1.1 DESERÇÃO

O reclamante suscita a questão preliminar de não conhecimento dos recursos das reclamadas, porque desertos (folhas 605-611).

As reclamadas não efetuaram o pagamento das custas processuais e depósito recursal, alegando que estariam em recuperação judicial e amparadas na Súmula nº 86 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

A falta de preparo torna desertos os recursos, pelo que acolhe-se a questão preliminar.

Todavia, a maioria a Egrégia Turma entende que as reclamadas não estão obrigadas a preparar os recursos ordinários pagando custas processuais e recolhendo depósito recursal, conforme autoriza a Lei nº 11.101, porque estão elas submetidas a regime de recuperação judicial (folhas 296), assim adotando os fundamentos do voto revisor em seguida sumarizados.

Com efeito, nos termos do art. 6º, § 2º da Lei 11.101/2005, as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processados perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença.

Já o § 3º do mesmo artigo estabelece que o *Juiz competente para as ações referidas nos §§ 1º e 2º deste artigo poderá determinar a reserva da importância que estimar devida na recuperação judicial ou na falência, e, uma vez reconhecido líquido o direito, será o crédito incluído na classe própria.*

Assim, se o crédito trabalhista reconhecido por sentença não é executado nesta Justiça, devendo ser objeto de habilitação perante o juízo da recuperação judicial, não

estão as reclamadas obrigadas a recolher o depósito recursal, cuja finalidade é garantir antecipadamente a execução. O mesmo se diga em relação às custas processuais, que serão devidas também ao final, com a habilitação de credores.

Assim, é analogicamente aplicável ao caso a Súmula nº 86 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, assim redigida:

> *DESERÇÃO. MASSA FALIDA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.*

Por tais fundamentos do voto revisor, rejeitou-se a questão preliminar.

2.1.1.2 EXTEMPORANEIDADE

O Juiz Togado revisor suscita de ofício questão preliminar de não conhecimento do recurso ordinário das reclamadas porque prematuro e extemporâneo (folhas 570-586), uma vez que interposto durante o período de suspensão do prazo recursal pela interposição de embargos de declaração (folhas 566-568) e antes da sentença de embargos de declaração (folhas 619 e verso), sem ratificação posterior.

Os embargos de declaração do reclamante foi interposto às 17:19 h do dia 8 de junho de 2009 (folha 565). O recurso ordinário da reclamadas foram interpostos às 15:21 h do dia 12 de junho 2009 (folha 569), quatro dias seguinte ao da interposição dos embargos de declaração.

A sentença de embargos declaratórios não modificou a sentença embargada (folha 619 verso).

A interposição de recurso ordinário quando estava interrompido o prazo recursal pelos embargos declaratórios (art. 538 do Código de Processo Civil) não pode servir de pretexto para prejudicar a reclamadas.

Como a sentença de conhecimento não foi modificada pela sentença de embargos de declaração, não há razão para se exigir das reclamadas-recorrentes ratificação ou aditamento de suas razões recursais.

É verdade que a sentença de embargos declaratórios reabre o prazo para recurso ordinário, mas não para quem dele já fez uso, em respeito ao princípio da unirrecorribilidade, pelo que, em rigor, para quem assim procede não há que falar de interrupção do prazo para recorrer, mas sim de exaurimento desse prazo pela iniciativa da recorrente, que fez uso prévio desse direito, o que só é juridicamente viável uma vez.

Assim, e por isso, para a parte que não ingressou com embargos declaratórios é viável a interposição de recurso mesmo durante o período em que esteve interrompido o prazo recursal, pelo que o recurso assim interposto é tempestivo, não lhe sendo oponível a alegação de extemporaneidade.

Por abundância, afirme-se que não há lei impondo tal gravame às partes que não fizeram uso de embargos declaratórios e, por isso, não provocaram a interrupção do prazo recursal, e como lei não há criando o instituto do recurso extemporâneo, o intérprete não pode fazer distinção - entre recurso extemporâneo e intempestivo - que o legislador não fez.

Em suma, não havendo lei que institua o conceito de recurso extemporâneo, é aceitável a interposição de recuso durante o período de interrupção do prazo recursal pela interposição de embargos de declaração da parte contrária, sendo inexigível a ratificação ou aditamento do recurso quando a sentença de embargos de declaração não modifica a sentença embargada.

Rejeita-se a questão preliminar.

A maioria da Egrégia Turma, entretanto, acolheu os fundamentos do voto revisor, nos termos seguintes:

> *O recurso ordinário interposto pelas reclamadas, apesar de adequado, assinado por procurador habilitado e regular quanto ao preparo, foi interposto de forma extemporânea.*
>
> *As reclamadas tomaram ciência da r. sentença em 04.06.2009 e apresentaram Embargos de Declaração, cuja sentença data de 03.08.2009, sendo dado ciência às partes, via resenha, em 13.08.2009.*
>
> *As reclamadas apresentaram Recurso ordinário, às fls. 570-586, em 12.06.2009, e juntaram novo recurso ordinário, às fls. 622-685, em 21.08.2009, porém sem ratificar a peça anteriormente juntada.*
>
> *Ressalta-se que na apresentação de sucessivos recursos entende-se como válido o primeiro juntado, desconsiderando-se os demais.*
>
> *Assim, é válida a interposição do recurso ordinário de fls. 570/586, efetivada antes da sentença de embargos de declaração, e, inexistindo ratificação, não conheço do recurso porque extemporâneo.*

Por tais fundamentos do voto revisor, acolheu-se a questão preliminar e não se conheceu dos recursos ordinários das reclamadas.

2.1.2 CONHECIMENTO

Conhece-se do recurso ordinário do reclamante porque adequado, tempestivo (folhas 620 e 621), subscrito por advogada habilitada (folha 15), sendo dispensado de preparo recursal.

2.1.3 NULIDADE DA SENTENÇA

O reclamante suscita questão preliminar de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional, alegando violação dos artigos 5º, XXXV e 93, IX da Constituição da República e dos artigos 131 e 535, II do Código de Processo Civil, requerendo a baixa dos autos ao juízo de origem (folhas 624-628).

As sentenças atenderam os requisitos do art. 832 consolidado(folhas). A sentença de conhecimento decidiu a questão - imposição de contribuições previdenciárias (553 verso) - embora em desfavor do reclamante recorrente e, por isso, não houve negativa de prestação jurisdicional. A sentença não é nula, embora seja reformável, e reforma é o que de fato pretende o recorrente.

Quanto à sentença de embargos de declaração diga-se que o juízo não está obrigado a fazer da fundamentação uma resposta simétrica aos argumentos das partes. As razões da sentença são valoradas quando do reexame do mérito e desse reexame pode resultar reforma ou confirmação da sentença, mas não nulidade.

O que se percebe claramente é o inconformismo do reclamante com a sentença que determinou fossem retidas as contribuições previdenciárias de seu crédito, quando ele, alegadamente, já contribuiria pelo teto, e também fez sobre a condenação incidir o Imposto de Renda.

Recusam-se as razões recursais (folhas 624-628) e acolhem-se os fundamentos da sentença recorrida (folhas 553, verso e 619 e verso), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos declaratórios.

Rejeita-se a questão preliminar de nulidade das sentenças.

2.2 MÉRITO

2.2.1 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Inconformado com a improcedência do pedido de responsabilidade solidária das demais reclamadas, recorre o reclamante alegando, em suma, a existência de grupo econômico, requerendo que seja declarada sua existência, condenando as recorridas de forma solidária (folhas 628-648).

A sucessão trabalhista na recuperação judicial é tema já antes enfrentado e decidido em Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta, dentre outros, pelo Sindicato Nacional dos Aeroviários, que representa a categoria profissional a que pertence o recorrente, conforme transcrição a seguir:

> *ADI 3934 / DF - DISTRITO FEDERAL*
> *AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE*
> *Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI*
> *Julgamento: 27/05/2009 Órgão Julgador: Tribunal Pleno*
> *Publicação*
> *DJe-208 DIVULG 05-11-2009 PUBLIC 06-11-2009*
> *EMENT VOL-02381-02 PP-00374*
> *Parte(s)*
> *REQTE.(S): PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA*
> *ADV.(A/S): SEBASTIÃO JOSÉ DA MOTTA E OUTRO(A/S)*
> *REQDO.(A/S): PRESIDENTE DA REPÚBLICA*
> *ADV.(A/S): ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO*
> *REQDO.(A/S): CONGRESSO NACIONAL*
> *INTDO.(A/S): SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS*
> *ADV.(A/S): ELIASIBE DE CARVALHO SIMÕES E OUTROS*
> *ADV.(A/S): DAMARES MEDINA*
> *INTDO.(A/S): CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI*
> *ADV.(A/S): SÉRGIO MURILO SANTOS CAMPINHO E OUTRO(A/S)*
> *ADV.(A/S): CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES*
> *EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 60, PARÁGRAFO ÚNICO, 83, I E IV, c, E 141, II, DA LEI 11.101/2005. FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AOS ARTIGOS 1º, III E IV, 6º, 7º, I, E 170, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. ADI JULGADA IMPROCEDENTE. I - Inexiste reserva constitucional de lei complementar para a execução dos créditos trabalhistas decorrente de falência ou recuperação judicial. II - Não há, também, inconstitucionalidade quanto à ausência de sucessão de créditos trabalhistas. III - Igualmente não existe ofensa à Constituição no tocante ao limite de conversão de créditos trabalhistas em quirografários. IV - Diploma legal que objetiva prestigiar a função social da empresa e assegurar, tanto quanto possível, a preservação dos postos de trabalho. V - Ação direta julgada improcedente.*

Essa decisão tem efeito contra todos (*erga omnes*), por se tratar de controle concentrado de constitucionalidade. Assim, e por isso, tem integral e obrigatória aplicação ao caso destes autor o art. 60 da Lei nº 11.101, conforme o qual *se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades*

produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei e *o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei*.

Também por isso incide forçosamente neste caso concreto o art. 141 da Lei nº 11.101, conforme o qual *na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo* (...) *o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho*. A alegação de que *não se tratou de alienação de filiais ou unidades produtivas isoladas do devedor, mas sim a integralidade de seu patrimônio* (sic, folha 631), opera contra os interesses do recorrente, pois é com base nessa sua própria afirmação que, forçosamente - reitere-se - deve ser aplicado o art. 141 da Lei nº 11.101, cuja constitucionalidade é afirmada pela Suprema Corte. A propósito, o voto condutor, do Ministro Ricardo Lewandowski[1], fazendo remissão à tramitação do Projeto de Lei e ao direito comparado, conclui que tais artigos *mostram-se constitucionalmente hígidos no aspecto em que estabelecem a inocorrência de sucessão dos créditos trabalhistas*, pelo que esta Egrégia Turma tem o dever legal irrecusável de negar a sucessão e, em consequência, a pretendida solidariedade.

Por abundância, diga-se que o caso destes autos, portanto, não é o de alteração na estrutura jurídica de que tratam os artigos 10 e 448 consolidados, como pretende o recorrente (632), mas sim outra hipótese de incidência da lei aos fatos, tal seja o novo instituto da recuperação judicial, criado pela Lei nº 11.101.

Em suma, na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo 141 da Lei nº 11.101, o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

Recusam-se as razões recursais (folhas 622-685) e acolhem-se as contrarrazões (folhas 692-724, 730 a 731 verso e 733-740) e os fundamentos da sentença recorrida (folhas 551 a 554 versos), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos declaratórios.

Nega-se provimento.

2.2.2 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Inconformado com a incidência de contribuição previdenciária, recorre o reclamante alegando que seria nova tributação, requerendo a exclusão deste desconto (folha 648).

Alega que contribuiria pelo teto e, por isso, não poderia ser condenado a pagar as contribuições previdenciárias (folha 648).

No que diz respeito às contribuições previdenciárias e consultando a tabela da Previdência Social para contribuições dos empregados, cotejando os comprovantes de pagamento de salários (folhas 61-119), constata-se que o reclamante-recorrente era contribuinte pelo teto, pelo que não pode sofrer imposição de contribuições previdenciárias neste processo.

Acolhem-se as razões recursais (folha 648-649) e recusam-se os fundamentos da sentença (folha 553, verso), deixando expressamente prequestionado tudo o que

---

[1] Ver http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?numero=3934&classe=ADI

neles se contém, com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Dá-se provimento para excluir da condenação as contribuições previdenciárias.

2.2.3 IMPOSTO DE RENDA

Requer também que a apuração do imposto de renda não seja efetuada sobre a totalidade dos créditos deferidos, excluindo-se os juros de mora (folhas 649-684).

Quanto ao imposto de renda, tem-se que o fato gerador da obrigação tributária é o pagamento das verbas (art. 114 do Código Tributário Nacional). É a partir daí que surge a obrigação de pagar o tributo, que é calculado de acordo com a lei do momento em que ocorreu o esse fato gerador, pagamento (artigo 105 também do Código Tributário Nacional).

O Decreto nº 3.000/1999, que regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza, na parte que trata da responsabilidade no caso de decisão judicial (artigos 718 e seguintes), expressamente determina que *o imposto incidente sobre os rendimentos tributáveis pagos em cumprimento de decisão judicial será retido na fonte, quando for o caso, pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o rendimento se torne disponível para o beneficiário* (art. 718). E acrescenta em seguida que *quando se tratar de rendimento sujeito à aplicação da tabela progressiva, deverá ser utilizada a tabela vigente no mês do pagamento* (art. 718, §2º) e *o imposto incidirá sobre o total dos rendimentos pagos, inclusive o rendimento abonado pela instituição financeira depositária, no caso de o pagamento ser efetuado mediante levantamento do depósito judicial* (art. 718, § 3º).

As deduções fiscais, portanto, deverão ser feitas utilizando-se as alíquotas vigentes no mês do pagamento e incidirão sobre o total de rendimentos.

Entretanto, no tocante a exclusão dos juros de mora da base de cálculo do Imposto Sobre a Renda de Qualquer Natureza, para o reexame da questão é necessário transitar pelo conceito de juros de mora e dele derivar sua natureza jurídica. E para esse fim faz-se necessário transcrever e interpretar o art. 404 do Código Civil, expressamente citado pelo recorrente (folha 651):

> *Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.*
>
> *Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar.*

Como esse conceito legal e jurídico de juros de mora difere claramente do conceito de juros legais (artigos 406-407 do Código Civil), porque o primeiro está contido em capítulo do Código Civil que trata das perdas e danos (artigos 402-405 do Código Civil), não se lhe pode atribuir o conceito de rendimento de qualquer natureza, porque rendimento não é, mas sim reparação por perdas e danos. Rendimento seria se fossem eles juros legais, mas não são, são juros de mora decorrentes da inadimplência da obrigação de pagar salários.

Assim, e por isso, não sendo os juros de mora renda, sobre eles não pode incidir Imposto Sobre a Renda de Qualquer Natureza.

Em suma, o Imposto Sobre a Renda de Qualquer Natureza não incide sobre os juros de mora resultantes da inadimplência da obrigação de pagar salários, porque eles têm por finalidade indenizar perdas e danos, pelo que não podem ser incluído na

base de cálculo desse tributo, quando da liquidação de sentença trabalhista, conforme inteligência dos artigos 402 a 407 do Código Civil.

Acolhem-se as razões recursais (folhas 649-684) e rejeitam-se os fundamentos da sentença recorrida (folha 553, verso) prequestionando expressamente tudo o que neles se contém com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos declaratórios.

Dá-se provimento ao recurso para excluir os juros de mora da base de cálculo do Imposto Sobre a Renda de Qualquer Natureza.

2.3 MULTA DIÁRIA (ASTREINTES)

Impõe-se de ofício, com apoio nos artigos 652, *d*[2]*; 832, § 1º*[3]*; 835*[4] *e 880*[5] *da Consolidação das Leis do Trabalho multa diária de 1% (um por cento) do valor da condenação, em caso de não pagamento do débito no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após intimação para pagar, conforme a boa doutrina do Desembargador Federal do Trabalho Doutor Vicente José Malheiros da Fonseca*[6]*.*

A maioria da Egrégia Turma, entretanto, por entender ser inaplicável a multa diária (*astreintes*), rejeitou a imposição, ficando vencido o relator.

2.4 HONORÁRIOS DE ADVOGADO

Considerando a sucumbência da reclamada e, ainda, o Enunciado nº 79, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, conforme o qual as partes, em reclamatória trabalhista e nas demais ações da competência da Justiça do Trabalho, na forma da lei, têm direito a demandar em juízo através de procurador de sua livre escolha, forte no princípio da isonomia (art. 5º, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil) sendo, em tal caso, devidos os honorários de sucumbência, exceto quando a parte sucumbente estiver ao abrigo do benefício da justiça gratuita, impõe-se de ofício honorários de sucumbência de 20% (vinte por cento) do valor da condenação, que deverão ser pagos diretamente ao advogado, com retenção do Imposto de Renda.

A maioria da Egrégia Turma, entretanto, por entender inaplicável na Justiça do Trabalho os honorários de sucumbência, rejeitou a imposição, ficando vencido o relator.

---

[2] Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

.....

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

[3] 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.

[4] Art. 835 - O cumprimento do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidas.

[5] Art. 880 - Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007)

[6] FONSECA, Vicente José Malheiros da. Reforma da Execução Trabalhista e outros Estudos. Eficácia na Sentença: “Astreintes” LTR. São Paulo. 1993. p. 177-181.

2.5 LIQUIDAÇÃO

Considerando que a petição inicial traz pedidos líquidos e, ainda, o dever legal do juízo em proferir sentença líquida, nos termos do art. 459 do Código de Processo Civil e do Provimento nº 4/2000 da Corregedoria Regional, este relator propõe a liquidação dos valores da condenação. As atualizações futuramente realizadas deverão obedecer ao disposto na Lei nº 8.177/91.

2.6 PREQUESTIONAMENTO

Por todo o exposto, acolhe-se parcialmente a argumentação recursal do reclamante (folha 648) e recusam-se parcialmente os fundamentos da sentença recorrida (folha 553, verso), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração. Afirma-se, desde já, que não foram violados os artigos 5°, XXXIV, XXXV, LIV, LV, LXXII, LXXIII, LXXIV e LXXVI 93, IX, 145, 150, II e VI, 153, 198, 203, 206, IV, 212 e 298 da Constituição da República; 131 e 535 do Código de Processo Civil; 404 do Código Civil; 27 da Lei nº 8.218/91; 46 da Lei nº 8.541/92; 395 da Lei nº 10.406/2002; 47, 60 e 141 da Lei nº 11.101/2005; desde já prequestionados, com mesmo declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Ante todo o exposto e em conclusão, acolhe-se a questão preliminar de não conhecimento dos recursos ordinários das reclamadas, suscitada pelo reclamante, ficando vencido o relator pela maioria da Egrégia Turma que rejeita a questão preliminar; rejeita-se a questão preliminar de não conhecimento dos recursos ordinários das reclamadas suscitada pelo revisor, ficando vencido o relator pela maioria da Egrégia Turma que acolhe a questão preliminar e não conhece dos recursos ordinários dessas reclamadas; conhece-se do recurso ordinário do reclamante e rejeita-se a questão preliminar de nulidade das sentenças de conhecimento e de embargos de declaração; no mérito, dá-se provimento ao recurso ordinário para, reformando a sentença recorrida, excluir da condenação as contribuições previdenciárias e excluir juros de mora da base de cálculo do Imposto Sobre a Renda de Qualquer Natureza; impõe-se de ofício a multa diária (*astreintes*) e os honorários de advogado, ficando vencido o relator pela maioria da Egrégia Turma; liquida-se o acórdão, conforme planilha em anexo, dele parte integrante para todos os fins; cominam-se custas processuais de conhecimento e liquidação pela reclamada no importe de R$8.102,82 (oito mil, cento e dois reais e oitenta e dois), calculadas sobre R$419.261,92 (quatrocentos e dezenove mil, duzentos e sessenta e um reais e noventa e dois centavos), mantendo a sentença recorrida em seus demais termos; após o trânsito em julgado e não havendo pendências, devolvam-se os documentos às partes e arquivem-se os autos em definitivo, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS JUÍZES TOGADOS DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR MAIORIA, EM REJEITAR A QUESTÃO PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS RECLAMADAS, SUSCITADA PELO RECLAMANTE E ACOLHER A QUESTÃO PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS SUSCITADA PELO REVISOR E DELE NÃO CONHECER, VENCIDO POR MAIORIA O EXCELENTÍSSIMO RELATOR QUE ACOLHIA A QUESTÃO PRELIMINAR SUSCITADA PELO RECLAMANTE E REJEITAVA A QUESTÃO PRELIMINAR SUSCITADA PELO REVISOR; UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE; NO MÉRITO, POR MAIORIA, EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO

ORDINÁRIO PARA, REFORMANDO EM PARTE A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E OS JUROS DE MORA DA BASE DE CÁLCULO PARA INCIDÊNCIA DO IMPOSTO SOBRE A RENDA DE QUALQUER NATUREZA, VENCIDO PARCIALMENTE O RELATOR QUE IMPUNHA DE OFÍCIO A MULTA DIÁRIA (*ASTREINTES*) E OS HONORÁRIOS DE ADVOGADO; SEM DIVERGÊNCIA, EM LIQUIDAR O ACÓRDÃO, CONFORME PLANILHA EM ANEXO, DELE PARTE INTEGRANTE PARA TODOS OS FINS, COMINANDO CUSTAS PROCESSUAIS DE CONHECIMENTO E LIQUIDAÇÃO PELA RECLAMADA NO IMPORTE DE R$8.102,82 (OITO MIL, CENTO E DOIS REAIS E OITENTA E DOIS), CALCULADAS SOBRE R$419.261,92 (QUATROCENTOS E DEZENOVE MIL, DUZENTOS E SESSENTA E UM REAIS E NOVENTA E DOIS CENTAVOS), MANTENDO A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS E DETERMINANDO, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E NÃO HAVENDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DOS AUTOS DEFINITIVAMENTE, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de março de 2010. (Publicado no DEJT em 06/04/2010)

JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, Relator.

****

PORTADOR DE S.I.D.A.. INEXISTÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO. INOCORRÊNCIA DE DANO MORAL.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000303-97.2010.5.08.0007
PROLATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: **FORMOSA SUPERMERCADOS E MAGAZINE LTDA**
Dr. Flávio Josino da Costa Junior

RECORRIDO: **M. S. N.**
Drª Jaqueline Viana Meireles

PORTADOR DE S.I.D.A.. INEXISTÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO. INOCORRÊNCIA DE DANO MORAL - A pessoa portadora de S.I.D.A. não é detentora, por esse motivo, de nenhuma garantia de emprego, não caracterizando sua dispensa sem justa causa ato de discriminação, inocorrendo, por corolário, dano moral ensejador de correspondente indenização.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Conhecimento

Conheço do recurso ordinário do reclamado, porque em ordem.

Suscitou, de ofício, a nobre Relatora original o não conhecimento do recurso adesivo e da contraminuta apresentada pelo autor, porque intempestivos, "haja vista que foram apresentados após o octídio legal, já que o reclamante tomou ciência para contraminutar o apelo do demandado em 29/04/2010**,** consoante se observa na certidão de folha 159, mas somente protocolizou a peça de recurso adesivo e de contrarrazões em 11/05/2010 (folhas 160 e 162), quando já transcorrido o prazo legal, cuja data final se deu em 07/05/2010." A E. Turma, sem divergência,acolheu a manifestação e não conheceu de ambos.

Preliminar de nulidade da sentença - violação aos artigos 818 da CLT e 333 do CPC - violação aos princípios do devido processo legal e da ampla defesa

Adoto, como razão de decidir, os fundamentos da D. Relatora original, nos seguintes termos:

"O reclamado entende que a sentença proferida pelo juízo deve ser invalidada. Alega que o ônus de provar que houve dispensa discriminatória era do recorrido, portanto esse ônus jamais poderia ser invertido ao recorrente, já que a prova neste caso é praticamente impossível, até porque o empregador tem a faculdade de dispensar sem justa causa. Ressalta que no presente caso não faltaram razões para demitir o empregado até mesmo por justa causa, tendo em vista as diversas confusões criadas pelo mesmo com outros funcionários, somada a negligência no desempenho de suas funções.

Assevera que a inversão do ônus da prova, da forma como foi realizada *in casu* - na sentença - pegou de surpresa o demandado que, por já ter se encerrado a instrução, viu-se impossibilitado de produzir a prova que, ordinariamente, não teria que produzir, o que, seu ver, viola o princípio da ampla defesa, decorrente do princípio do devido processo legal.

Diante dessas considerações, pede que seja declarada a invalidade da sentença.

Razão não lhe assiste.

Pretende o recorrente a nulidade da sentença pelos fundamentos supramencionados. Contudo, as razões do apelante revelam o viés de seu inconformismo com teor da sentença que lhe foi desfavorável, o que não pode ser analisado em sede da preliminar em epígrafe, pois necessário se faz o reexame de fatos e provas. Não é demais lembrar que tal aspecto envolve reforma e não nulidade da sentença.

Demais disso, ressalte-se que o juiz, a teor do que consta no artigo 765 da CLT c/c artigo 131 do CPC, tem a liberdade de decidir de acordo com suas convicções dentro do contexto fático-probatório constante nos autos. Para tanto, basta que as razões de decidir do órgão julgador sejam dotadas de razoabilidade e lógica jurídica, observando os principais pontos da controvérsia.

Ante as razões expendidas, rejeito a preliminar."

MÉRITO

A pretensão patronal é reformar a r. Sentença a fim de que a dispensa do emprego do obreiro foi discriminatória porque, segundo a prova dos autos, é portador da CID 024 (SIDA).

Dos elementos existentes nestes autos, não vislumbrei qualquer procedimento discriminatório. A empresa, ao que percebi, procedeu de forma absolutamente correta, inclusive tendo lotado o reclamante em outro setor, após seu retorno do período de licença.

Ademais, todas as verbas rescisórias foram objeto de consignação e não ocorreu dispensa por justo motivo. Veja-se os docs. de fls. 69 usque 73, incluindo uma declaração de recomendação (fls. 71).

Não encontro a discriminação apontada, nem há, na legislação brasileira, qualquer caso prevendo garantia de emprego ou similar para pessoas portadoras de qualquer espécie de enfermidade, inclusive da gravíssima que se abateu sobre o recorrido.

As únicas previstas em nosso país são a do dirigente sindical, a da empregada gestante, a do acidentado, o membro de C.I.P.A., o membro de Comissão de Conciliação Prévia, as decorrentes de alguma norma coletiva específica. Veja-se, inter alia, o art. 10 do ADCT.

É certo que o legislador infraconstitucional ainda nao regulamentou, o que deveria fazer, o inciso I do art. 7º da Constituição de 1988. Essa omissão impede que, do ponto de vista estritamente legal, seja reconhecida o direito pretendido pelo autor.

A reintegração não lhe deferiu a sentença. A condenação é a indenização por dano moral, e não identifico qualquer ato discriminatório e qualquer dano ao autor, em que pese a gravidade e a seriedade da doença de que está sendo acometido. Isto, todavia, não importa em alterar a norma vigente que, no particular, é omissa a respeito. Ou seja, não prevê nenhuma garantia de emprego, nem reconhece a possibilidade de existência de dano moral pelo fato de a pessoa ser ou não portadora de qualquer enfermidade, inclusive a da gravíssima de que está acometido o recorrente.

Constatei, no exame dos autos, que a reclamada inclusive agiu com razoável espírito humanitário com o obreiro, sem que, com isso, ficasse despojado do seu poder de rescindir o pacto laboral.

Urge, isto sim, que o Parlamento brasileiro cuide de regulamentar o art. 7º, n. I, da Constituição a fim de proteger realmente a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, atentando para situações peculiares e urgentes, que merecem de especial atenção inclusive do Poder público, responsável, constitucionalmente, pela adoção de mecanismos eficazes para a melhoria das condições de vida e saúde da comunidade.

Destes autos, todavia, não vislumbro nenhum ato discriminatório, razão pela qual provejo o apelo da empresa.

Assim, reformo a r. Sentença e excluo a indenização por dano moral, mantendo a decisão em seus demais termos. Custas, sobre R$-10.000,00, pelo autor, isento na forma da lei.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário do reclamado, porque preenchidos os pressupostos legais e não conheço do recurso adesivo e das contrarrazões apresentados pelo autor, porque intempestivos; rejeito a preliminar de nulidade da sentença, à falta de amparo legal; no mérito, dou provimento ao apelo para reformando, em parte, a r. Sentença de 1º grau, excluir da condenação a indenização por dano moral, mantida a decisão em seus demais termos conforme a fundamentação. Custas, sobre R$10.000,00 pelo autor, na valor de R$ 200,00 (duzentos reais), isento na forma da lei.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA EGRÉGIA QUARTA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO DO RECLAMADO PORQUE EM ORDEM E ACOLHER A PRELIMINAR SUSCITADA PELA EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA RELATORA E NÃO CONHECER DO RECURSO ADESIVO E DAS CONTRARRAZÕES APRESENTADOS PELO AUTOR, PORQUE INTEMPESTIVOS; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA,

À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A EXMª DESEMBARGADORA RELATORA, DAR PROVIMENTO AO APELO PARA REFORMANDO, EM PARTE A R. SENTENÇA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL; SEM DIVERGÊNCIA, MANTER A DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, SOBRE R$10.000,00 PELO AUTOR, NA VALOR DE R$ 200,00 (DUZENTOS REAIS), ISENTO NA FORMA DA LEI. PROLATOU O V. ACÓRDÃO O EXMº DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de agosto de 2010. (Publicado no DEJT em 03/09/2010)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO - Desembargador Prolator.

****

PROCESSO SELETIVO. TREINAMENTO PARA A FUNÇÃO DENTRO DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA E MEDIANTE FISCALIZAÇÃO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONTRATO DE TRABALHO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0230100-59.2009.5.08.0205
RELATORA: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN

RECORRENTES: **ANGLO FERROUS AMAPÁ MINERAÇÃO LTDA**
Advogado: Dr. Osmar Neri Marinho Filho
E
EDINEI OLIVEIRA GOMES
Advogado: Dr. Roberto Monteiro de Souza

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

PROCESSO SELETIVO. TREINAMENTO PARA A FUNÇÃO DENTRO DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA E MEDIANTE FISCALIZAÇÃO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONTRATO DE TRABALHO. A legislação brasileira não tolera que o empregador submeta o empregado a treinamento dentro de suas dependências e mediante a fiscalização de seus prepostos, sem que para isso seja celebrado pelo menos um contrato de experiência, que de acordo com o art. 445 da CLT, tem justamente a finalidade de treinar e verificar a aptidão do empregado para a função. O período em que o empregado passou dentro das dependências da empresa sujeito a treinamento e avaliação de aptidão profissional configura tempo à disposição do empregado e configura vínculo empregatício.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

Conheço dos recursos, porque atendidos todos os pressupostos legais de admissibilidade.

DO RECURSO DA RECLAMADA
RETIFICAÇÃO DA DATA DE ADMISSÃO NA CTPS

Pretende a empresa a reforma da sentença no capítulo em que reconheceu contrato de trabalho a partir de 11.07.2007, data anterior ao registro oficial 1º.11.2007.

Afirma que, ao contrário do entendimento da sentença, o período anterior ao anotado na CTPS corresponde ao processo seletivo desenvolvido pelo SENAI/AP, que buscava selecionar pessoal a ser contratado pela recorrente.

Pugna pela reforma da r. sentença para que seja considerada como data de admissão do reclamante aquela lançada na CTPS do autor, qual seja, 1º.11.2007, quando começou a trabalhar para a demandada, principiando realmente o contrato de trabalho.

Aprecio.

As anotações na CTPS possuem a presunção de validade relativa, ou *juris tantum* que, admitem prova em contrário, mas que deve ser produzida pelo reclamante, por se tratar de fato por ela alegado (art. 818, CLT) e constitutivo do seu direito (art. 333, I, CPC).

As anotações da CTPS, uma vez que unilateralmente apostas pelo empregador, não geram presunção absoluta ou *juris et de jure*, face à possibilidade de erro ou má-fé do empregador, como reza Súmula nº 12, do Colendo TST.

O reclamante alegou na inicial que iniciou a prestação de serviços para a empresa em 11.07.2007, embora sua Carteira Profissional tenha sido anotada somente em 1º.11.2007.

A reclamada, em sua defesa às fls. 49/64, negou a admissão do autor em período anterior ao anotado na CTPS. Esclareceu que antes da celebração do contrato o reclamante foi submetido a um processo seletivo pelo qual a reclamada buscava escolher os candidatos ao cargo de operador de equipamentos, aduzindo que a admissão no quadro de empregados dependia da aprovação no processo seletivo.

Asseverou ainda que o curso foi integralmente supervisionado por instrutores da SENAI/AP, inexistindo qualquer interferência da reclamada na aplicação do conteúdo curricular, pelo que não há que se falar em vínculo empregatício anterior a data firmada na CTPS do reclamante.

Em depoimento pessoal, o reclamante confirmou o início da prestação laboral em 11.07.2007, declarando: ***"****que começou a trabalhar para a reclamada em 01.07.2007; que em dezembro de 2006 se submeteu a teste de seleção para ingressar na empresa; que em março de 2007 se submeteu a aulas teóricas no SENAI/AP e* ***em julho de 2007 se submeteu a treinamento na própria empresa com os equipamentos que seriam utilizados no trabalho; que a partir de julho de 2007 passou a receber ordens da reclamada****; que o crachá juntado à fl. 16 comprova a data de admissão; que sempre trabalhou na função de operador de máquinas pesadas; que foi contratado para ocupar a função de operador de equipamento trainee; que desde o treinamento já desempenhava a função de máquinas pesadas;... ;* ***que "antes da contratação em novembro`` trabalhou fazendo a sinalização de estrada para evitar acidentes entre os equipamentos da reclamada, inclusive nesse período não recebeu máscaras; que começou a operar diretamente máquinas pesadas em novembro de 2007; que antes de novembro apenas treinava na máquina extraindo minério, sendo que uma única máquina era utilizada por 30 trabalhadores."*** (fls. 688 e verso).

O preposto ao depor confirmou que na capacitação realizada nas dependências da empresa o reclamante recebia ordens do instrutor da reclamada: *"que o reclamante começou a trabalhar efetivamente em novembro/dezembro de 2007; que para a*

sinalização de estradas a reclamada terceiriza o serviço; que antes de sua contratação o reclamante se submeteu a treinamento no SENAI/AP; … ; que durante o processo de seleção e o treinamento no SENAI não eram dadas ordens ao reclamante; que o reclamante apenas recebia orientações técnicas para a sua capacitação; ***que na capacitação realizada já na empresa o reclamante recebia ordens do instrutor da reclamada;*** *que não sabe indicar quando se iniciou a capacitação técnica; … ; que os funcionários ao ingressarem na empresa se submetem a treinamento introdutório no qual são esclarecidas normas de segurança****"*** (fls. 688, verso, e 689).

A única testemunha trazida pelo reclamante, **Sr. Francisco de Assis Souza Sobrinho**, disse *"que trabalhou na mesma equipe do reclamante; que inicialmente o reclamante trabalhou como operador trainee; que o reclamante começou a trabalhar para a reclamada em julho de 2007 e em agosto de 2007 começou a operar máquinas pesadas; … ; que desde de julho de 2007 o reclamante já recebia ordens da empresa..."* (fls. 689, e verso).

A reclamada não arrolou testemunhas.

A meu ver, a prova documental representada pelo crachá de fls. 16 expedido pela reclamada, com data de 11.07.2007 e validade até 10 de junho de 2008, é a melhor prova que evidencia o início da prestação de serviços pelo reclamante em 11.07.2007, em caráter de experiência, o que foi corroborado pelas declarações do preposto e da testemunha trazida pelo reclamante.

O suposto processo seletivo realizado pela reclamada constituiu, de fato, treinamento de empregados dentro do próprio estabelecimento, sem pagamento de salário, tendo em vista que o preposto confessou que o reclamante e outros ficavam na reclamada operando a própria máquina em que iriam trabalhar e conforme a testemunha, fazendo outros serviços, sujeitos às informações necessárias ao desempenho da função, no horário de funcionamento da reclamada, tratando-se, portanto, de tempo à disposição do empregador, o que gera vínculo empregatício, pois a lei não tolera que a empresa verifique a aptidão do empregado para o desempenho da função sem celebrar contrato de experiência, que justamente se destina à essa finalidade.

De fato, resultou comprovado nos autos a admissão do reclamante deu-se em 11.07.2007, pela prova documental e oral produzida, pelo que confirmo a r. sentença no aspecto.

DA DIFERENÇA SALARIAL E REFLEXOS ENTRE A FUNÇÃO DE OPERADOR DE EQUIPAMENTOS TREINEE E OPERADOR DE MÁQUINAS PESADAS.

A reclamada não se conforma com a r. sentença que condenou-a a pagar ao reclamante diferenças salariais e reflexos entre a função de Operador de Equipamentos Treinee e a de Operador de Máquinas Pesadas.

Alega que a descrição de cargo administrativo/técnico/operacional juntado aos autos comprova que há distinção entre os empregados contratados como Operadores I, II, e III, que podem exercer todas as atividades relacionadas com a operação de mina e de equipamento de extração de minérios, entre os quais se incluem os Operadores de Equipamentos Treinee, mas não possuem a experiência necessária para operar todos os equipamentos utilizados na mina, pelo que não se pode falar no direito à percepção de diferenças salariais para a função de Operador de Máquina Pesada.

Requer a reforma da r. sentença para que seja excluídas da condenação as diferenças salariais deferidas.

Vejamos.

Ao empregador é vedado atribuir ao empregado função mais elevada no organograma do que aquela para a qual foi contratado, sem deferir-lhe a correspondente

contraprestação salarial, porque trata-se de alteração contratual danosa que, fere o princípio da isonomia de tratamento e o senso comum de Justiça.

O reclamante alegou na inicial que foi contratado como operador de equipamentos trainee, contudo exerceu a função de operador de máquinas pesadas conforme certificado emitido pelo SENAI e operava equipamentos pesados, como os demais operadores de máquinas pesadas da reclamada, sem receber o respectivo pagamento.

A reclamada em contestação, em que pese tenha se oposto ao reconhecimento do exercício de função diversa daquela em que o reclamante foi contratado, não teceu maiores considerações sobre a matéria, mas reconheceu que indicou o reclamante e outros candidatos ao SENAI para se submeterem ao treinamento destinado a possibilitar a contração de operadores de máquinas pesadas (fls. 50).

O reclamante ao depor, confirmando a tese da inicial disse *"...; que em março de 2007 se submeteu a aulas teóricas no SENAI/AP e em julho de 2007 se submeteu a treinamento na própria empresa com os equipamentos que seriam utilizados no trabalho; … ; que sempre trabalhou na função de operador de máquinas pesadas; que foi contratado para ocupar a função de operador de equipamento trainee; que desde o treinamento já desempenhava a função de máquinas pesadas; que o salário relativo as funções era diverso; ...; que começou a operar diretamente máquinas pesadas em novembro de 2007; que antes de novembro apenas treinava na máquina extraindo minério, sendo que uma única máquina era utilizada por 30 trabalhadores"* (fls. 688 e verso).

O preposto ao ser interrogado confessou que o reclamante trabalhava como operador de máquinas pesadas, eis que declarou: *"...; que para a sinalização de estradas a reclamada terceiriza o serviço; que antes de sua contração o reclamante se submeteu a treinamento no SENAI/AP; que o reclamante trabalhava efetivamente como operador de equipamentos trainee;* ***que o reclamante trabalhava como operador de máquinas pesadas (equipamentos fora de estrada)****; que o seu Raimundo Rodrigues trabalhava como operador de equipamento II, função diversa da desempenhada pelo reclamante; que ocupar a função de operador de equipamento II o empregado sofre projeção na função;... "* (fls. 688, verso, e 689).

A única testemunha que foi trazida em juízo, e pelo reclamante, **Sr. Francisco de Assis Souza Sobrinho**, disse: *"...; que trabalhou na mesma equipe do reclamante; que inicialmente o reclamante trabalhou como operador trainee; que o reclamante começou a trabalhar para a reclamada em julho de 2007* ***e em agosto de 2007 começou a operar máquinas pesadas****; que o numeral II na função de operador II significava a quantidade de equipamentos operados; que o reclamante operava 4 equipamentos; … ; que o reclamante como empregado da empresa trabalhou com sinalização de estradas".* (fls. 689, e verso).

O empregador tem o dever de pagar ao empregado o salário equivalente à função que desempenha ante o princípio da igualdade que norteia e limita o poder de comando empresarial e, se acha insculpido nos arts. 460 e 461 da CLT, entre outros dispositivos legais, não havendo falar em aplicação do artigo 5º, II, da CF ou da Súmula 6, I, do C. TST.

Para a caracterização do desvio de função não se exige o requisito da mesma perfeição técnica, ou a indicação de paradigmas, na forma do art. 461 da CLT. As regras contidas nos §§ 1º e 2º do art. 461 apenas são aplicáveis ao pedido de equiparação salarial, aplicando-se à temática o brocardo de Direito Romano *jura novit curia a narra mihi factum dabo tibi jus*.

A disparidade de tratamento não se justifica, sendo vedado ao empregador atribuir ao empregado função mais elevada sem pagar-lhe o salário pertinente, sendo devidas as diferenças pleiteadas e seus consectários.

O desempenho da função de Operador de Máquinas Pesadas pelo reclamante resultou comprovado nos autos, pois os autos revelam que o reclamante foi treinado no SENAI e na reclamada e exerceu a função de operador de máquinas pesadas, embora tenha sido contratado e pago como operador de equipamento trainee.

Diante desse contexto probatório, deve ser mantida a decisão que deferiu as diferenças salariais e consectárias.

RECURSO DO RECLAMANTE
DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Inconforma-se o reclamante com a r. sentença que indeferiu a parcela em comento.

Alega que o MM. juízo *a quo* tomou como prova da inexistência de contato com material insalubre o laudo técnico apresentado pela recorrida, desprezando os depoimentos da preposta e da testemunha que atestam o risco à integralidade física do recorrente quando na condução do equipamento na área de minério da recorrida.

Entende que o julgador de origem deveria ter levado em consideração ainda que o reclamante laborava próximo a explosivos e em mina de grande profundidade.

Examino.

O reclamante alegou na inicial que trabalhou para a reclamada como operador de máquinas pesadas e postulou adicional de insalubridade, dizendo que laborava exposto a diversos agentes insalubres como cal, poeira de minério, cianeto, mercúrio e cimento, sem que tenham sido oferecidos EPI's, deixando a reclamada de implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, além do PCMSO e PPRA, tudo com vistas à proteção e saúde do trabalhador. Na oportunidade requereu a juntada dos laudos em poder da reclamada.

A reclamada, em sua defesa, alegou que o reclamante não desenvolvia atividades em condições insalubres, não estando exposto a qualquer agente que não tenha sido neutralizado pelo fornecimento de EPI'S. Foram juntados Laudo de Insalubridade e LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho.

De acordo com o art. 7º, XII, da CF/88 são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A vida e a saúde do trabalhador são valores maiores que as normas de segurança e medicina do trabalho procuram preservar, constituindo preocupação internacional, tanto que essa matéria está veiculada em numerosas convenções, tratados e recomendações da OIT.

Em verdade, qualquer atividade humana contém em si um potencial de risco, podendo expor o homem a uma contingência eventual de perigo. Quando essa convivência com riscos mantém-se em níveis aceitáveis, a atividade não está classificada como insalubre ou perigosa.

Mas a lei condiciona a concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade à realização de prova técnica - o exame pericial - admitindo a jurisprudência que tal prova possa deixar de ser produzida, quando a atividade estiver classificada ou enquadrada como insalubre ou perigosa pela autoridade competente, nos quadros de atividades insalubres e perigosas anexos às normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho, ou estiver prevista em lei e, sempre que houver prova nos autos do trabalho em contato com agentes danosos à saúde, sem a eficaz demonstração de sua neutralização ou eliminação completa.

A reclamada juntou aos autos Laudo de Insalubridade e LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho, e em momento algum esses documentos afirmam que o reclamante trabalhava em condições insalubres acima dos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho.

O LTCAT no que diz respeito ao operador de máquinas pesadas atesta que as cabines das máquinas eram climatizadas e fechadas, havendo o fornecimento de EPIs (fls. 545), sendo que também o Laudo Técnico realizado pela reclamada não detecta a presença de agentes agressivos especialmente no que tange à atividade de operador de máquinas pesadas (fls.300/301).

O reclamante usava capacete de segurança do tipo exibido pela reclamada às fls. 171/177, além de botas, luvas etc., aliás conforme confessou em seu depoimento.

Portanto, não resultou comprovado que o reclamante laborava exposto a agentes insalubres como cal, poeira de minério, cianeto, mercúrio e cimento, como alegado na inicial, posto que a prova documental produzida pela empresa, representada pelos Laudo de Insalubridade (fls. 300/301) e LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (fls. 545/546), não referem contato do Operador de Máquinas Pesadas com esses agentes.

A realidade que emerge diante da atividade exercida pelo reclamante e do contexto probatório é que o reclamante não estava exposto às condições de trabalho nocivas à saúde alegadas na peça de ingresso.

Assim sendo, a meu ver, a prova dos autos não favoreceu a tese defendida na inicial.

Por esse motivo, confirmo a r. sentença que indeferiu o pedido de adicional de insalubridade e reflexos.

DAS HORAS EXTRAS E REFLEXOS

Inconforma-se o reclamante com a r. sentença que indeferiu o pedido de horas extras.

Alega que o juízo de origem imputou ao reclamante o dever de comprovar as horas extras e a intrajornada laboradas, deixando de inverter o ônus da prova, em que pese tenha impugnado os controles de ponto apresentados em audiência, que eram assinados segundo a determinação do supervisor da recorrida, que não permitia fosse assinalado horário diverso, salientando que a adoção de banco de horas não supre a realização de hora extra.

Vejamos.

O reclamante alegou na inicial que laborava na seguinte jornada: das 6:00 às 18:00 horas, durante 7 (sete) dias, folgando um dia e na semana seguinte, das 18:00 às 6:00 horas, e folgava 7 (sete) dias, excedendo, dessa forma, o limite diário de 8 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro) semanais, requerendo horas extras a 50%, com as devidas repercussões.

A reclamada fulcrou sua defesa no contido em norma coletiva, cláusula 2ª, que dispõe sobre a jornada de trabalho.

Não divergiu a reclamada da jornada apontada na inicial, apenas acrescentando que o reclamante dispunha de uma hora de intervalo intrajornada, gozava de uma folga entre a mudança de turnos e mais 7 (sete) dias de folga após esses turnos.

No acordo coletivo 2006/2008 celebrado pelo sindicato profissional do reclamante com a reclamada, consta a seguinte cláusula:

> **"*CLÁUSULA 2ª. JORNADA DE TRABALHO - MINERAÇÃO*** *- (...) (v) Os colaboradores que trabalham em Pedra Branca e/ou Serra do Navio nos setores de Operação de Mina, Manutenção Corretiva e Usina, estarão sujeitos à jornada de trabalho de 12 x 12 horas, em turnos ininterruptos de revezamento nos seguintes horários: (a) das 06:00 às 18:00 horas; (b) das 18:00 às 06:00 horas, com 01 hora de intervalo para refeição. (§ 1º) os colaboradores*

> *especificados no item "v", trabalharam em escalas de 14 dias consecutivos de trabalho por 07 dias consecutivos de folga, sendo que os descansos remunerados e os feriados já estão englobados nos dias de folga, totalizando 168 horas de trabalho*" (fls. 112/119).

O legislador constituinte textualmente admitiu a renúncia à benesse do limite de seis horas diárias para os turnos ininterruptos de revezamento, havendo expressa negociação coletiva (art. 7º, XIV), sendo incontroverso que a reclamada negociou as jornadas de trabalho desenvolvidas pelo reclamante, pois consoante o instrumento normativo, restou estabelecida a possibilidade de execução de jornadas especiais de trabalho.

Eis a redação do versículo constitucional: "*Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva*".

Destarte, é a regra coletiva que, pode constituir óbice ao deferimento das horas extras entre a sexta e a oitava, como se pode inferir pela disposição literal acima transcrita.

Como mencionado anteriormente, as convenções e acordos coletivos, pela regra contida no art. 611 da CLT, são normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, estipulando vantagens e condições de trabalho, no âmbito das respectivas representações, às empresas ou categorias profissional e econômica representadas, tornando-se lei entre as partes, gerando direitos e obrigações e nosso modelo constitucional deu ênfase ao princípio da autonomia privada coletiva, conforme o disposto no art. 7º, XXVI, consagrando a liberdade das negociações coletivas e, ainda, nossa Carta Política, nos incisos VI, XIII e XIV, do art. 7º, autorizou inclusive a renúncia via acordo ou convenção coletiva, dentre outros direitos, à jornada de seis horas para os turnos de revezamento, podendo aquelas vias de composição suprimirem benefícios, em troca da obtenção de outras vantagens, devendo ser respeitadas, para evitar-se a interferência do Estado na livre manifestação de vontade das partes.

Não há dúvida que a CF, no art. 7º, VI, XI e XIII, admite que se negociem coletivamente redução de salários, compensação e redução da jornada, bem como alteração, para além de seis horas, dos turnos ininterruptos de revezamento.

Aliás, havendo expressa autorização constitucional para alteração da jornada reduzida nos casos de turnos ininterruptos de revezamento por negociação coletiva, sem que qualquer outro requisito tenha sido imposto pela Lei Maior, observada a negociação pela entidade sindical representativa dos empregados, não se cogita de averiguar as causas que a motivaram, nem se algo foi oferecido em troca, porquanto estará respeitado o preceito constitucional.

É de se supor que, se os trabalhadores autorizaram o Sindicato a celebrar o instrumento normativo, é porque havia motivos para tal, como ensina **José Roberto Dantas Oliva**, na obra CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS: CONTEÚDO, ALTERAÇÕES IN MELLIUS E IN PEJUS E TEORIAS DO CONGLOBAMENTO E DA ACUMULAÇÃO. A PROPOSTA DE PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO, publicada na Síntese Trabalhista nº 153 - MAR/2002, pág. 110.

A respeito do assunto, há jurisprudência firmada do C. TST, através da Súmula nº 423, cujo teor é o seguinte: **"***TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1). Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.***"**

Nego provimento ao apelo no aspecto.

HORAS EXTRAS DECORRENTES DO INTERVALO INTRAJORNADA.

A r. sentença recorrida indeferiu o pleito em exame.

Vejamos.

Informou o reclamante na inicial que dispunha de 30 (trinta) minutos para alimentação e descanso, o que foi confirmado no depoimento às fls. 688, verso.

A reclamada em contestação afirmou que o reclamante trabalhou em turno ininterrupto de revezamento, amparado pela Cláusula 2ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2006/2008 e pela Cláusula 25ª do Acordo Coletivo 2008/2009 e que dispunha do intervalo intrajornada de uma hora para refeição, colacionando folhas de ponto (fls. 70/100).

A única testemunha apresentada pelo reclamante, na realidade desconhecia seu horário de trabalho, não servindo suas alegações para desconstituir a prova documental, os controles de frequência assinados de próprio punho pelo reclamante, onde está assinalado o intervalo de uma hora para refeição, que aliás era realizada fora do local de trabalho, necessitando o reclamante deslocar-se até o refeitório e retornar.

Assim sendo, confirmo a r. sentença recorrida que denegou o pedido, porque o reclamante usufruía do intervalo legal, conforme controles de frequência de fls. (70/100), por ele assinados.

Nego provimento ao apelo.

HORAS *IN ITINERE* E REFLEXOS

Pugna o recorrente pela reforma da r. sentença que indeferiu o pedido de horas de percurso e parcelas consectárias.

Analiso.

Narra a inicial que o reclamante laborava em local distante de seu domicílio, de difícil acesso e não servido por transporte público, utilizando condução fornecida pela empresa e que despendia cerca de 120 minutos de ida, mesmo tempo para a volta.

A reclamada contestou asseverando que há prova de que o local da prestação de serviço é servido por transporte público e que existe autorização em negociação coletiva para que o trajeto não seja computado como horas *in itinere*.

A r. sentença de primeiro grau indeferiu as horas de percurso porque entendeu que a parcela havia sido negociada através do instrumento normativo.

Analisemos a controvérsia.

O reclamante trabalhou para a reclamada de 11.07.2007 a 06.05.2009, afirmando que residia em alojamento da reclamada e se deslocava para o local de trabalho em transporte fornecido pela empresa, levando no trajeto 120 (cento e vinte) minutos de ida e o mesmo tempo de retorno, e que a partir de janeiro de 2009 este tempo foi reduzido para 30/45 (trinta a quarenta e cinco) minutos.

O § 2º do art. 58 consolidado, introduzido pela Lei 10.243/2001, assim dispõe: "*Art. 58. ... omissis § 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.*".

No entanto, não se configura a hipótese no caso presente, porque além de existir negociação coletiva, a localidade é servida por transporte público.

A cláusula 12 do Termo Aditivo Acordo Coletivo 2006/2008, celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativistas dos Estados do Amapá e Pará e a reclamada (fls. 121/133), estabelece que o tempo gasto pelos colaboradores no percurso residência-mina-residência, em transporte gratuito, não é considerado horas *in itinere*, **"***O tempo gasto pelos colaboradores lotados na mina em Pedra Branca e/ ou Serra do Navio, no percurso residência-mina-residência, não acarretarão ônus*

para a MMX, desde que o transporte seja gratuito para os colaboradores, não sendo consideradas horas in itinere" (fls. 127).

Não há dúvida que essa norma coletiva se aplica ao reclamante e comprova que o transporte gratuito ofertado pela empresa foi por mera liberalidade.

As convenções e acordos coletivos, pela regra contida no art. 611 da CLT, são normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, estipulando vantagens e condições de trabalho, no âmbito das respectivas representações, às empresas ou categorias profissional e econômica representadas, tornando-se lei entre as partes, gerando direitos e obrigações.

Nosso modelo constitucional deu ênfase ao princípio da autonomia privada coletiva, conforme o disposto no art. 7º, XXVI, consagrando a liberdade das negociações coletivas e, ainda, nossa Carta Política, nos incisos VI, XIII e XIV, do art. 7º, autorizou inclusive a renúncia via acordo ou convenção coletiva, dentre outros direitos, à jornada de seis horas para os turnos de revezamento, podendo aquelas vias de composição suprimirem benefícios, em troca da obtenção de outras vantagens, devendo ser respeitadas, para evitar-se a interferência do Estado na livre manifestação de vontade das partes.

É perfeitamente possível, portanto, negociar e transacionar as horas itinerárias, não cabendo ao Juízo imiscuir-se na negociação entre as partes, sendo plenamente válidas as normas coletivas a esse respeito.

Não se deve desprestigiar as convenções e acordos coletivos, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados, que devem prevalecer em respeito ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

No mesmo sentido o seguinte precedente de jurisprudência: **HORAS *IN ITINERE* - DELIMITAÇÃO - ACORDO COLETIVO - VALIDADE - É de se ter como legal a norma coletiva que delimita o tempo a ser remunerado a título de horas *in itinere*, independentemente do tempo real gasto no trajeto, devendo prevalecer o ajuste coletivo prestigiado no art. 7º, inciso XXVI, da CF/88, pois negando o Magistrado eficácia às normas coletivas, perpetra-se a colisão com o art. 8º da CLT, fazendo prevalecer o interesse particular em detrimento do coletivo. (TRT 15ª R. - ROPS 1243-2005-062-15-00-2 - (2850/06) - 7ª C. - Rel. Juiz Renato Buratto - DOESP 03.02.2006 - p. 56).**

Não pode o contrato de trabalho de empregado integrante de uma categoria profissional deixar de ser regido pela norma coletiva que lhe é aplicável, pelo simples fato do empregado entender que determinada cláusula lhe é desfavorável.

Além da negociação coletiva, entendo que não se pode remunerar como horas extras o tempo despendido no transporte da empresa, quando apenas concedido para proporcionar maior conforto e facilidade também para o trabalhador, o que se compatibiliza com a disposição legal.

Ademais, já foi objeto de apreciação por esta Egrégia Turma, ACÓRDÃO TRT 2ª T./RO 0200200-43.2009.5.08.0201, da lavra da Excelentíssima Juíza Federal do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, julgado em 24.02.2010, onde se constatou, por meio de Executante de Mandados deste Regional, informação "junto ao Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativistas dos Estados do Pará e Amapá, de que no Município de Pedra Branca do Amapari há transporte coletivo há dois ou três anos, pela empresa "*Nova Sião" realizada do centro da cidade de Serra do Navio até a área da empresa de Mineração Pedra Branca do Amapari.*" onde também restou consignado "*Também verifico Declaração emitida pela Secretaria Municipal de Administração e Finanças da Prefeitura de Pedra Branca do Amapari, acerca do serviço de transporte público por meio de concessão da Lei Municipal 182/2004 à Empresa*

Nova Sião Ltda. para servir as Comunidades da Perimetral Norte, bem como o serviço de transporte coletivo por meio de permissão, para servir as localidades de Vila de Serra do Navio, Colônia de Água Branca e Cachaço, fls. 116-117.".

Assim sendo, nego provimento ao apelo para manter a r. sentença que indeferiu o pleito e seus reflexos.

DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E REFLEXOS

Inconforma-se o reclamante com o indeferimento da parcela em comento.

Alega que o juízo de origem atribuiu ao reclamante o encargo de provar que não gozava efetivamente de 7 (sete) dias de folga, ônus que não poderia a ele imputado, reiterando que para receber seus salários tinha que, em seu período de descanso, comparecer na sede administrativa da reclamada em Macapá.

Requer a reforma da decisão recorrida para que seja julgada procedente a parcela, como forma de ressarcimento do seu direito de repouso remunerado.

Improspera o inconformismo.

Com efeito, comprovado nos autos que, no regime de trabalho que o reclamante laborava das 6:00 às 18:00 horas, durante 7 (sete) dias, folgando um dia e na semana seguinte, das 18:00 às 6:00 horas, e folgava 7 (sete) dias, jornada devidamente negociada em norma coletiva, resta comprovado o repouso usufruído pelo reclamante, pelo que não há como reconhecer o pleito do reclamante, até porque, como bem entendeu o julgador de origem, não restaram comprovadas as alegações do autor de que necessitava comparecer em Macapá para receber seu salário, ônus que era seu e do qual não se desincumbiu.

Nego provimento ao apelo.

MULTA DE 40% DO FGTS

O MM. Juízo a quo indeferiu o pedido ao fundamento de que há comprovação nos autos do recolhimento da verba.

Com efeito, compulsando os autos verifica-se à fls. 72 o comprovante de recolhimento da multa de 40% do FGTS daí por que imodificável a r. sentença no aspecto.

Confirmo a r. sentença.

Ante o exposto, conheço dos recursos; no mérito, nego provimento aos apelos, para confirmar integralmente a r. sentença recorrida, inclusive quanto às custas, tudo de acordo com a fundamentação supra.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHES PROVIMENTO, PARA CONFIRMAR INTEGRALMENTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 30 de junho de 2010. (Publicado no DEJT em 05/07/2010)

ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN - Desembargadora Federal do Trabalho, Relatora.

****

RELAÇÃO DE EMPREGO. VENDEDOR DE REVISTAS. VERBAS RESCISÓRIAS. RESPONSABILIDADE DA EDITORA. SÚMULA 331/TST.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0047600-68-2008-5-08-0008
RELATORA: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN

RECORRENTE: **EDITORA PEIXES S/A**
Advogada: Dra. Ana Cristina Ferro Martins

RECORRIDOS: **EDILENE PIMENTEL DA SILVA**
Advogado: Dr. Sérgio Gomes da Silva Junior

EQUIP - MANUTENÇÃO DE MOTORES E EQUIPAMENTOS PESADOS LTDA.

WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. (WALMAR CUNHA DE LIMA)

RELAÇÃO DE EMPREGO. VENDEDOR DE REVISTAS. VERBAS RESCISÓRIAS. RESPONSABILIDADE DA EDITORA. SÚMULA 331/TST. A editora que publica livros e revistas e contrata empresas para fazer a distribuição dessas publicações não é empregadora dos vendedores contratados pelas empresas de representação comercial, porque não possui qualquer ingerência na contratação desses empregados. Tratando-se de terceirização da atividade de comercialização das revistas editadas pela reclamada, a solução jurídica mais adequada para a hipótese de não pagamento das verbas rescisórias dos vendedores contratados pelas representantes comerciais é a condenação subsidiária da editora, nos termos da Súmula 331 do colendo TST.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos todos os pressupostos legais de admissibilidade.

DA EXISTÊNCIA OU NÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RESPONSABILIDADE DA EDITORA PEIXES S/A

Não se conforma a terceira reclamada EDITORA PEIXES S/A com a r. sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, baseando-se unicamente no depoimento da testemunha trazida pela reclamante e decidindo que os contratos de representação comercial não são válidos e possuem intuito de fraudar direitos trabalhistas.

Afirma que negou a prestação de serviços, sendo o ônus da prova imposto à reclamante. Diz que a decisão não levou em consideração as provas produzidas pela empresa nos autos, como a oitiva de testemunha por carta precatória, contratos e ofícios demonstrando a não realização de vendas de revistas.

Requer seja reformada a sentença e afastado o vínculo de emprego, ante a contratação de representantes comerciais legítimos para atuarem no Estado do Pará, não havendo falar em responsabilidade solidária ou subsidiária no presente caso.

Examino a controvérsia.

Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada em face das empresas EQUIP - MANUTENÇÃO DE MOTORES E EQUIPAMENTOS PESADOS LTDA., WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. e EDITORA PEIXES S/A, em que a reclamante busca o reconhecimento da relação de emprego no período de 04.08.2003 a 08.05.2006, na função de vendedora, bem como os direitos trabalhistas e rescisórios.

Relatou a reclamante na inicial que sempre acreditou ter sido contratada diretamente pela EDITORA PEIXES S/A para exercer a função de vendedora de assinaturas de revistas desta, uma vez que todos os documentos, material de trabalho e crachá tinham a identificação da referida empresa.

Afirmou que somente tomou conhecimento dos contratos de representação firmados com as reclamadas EQUIP - MANUTENÇÃO DE MOTORES E EQUIPAMENTOS PESADOS LTDA. e WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. quando eles foram apresentados em outros feitos pela reclamada, sendo esta a razão de incluir essas empresas no pólo passivo da presente demanda, bem como a notificação por edital, tendo em vista se encontrarem em local incerto.

Requereu a nulidade dos contratos de representação firmados entre as reclamadas para que o vínculo empregatício fosse reconhecido diretamente com a EDITORA PEIXES.

Nenhum documento relacionado ao liame contratual foi juntado com a inicial, que veio acompanhada apenas de termos de audiências e sentenças de outros feitos ajuizados em face das reclamadas.

As reclamadas EQUIP e WC LTDA. não compareceram à audiência inaugural, tendo sido declarada pelo Juízo a revelia e confissão ficta das empresas (fls. 158).

A EDITORA PEIXES resistiu aos pedidos afirmando não possuir sede ou filial no Estado do Pará, onde sempre manteve representantes comerciais autônomos devidamente contratados nos termos da Lei n. 4.886/65.

Aduziu ter firmado primeiramente contrato de representação comercial com a Associação Nacional do Seischin no Brasil em 20.09.2002. Em 04.08.2003 o instrumento de representação comercial autônoma foi cedido à empresa EQUIP - MANUTENÇÃO DE MOTORES E EQUIPAMENTOS PESADOS LTDA. e, por fim, na data de 04.06.2004, foi cedido para a empresa WC REPRESENTAÇÃO LTDA., conforme documentação juntada aos autos.

A demandada impugnou o período contratual alegado na inicial, afirmando ter encerrado o contrato de representação comercial nesta cidade em agosto/2004 e lembrando que a autora não trouxe qualquer prova de que tenha laborado para a representante comercial, sendo que a afirmação do desconhecimento desta põe em dúvida que tenha algum dia laborado com produtos da EDITORA PEIXES S/A, pois todos os negócios eram realizados com os representantes comerciais.

Alternativamente, na hipótese de ser declarada a responsabilidade solidária ou subsidiária, postulou fosse limitada até o mês de agosto/2004, quando encerrado o contrato de representação comercial com a reclamada WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA.

Os contratos de representação comercial foram juntados às fls. 133/144, sendo o último deles celebrado com a empresa WC REPRESENTAÇÕES LTDA. em 02.06.2004, mas sem previsão de qual seria o prazo de encerramento.

A reclamante, em depoimento declarou: "*que trabalhou para a reclamada Editora peixes de 04.08.2003 até 08.05.2006;* ***que foi contratada pela Editora Peixes,***

através do senhor WALMAR; que diariamente ia no escritório da Editora Peixes às 8h da manhã pegar material para trabalhar no stand*; **que tinha que voltar ao final da tarde para devolver o material e entregar as vendas; que em média ganhava R$-500,00 por semana**; que a meta de venda era duas assinaturas por dia, porém a reclamante fazia 3 assinaturas; que em média as assinaturas eram de R$-250,00 a R$-300,00; que trabalhou nos stands localizados no aeroporto, lojas americanas, CCBEU, supermercado Nazaré, Iguatemi; **que ficava em cada em cada stand entre 1 e 3 meses, que dependia do senhor WALMAR**; que recebia as comissões as sextas-feiras; que somente comparecia aos sábados no escritório quando havia treinamento; que geralmente vinha gente de São Paulo dar os treinamentos; **que não tinha um tempo certo para os treinamentos, dependia do senhor WALMAR**; que os treinamentos duravam duas horas aos sábados; **que durante todo o período trabalhado o senhor WALMAR foi gerente**, senhor EBANO era o supervisor de vendas e a senhora ANA era secretaria; que geralmente cerca de 18h de sexta-feira os vendedores se reuniam para receber. AO(A) PATRONO(A) DO(A) RECLAMADO(A) RESPONDEU: que era obrigatório o comparecimento nos treinamentos; que na reclamada haviam 25 vendedores; que variava a pessoa que vinha de São Paulo para dar treinamento; que não sabe dizer o nome dessas pessoas; que não havia placa do lado de fora identificando o escritório, apenas do lado de dentro; que tomou conhecimento do trabalho através de anúncio de jornal; que a depoente sempre trabalhou com vendas; que trabalhou antes de trabalhar com a Peixes num consórcio; que não havia estorno de comissões; que no período que trabalhou para a editora vendia com exclusividade os produtos da Editora Peixes; que de vez em quando se encontra com outros vendedores, mas continua trabalhando com empréstimos; que entrou em contato com o senhor KLEBSON, pois o mesmo trabalha no ramo de empréstimo*" (fls. 158 verso).

A preposta declarou: "***que o senhor WALMAR era representante comercial da Editora Peixes em Belém; que a editora não tinha nenhuma ingerência na contratação de vendedores pelo senhor WALMAR; que as comissões pagas pela editora era para o representante que não tinha nenhuma ingerência paga aos vendedores****; que não sabe dizer se havia stand em Belém; que os stands de venda ficavam por conta do representante; que tinha total liberdade de efetuar a venda que quiser. AO(A) PATRONO(A) DO(A) RECLAMANTE RESPONDEU: que a depoente não tem CTPS assinada; que presta serviços eventuais à reclamada; que também presta serviços para a Editora Globo; que os pagamentos para o representante eram feitos através de depósito bancário; que o último contrato do senhor WALMAR foi até 2004; que não sabe dizer onde funcionava o escritório em Belém; **que os representante recebiam comissões sobre o volume das vendas que era de 30% a 35% das vendas**; que não sabe dizer qual era o faturamento médio em Belém, ressaltando que variava muito esse faturamento; que a Editora Peixes efetua vendas diretas através de call center e telemarketing; que a Editora Peixes tem vendedores com CTPS assinada em São Paulo; **que a editora não tinha nenhum tipo de fiscalização sobre o escritório comercial**; que era a editora quem fornecia os contratos para formalização das assinaturas; que não havia nenhuma identificação dos representantes somente da editora Peixes; que nos contratos constava o nome das pessoas que efetuavam as vendas; que não havia nenhum finalidade para editora constar o nome do vendedor; que os cheques eram nominais a Editora Peixes e os cartões eram creditados para a Editora Peixes; que o valor médio dessa assinatura era de R$-100,00 a R$-150,00; que pode haver promoções casadas dependendo do mês; que o senhor ADILSON PALIALOL é o responsável pelos contratos de representação comercial, porém o mesmo nunca veio a Belém; que nenhum empregado da Editora Peixes veio a Belém dar nenhum tipo de*

palestra, tudo era feito via telefone; que o senhor ADILSON era o contato da editora com o representante; que o senhor ADILSON ainda trabalha na Editora Peixes" (fls. 159).

A reclamante arrolou uma testemunha, Sr. KLEBSON SOUTO ARAÚJO, que afirmou: "***que foi contratado pela Editora Peixes através do senhor WALMAR para trabalhar no período de 07/2003 a 05/2006****; que diariamente tinha que ir no escritório da Editora Peixes às 8h da manhã; que retornava ao escritório cerca de 18h;* ***que trabalhou com a reclamante no aeroporto e nas lojas americanas; que a meta a ser cumprida era de duas assinaturas ao dia****; que sempre o depoente cumpriu a meta; que cada assinatura era de R$-250,00 a R$-300,00;* ***que em média recebia R$-450,00 de comissões; que o percentual das comissões era de 20%; que recebia comissões do senhor WALMAR****; que os pagamentos das comissões eram feitas as sextas-feiras em dinheiro; que nunca aconteceu de haver estorno de comissão pelo cliente ter cancelado a assinatura;* ***que no escritório além do senhor WALMAR tinha o senhor EBANO e a senhora ANA****; que algumas vezes vieram pessoas da Editora Peixes dar treinamento em Belém; que os treinamentos eram feitos aos sábados; que não lembra qual a frequência dos treinamentos; que geralmente eram pessoas diferentes que vinham dar o treinamento; que eram de São Paulo. AO(A) PATRONO(A) DO(A) RECLAMANTE RESPONDEU: que o percentual da comissão era de 20%;* ***que diariamente o senhor WALMAR ia até os stands de venda****; que os vendedores usavam uma camiseta com a logomarca da Editora Peixes; que havia obrigatoriedade de comparecimento ao treinamento; que o escritório vendia exclusivamente assinaturas da Editora peixes; que acha que saiu da reclamada dias antes da reclamante; que a reclamante recebia um pouco mais de comissões que o depoente; que nunca ouviu falar no senhor ADILSON PALIALOL. AO(A) PATRONO(A) DO(A) RECLAMADO(A) RESPONDEU: que o treinamento durava cerca de duas horas; que na reclamada existiam 25 vendedores; que os stands eram fixos nos locais; que os vendedores ficavam entre 1 a 3 meses em cada stand; que mudava a pessoa que vinha dar o treinamento; que não lembra o nome de nenhuma pessoa que vinha dar treinamento; que não mantém contato com nenhum dos vendedores; que encontrou casualmente com a reclamante em razão de ambos estarem trabalhando em empresas de empréstimos, tendo o reclamante convidado para testemunhar; que geralmente no stand trabalhavam duas pessoas; que por semana vendia entre 10 a 12 assinaturas*" (fls. 159 verso).

A reclamada requereu a inquirição da testemunha ADILSON ORLANDO SOARES PALIALOL através de carta precatória para a Cidade de São Paulo, que inicialmente foi deferida pelo Juízo. Posteriormente, entretanto, devido a demora na solução da demanda, a Juíza titular da MM. Vara deprecante constatou que essa mesma testemunha já havia sido inquirida em outro feito, pelo que determinou a juntada de seu interrogatório como prova emprestada e solicitou a devolução da carta. Em linhas gerais, a testemunha confirmou que o Sr. WALMAR era o proprietário da empresa de representação comercial que prestava serviços para a reclamada, a WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES, negando que a Editora Peixes tenha promovido qualquer treinamento ou mantivesse qualquer contacto com os representantes comerciais subcontratados como vendedores (fls. 204).

A atividade preponderante da EDITORA PEIXES S/A é a edição integrada à impressão de revistas, consoante o cadastro nacional de pessoa jurídica juntado às fls. 111.

A instrução processual revela, portanto, que a EDITORA PEIXES, por não possuir filial nesta Cidade, terceirizou a atividade secundária de comercialização das revistas que edita e imprime para representantes comerciais, através dos contratos de fls. 133/144. O último contrato de representação comercial foi celebrado com a empresa WC REPRESENTAÇÕES LTDA., sendo seu representante legal o Sr. WALMAR CUNHA DE LIMA (fls. 142).

As declarações das partes e testemunhas confirmam que o Sr. WALMAR administrava o negócio de vendas de revistas da EDITORA PEIXES nesta cidade, contratava vendedores através de anúncio em jornal, montava estandes de vendas, recebia as comissões pelas assinaturas comercializadas, retirava seu lucro e repassava para os vendedores o percentual ajustado.

A meu ver não cabe a este Judiciário se imiscuir nos contratos de representação comercial celebrados entre as reclamadas para declarar ou não sua nulidade. Cabe-nos apenas analisar os seus efeitos sobre o contrato de trabalho da reclamante.

Ao contrário do que afirma a reclamada, a testemunha trazida pela reclamante confirmou o período contratual, tendo ocorrido a admissão em 04.08.2003 e a prestação de serviços se prolongou até 08.05.2006. É verdade que a testemunha da reclamada mencionou que o contrato de representação comercial ocorreu no período de 2002 a 2004, mas há evidente equívoco ou desconhecimento nessa afirmação, levando-se em conta que o último contrato foi celebrado em junho/2004, sem prazo de expiração, e não foi apresentado nos autos o alegado distrato em agosto/2004, somente dois meses depois do ajuste (fls. 143).

Quanto às correspondências de fls. 195/196, são lacônicas e insuficientes para comprovar o encerramento do contrato em agosto/2004, até porque se referem à EDITORA PEIXES e não à WC REPRESENTAÇÕES. Tanto isso é verdade que a correspondência de fls. 199 se refere ao ano de 2003, período em que a própria reclamada reconhece a prestação de serviço da autora.

No entanto, a realidade demonstra que a reclamante foi realmente contratada como vendedora pela empresa de representação comercial, tanto que afirmou em depoimento ter sido contratada pelo Sr. Walmar, titular da WC REPRESENTAÇÕES LTDA., que se chama WALMAR CUNHA DE LIMA, que pagava-lhe as comissões pelas revistas vendidas, não tendo sido contratada ou remunerada ou prestado serviços diretamente para a EDITORA PEIXES, sendo a WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA., responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas no período acima reconhecido.

A editora que publica livros e revistas e contrata empresas para fazer a distribuição dessas publicações não é empregadora dos vendedores contratados pelas empresas de representação comercial, porque não possui qualquer ingerência na contratação desses empregados.

Tratando-se de terceirização da atividade de comercialização das revistas editadas pela reclamada, a solução jurídica mais adequada para a hipótese de não pagamento das verbas rescisórias dos vendedores contratados pelas representantes comerciais, é mesmo a condenação subsidiária da editora.

Embora não seja a real empregadora da reclamante, à EDITORA PEIXES S/A aplicam-se as regras sobre responsabilidade civil, inclusive trabalhista, decorrentes do disposto no art. 159 do Código Civil, segundo o qual: "*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano*".

No caso dos autos, trata-se de condenação subsidiária, não sendo a reclamada a principal devedora e ademais, na Justiça do Trabalho, aplicam-se as regras sobre responsabilidade civil, inclusive trabalhista, por força do disposto no § 6º, do art. 37, da CF/88, sem se levar em consideração o teor de cláusula contratual que exime da tomadora de serviços de qualquer responsabilidade perante os empregados da prestadora.

Admite-se a responsabilidade indireta da pessoa jurídica de direito privado por fato de outrem e, a responsabilidade direta, aplicando-se inclusive a presunção de

culpa consagrada na Súmula nº 341 do Excelso STF, presumindo-se inclusive a culpa *in eligendo* e *in vigilando*, como na hipótese *sub judice*.

Na culpa ocorre sempre violação de um dever preexistente que, advém do contrato ou, da violação de um preceito geral, nesse último caso, configurando-se a culpa extracontratual ou aquiliana.

No caso dos autos houve violação aos preceitos legais que tutelam os direitos trabalhistas da reclamante, pela satisfação dos quais incumbia à litisconsorte passiva velar, já que a recorrida prestou-lhe serviços, ainda que atinentes à atividade meio, não podendo se escusar, pois cabia-lhe fiscalizar a representante comercial antes de repassar os recursos, ônus que é imposto *ope legis*, tendo em vista a natureza de ordem pública dos preceitos consolidados, não importando do ponto de vista das leis trabalhistas o teor do contrato interempresário de natureza privada, mas sim a obrigação de resguardar os direitos de ordem pública dos trabalhadores, daí as regras contidas nos arts. 9º, 444 e 455 da CLT.

Trata-se, portanto, da aplicação da teoria do risco, segundo a qual se a empresa contratada pela litisconsorte não possui lastro financeiro e cometeu falta em prejuízo aos empregados, no desempenho das tarefas contratadas pela litisconsorte, cabe à contratante suportar a responsabilidade.

No caso vertente, a litisconsorte EDITORA PEIXES S/A não fiscalizou a empresa contratada, não fiscalizou se ela repassou corretamente as verbas trabalhistas dos empregados e, ainda, segundo noticiam os autos, rompeu o contrato de prestação de serviços, tanto assim que a reclamada deixou de pagar vários direitos trabalhistas à reclamante.

É flagrante, portanto, a culpa *in eligendo* da recorrente, pois descuidou-se de verificar a solvência das obrigações trabalhistas perante os trabalhadores, do que resultou prejuízo aos trabalhadores e, também a culpa *in vigilando* da reclamada que, promana dessa ausência de fiscalização, o que gera a responsabilidade perante a terceira de boa-fé, por força do regramento insculpido no art. 1.518 e seguintes, do Código Civil, de aplicabilidade subsidiária no processo trabalhista.

A respeito da responsabilidade objetiva, reza aquele preceptivo civilista:

> "*Art. 1518. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se tiver mais de um autor a ofensa, todos responderão pela reparação*."

Com efeito, se a contratante transfere a responsabilidade quanto à mão-de-obra a uma pessoa jurídica e deixa de proceder à fiscalização da execução do contrato, permite a situação de insolvência e, fica obrigada a reparar os danos causados pela contratada a terceiros, no caso, os empregados da empresa contratada, não podendo valer-se de qualquer dispositivo contratual relativo à transferência da responsabilidade pelos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários à conta exclusiva da empresa executora dos serviços, porque esse preceito viola regras de ordem pública atinentes aos direitos dos trabalhadores, garantidos pelo art. 7º da CF/88, sendo nula no Direito do Trabalho (art. 9º da CLT).

Em decorrência, a recorrente não pode escusar-se da responsabilidade pelo prejuízo causado a terceiros de boa-fé por empresa por ela contratada, face ao previsto no art. 159 do Código Civil e item IV do Enunciado nº 331 do C. TST.

Nesse sentido, a redação do item IV da Súmula 331 do TST, dispondo atualmente o seguinte:

> "***O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive***

> ***quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial* (artigo 71 da Lei nº 8.666/93)**."

O caso dos autos enquadra-se nessa situação, conforme a análise supra despendida.

Dou provimento parcial ao recurso para reconhecer como empregadora da reclamante e principal devedora das parcelas reconhecidas pela sentença a litisconsorte WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. e seu titular WALMAR CUNHA DE LIMA, permanecendo a reclamada EDITORA PEIXES S/A na lide apenas como devedora subsidiária.

PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO BIENAL.

Resolvida a questão do período trabalhado pela reclamante, já é possível apreciar a arguição de prescrição bienal formulada pela reclamada.

Tendo em vista a dispensa da autora ter ocorrido em 08.05.2006 e o ajuizamento da reclamatória em 02.04.2008, antes de se completarem os dois anos, não há falar em aplicação de prescrição bienal no presente feito.

Rejeito a argüição e confirmo a r. sentença recorrida no aspecto.

PARCELAS RESCISÓRIAS.

Superada a questão atinente ao real empregador da reclamante, não havendo outros fundamentos nas razões recursais em relação às verbas rescisórias e tendo em vista a presunção de que o empregado deseja a continuidade do pacto laboral, ficam mantidas na condenação as parcelas de aviso prévio, férias com 1/3, gratificação natalina e FGTS mais 40%.

INDENIZAÇÃO SEGURO-DESEMPREGO.

Não se conforma também a reclamada com o deferimento do pedido de indenização pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego à reclamante. Argumenta que a autora não demonstrou preencher os requisitos legais.

Aqui tem razão.

A indenização pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego apenas é devida desde sua criação através do Decreto nº 92.608/86 como benefício a ser suportado pelo FAT, através de contribuições dos empresários, aos trabalhadores que não dispõem de nenhuma fonte de rendimento, não àqueles que ganham seu sustento autonomamente, podendo assim dispor de algum rendimento.

A reclamante confessou em seu depoimento que é vendedora autônoma e não ficou desempregada: "*que a depoente sempre trabalhou com vendas; que de vez em quando se encontra com outros vendedores, mas continua trabalhando com empréstimos; que encontrou em contato com o senhor KLEBSON, pois o mesmo trabalha no ramo de empréstimo*" (fls. 158 v/159).

Assim sendo, excluo da condenação a indenização seguro-desemprego.

DO VALOR DO SALÁRIO.

Outro aspecto de insatisfação da empresa repouso na fixação do valor de R$-2.000,00 a título de comissões à reclamante. Argumenta que o montante não encontra qualquer fundamento fático, sendo nítido que o valor percebido pela obreira não ultrapassava R$100,00 por semana.

Analiso.

Na inicial a autora alegou que percebia R$500,00 por semana a título de comissões, perfazendo remuneração mensal de R$2.250,00 por mês (R$500,00 x 4,5).

Em seu depoimento, todavia, embora tenha confirmado o recebimento de R$-500,00 semanais, a reclamante esclareceu **"que a meta de venda era duas assinaturas por dia, porém a reclamante fazia 3 assinaturas"**.

A reclamada impugnou o valor salarial informado pela autora, considerando o valor médio das assinaturas de revistas da Editora Peixes S/A, que possuem preço médio de R$100,00. Como prova de suas alegações juntou as tabelas de preços de fls. 145/146, que realmente demonstram preços de assinaturas na faixa de R$100,00 em média, bem abaixo daqueles alegados pela autora.

A testemunha trazida pela reclamante, por sua vez, informou que o percentual das comissões para os vendedores era de 20%, o que se coaduna com os repasses de 30% para os representantes comerciais previsto na cláusula 6ª dos contratos (fls. 136).

Desse modo, levando em consideração o valor médio da assinatura (R$100,00), a média de 3 assinaturas por dia, o trabalho em 5 dias por semana e o percentual de comissão de 20%, verifico que a reclamante percebia em média uma remuneração em torno de R$1.260,00 mensais (R$100,00 x 3 assinaturas x 5 dias x 4,2 semanas x 20%).

Dou provimento parcial ao recurso da reclamada para fixar a remuneração média da obreira em R$-1.260,00 mensais que deve servir de base de cálculo para as parcelas objeto da condenação.

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

Requer a postulante a exclusão da multa prevista no artigo 477 da CLT.

A regra inserta no § 6º do art. 477 consolidado, independe do *caput* do referido dispositivo, é de natureza objetiva e, contém um comando impositivo quanto aos prazos para pagamento da rescisão, qualquer que seja o motivo, ou de quem quer que seja a iniciativa do rompimento do contrato de trabalho, *verbis*:

> *§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:*
>
> *a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou*
>
> *b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.*

A Orientação Jurisprudencial nº 351 da SDI-1 do colendo TST foi cancelada.

Ademais, a reclamante foi dispensada sem justa causa e não recebeu o pagamento das verbas rescisórias.

Irretocável a r. sentença recorrida.

MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC.

Pugna a reclamada, finalmente, pela exclusão da multa de 10% prevista no art. 475-J, do CPC.

Entendo que prospera o inconformismo neste aspecto.

A aplicação subsidiária das normas previstas na legislação processual civil no processo trabalhista só se torna possível de forma supletiva, consoante reza o art. 769, da CLT, e sempre que não forem incompatíveis com as normas do Processo do Trabalho, ou seja, quando não existir previsão legal e quando houver compatibilidade.

Na execução, a prevalência é que se aplique a Lei 6.830/80, obedecendo aos mesmos requisitos de compatibilidade e omissão, consoante reza o art. 889, da CLT.

Tanto assim, que não se aplica a citação postal que já estava prevista desde a Lei 6.830/80, justamente porque no processo de execução trabalhista há regra própria, o art. 880 consolidado que estabelece a citação através de mandado, a ser cumprido pelo Oficial de Justiça.

Isto porque, o processo trabalhista é judicial e se inicia de modo informal, através de notificação postal, dirigida ao endereço do reclamado fornecido pelo reclamante, presumindo-se que a notificação foi recebida se não houver prova em contrário, sendo que a única garantia efetiva de que o executado toma conhecimento pessoal da dívida é através do mandado de citação. Portanto, ao contrário do Processo Civil, a citação apenas ocorre na execução, não no processo de conhecimento, onde basta a notificação postal.

Ademais, o processo executório trabalhista possui seus próprios mecanismos de celeridade e outros que foram adquiridos, iniciando por impulso do juiz, sem necessidade de requerimento da parte (CLT, art. 878, *caput*) não admitindo uma grande variedade de recursos, como no Processo Civil, aqui só há previsão para o agravo de petição, e dispomos da penhora *on line*, ou penhora de dinheiro diretamente nas contas bancárias do devedor, etc.

Quanto às multas, graças à natureza protecionista do Direito do Trabalho, as verbas rescisórias já são contempladas com as multas dos arts. 467 e 477, da CLT, entre outras sanções que visam desestimular o retardo da execução.

Portanto, não se aplica no Processo do Trabalho a multa de que trata o art. 475-J, do CPC, introduzida pela Lei 11.232, de 22.12.2005, porque a CLT não é omissa e possui regramento próprio, sendo a mesma incompatível com o art. 880 consolidado, sob pena de incorrer-se a meu ver em flagrante ofensa ao princípio do devido processo legal (art. 5º, LIV e LV, da CF/88).

Fundamentos pelos quais, reformo a r. sentença no aspecto, para excluir da condenação a multa de 10% prevista no art. 475-J do CPC.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DE TODO O PERÍODO TRABALHADO.

Alega a reclamada que a ordem de pagamento de contribuições previdenciárias mensais do período do contrato de trabalho deve ser reformada, pois a competência da Justiça do Trabalho para cobrança da parcela limita-se às verbas deferidas em suas decisões, nos termos da Súmula 368 do colendo TST.

Procede o inconformismo da empresa.

Com a edição da Emenda Constitucional nº 45, de 31.12.2004, foi ampliada sobremaneira a competência da Justiça Trabalhista, modificando o art. 114, da CF/88, inclusive, quanto à execução das contribuições sociais.

Assim dispõe o art. 114, com a atual redação:

> "*Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:*
> *I omissis;...*
> *VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;*
> *....*"

Com efeito, sobre a matéria, o colendo Tribunal Superior do Trabalho, através da Resolução nº 129/2005, editou a Súmula nº 368, resultado da conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 32, 141 e 228 da SBDI-1, que assim dispõe, *literis*:

> ***SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO.***

FORMA DE CÁLCULO (inciso I alterado) - Res. 138/2005, DJ 23, 24 e 25.11.2005

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário-de-contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541, de 23.12.1992, art. 46 e Provimento da CGJT nº 01/1996. (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001)

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto n º 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição. (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

Com efeito, sobre a matéria, adoto a corrente de que a execução das contribuições sociais citada no texto constitucional refere-se tão somente àquelas decorrentes das sentenças que esta Justiça Especializada proferir, portanto, limitadas às parcelas que foram objeto da condenação ou acordo, o que não é o caso das contribuições previdenciárias de todo o vínculo empregatício reconhecido em sentença.

Nesse sentido, também leciona **Carlos Henrique Bezerra Leite**, verbis:

> "*Por força da EC n. 20, de 15.12.1998, que acrescentou o § 3º ao art. 114 da CF (atualmente, art. 114, VIII, por força da EC n. 45/2004), a Justiça do Trabalho passou a ser competente também "para executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir*".
>
> *Para regulamentar a nova norma constitucional, foi editada a Lei n. 10.035, de 25 de outubro de 2000, que reafirma que a competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar as questões relativas às contribuições previdenciárias que incidirem sobre as sentenças e acordos homologados por esse ramo especializado do Poder Judiciário.*
>
> *É importante ressaltar, desde logo, que somente as contribuições previdenciárias declaradas expressamente pelas sentenças trabalhistas é que são de competência da Justiça do Trabalho. A contrario sensu, isso quer dizer que a execução de débitos previdenciários que deveriam ter sido recolhidos durante a vigência do contrato de trabalho e que não integram a sentença*

> *trabalhista, continua sob a alçada da Justiça Federal.*" (Curso de Direito Processual do Trabalho (Editora Ltr, 3ª ed., 2005, fls. 777/778).

O colendo TST, corroborando este entendimento, alterou a redação do inciso I da Súmula nº 368, mediante Res. 138/2005, DJ 23.11.2005, que assim passou a dispor:

> "*I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário-de-contribuição.* (ex-OJ nº 141 - Inserida em 27.11.1998)

Dou provimento ao apelo para excluir da condenação as contribuições previdenciárias decorrentes dos salários pagos durante o período trabalhado.

RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS.

Ao contrário do que alega a empresa, a sentença já determinou os recolhimentos fiscais e previdenciários da cota-parte da empregada, e os cálculos foram efetuados na forma da Lei nº 8.620/93, regulamentada no âmbito trabalhista pelos Provimentos nºs 02/93 e 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, bem como o disposto na Súmula 368 do colendo TST.

Não houve determinação para que a reclamada suporte os recolhimentos previdenciários e fiscais a cargo da autora, consoante se observa com facilidade pelos cálculos de fls. 238.

Nada a reformar neste aspecto.

Resta incólume o disposto nos artigos 818, 880 e 889 da CLT, artigos 333, I e 475-J do CPC, artigos 20 e 22 da Lei 8.112/91, Lei 4.886/65 e Súmulas 331 e 368 do TST, prequestionados pela reclamada.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, rejeito a prejudicial de prescrição bienal e dou provimento parcial ao apelo para, reformando em parte a r. sentença recorrida, reconhecer como empregadora da reclamante e principal devedora das parcelas objeto da condenação a reclamada WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. e seu titular WALMAR CUNHA DE LIMA, permanecendo a reclamada EDITORA PEIXES S/A na lide como devedora subsidiária; fixar a remuneração da reclamante em R$1.260,00 mensais e excluir da condenação a indenização seguro-desemprego, a multa de 10% prevista no art. 475-J do CPC e as contribuições previdenciárias decorrentes dos salários pagos durante o período trabalhado, confirmando a r. sentença recorrida em seus demais aspectos, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas reduzidas para R$400,00, calculadas sobre R$20.000,00, quanto se arbitra à condenação para este efeito, pelas reclamadas, já recolhidas.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO BIENAL; Á UNANIMIDADE, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO APELO PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, RECONHECER COMO EMPREGADORA DA RECLAMANTE E PRINCIPAL DEVEDORA DAS PARCELAS OBJETO DA CONDENAÇÃO A RECLAMADA WC COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. E SEU TITULAR WALMAR CUNHA DE LIMA, PERMANECENDO A RECLAMADA EDITORA

PEIXES S/A NA LIDE COMO DEVEDORA SUBSIDIÁRIA; SEM DIVERGÊNCIA, FIXAR A REMUNERAÇÃO DA RECLAMANTE EM R$1.260,00 MENSAIS E EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO SEGURO-DESEMPREGO; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, QUE NEGAVAM PROVIMENTO AO APELO NO ASPECTO, DAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A MULTA DE 10% PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC E AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DECORRENTES DOS SALÁRIOS PAGOS DURANTE O PERÍODO TRABALHADO, CONFIRMANDO A R. SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS ASPECTOS, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS REDUZIDAS PARA R$400,00, CALCULADAS SOBRE R$20.000,00, QUANTO SE ARBITRA À CONDENAÇÃO PARA ESTE EFEITO, PELAS RECLAMADAS, JÁ RECOLHIDAS.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 5 de maio de 2010. (Publicado no DEJT em 11/05/2010)

ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN - Desembargadora Federal do Trabalho Relatora.

****

SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. PERSONALIDADE JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO. INAPLICABILIDADE DO DISPOSTO NO ART. 37, II DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA, BEM COMO LEI N.8.666/93.

PROCESSO TRT/3ªT./RO 0157100-23.2009.5.08.0206
RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI**
Dra. Luciana Uchoa Esteves e outros

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI
Dra. Luciana Uchoa Esteves e outros

RECORRIDO: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
Dra. Vanessa Patriota da Fonseca

SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. PERSONALIDADE JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO. INAPLICABILIDADE DO DISPOSTO NO ART. 37, II DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA, BEM COMO LEI N.8.666/93. Os Serviços Sociais Autônomos são pessoas jurídicas de direito privado e estão desobrigadas de cumprir preceitos legais destinados especificamente às pessoas integrantes da administração pública direta e indireta, face a ausência de dispositivo legal nesse sentido, sob pena de violação ao princípio constitucional da legalidade.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Os Recursos Ordinários merece conhecimento, eis que tempestivos, subscritos por advogada habilitada, com regulares comprovantes de recolhimento de custas e depósito recursal (ver fls. 159, 186, 635/636, 687/688).

Contrarrazões em ordem.

DA PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA.

Os recorrentes suscitam a preliminar em comento sob o argumento de que o objeto da ação não diz respeito à relação de trabalho ou de controvérsia a ele relativa; que a matéria versada diz respeito a estar ou não subjugado às regras afetas à administração pública para contratação de trabalhadores por ser titular de recursos públicos e se o Poder Judiciário pode ou não tornar obrigatório a entes privados não componentes da administração pública a observação de regras que a Constituição Federal somente impõe aos entes públicos; que o autor não busca a declaração de descumprimento de nenhuma norma trabalhista e sua repressão, mas sim que o Poder Judiciário, contrariamente ao que determina a Constituição, crie regra jurídica impondo-lhe certa obrigação; que a matéria não se refere a Direito do Trabalho, mas a Direito Constitucional e Administrativo e que as questões debatidas não se incluem no rol de matérias de competência da Justiça do Trabalho; que a controvérsia é anterior à própria relação de emprego, enfim, não se enquadrando nas hipóteses previstas na CF como de competência da Justiça do Trabalho, sem contar que não se encontra inserido no rol dos direitos sociais dos trabalhadores referidos nos artigos 6º e 7º da CF o direito de acesso a emprego público, segundo entendem.

Não têm razão.

A competência material é firmada em razão da causa de pedir e do pedido, ou dos pedidos, conforme art. 87 do CPC. Neste caso, a pretensão está vinculada diretamente à forma como se procede a contratação de empregados pelos réus, sendo que, como entidades privadas, as relações que elas firmam ou pode firmar com os trabalhadores é empregatícia. Patente, portanto, a competência material desta Especializada para o exame da matéria.

DA ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM.

O fundamento dos réus aqui é o de que a atuação do autor está restrita aos casos que envolvam a defesa dos direitos coletivos sociais que estejam vinculados aos direitos trabalhistas, notadamente os especificados no artigo 7º da CF e na legislação infraconstitucional trabalhista; que a pretensão não diz respeito ao descumprimento de qualquer direito social, razão pela qual pedem que seja acolhida a preliminar de ilegitimidade ativa do autor.

Mais uma vez se equivocam os recorrentes.

O art. 127 da CF reza que compete ao MP a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, assim como o art. 129, II, também da CF, diz ser função do MP, dentre outras, a promoção do inquérito civil e da ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, além de outros interesses difusos e coletivos. E a Lei Complementar nº 75/93 dispõe que é função do MP a defesa dos interesses sociais e considerados, dentre outros, os princípios que regem a administração pública, assim como lhe compete promover o inquérito civil e

a ação civil pública para proteção dos direitos constitucionais (artigo 6º, VII, a), ou os direitos assegurados pela CF. Tal diploma legal também confere ao MPT competência para promover as ações que lhe sejam atribuídas pela CF e pela legislação do trabalho, bem como para promover ação civil pública para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Sendo assim, ampla é a atuação do MPT, autor da ação, na defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos quando relacionados às relações de trabalho consideradas no seu aspecto geral - pré-contratual e contratual e nestes termos é que rejeito a preliminar em tela.

DA FALTA DE INTERESSE DE AGIR E DA IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

Também não prospera o pedido aqui.

É que a via processual escolhida pelo autor é compatível com a sua pretensão, qual seja, o resguardo da ordem jurídica em vigor relativamente ao respeito aos princípios que regem a administração pública brasileira e, em especial, das normas que asseguram a todos os brasileiros o direito de acessibilidade aos empregos e cargos públicos, visando a tutela dos direitos e interesses difusos de todos os trabalhadores que se encontrem em situação de concorrer a um emprego ou cargo público. A possibilidade jurídica do pedido se faz presente na medida em que a ACP é a via adequada posta à disposição do autor para pleitear perante o Poder Judiciário a observância do ordenamento jurídico em vigor.

DO MÉRITO.

Os réus alegam que possuem natureza jurídica de direito privado, sendo constituídos e regidos pela lei civil há anos e que jamais se submeteram à regra de concurso, muito embora disponham de contribuições compulsórias para a consecução de suas finalidades legais e estatutárias, não estando, portanto, sujeitos às normas de direito público, nem vinculados à administração pública, mas a um ente sindical, também de natureza privada, e sobre o qual não pode haver intervenção do poder público por força de disposição constitucional; que o legislador optou por lhe conceder uma gestão privada. Declaram que não integram a administração pública direta ou indireta, não sendo também uma forma descentralizada do Estado, já que apenas com ele coopera através de estímulo originário de lei para cumprir fins privados de interesse de uma coletividade. Aduzem que não estão sujeitos às disposições constituições e infralegais dirigidas apenas à administração pública, nem por extensão ou equiparação, sob pena de violação dos princípios da legalidade e da separação dos poderes. Alegam ainda que sobre o fato de disporem e gerirem recursos públicos, não estão sujeitos às regras de realização de concurso público para contratação de empregados, porquanto não compõem a administração pública direta ou indireta, estando sujeitos apenas a prestar contas ao TCU dos gastos que realizam, considerando o contido no parágrafo único do artigo 70 da CF, a fim de demonstrar terem sido os recursos utilizados corretamente em suas finalidades institucionalmente ou contratualmente estabelecidas.

Pedem a reforma da sentença.

Vejamos.

É harmônico na doutrina administrativista o fato de que os órgãos prestadores de serviços sociais autônomos, campo no qual estão inseridos os ora recorrentes, detêm personalidade jurídica de direito privado.

Na lição de ODETE MEDAUAR, os Serviços Sociais Autônomos: “São pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, destinadas a propiciar assistência social,

médica ou ensino à população ou a certos grupos profissionais". (*in Direito Administrativo Moderno, 12. ed. Editora Revista dos Tribunais, 2008, pág. 97*).

Inconteste é a realidade no sentido de afirmar que tais entidades recebem valores oriundos do esforço comum - verbas públicas - carecendo, portanto, de prestação de contas pelo fato de, como dito, gerir dinheiro público, nos moldes do art. 240 c/c art. 70, parágrafo único da Lei Maior Brasileira.

Pela exegese do parágrafo supracitado obtém-se a intenção do legislador constitucional de vincular a gestão de tais valores decorrentes de verbas públicas recebidos por estas entidades a uma necessária **prestação de contas**, sujeitando-se, assim, ao controle do Tribunal de Contas da União, competente para o caso específico.

Para se chegar à exata compreensão do tema em questão, a fim de saber se as entidades prestadoras de serviço social autônomo estão adstritas ou não à necessidade de concurso público para a contratação de seu pessoal, indispensável é a compreensão do art. 37, *caput* e inciso II, da CF/88, cerne para a resolução da questão apresentada.

Pois bem.

Eis a redação encontrada no art. 37, caput, II da Carta Magna:

> "**Art. 37. <u>A administração pública direta e indireta</u>** de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
> (...)
> **II** - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração". (sem grifos no original).

Veja-se que o legislador manifestou de forma clara sua intenção, ao afirmar ser necessária prévia aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos a fim de ocupar cargo ou emprego público, **desde que no âmbito da administração pública direta ou indireta**.

Sabe-se que a interpretação jurídica dos textos normativos é momento dos mais importantes para o aplicador do Direito, sendo necessário buscar, à luz do texto escrito, o sentido que procurou lhe imprimir o legislador, uma vez que qualquer ampliação hermenêutica possibilita distorções na *intentio legis*.

Assim, são normas bem diferentes aquela contida no art. 70, parágrafo único e a do art. 37, II, ambas da CF/88. Ao dizer que devem prestar contas "todas as pessoas jurídicas de direito público ou privado que recebem verbas públicas", não condicionou o legislador à realização de concurso público para o recebimento de tais numerários.

Ademais, é expresso o artigo 37 da Lei Maior ao referir que as normas ali expendidas destinam-se à Administração Pública direta e indireta, somente a elas, não cabendo fazer uma interpretação extensiva do que foi declinado, sob pena de violação aos interesses constitucionais.

Os recorrentes também não estão sujeitos às disposições elencadas na lei de licitações e contratos da administração pública (Lei n.º8.666/93), uma vez em tal norma não é encontrado nenhum dispositivo que estabeleça a necessidade de observância de tal legislação pelo fato de utilizar recursos que lhe são repassados de forma compulsória.

Isto porque o art. 1º da lei retro afirma que a mesma tem aplicação apenas no âmbito da administração pública direta e indireta da União Federal, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Depreende-se, do exposto, que os recorrentes, assim, não estão obrigados, por lei, a adotar procedimento licitatório quando da contratação de serviços, obras, dentre outros, vez que não compõem a administração pública direta nem indireta.

Corroborando o entendimento aqui esposado quanto à não vinculação dos recorrentes à prestação de concurso público na contratação de pessoal, destacamos jurisprudência pátria:

> **EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. SENAT. CONCURSO PÚBLICO. INEXIGIBILIDADE**. Os serviços sociais autônomos, embora denominados de entidades de "cooperação governamental", visto que atuam ao lado do Estado, no exercício de atividade privada de interesse público, ostentam natureza jurídica de direito privado. Em assim sendo, não se cogita da exigência do concurso público para a seleção do seu pessoal, visto que a previsão contida no inciso II do art. 37 da Constituição Federal não se direciona às entidades de natureza privada. A circunstância do SENAT perceber recursos de natureza pública, oriundos do repasse de contribuições parafiscais (art. 240 da CF), submete tal entidade à fiscalização pelo Tribunal de Contas da União (art. 70, § único CF), não possuindo o condão de estender a ela os preceitos contidos no art. 37 da Constituição Federal, à míngua de qualquer previsão nesse sentido. (Processo:RO 01160-2008-004-10-00-2 - Acórdão 1ª Turma - Relator(a): Desembargadora MARIA REGINA MACHADO GUIMARÃES. Publicado em 29/05/2009).
>
> **EMENTA:** SEBRAE. ENTIDADE ASSOCIATIVA de direito privado sem fins lucrativos instituída sob a forma de serviço social autônomo. inaplicável exigência constante do inciso II, do art. 37, da Constituição Federal. Consoante disposição do próprio estatuto social do SEBRAE em possuir natureza jurídica de entidade associativa de direito privado, bem como de que o regime jurídico de seus empregados rege-se pela Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente do cumprimento da disposição contida no inc. II, do art. XXIX da Constituição Federal. (TRT 14ª REGIÃO RELATOR: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COÊLHO JUNIOR. DATA DE JULGAMENTO 18/12/2008.PROCESSO00772.2008.003.14.00-0 ÓRGÃO JULGADOR PRIMEIRA TURMA)

Quanto às decisões proferidas pelo TCU, as quais compõem, em partem as razões do recorrido, as mesmas são dotadas de natureza estranha à judicial, portanto, as decisões de tais órgãos não possuem caráter vinculante no âmbito do poder judiciário.

Diante da realidade fático-jurídica apresentada, entendo pela impossibilidade de imputar ao SENAI e ao SESI a observância da Lei n.º 8.666/93, bem como da regra constitucional do concurso público para a formação de seu quadro de pessoal, pelo que reformo a sentença recorrida em todos os seus termos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS DOS RÉUS; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR AS PRELIMINARES DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO; ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM E FALTA DE INTERESSE DE

AGIR E IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO; NO MÉRITO, PELO VOTO DE DESEMPATE DO EXMO. DES. MÁRIO LEITE SOARES, VENCIDOS OS EXMOS. DES. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR E JUIZ CONVOCADO JULIANES MORAES DAS CHAGAS, DAR PROVIMENTO AO APELO, PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA RECORRIDA, JULGAR IMPROCEDENTE O PEDIDO OBJETO DA PRESENTE AÇÃO CIVIL PÚBLICA, TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELO AUTOR, NO VALOR DE R$2.000,00 (DOIS MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA, OBRIGAÇÃO DE QUE FICA ISENTO COM FULCRO NO ARTIGO 790-A, INCISO I, DA CLT. É RELATOR DO PRESENTE ACÓRDÃO O EXMO. DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO. ASSINA ESTE ACÓRDÃO O EXMO. DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, EM EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA DA E. TERCEIRA TURMA DESTE TRIBUNAL, NOS TERMOS DO ART. 171 DO REGIMENTO INTERNO DESTE TRIBUNAL.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 28 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 17/08/2010)

JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR - Des. Federal do Trabalho no exercício da Presidência da E. Terceira Turma. (LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO - Desembargador Relator)

****

SERVIDOR TEMPORÁRIO. LIMITES DA COMPETÊNCIA MATERIAL. REGRA CONSTITUCIONAL.

PROCESSO TRT/SE I/AR 0025900-26.2009.5.08.000
PROLATOR: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA

AUTOR: **MUNICÍPIO DE SALINÓPOLIS - PREFEITURA MUNICIPAL**
Dr. Márcio Pinto Martins Tuma

RÉ: **ROSILEIDE DOS SANTOS E SANTOS**

SERVIDOR TEMPORÁRIO. LIMITES DA COMPETÊNCIA MATERIAL. REGRA CONSTITUCIONAL. Ante a manifestação do Excelso Supremo Tribunal Federal sobre os limites do artigo 114 da Magna Carta, declarando a incompetência da Justiça do Trabalho para as questões de servidor temporário, rescinde-se a decisão que entendeu em contrário, violando os limites constitucionais.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO, apresentado pelo Excelentíssimo Desembargador Relator.

CABIMENTO DA AÇÃO RESCISÓRIA.

A presente ação rescisória está em condições de ser apreciada, porque proposta no prazo legal de dois anos contados do transito em julgado da decisão rescindenda;

está subscrita por advogado regularmente habilitado (folha 12) e a certidão do acórdão transitado em julgado está à folha 38.

SERVIDOR TEMPORÁRIO. INCOMPETÊNCIA.

No mérito, o ente municipal deseja rescindir o Acórdão às folhas 33-36 que reformou a sentença de primeiro grau rejeitando a preliminar para se proclamar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria envolvendo servidor que, na defesa do ente público, estava vinculado ao regime jurídico de índole administrativa. A servidora estava contratada sem concurso público no cargo de professora, e não logrou aprovação em concurso público realizado pelo Município, em decorrência de um compromisso judicial firmado em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho.

A questão em debate, portanto, se refere à violação dos limites da competência material fixada para a Justiça do Trabalho no artigo 114 da Constituição Federal.

A sentença de primeiro grau, às folhas 22-32, ocorreu em 17 de outubro de 2007, e o Acórdão foi proclamado em 25 de abril de 2008. Afastou-se o regime estatutário de competência da Justiça Comum dos Estados, para aplicar-se a contratação celetista da Justiça Federal do Trabalho, no sentido da OJ nº 205-SDI1/TST somente cancelada em abril/2009 *in verbis*:

> "COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME ESPECIAL. DESVIRTUAMENTO (cancelada) - Res. 156/2009, DEJT divulgado em 27, 28 e 29.04.2009
>
> I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre trabalhador e ente público se há controvérsia acerca do vínculo empregatício.
>
> II - A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/1988) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial".

Poder-se-ia afirmar que a decisão rescindenda encontrava na época (abril/2008) matéria controvertida em nossos Tribunais, pacificada com a edição de súmula que se viu aplicada pelo Juízo. Não caberia ação rescisória quando, na época da prolação da sentença, era controvertida a matéria nos Tribunais.

No entanto, em se tratando de dispositivo constitucional que disciplina as regras de competência material deste Judiciário Especializado, a última palavra cabe ao Supremo Tribunal Federal que já se manifestou diversas vezes pela competência da Justiça Comum dos Estados membros para as questões de servidores temporários dos entes públicos estaduais e municipais.

E, se a Excelsa Corte do país disse, para os fins de "repercussão geral" que o artigo 114 da Magna Carta não nos atribui competência material para as questões do servidor temporário e entes públicos estaduais e municipais, a conclusão é de que nunca tivemos tal competência e nossas decisões, sob essa ótica, extrapolaram os limites constitucionais da atividade jurisdicional.

São diversas as questões idênticas, em ações rescisórias sobre tal objeto, e estão alcançando êxito em recurso ordinário no Colendo Tribunal Superior do Trabalho, Citamos o *jus rescindendum* no seguinte aresto:

NÚMERO ÚNICO:
RXOF e ROAR - 47000-71.2008.5.08.0000
PUBLICAÇÃO: DEJT - 14/05/2010
A C Ó R D Ã O
(Ac. SDI-2)
REMESSA EX OFFICIO E RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. SERVIDOR PÚBLICO. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA (ART. 106 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1967, COM REDAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 1, DE 1969; ART. 37, INCISO IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988). ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 205 DA SBDI-1 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO CANCELAMENTO. COMPREENSÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.
1. No julgamento do RE 573202/AM (em 21.8.2008; acórdão publicado em 5.12.2008), com o reconhecimento de repercussão geral da questão constitucional, o Supremo Tribunal Federal, em composição plena, decidiu pela incompetência da Justiça do Trabalho para os litígios instaurados entre o Poder Público e seus servidores submetidos a regime especial disciplinado por lei local editada antes da Constituição Republicana de 1988, com fundamento no art. 106 da Constituição de 1967, na redação que lhe deu a Emenda Constitucional 1/69, ou no art. 37, IX, da Constituição de 1988 (Relator Ministro Ricardo Lewandowski).
2. Atento à interpretação constitucional assim fixada, o Tribunal Superior do Trabalho, em 23.4.2009, cancelou a Orientação Jurisprudencial nº 205 da SDI-1. 3. Em consequência, impõe-se a submissão ao norte outorgado pelo Supremo Tribunal Federal, restando necessário o reconhecimento da incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a reclamação trabalhista. Remessa ex officio e recurso ordinário conhecidos e providos.
(...)
ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer da remessa ex officio e do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhes provimento, para julgar procedente a ação rescisória, a fim de desconstituir a sentença proferida nos autos da reclamação trabalhista nº 00216/2008-013-08-00.3 (fls. 211/215-v), em trâmite na 13ª Vara do Trabalho de Belém/PA, e, em juízo rescisório, reconhecendo a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a reclamação trabalhista, declarar a nulidade de todos os atos decisórios do processo e o encaminhar à Justiça Comum do Estado do Pará (CPC, art. 113, § 2º). Custas, pela Ré, no importe de R$499,42, calculadas sobre o valor dado à causa, de R$24.971,10.
Brasília, 04 de maio de 2010.
ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA
Ministro Relator

ANTE O EXPOSTO, admito a ação e a julgo procedente para rescindir a decisão no processo nº 00795-2007-105-08-00-7 para acolher a incompetência da Justiça do Trabalho, declarar a nulidade de todos os atos decisórios do processo, e determinar o encaminhamento dos autos à Justiça Comum do Estado do Pará. Custas pela ré na quantia de R$-500,00 sobre R$-25.000,00 isenta na forma da lei.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXCELENTÍSSIMOS DESEMBARGADORES RELATOR GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES E PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, EM ADMITIR A PRESENTE AÇÃO RESCISÓRIA; NO MÉRITO, AINDA POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXCELENTÍSSIMOS DESEMBARGADORES RELATOR GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES E PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, JULGÁ-LA PROCEDENTE PARA RESCINDIR A DECISÃO NO PROCESSO Nº 00795-2007-105-08-00-7, ACOLHER A INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, DECLARAR A NULIDADE DE TODOS OS ATOS DECISÓRIOS DO PROCESSO, E DETERMINAR O ENCAMINHAMENTO DOS AUTOS À JUSTIÇA COMUM DO ESTADO DO PARÁ. Custas pela ré na quantia de R$-500,00 sobre R$-25.000,00 isenta na forma da lei.

Sala de Sessões da Seção Especializada do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de agosto de 2010. (Publicado no DEJT em 01/09/2010)

LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA - Prolator.

****

TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. POSSIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0128600-93.2009.5.08.0125
RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTES: **AGROPALMA S/A**
Dr. Marcelo Miranda Caetano

MANOEL DE LIMA SOUZA
Drª Greyce Ariany Chavaglia

RECORRIDOS: **OS MESMOS**
E
S. G. FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA LTDA
Dr. Álvaro Augusto dos Santos

TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. POSSIBILIDADE. Segundo o entendimento consolidado no C. TST, consubstanciado na Súmula nº 331, é ilegal a terceirização

de serviços atinentes à atividade-fim da tomadora, impondo-se, por força do art. 9º da CLT, a nulidade do contrato do autor com a empresa interposta e, por conseguinte, o reconhecimento do liame laboral com a tomadora de serviços.

I. RELATÓRIO

OMISSIS.

II. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço de ambos os recursos ordinários, bem como das contrarrazões das partes, eis que preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

PRELIMINAR

Carência de ação por ilegitimidade passiva

Registro, desde já, que a matéria nada tem de preliminar. Todas as questões aduzidas pela recorrente, neste tópico do apelo, envolve, necessariamente, o exame do mérito da lide, ensejando, ao fim da análise, a conclusão pela existência ou não de sua responsabilidade, ante o dano narrado pela autora, decorrente de labor terceirizado.

Para aferir a existência da legitimidade *ad causam* passiva, basta, em princípio, analisar a *relação jurídica substancial* deduzida em juízo e verificar se as partes nominadas no processo coincidem, exatamente, com aquelas definidas no polo do referido conflito litigioso, conforme determina a teoria da asserção.

Nesse sentido, se a autora postula a responsabilização solidária das reclamadas, em razão da terceirização ilícita da atividade-fim da segunda demandada, resta evidente que esta possui legitimidade *ad causam*, permitindo-se, assim, a análise do mérito da lide.

Rejeito, pois, a preliminar deduzida pela segunda reclamada.

MÉRITO

RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA

Terceirização. Atividade fim da empresa. Vínculo de emprego com tomadora de serviços.

Restou incontroverso, nos presentes autos, a existência de contrato de prestação de serviços entre as reclamadas. Também é certo que o reclamante desempenhava o seu ofício no âmbito da segunda reclamada, realizando a coleta de frutos caídos no chão.

Pois bem, emergem dos autos também que a segunda demandada tem por objeto, dentre outros, a extração, a industrialização e a comercialização de óleos vegetais e madeiras; o cultivo de palmeira de dendê e quaisquer outras atividades conexas, acessórias ou necessárias para a consecução de seus fins sociais, inclusive a prestação de serviços em favor de terceiros.

Ora, se a reclamada tem por objeto social a produção de óleos vegetais e sendo certo que os frutos coletados pela reclamante eram utilizados para a confecção dos aludidos óleos, é clarividente que o serviço prestado pelo autor é ínsito à atividade-fim da segunda ré, porque patente a necessidade habitual do labor por ele prestado para a consecução do seu fim social.

Como se vê, é manifesta, pois, a fraude à legislação trabalhista perpetrada pela segunda reclamada, que, mediante empresa interposta, contratou trabalhadores para prestarem serviços atinentes à sua atividade-fim, incidindo, à espécie, a regra

contida no art. 9º do Texto Consolidado, que prevê serem nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT. Nesta linha de raciocínio, está, aliás, o entendimento consolidado do C. TST, consubstanciado na Súmula nº 331.

Segundo o sobredito verbete sumular, *a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário* (Súmula 331, I, C. TST).

Sendo ilícita, portanto, a intermediação de mão-de-obra, por força do art. 9º da CLT c/c os arts. 186 e 187 do Código Civil, a responsabilidade de ambos os partícipes é solidária, porque concorreram, simultaneamente, para a prática da ilicitude.

Outrossim, viável a nulidade do contrato firmado com a primeira reclamada (empresa interposta) e, por conseguinte, reconhecimento do liame empregatício do autor diretamente com o tomador de serviços, nos moldes postulados na inicial.

Nem há que se cogitar, ainda, conforme pretende a reclamada-recorrente, de ausência de responsabilidade por suposta inexistência de previsão contratual neste sentido, a uma porque o contrato firmado entre as reclamadas nem sequer fora carreado aos autos, não se desincumbindo a ré do seu *onus probandi*; a duas porque, ainda que trazido à colação o referido instrumento, não haveria, decididamente, como conferir validade à hipotética cláusula contratual, porquanto nula de pleno direito, ainda sob o mesmo fundamento dos sobreditos preceptivos legais.

Por todo o exposto, mantenho incólume a decisão recorrida.

Dano moral

Como é cediço, o Direito do Trabalho tem por finalidade precípua a melhoria das condições de trabalho e sociais do obreiro, a fim de dar concretude aos valores da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho, consoante insculpido no art. 1º, III e IV, da Constituição.

Ora, não é porque se trata de labor realizado em zona rural ou em condições adversas é que tais princípios devem deixar de ser considerados, cabendo ao empregador implementar medidas para viabilizar o respeito à condição humana do trabalhador.

No caso dos autos, a inspeção judicial realizada no Processo nº 854-2009-125 constatou que, nas frentes de trabalho, não haviam banheiros e tampouco água potável, que era trazida por cada um dos trabalhadores, bem assim que as necessidades fisiológicas eram feitas no mato e o papel higiênico era trazido pelos próprios obreiros.

Ademais, ainda que a recorrente tenha adotado alguma medida para melhorar as condições de trabalho, o fez de forma insuficiente, pois a NR-31 do MTE estabelece que, nas frentes de trabalho em área rural, deve haver um sanitário para cada 40 (quarenta) trabalhadores, o que não foi observado, já que afirma existirem 23 banheiros móveis para atender as frentes de trabalhos, que são compostas de cerca de 4.000 empregados, o resulta na proporção de aproximada de um banheiro para cada 174 trabalhadores.

Mesmo se fosse considerados os banheiros fixos (abrigos) o número de instalações sanitárias seria muito aquém do necessário, somando-se ao fato de que nem mesmo havia divisão por sexo.

Eventuais melhorias, portanto, não tem o condão de reparar as lesões sofridas pela reclamante, pois foi exposto a ambiente hostil de trabalho, sem as mínimas condições de conforto e higiene, sendo os obreiros compelidos a se utilizarem do mato para fazem necessidades fisiológicas.

A exposição do obreiro a condições degradantes aflora, à toda evidência, sentimento de menoscabo no trabalhador, que acaba por se sentir diminuído como ser humano, fato que deve ser combatido com veemência pelo Judiciário.

Com efeito, a reclamada praticou ato ilícito, por afronta aos arts. 1º, III, IV, 3º, III, 5º, *caput*, e X, todos da Constituição, devendo reparar os danos extrapatrimonial sofridos (arts. 186, 187 e 927 do CC), mormente porque presente a conduta culposa e o nexo de causalidade, consoante registros supra.

No tocante ao valor indenizatório, devem ser observados os parâmetros já consagrados pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, quais sejam: [a] arbitramento com moderação e razoabilidade; [b] proporcional ao grau de culpa; [c] proporcional ao nível sócio-econômico da vítima; [d] proporcional ao porte econômico do réu; e, ainda, [e] atento à realidade e às circunstâncias do caso concreto.

O Juízo recorrido observou os critérios de razoabilidade e proporcionalidade supra, fazendo ponderações pertinentes, pelo que reputo que o valor arbitrado é justo e razoável, atendendo à dupla finalidade da indenização (punitiva e pedagógica).

Mantenho.

Multa do art. 475-J do CPC.

O sistema processual da execução trabalhista não estabelece qualquer sanção pelo não cumprimento espontâneo da decisão judicial, dentro do prazo e na forma estabelecida em seu dispositivo (CLT, arts. 832, § 1º e 872, *caput*), pelo que resta inequívoca a aplicabilidade do dispositivo supra na seara laboral, em face da omissão em comento.

Aliás, tal entendimento restou pacificado na recente Jornada de Direito e Processo do Trabalho *"a aplicação subsidiária do artigo 475-J do CPC atende às garantias constitucionais da razoável duração do processo, efetividade e celeridade, tendo, portanto, pleno cabimento na execução trabalhista".*

Mantenho.

RECURSO DO RECLAMANTE

Dano moral.

É irrefutável que, nos termos dos dispositivos civilistas (arts. 186,187 e 927), aquele que comete ato ilícito fica obrigado a reparar o dano, ainda que exclusivamente de ordem moral.

É cediço também que o dano moral, diferente do que acontece com o material, dispensa comprovação por parte do ofendido, até porque tal se afiguraria impossível, pois o mesmo diz respeito ao íntimo do ser humano.

Contudo, para que esse dano seja indenizável, faz-se necessário que a ofensa perpetrada seja, em tese, potencialmente capaz de acarretar abalo moral à vítima, traduzindo-se em dor, sofrimento, angústia, desmoralização, por parte desta. E, sem dúvida, o trabalhado degradante, configurado mediante o auto de inspeção, acostado aos autos, possui esse potencial.

No entanto, quanto à fixação do valor indenização, o Superior Tribunal de Justiça sugere alguns parâmetros a serem obedecidos, quais sejam: [a] arbitramento com moderação e razoabilidade; [b] proporcional ao grau de culpa; [c] proporcional ao nível sócio-econômico da vítima; [d] proporcional ao porte econômico do réu; e, ainda, [e] atento à realidade e às circunstâncias do caso concreto.

Entendo, pois, ter o Juízo recorrido observado os critérios acima sugeridos, fazendo ponderações pertinentes, pelo que reputo o valor arbitrado é justo e razoável, atendendo à dupla finalidade da indenização (punitiva e pedagógica).

Nego provimento.

Litigância de má-fé.

Pretende, o reclamante, em razões recursais, a condenação da reclamada/recorrente por litigância de má-fé, ao argumento de que falseou a verdade dos fatos, incorrendo, assim, em deslealdade processual.

Não vislumbro, *in casu,* a pecha indicada pelo autor, por considerar que o recurso da segunda reclamada encontra-se inserido dentro dos limites do regular exercício de direito de defesa, pelo que rejeito o pedido de sua condenação como litigante de má-fé.

Prequestionamento.

Por fim, reputo incólumes, nestes autos, os artigos arts. art. 5º, II, XXXVI, LV, art. 7º, XXIII e art. 93, IX, da CF/88, arts. 769, 880, 889 da CLT, esclarecimento que se dá para fins de prequestionamento, nos termos da Súmula nº 297 do Colendo TST.

III. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço de ambos os recursos ordinários; rejeito a preliminar de ilegitimidade passiva *ad causam*; no mérito, nego total provimento aos apelos; rejeito o pedido de condenação por litigância de má-fé da segunda reclamada, deduzido pelo reclamante; mantenho a decisão recorrida em todos os seus termos; tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DE AMBOS OS RECURSOS ORDINÁRIOS; REJEITAR A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA *AD CAUSAM*; NO MÉRITO, NEGAR TOTAL PROVIMENTO AOS APELOS; REJEITAR O PEDIDO DE CONDENAÇÃO DA SEGUNDA RECLAMADA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ, DEDUZIDO PELO RECLAMANTE; MANTER A DECISÃO 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, 04 de agosto de 2010. (Publicado no DEJT em 13/08/2010)

MÁRIO LEITE SOARES - Desembargador Relator.

****

VÍNCULO DE EMPREGO. EXECUTIVA DE VENDAS DA MULTINACIONAL AVON COSMÉTICOS LTDA. I- ÔNUS DA PROVA. II- CONFIGURAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT 1ªT. /RO 0160400-05.2009.5.08.0008
RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTE: **MARIA DAS DORES OLIVEIRA NUNES**
Doutor Kristofferson de Andrade Silva e outra

RECORRIDA: **AVON COSMÉTICOS LTDA**
Doutora Mylena Villa Costa e outros

VÍNCULO DE EMPREGO. EXECUTIVA DE VENDAS DA MULTINACIONAL AVON COSMÉTICOS LTDA. I - ÔNUS DA PROVA. Negada a existência de vínculo de emprego, mas admitindo a prestação de serviços pelo trabalhador, a reclamada atrai, para si, o ônus de comprovar as suas alegações, por força do disposto no art. 818 da CLT, c/c o art. 333, inc. II, do CPC, encargo do qual não se desvencilhou, na hipótese. II - CONFIGURAÇÃO. A reclamante administrava, pessoalmente, os serviços de inúmeras revendedoras da reclamada, norteada pelas regras impostas pela empresa, que fiscalizava o trabalho, impondo-lhe sanções, caso não alcançasse as metas de produtividade estabelecidas. A autora atuava, ainda, como intermediária entre as revendedoras e a gerente, mediante o recebimento de comissões. Diante desse quadro, não há como negar a existência de relação de emprego, e não de cunho comercial, autônomo, conforme sustentado pela reclamada.

1. RELATÓRIO

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2. QUESTÃO PREJUDICIAL: INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO

Versa a discussão a respeito da existência ou não de vínculo empregatício entre a reclamante, que atuava na condição de Executiva de Vendas, e a reclamada, AVON, conhecida multinacional do ramo de vendas diretas, especialmente de cosméticos.

A Vara do Trabalho julgou totalmente improcedente a reclamatória, em razão da inexistência da relação de emprego entre as partes, com o que não se conforma a autora, pelo que busca, junto ao Tribunal, a modificação do julgado.

Para tanto, reitera a alegação de existência de relação de emprego, porque presentes todos os seus elementos caracterizadores, transcrevendo trechos do depoimento que prestou em Juízo e da oitiva de sua testemunha.

Também salienta as declarações prestadas pela preposta da reclamada que, a seu ver, não deixa nenhuma dúvida a respeito do alegado vínculo de emprego.

A respeito do alcance de metas, exigido pela reclamada, aduz que nas relações comerciais não existem sujeições de uma pessoa sobre outra, isto é, o contratante não pune o contratado caso este não alcance as metas desejadas, ocorrendo, simplesmente, a quebra do contrato, dada a falta de encaixe no perfil desejado pelo contratante.

Ao contrário dessa assertiva, a recorrente diz que era punida se não alcançasse a meta estabelecida. Tanto é assim que foi dispensada da empresa por não ter atingido a meta em cinco oportunidades (limite máximo).

Argumenta que a recorrida, ao assegurar que entre as partes havia apenas uma relação de natureza comercial, atraiu, para si, o ônus de provar a inexistência do vínculo de emprego, encargo do qual não se desincumbiu.

Desse modo, busca ver reconhecido o vínculo de emprego que diz ter durado de 05.08.2003 a 15.07.2009.

Vejamos.

A reclamante, na petição inicial, disse que trabalhou para a reclamada, sem carteira anotada, no período de 05.08.2003 a 15.07.2009, tendo iniciado sua atividade como revendedora, passando, posteriormente, à categoria de líder, quando foi chamada para desempenhar a função de Executiva de Vendas.

Declarou que, embora acertado com a empresa, o pagamento de um salário mínimo mais comissões pelas vendas efetuadas, recebia, apenas, esta última, entendendo ser devido o primeiro, nos termos do art. 76 da CLT.

Esclareceu que, na função de Executiva de Vendas, monitorava uma equipe de 200 (duzentas) pessoas, tendo que cumprir as metas impostas pela empresa, inclusive participando de cursos para melhor atendimento ao público.

Ao rechaçar as alegações feitas pela reclamante, a reclamada, nas fls. 67/84, suscitou preliminar de inépcia da petição inicial e prejudicial de prescrição, tendo, posteriormente, negado a existência de relação de emprego e afirmando que a reclamada não foi admitida nem dispensada nas datas indicadas e nem em outras quaisquer.

Alega que o que ocorreu foi que a partir da Campanha 12/2003, realizada no mês de julho/2003, a reclamante teria aderido ao "Programa Executiva de Vendas", oportunidade em que assinou um Contrato de Comercialização, o que também ocorreu na Campanha 14/2007. Acrescenta que, após a Campanha 15/2008, a autora, por decisão própria, resolveu não participar mais do "Programa Executiva de Vendas", pelo que não há se falar em dispensa sem justa causa.

Ponderou, em suma, que **1)** a reclamante não recebia salário ou remuneração ou qualquer outro tipo de pagamento, uma vez que os valores, eventualmente recebidos, em razão das vendas realizadas, eram pagos diretamente pelos próprios clientes; **2)** na verdade, a reclamante era - e sempre foi - cliente da reclamada, no período em que assinou sua ficha cadastral até a data do último faturamento de sua compra, desenvolvendo um negócio por conta própria, numa relação de natureza comercial, ou melhor, atividade nitidamente empresarial e autônoma (compra e venda de mercadoria), cujos custos eram arcados pela reclamante; **3)** que a reclamante sempre esteve livre para escolher o melhor esquema para a revenda dos produtos, não havendo fixação de zona de atuação, sugestão de clientes, imposições de sanções, fiscalização e, principalmente, não havia exclusividade ou exigência de compras mínimas nem o batimento de metas; **4)** que a reclamante nunca esteve obrigada a se dedicar, com exclusividade, para a reclamada e **5)** não existiam local e horários de trabalho; metas preestabelecidas; pessoalidade e nem qualquer ingerência no negócio, inclusive no que toca ao preço de possível revenda dos produtos e que a reclamante, ao celebrar Contrato Formal de Comercialização, teve observados todos os requisitos impostos pela legislação em vigor.

Nesse viés, afirma serem improcedentes todos os pedidos formulados pela reclamante.

A reclamante juntou, à petição inicial, cópia da sentença de fls. 20/28, prolatada em outro feito (Proc. Nº 5ª VTB 01715/2008-3), que sustenta a tese que defende. Por outro lado, a reclamada, incluiu, à contestação, outras decisões contrárias, desta e de outras Regiões da Justiça do Trabalho (fls. 823/937).

Prospera a irresignação da reclamante.

Insta salientar, desde logo, ser incontroverso o fato de que a atividade desenvolvida pela reclamante se inseria na estrutura econômica da reclamada - ainda que sob disfarçada independência no agir em prol das vendas que realizava - e sua atuação era necessária à consecução da finalidade empresarial. A princípio, como revendedora, o que foi reconhecido pela reclamada, passando, anos após, a

exercer a função de Executiva de Vendas, depois que as partes firmaram Contrato de Comercialização (fls. 99/100).

Observemos os depoimentos que constam dos autos:

Extraio, primeiramente, as declarações feitas pela reclamante, nas fls. 945/946:

> "...que desde 2001 é revendedora AVON; que a partir de 05.08.2003 passou a ser executiva básica; que foi prometido pela gerente ELIZABETH uma ajuda de custo de 01 salário mínimo, mais uma comissão sobre a venda das revendedoras; que para ser executiva básica tinha que ter sobre sua gerência cerca de 60 mulheres; que o valor das comissões dependia do valor vendido pelas revendedoras; que a comissão da depoente era em torno de R$-0,50 a R$-5,00 por revendedora; que após 01 ano passou a ser revendedora especial e tinha 08 mulheres sob sua responsabilidade; que tinha uma cota mínima de vendas de R$-100,00; que esse valor era tanto para revendedoras quanto para executivas; que a depoente tinha que cumprir a meta estipulada de 100 pedidos, pois se não cumprisse tal meta recebia uma advertência que a reclamada denominava de cortesia; que se a executiva recebesse 5 advertências deixava de ser executiva e passava a ser tão-somente revendedora; que era obrigatório o comparecimento nas reuniões; que a depoente nunca faltou nas reuniões; que acha que poderia ser punida se não comparecesse às reuniões; que a depoente continua a ser revendedora dos produtos da AVON; que a depoente tão-somente deixou de ser executiva em 15/07/2009; que recebeu 3 advertências; que não havia escritório da AVON em Belém; que a comunicação com a gerente era feita através de telefone; que a gerente ligava exigindo que se efetuasse um determinado número de cadastro por campanha; que a gerente mandava os dias das reuniões através de um informativo; que era a própria reclamante quem estabelecia o horário que trabalhava; que como executiva além de mandar os pedidos das revendedoras tinha que mandar seus pedidos pessoais; que toda executiva de venda também é revendedora; que para ser revendedora precisa apenas preencher um cadastro; que para ser executiva assinava um contrato; que as revendedoras executivas tinham por objetivo cadastrar as revendedoras; que a gerente ficava telefonando para saber se a depoente estava trabalhando para outras empresas; que a revendedora executiva tem tolerância de 5 campanhas para não cumprir meta; que a partir da quinta é excluída; que uma pessoa que é excluída de ser executiva pode posteriormente retornar a ser executiva; que era a própria depoente quem preenchia o cadastro da revendedora e mandava para AVON; que era a própria AVON, através da empresa COPAL, é quem fazia cobrança em caso de inadimplência de alguma revendedora vinculada à reclamante; que a depoente não poderia punir nenhuma revendedora; que a depoente não tinha poderes para excluir nenhuma revendedora; que isso era feito pela gerente; que as revendedoras sob a coordenação da depoente entregavam os pedidos à depoente; que quando por algum motivo não poderiam fazê-lo, orientava as revendedoras; que a depoente orientava as revendedoras como aumentar as

> vendas; que os pedidos solicitados pelas revendedoras, chegam na casa das próprias revendedoras; que a depoente recebia ordens da gerente, inclusive quanto a jornada de trabalho; que a gerente ligava para ver se a depoente estava ou não trabalhando, inclusive comparecendo pessoalmente na casa da depoente; que às vezes era a depoente quem determinava seu roteiro de trabalho e às vezes era a gerente; que a depoente tinha ajuda de uma sobrinha, LUANA KELY, para exercer suas atividades; que qualquer pessoa pode receber o pedido encaminhado pela AVON; que se a depoente quisesse colocar uma revendedora para ajudá-la poderia fazer; que ao revender o produto recebia direto do cliente; que a depoente não poderia nem aumentar, nem diminuir o preço do produto."

Por outro lado, vale salientar as seguintes afirmações feitas pela preposta da empresa, Sra. Mônica Fernandes Serruya, na fl. 946v:

> "...que entre as revendedoras são escolhidas algumas para ser executivas de venda; que as executivas recebem uma comissão adicional; que essas executivas continuam sendo revendedoras; que a depoente não estabelece nenhum tipo de jornada para as revendedoras e nem executivas; que para faturar um pedido a AVON exige um valor mínimo de vendas; que ocorre a cortesia quando a executiva não está cumprindo objetivos de motivação da equipe; que se a depoente verificar que a executiva de vendas não está vendendo satisfatoriamente, como executiva, pode descadastrar, porém permanece como revendedora; que na reunião são expostas técnicas de venda; que as revendedoras entram em contato direto com a gerente; que as comissões são calculadas em cima de percentual variável sobre as vendas; que a reclamante tinha uma média cerca de R$-300,00 por campanha;..."

Das testemunhas arroladas pela reclamante, apenas uma foi ouvida, Sra. Leila Josiane Alves Dias, eis que a outra, Sra. Maria de Fátima Viegas Cardoso, foi dispensada, por não ter respondido ao pregão.

Declarou, então, a citada testemunha, às fls. 946/947:

> "que trabalhou como revendedora AVON de 2006 a 2008; que foi cadastrada pela reclamante para ser revendedora; que a depoente fazia os pedidos e entregava para a reclamante; que participava das reuniões; que era obrigatório o comparecimento às reuniões porque senão a revendedora ficava desinformada; que era a gerente quem coordenava as reuniões; que nas reuniões eram mostrados os lançamentos, e também catálogos de vendas; que a executiva de vendas tinha que alcançar metas, por essa razão tinha que trabalhar o tempo inteiro; que para ser executiva de vendas tinha necessidade da entrega de pelo menos 3 cadastros de novas revendedoras por mês; que a reclamante era executiva de vendas; que o termo cortesia significava que poderia após 5 vezes sem cumprir metas ser cortada; que vendeu produtos da reclamada em nome de outra pessoa e depois passou a ser em nome próprio; que a AVON tem como controlar o valor de vendas de cada revendedora; que acha que era a gerente quem determina o que tem que ser cumprido e as executivas executam o programa da forma que acha melhor; que a depoente não chegou a ser executiva, apenas fez o treinamento;..."

Foram dispensados os depoimentos das testemunhas arroladas, na fl. 938V, pela reclamada.

A razão socorre a reclamante-recorrente quanto ao ônus da prova, pois a recorrida, ao negar a existência de relação empregatícia, admitindo, todavia, a prestação autônoma de serviços, atraiu para si o encargo de provar o fato impeditivo do direito pleiteado, encargo do qual não se desvencilhou.

Apesar disso, a reclamante logrou provar a existência de vínculo empregatício, nos moldes do art. 3º da CLT, que exige, para tal reconhecimento, a existência e caracterização dos seguintes requisitos: pessoalidade, natureza não eventual, onerosidade e subordinação jurídica, sendo este o principal.

As informações da autora foram corroboradas pelo depoimento de sua testemunha, restando esclarecido que a Executiva de Vendas era contratada para trabalhar, de forma subordinada, para a reclamada, haja vista que, além de estar obrigada ao cumprimento de metas, ainda era incumbida, obrigatoriamente, de arregimentar, cadastrar e treinar novas revendedoras para a empresa, como também incentivá-las a vender sempre mais, sob pena de, não o fazendo, na forma contratual, ser desligada da função (descadastrada).

A recorrente, então, no desempenho da função de Executiva de Vendas, atuava como intermediária entre as revendedoras e a gerente da reclamada. Ela administrava, pessoalmente, os serviços das revendedoras, seguindo as regras e normas impostas pela empresa, que fiscalizava seu serviço, impondo-lhe sanções, caso as metas preestabelecidas não fossem atingidas. Prova dessa fiscalização são os Extratos dos Ganhos do Programa - fls. 29/62 e 2º, 3º e 4º volumes, que contém o rol de revendedoras e a indicação de suas posições quanto às vendas, o que constitui prova bastante de que a reclamada tinha controle sobre a produção da reclamante.

O Professor Carlos Henrique da Silva Zangrando leciona que o requisito da subordinação jurídica ou dependência hierárquica constitui o mais marcante elemento caracterizador da relação de emprego, dizendo:

> "O empregado não atua de livre vontade, estando sujeito às ordens do empregador. Esta subordinação, no entanto, é jurídica, e não pessoal, pois originada de um negócio jurídico (contrato de trabalho), onde uma parte assume o dever de trabalhar para outra, que a remunera...O critério de subordinação baseia-se, portanto, no fato de que o empregado não está obrigado apenas a trabalhar, mas a fazê-lo sob as ordens do empregador." (in "Resumo do Direito do Trabalho", Rio de Janeiro, Edições Trabalhistas, 2000, p.50/51).

Nesse contexto, a reclamante, na função de Executiva de Vendas, laborava de forma subordinada para a reclamada, que se beneficiava de seu trabalho, consistente no aumento de revendedoras, na estimulação da venda de seus produtos e, consequentemente no aumento do lucro.

Inquestionável, também, a pessoalidade, já que era a própria reclamante quem realizava a captação das vendedoras, organizava os pedidos, etc. Registro, aqui, que esse requisito não fica desfigurado pelo simples fato da reclamante ter declarado que, às vezes, para exercer suas atividades, era ajudada por uma sobrinha, porque perfeitamente possível a divisão de tarefas e em virtude da natureza dos serviços, que permite tal procedimento.

De outra banda, a projeção da relação jurídica no tempo aponta para a não eventualidade dos serviços prestados, sendo indiscutível - porque facilmente constatado - o requisito onerosidade, uma vez que 1) como revendedora, os ganhos advinham do

lucro entre o preço de compra e de venda e 2) como Executiva de Vendas, as comissões recebidas eram calculadas com base nas vendas das revendedoras, indicadas pela reclamante, que a elas prestava assistência.

Destaco, ainda, uma prova documental que afasta a tese de relação autônoma entre as partes, qual seja, o Contrato de Comercialização - fls. 99/100 - que, na cláusula 7.8, dispõe:

> "7.8. Em caso de rescisão, independente do motivo, a COMERCIANTE obriga-se a devolver à AVON todas as mercadorias, documentos, arquivos de dados de Revendedoras, material de apoio, material promocional etc., que estiverem em seu poder, no prazo máximo de 48 h (quarenta e oito horas), sob pena de caracterizar esbulho possessório, nos termos do artigo 1287 do Código Civil Brasileiro."

Ressalto que a matéria, ora discutida, já foi enfrentada, neste Tribunal, nos autos dos Processos nºs: 2ª T/RO 01715-2008-005-08-00.3 (Rel. Juíza Pastora Leal - J. 29.07.2009) e 3ª T/RO 00423-2008-006-08-00.0 (Rel. Juiz José Maria Quadros de Alencar). Desse último acórdão, extraio a seguinte conclusão: "Em suma, é empregada a revendedora, executiva de vendas ou líder em indicações que trabalha para empresa do ramo de perfumaria e que exerce sua atividade com habitualidade e subordinação, recebendo salário sob a forma de comissões sobre as vendas."

Assinalo que esta Turma, recentemente, e por unanimidade, decidiu, em caso idêntico, reconhecer a relação de emprego entre as litigantes - Proc. TRT 8ª/1ª/ T/RO 0026000-45.2009.5.08.011, no qual funcionei como Revisora, sendo Relatora, a Juíza Federal do Trabalho Ida Selene Duarte Sirotheau Correa Braga, Convocada.

Outros Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio TST também decidem no mesmo sentido, indicando-se o julgado nos seguintes Processos: TRT 18ªR/RO 01507-2007-002-18-00-0 Rel. Juiz Platon Teixeira de Azevedo Filho - 13.02.2008); TRT 4ªR/RO 0136100-79.2007.5.04.0001 Rel. Juiz Convocado Marçal Henri Figueiredo - 24.06.2009; TRT 13ªR/RO 00314.2008.026.13.00-0 Rel. Juíza Ana Maria Ferreira Madruga - 10.09.2008; TST E-RR- Nº-50999/2002-900-02-00.0 Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - 27.03.2007.

O conjunto probatório contido nestes autos, que revela configurados os requisitos da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, assegura a rejeição da questão prejudicial de inexistência de vínculo de emprego.

No que tange, particularmente, à data do início dessa relação de emprego, considero a que consta no Contrato de Comercialização de fls. 99/100, ou seja, 13.08.2007, uma vez que a própria reclamante declarou, na petição inicial, ter iniciado sua atividade como revendedora (em 05.08.2003), autônoma, portanto, passando, posteriormente, à categoria de líder, quando foi chamada para desempenhar a função de Executiva de Vendas. Vale repisar que, ao depor, a ora recorrente afirmou "...que a depoente continua a ser revendedora dos produtos da AVON;" (fls. 945/946).

O termo final é o que consta da petição inicial, 15.07.2009.

Ante o exposto, conheço do recurso; rejeito a questão prejudicial e reconheço a existência de relação de emprego entre as partes, no período de 13.08.2007 a 15.07.2009, na função de Executiva de Vendas, determinando o retorno dos autos ao Juízo de origem para análise e julgamento das demais questões, como entender de direito, conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, REJEITAR A QUESTÃO PREJUDICIAL E RECONHECER A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE AS PARTES, NO PERÍODO DECLINADO NA PETIÇÃO INICIAL, OU SEJA, DE 05.08.2003 A 15.07.2009, NA FUNÇÃO DE EXECUTIVA DE VENDAS, DETERMINANDO O RETORNO DOS AUTOS AO JUÍZO DE ORIGEM PARA ANÁLISE E JULGAMENTO DAS DEMAIS QUESTÕES, COMO ENTENDER DE DIREITO, CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 29 de junho de 2010. (Publicado no DEJT em 29/07/2010)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR - Relatora.

****

VÍNCULO DE EMPREGO - ÔNUS PROBATÓRIO DO EMPREGADOR.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000037-13.2010.5.08.0201
RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTE: **O. S. GATO**
Dr. Arthur Silva Lobo e outros

RECORRIDO: **JOSÉ ANTÔNIO AMARAL MENDONÇA**
Dr. Franklin Carvalho Macedo

VÍNCULO DE EMPREGO - ÔNUS PROBATÓRIO DO EMPREGADOR. O ônus da prova, quanto à existência de vínculo empregatício, em princípio, cabe ao reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (arts. 333, I do CPC e 818 da CLT). Afigura-se, no entanto, a inversão do *onus probandi* quando admitida a prestação de serviços, por parte do reclamado, cabendo-lhe demonstrar tratar-se de trabalho autônomo, posto que o que sói se presumir é o trabalho subordinado.

I - RELATÓRIO

OMISSIS.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

2. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE DE PARTE

A análise da petição inicial revela que o reclamante alega que, antes da data consignada em sua CTPS como sendo de sua admissão pela reclamada, já trabalhava

nas mesmas condições e exercendo a mesma função por ordem do proprietário da ré, alegação que, por si só, já justifica o chamamento da empresa para compor o pólo passivo da relação jurídico-processual.

É bem verdade que a subsistência desta alegação, se controversa, precisa ser verificada, mas não em sede preliminar e, sim, durante o exame das questões meritórias.

Destarte, rejeito a prefacial de ilegitimidade passiva arguida pela reclamada.

3. PRELIMINAR DE INÉPCIA DA INICIAL.

Conforme já dito alhures, o reclamante afirmou ter começado a trabalhar em favor da reclamada em data bem anterior àquela consignada em sua CTPS a tal título, razão pela qual requereu a retificação de sua CTPS. Destarte, não há que se falar em inépcia da inicial, vez que o pleito formulado, neste particular, decorreu, de forma lógica, dos fatos e fundamentos esposados.

A este respeito, não se pode olvidar que, em toda tutela condenatória, há uma tutela declaratória implícita, razão pela qual, ao ter sido requerida a condenação patronal na obrigação de fazer consistente na retificação acima referida, por óbvio, também restou requerido o reconhecimento de vínculo anterior ao registro em CTPS, já que aquela, sem este, não seria possível.

Assim é que também rejeito a preliminar de inépcia da inicial, até em prestígio ao princípio da informalidade que marca o processo do trabalho.

4. PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.

Tendo em vista que a reclamatória, nestes autos, foi proposta em 09.01.2010 (fl. 01), acolho a arguição da recorrente de prescrição de todos os supostos direitos trabalhistas do autor anteriores a 09.01.05, à exceção da parcela de FGTS, tendo em vista o disposto no artigo 7º, XXIX, da CF, extinguindo o feito, quanto a eles, com resolução do mérito, nos termos do artigo 269. IV, do CPC.

5. MÉRITO

5.1. Vínculo de Emprego. Ônus da Prova.

O ônus da prova quanto à existência de vínculo empregatício, em princípio, incumbe ao reclamante, eis que se trata de fato constitutivo de seu direito (arts. 333, I do CPC e 818 da CLT).

Afigura-se, no entanto, a inversão do *onus probandi* quando admitida, pelo reclamado, a prestação de serviços de natureza não empregatícia. Afinal, o que sói se presumir, por ordinário, é que o trabalho seja subordinado, devendo-se fazer prova da circunstância extraordinária do trabalho prestado ter viés diverso.

Trazendo-se, então, tais balizas normativas para o caso dos autos, verifico que a reclamada consignou na CTPS do reclamante um contrato de trabalho no período de 05.08 a 10.11.09 na função de eletricista de Manutenção, mediante o salário de R$700,00 (fl. 21).

Verifico, outrossim, que a ré, na contestação de fls. 36/61, admitiu que, antes de tal data, o reclamante teria prestado vários serviços de igual natureza contratados por seu proprietário, Sr. Ocivaldo Gato, só tendo objetado o caráter empregatício do vínculo antes da data registrada em carteira, ao argumento de se tratar de eletricista autônomo que trabalhava de forma eventual, por empreitada e em favor da pessoa física do seu proprietário, de quem, inclusive, teria sido assessor parlamentar no período de 01.09.2004 a 01.11.2006.

Considerando, pois, o teor da contestação, cabia à réu fazer prova das circunstâncias fáticas que alegou, nos termos do artigo 333, II, do CPC.

A reclamada, entretanto, não acostou aos autos os instrumentos dos supostos contratos de empreitada que fazia com o reclamante, tendo se limitado a arrolar uma única testemunha, ouvida à fl. 73, cujo depoimento, entretanto, conforme bem destacou o juízo de origem, mostrou-se contraditório e tendencioso.

Com efeito, a referida testemunha disse ter sido segurança parlamentar do proprietário da reclamada, que era Deputado Estadual do Estado do Amapá, tendo passado, posteriormente, a ser motorista da reclamada, pelo que, em essência, seu trabalho era externo. Não obstante, afirmou que via o reclamante contratando e pegando trabalhadores para laborarem em obras do proprietário da reclamada, ocasião em que, sendo confrontado pelo juízo sobre como poderia ter presenciado tal circunstância, admitiu que apenas ouvira comentários a este respeito, tendo admitido também que não visitava as obras do Sr. Ocivaldo Gato, não tendo, portanto, como informar se o reclamante trabalhava ou não nelas, conforme alegado. Daí porque tal depoimento não poderia mesmo constituir prova válida das assertivas da contestação, inclusive quanto à efetiva prestação de serviços, pelo reclamante, nas dependências da Assembléia Legislativa do Estado do Amapá, em parte do período reclamado.

Disto resulta, então, a presunção de que, efetivamente, o reclamante, embora só tenha sido admitido formalmente pela reclamada em 2009, fora contratado por seu proprietário pelo menos desde 2004, conforme afirmado na inicial, tendo trabalhado nas mesmas condições e na mesma função de forma praticamente ininterrupta até ser demitido em 2009.

A propósito disto, insta registrar que, a partir das afirmações feitas na inicial, na contestação e no depoimento das partes e testemunhas, forçosa é a conclusão de que o proprietário da reclamada, Sr. Ocivaldo Gato, é dono e gestor de um verdadeiro grupo econômico de empresas dos mais diversos ramos, inclusive a reclamada, restando evidente, ainda, que não há uma divisão estanque no quadros de pessoal de tais empresas, de modo que as pessoas que contrata ficam, na verdade, sujeitas a prestar serviços em quaisquer dos seus empreendimentos e até em seus imóveis pessoais.

Tal é a confusão funcional e patrimonial que o Sr. Ocivaldo faz entre os seus empreendimentos que até a atividade parlamentar que desenvolveu como Deputado Estadual, claramente, estava associada às atividades empresariais que explora, tanto que o reclamante, apesar de trabalhar como eletricista nos locais em que O Sr. Ocivaldo determinava, foi, por dois anos, registrado como seu assessor parlamentar, recebendo a tal título da Assembléia Legislativa do Estado do Amapá, embora não trabalhasse efetivamente no exercício de tal função.

Neste sentido, inclusive, foi o depoimento da testemunha arrolada pelo reclamante ouvida às fls. 72/73, a qual asseverou que entre 2004 e 2006, este trabalhava nas obras do proprietário da reclamada fazendo trabalhos de eletricista e alguns serviços hidráulicos, sendo que foi justamente neste período que o obreiro recebeu salários da Assembléia Legislativa como assessor parlamentar do dono da reclamada, conforme dado incontroverso nos autos. Daí porque não restava ao juízo *a quo* senão reconhecer o vínculo empregatício nos moldes declinados na peça vestibular.

Não elide esta realidade o fato do reclamante ter informado, em seu depoimento, que chegou a fazer obras em favor de terceiro, eis que, como bem esclareceu o juízo de origem, a exclusividade não é requisito indispensável à caracterização do vínculo empregatício.

Também não elide esta realidade o fato do reclamante ter afirmado que o reclamado não tinha como controlar seu ponto, bem como que era ele mesmo que definia a forma como fazia o trabalho. Afinal, o obreiro também esclareceu que era cobrado quanto aos horários de entrada e saída, sendo certo que a dificuldade de ter a sua jornada de trabalho controlada mais firmemente decorria não da sua suposta

autonomia e, sim, do fato de seu mister ser exercido em lugares diferentes, fora das dependências da ré. Além disso, o recorrido também esclareceu que era o proprietário da reclamada que definia o que deveria ser feito no dia de trabalho, sendo de se esperar que fosse o reclamante quem, como eletricista, definia o seu *modus faciendi,* por se tratar de questão técnica.

Insubsistente a alegação da recorrente de que não havia relação de pessoalidade entre ela e o reclamante, à falta de prova de que ele, efetivamente, poderia se fazer substituir por terceiro.

Em face, pois, de todas estas razões, mantenho a sentença recorrida quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes a partir de 20.05.04, bem como quanto ao deferimento de todas as parcelas trabalhistas devidas ao longo do período não anotado em carteira e em relação às quais não foi produzida qualquer prova de adimplemento, inclusive férias com 1/3, gratificações natalinas e FGTS com 40%.

Recurso improvido.

5.2. Diferença de Salário. Repercussões

Conforme já foi visto alhures, o reclamante confessou, na inicial e em seu depoimento, que, por dois anos, recebeu salários mensais da Assembléia Legislativa como assessor parlamentar do proprietário da reclamada, em que pese não exercesse efetivamente a referida função.

Trata-se, pois, de situação absolutamente irregular, cuja ilegalidade, embora engendrada pelo proprietário do reclamado, teve a participação efetiva e consciente do reclamante que, mesmo sabendo não fazer jus à referida paga - pela ausência da prestação de serviço na Assembléia Legislativa - não hesitou em auferir a vantagem financeira indevida, como forma de majorar sua renda e se beneficiar das prerrogativas de seu patrão junto àquele órgão legislativo.

Assim é que, divergindo respeitosamente do entendimento esposado pelo órgão de origem, não vejo como se admitir que os valores que o recorrido recebeu a título do exercício da função de assessor parlamentar integrem a remuneração que lhe era devida pela reclamada, seja porque pagos por terceiro, não se tratando de gorjeta, seja porque resultantes de grave ilícito, não se podendo admitir que o reclamante pretenda obter vantagem trabalhista a partir de sua própria torpeza, a mais do que já auferiu indevidamente, sendo oportuna a determinação da sentença de expedição de ofício à Assembléia Legislativa do Amapá e ao Ministério Público a respeito destes autos, com o que se espera que sejam tomadas providências para que o Erário logre o devido ressarcimento.

Dou, pois, provimento ao apelo da reclamada para excluir, da condenação, a integração, ao salário do autor, dos valores que percebia da Assembléia Legislativa do Estado do Amapá, bem como as diferenças deferidas, devendo toda e qualquer parcela deferida ser limitada às quantias referidas na inicial como sendo o salário do autor pago diretamente pela reclamada.

5.3. Seguro-desemprego

Ao contrário do que afirma a recorrente, em seu apelo, a determinação, a esta altura, de que ela forneça guias de seguro-desemprego ao reclamante seria totalmente inócua porque já suplantado o prazo legal para que o obreiro se habilite ao referido benefício.

Eis porque andou bem o juízo de origem ao, desde logo, condenar-lhe a indenizar o trabalhador pela frustração no recebimento do sobredito seguro nos valores devidos, considerando o disposto no artigo 186 do CC.

Mantenho.

5.4. Horas Extras

São também objeto de controvérsia as horas extras deferidas pela sentença recorrida ao recorrente.

A este respeito, cumpre registrar, inicialmente, ser mesmo, em princípio, do autor o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito, nos termos do artigo 818 da CLT, como bem defende a recorrente.

Como, entretanto, a demanda, neste particular, versa sobre a sua jornada de trabalho e sendo a reclamada empresa que, notoriamente, tem mais de 10 empregados, cabe-lhe o dever legal de custodiar o controle de ponto de todo o seu corpo funcional, inclusive para eventual aferição judicial. Daí ter sido intimada a juntar a documentação respectiva aos autos, sob as penas do artigo 359 do CPC (fl. 26).

A reclamada, entretanto, neste particular, quedou-se inerte, não fazendo a juntada em questão, em face do que se tornou verossímil a jornada de trabalho indicada na inicial, nos termos da Súmula 338 do Colendo TST.

É bem verdade que a ré, em sua contestação, afirmou que o reclamante, por boa parte do contrato de trabalho alegado na inicial, não teria sido seu empregado, mas mero trabalhador autônomo. Curiosamente, entretanto, não juntou aos autos controle de ponto do obreiro sequer do período em que este tinha sua CTPS assinada, sendo que, no período trabalhado sem registro em carteira, já se sabe que, ao contrário do que afirmou a empresa, houve, sim, relação empregatícia desde 20.05.04, caso em que se impunha que a empresa coligisse aos autos prova documental a respeito de sua jornada de trabalho ou, pelo menos, que tivesse feito prova para elidir a presunção de verdade de que gozava a jornada de trabalho indicada na exordial, ônus do qual a empresa não se desincumbiu, vez que a única testemunha que arrolou, nos autos, pelas razões já mencionadas, não logrou prestar depoimento digno de credibilidade.

Despiciendas as considerações recursais sobre o suposto trabalho do autor em favor da Assembléia Legislativa do Amapá, considerando o que já se viu alhures sobre ter havido pagamento de salários por parte daquele ente público sem a efetiva prestação de serviços do autor como assessor parlamentar.

Mantenho, pois, a sentença recorrida quanto à jornada extraordinária reconhecida, até em prestígio ao verbete sumular acima referido.

5.5. Adicional de Periculosidade

A jurisprudência do Colendo TST já se sedimentou no sentido de que a concessão do adicional de periculosidade a que se refere a Lei nº 7.369/85 regulamentada pelo Decreto nº 93.412/86 demanda prova de que o obreiro tenha trabalhado em contato com sistema elétrico de potência, assim entendido como aquele que possui tensão igual ou superior a 380 volts.

Como, pois, o reclamante admite que lidava com voltagens de, no máximo, 220 volts (fl. 5), conforme afirmado na inicial, ao contrário do que entendeu o juízo de origem, não há que se falar em direito à percepção do adicional em apreço, o qual deverá ser excluído da condenação.

Acolho, pois, o recurso, neste particular,

5.6. Honorários Advocatícios

Embora o reclamante tenha logrado os benefícios da justiça gratuita, não está sob a assistência de sindicato de sua categoria profissional, razão pela qual não são devidos os honorários advocatícios deferidos pelo órgão de origem, os quais também devem ser excluídos da conta, tudo em prestígio ao entendimento consubstanciado na Súmula 219 do Colendo TST.

Recurso acolhido também neste particular.

5.7. Contribuições Previdenciárias e Fiscais

A Justiça do Trabalho, por força do artigo 114, VIII da CF, tem competência constitucional para cobrar a exação previdenciária e fiscal decorrente das sentenças que proferir, sejam condenatórias ou declaratórias, o que pode fazer sem que haja pedido da parte a este respeito, já que tal cobrança pode se dar de ofício, inclusive sobre período de vínculo empregatício eventualmente reconhecido, tal como se deu *in casu.*

Não obstante, considerando que parte da contribuição previdenciária devida nestes autos é de responsabilidade legal do obreiro, conforme a legislação aplicável, o mesmo se dando em relação ao imposto de renda incidente sobre o seu crédito, reformo a sentença recorrida, neste particular, para autorizar a reclamada a deduzir, dos créditos do autor, as parcelas "INSS/Segurado" e "IRRF do reclamante", devendo comprovar o seu recolhimento juntamente com a exação patronal.

5.8. Litigância de Má-Fé

Diversamente do que afirma a recorrente, a análise dos autos não releva ter o autor buscando alterar maliciosamente a verdade dos fatos, tendo, ao contrário, até admitido a participação em situação irregular que, por sua natureza, tem potencial para lhe causar sérios transtornos judiciais, razão pela qual rejeito a postulação patronal de que ele seja declarado litigante de má-fé.

III - CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, conheço do recurso ordinário; rejeito as preliminares de ilegitimidade de parte e de inépcia da inicial, mas acolho a prejudicial de prescrição quinquenal para declarar prescritos todos os supostos direitos trabalhistas do autor anteriores a 09.01.05, à exceção da parcela de FGTS, tendo em vista o disposto no artigo 7º, XXIX, da CF, extinguindo o feito, quanto a eles, com resolução do mérito, nos termos do artigo 269. IV, do CPC; no mérito, dou parcial provimento ao apelo, para, reformando, em parte, a sentença recorrida, excluir da condenação a integração, ao salário do autor, dos valores que percebia da Assembléia Legislativa do Estado do Amapá, bem como as diferenças dela resultantes, devendo toda e qualquer parcela deferida ser calculada com base nas quantias apontadas na inicial como sendo o salário que ele recebia diretamente da reclamada; outrossim, excluo da condenação as parcelas de adicional de periculosidade e de honorários advocatícios, bem como autorizo a reclamada a deduzir, dos créditos do autor, as parcelas "INSS/Segurado" e "IRRF do reclamante", devendo comprovar o seu recolhimento juntamente com as contribuições patronais; reduzo as custas processuais para R$1.000,00 calculadas sobre o novo valor da condenação que, para este fim, é arbitrado em R$50.000,00; por fim, mantenho a sentença recorrida em seus demais termos; tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; REJEITAR AS REJEITAR AS PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE DE PARTE E DE INÉPCIA DA INICIAL; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR DR. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, ACOLHER A PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO QUINQUENAL PARA DECLARAR PRESCRITOS TODOS OS SUPOSTOS DIREITOS TRABALHISTAS DO AUTOR ANTERIORES A 09.01.05, À EXCEÇÃO DA PARCELA DE FGTS, TENDO EM VISTA O DISPOSTO NO ARTIGO 7º, XXIX, DA CF, EXTINGUINDO O FEITO, QUANTO A ELES, COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, NOS TERMOS DO ARTIGO 269. IV, DO CPC; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR

DR. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO, PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INTEGRAÇÃO, AO SALÁRIO DO AUTOR, DOS VALORES QUE PERCEBIA DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAPÁ, BEM COMO AS DIFERENÇAS DELA RESULTANTES, DEVENDO TODA E QUALQUER PARCELA DEFERIDA SER CALCULADA COM BASE NAS QUANTIAS APONTADAS NA INICIAL COMO SENDO O SALÁRIO QUE ELE RECEBIA DIRETAMENTE DA RECLAMADA; OUTROSSIM, EXCLUIR, DA CONDENAÇÃO, AS PARCELAS DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, BEM COMO AUTORIZAR A RECLAMADA A DEDUZIR, DOS CRÉDITOS DO AUTOR, AS PARCELAS "INSS/SEGURADO" E "IRRF DO RECLAMANTE", DEVENDO COMPROVAR O SEU RECOLHIMENTO JUNTAMENTE COM AS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS; REDUZIR AS CUSTAS PROCESSUAIS PARA R$1.000,00 CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO QUE, PARA ESTE FIM, É ARBITRADO EM R$50.000,00; MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS; SEM DIVERGÊNCIA, DETERMINAR A REMESSA DE CÓPIA DESTE ACÓRDÃO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO, PARA AS PROVIDÊNCIAS QUE ENTENDER DE DIREITO; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 28 de julho de 2010. (Publicado no DEJT em 10/08/2010)

MÁRIO LEITE SOARES - Desembargador Relator.

****

.

.

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

A

AÇÃO DE COBRANÇA. MENSALIDADES SINDICAIS E CONTRIBUIÇÕES CONFEDERATIVAS. INEXISTÊNCIA DE NORMA COLETIVA. IMPROCEDÊNCIA. O recorrente não firmou normas coletivas com o sindicato profissional, nem com a empresa, que sequer recolhe contribuições para ele, de tal sorte que deve propor ação para que seja reconhecido como o legítimo representante dos empregados da primeira reclamada e, no caso de ser reconhecida sua legitimidade, convencer os empregados a se sindicalizarem, condição essencial para que possam ser cobradas as mensalidades e as contribuições, que devem ser aprovadas previamente em assembléias gerais. Inteligência do art. 8º, inc. V, da CF/88. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0142000-22.2009.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 10/08/2010; publicado no DEJT em 16/08/2010; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

ACÚMULO DE FUNÇÕES. MOTORISTA. TÉCNICO DE ENFERMAGEM. Restou comprovado nos autos que, além dos serviços ajustados e pagos de Técnico de Enfermagem, o empregado trabalhava como Motorista de furgão/ambulância com a Carteira de Habilitação tipo "D". É devido o adicional salarial pelo acúmulo de funções. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0036300-66.2009.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 09/06/2010; publicado no DEJT em 23/06/2010; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

ACÚMULO DE FUNÇÕES. REMUNERAÇÃO ADICIONAL. PREVISÃO LEGAL OU CONTRATUAL. O acúmulo de funções propriamente dito só ensejaria remuneração adicional se houvesse previsão legal, como no caso dos radialistas, por exemplo (art. 14 da mencionada lei) - ou contratual ou convencional, o que não é o caso destes autos. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0037900-34.2009.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 03/03/2010; publicado no DEJT em 16/03/2010; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

I- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - AUSÊNCIA DE PERÍCIA. A perícia técnica não é prova absoluta, podendo ser ilidida por outras, caso o juízo se convença e julgue suficientes os dados contidos em outros documentos apresentados pelas partes, nos termos do princípio do livre convencimento motivado ou persuasão racional (arts. 131, 427 e 436 do CPC). Por outro lado, a distribuição do ônus da prova e a ausência de comprovação por parte das reclamadas podem ser suficientes para convencer o juiz de primeiro grau, ilidindo, portanto, a necessidade da perícia. **II- ILEGITIMIDADE DE PARTE. TEORIA ASSERÇÃO**. Não se pode olvidar que, com arrimo na teoria da asserção, as condições da ação são verificadas consoante o alegado na petição inicial, não podendo o magistrado adentrar, com profundidade, em sua análise, sob pena de exercer juízo meritório. **III- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ÔNUS DA PROVA.** Considerando que a própria empresa apresentou documento que demonstrou a existência de riscos no local de trabalho do autor, conclui-se que cabia à reclamada

o ônus da prova quanto à mitigação deles (arts. 333-II do CPC e 818 CLT). Entretanto, ela não juntou as provas necessárias para dele se desvencilhar, por conseguinte, atraiu as penalidades do art. 359 do CPC. Nessa senda, presume-se verídicos os fatos alegados na peça vestibular e que a reclamada não minorou ou eliminou os riscos aos quais o reclamante estava exposto, logo, infere-se que ela não proporcionou a execução segura das atividades do reclamante, não garantindo sua integridade física e moral. **IV- HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. EFICÁCIA TERRITORIAL.** Consoante os arts. 7º, XXXVI, da CF e 611 da CLT, a negociação coletiva encontra limitação à base territorial das entidades sindicais que dela participam. Assim, em que pese as normas coletivas serem fonte autônoma do Direito do Trabalho, buscando superar os limites da contratação individual, elas só geram direitos e obrigações no âmbito territorial das entidades sindicais convenentes. **V- HORAS IN ITINERE. HORAS IN ITINERE. CARACTERIZAÇÃO. LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO.** Caracterizado o labor em local de difícil acesso e não servido por transporte público, devidas serão as horas *in itinere* em favor do empregado, quando identificados os requisitos previstos no § 2º do art. 58 da CLT; **VI- FORNECIMENTO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO. ÔNUS DA PROVA.** Como a reclamada alegou que entregou o PPP para o reclamante, atraiu o ônus da prova, nos termos do art. 818 da CLT e 333, II, do CPC, contudo, não se desvencilhou de seu ônus processual, destarte, mantenho a determinação feita pelo juízo sentenciante no sentido de que a reclamada deve fornecer ao trabalhador o referido documento. **VII- RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.** Tratando-se de contrato de prestação de serviços terceirizados, resta atraída a norma contida no item IV da Súmula nº 331 do c. TST, que consagra a responsabilidade in vigilando e in eligendo do ente público, com base na teoria subjetiva da responsabilidade, pois, todo aquele que agir com culpa, responde, ainda que subsidiariamente, pelos danos causados a terceiros (arts. 186 e 927 do CC).(ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0199200-17.2009.5.08.0101 (04322/2010); origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 01/06/2010; publicado no DEJT em 09/06/2010; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

AGRAVO DE PETIÇÃO - AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO - NÃO CONHECIMENTO. Considerando que houve redução do montante da condenação, sem que novo cálculo tenha sido efetuado, caberia à parte demonstrar, em preliminar do agravo e de forma específica, o valor remanescente e atualizado da execução, para satisfação do requisito da garantia do juízo, porém assim não fez. (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 1ª T/ AP 0020300-59.2007.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 03/08/2010; publicado no DEJT em 20/08/2010; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

AGRAVO DE PETIÇÃO. AÇÃO DE EXECUÇÃO FISCAL. FAZENDA PÚBLICA FEDERAL. REMISSÃO. A remissão automática de todas as dívidas com a Fazenda Pública, iguais ou inferiores a R$-10.000,00, vencidas há mais de cinco anos, concedida pelo art. 14 da Lei nº 11.941/2009, implica no perdão do débito, o que, por conseguinte, elimina o pressuposto fático da execução. Ora, a eliminação da dívida, que corresponde à cessação do crédito tributário, implica em renúncia ao direito pela autora, o que impõe a extinção do processo, com resolução do mérito, por força do disposto no art. 269, V, do CPC. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/AP 0030300-74.2009.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 20/04/2010; publicado no DEJT em 30/04/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA, NA QUALIDADE DE DEVEDORA SUBSIDIÁRIA. APLICABILIDADE DO ART. 739-A, § 5º, DO CPC. As disposições gerais sobre excesso de execução são aplicáveis ao procedimento dos embargos à execução contra a Fazenda Pública. Assim, o Município executado, na qualidade de devedor secundário, tem o dever legal, como todo executado, de apresentar memória discriminada de cálculos quando da apresentação dos embargos à execução, sob pena de rejeição liminar, uma vez que a norma não faz nenhuma exceção quanto à sua incidência. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0147500-07.2006.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 04/05/2010; publicado no DEJT em 07/05/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

AGRAVO DE PETIÇÃO. MANIFESTAÇÃO SOBRE OS CÁLCULOS. PRECLUSÃO TEMPORAL. INEXISTÊNCIA. Não tendo o exequente sido intimado para impugnar os cálculos, homologados diretamente pelo juízo, nem, tampouco, sido-lhe oportunizado o prazo para impugnação previsto no *caput* do artigo 884 da CLT, à falta de interposição de embargos à execução, não há falar em preclusão consumativa. Agravo provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0000397-03.2010.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 24/08/2010; publicado no DEJT em 27/08/2010; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

I - AGRAVO DE PETIÇÃO. NULIDADE DA CITAÇÃO. INEXISTÊNCIA. O processo do trabalho rege-se pelos princípios da celeridade, simplicidade e informalidade e, nesse sentido, a inobservância da forma não produz efeitos quando o ato alcança a sua finalidade e, não causou prejuízo à parte que alega, segundo dispõe o art. 794, *caput*, da CLT, uma vez que no processo do trabalho se aplica o princípio da instrumentalidade das formas**. II - NULIDADE DA EXECUÇÃO. INOCORRÊNCIA.** Não há que se falar em nulidade da execução quando o executado, ora agravante, quedou-se inerte quanto a qualquer alegação de nulidade da execução, deixando escoar o prazo legal para a interposição de recurso contra a decisão que entende estar acoimada de vício, operando-se a *res judicata*, insuscetível de desconstituição do julgado. (ACÓRDÃO 4ª T./AP 0113000-46.2005.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 06/04/2010; publicado no DEJT em 14/04/2010; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O assédio ou violência moral no trabalho é a submissão de trabalhadores a situações humilhantes e degradantes, que ocorrem com freqüência, forçando a vítima a desistir do emprego. É a opressão no emprego que causa sérios danos à saúde daquele que sofre o constrangimento. (ACÓRDÃO TRT-8ª - 4ª T - RO 00792-2009-010-08-00-2; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 13/10/2009; publicado no DEJT em 16/10/2009; Relatora: Juíza Convocada MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO)

AUSÊNCIA DO RECLAMANTE EM AUDIÊNCIA - IMINÊNCIA DE INFARTO - NÃO COMPROVAÇÃO - CONFISSÃO FICTA - A mera apresentação de uma declaração de comparecimento ao Hospital, horas após o estado clínico supostamente grave, não tem o condão de elidir a aplicação da confissão, pois não comprova a urgência do atendimento, tampouco atesta a gravidade que a doença tinha a ponto de permitir que o reclamante se ausentasse da audiência. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0024000-06.2008.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 22/06/2010; publicado no DEJT em 16/07/2010; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

C

CARGO DE CONFIANÇA. INCORPORAÇÃO DO VP-GIP. Não há identidade entre cargo comissionado efetivo e função de confiança, para fins de aplicação das normas internas da Caixa Econômica Federal, pelo que o empregado que exerce cargo comissionado efetivo não tem direito à incorporação da vantagem pessoal do tempo de serviço resultante da incorporação das gratificações de incentivo à produtividade (VP-GIP) sobre a função de confiança. (ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T/RO 0147400-56.2009.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em 10/03/2010; publicado no DEJT em 23/03/2010; Revisor/Prolator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

COISA JULGADA. CONFIGURAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. A coisa julgada é o efeito que torna imutável o comando da sentença. Ocorre quando se apresenta ação idêntica a outra já julgada por sentença de mérito, da qual não caiba mais recurso. No presente caso, resta claro a existência de coisa julgada, pois no acordo devidamente homologado existe cláusula em que o autor dá quitação de todas as parcelas do extinto contrato de trabalho. Mantém-se a sentença que extinguiu o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, V, do CPC. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000089-37.2010.5.08.0127; origem: 2ª VT de Tucuruí; julgado em 17/08/2010; publicado no DEJT em 25/08/2010; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

COMISSÕES PAGAS POR FORA. REFLEXO EM FÉRIAS E FGTS. DANO MORAL. IMPROCEDÊNCIA - O ilícito cometido pelo empregador ao pagar comissões por fora do contracheque, por ter caráter meramente pecuniário, é reparado com a condenação da empresa ao adimplemento dos reflexos respectivos ao empregado, acrescido dos acessórios legais, não havendo que se falar, neste caso, em dano extrapatrimonial, mormente se o obreiro, em outro feito, como testemunha, admitiu que a sua inclusão em cadastro de inadimplentes precedeu aos fatos noticiados na inicial atribuídos à ré. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0130700-33.2009.5.08.0121; origem: 3ª VT de Ananindeua; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

COMPROVAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DE BANCÁRIO - PROVA TESTEMUNHAL VÁLIDA. Constitui meio de prova hábil testemunha que trabalhou na mesma agência do empregado/recorrido, sendo seu depoimento válido para embasar a decisão judicial. Como a testemunha esteve presente em parte do lapso temporal em que se pleiteia as horas extras, seu depoimento é considerado válido para o período em que presenciou a realização das horas extras. **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA DE JUROS DE MORA E MULTA.** Conforme artigo 276 do Regulamento da Previdência Social o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito após o trânsito em julgado da sentença condenatória. Recurso parcialmente provido. (ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0019700-27-2005-5-08-0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 21/07/2010; publicado no DEJT em 27/07/2010; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

CONTRATO DE TRABALHO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO INTERNO OU EXTERNO. CONTROLE DE HORÁRIO. O contrato de trabalho deve basear-se em regras claras que estabeleçam as condições em que o serviço é prestado pelo empregado. O trabalho externo ou sujeita-se a horário e correspondente controle por parte do empregador, que

pode ser direto ou indireto, com fixação de rotas e/ou metas de trabalho, ou não se sujeita ao controle, nos termos do art. 62 da CLT. Não há regra intermediária e condições contratuais imprecisas. Se a defesa alega que o autor cumpria jornada normal, indicando o horário de entrada, saída e intervalo para repouso e alimentação, é porque havia controle de horário, e possuindo mais de dez empregados, deveria apresentar os registros desse controle, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT, o que não fez. Se, em contrapartida, alega que se tratava de atividade externa não sujeita ao controle de horário, deveria demonstrar essa circunstância no processo. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0184300-14-2009-5-08-0009; origem: 9ª VT de Belém; julgado em 22/06/2010; publicado no DEJT em 29/06/2010; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA DE JUROS DE MORA E MULTA. De acordo com o artigo 100, §1º da Constituição Federal de 1988 a Fazenda Pública realiza o pagamento de seus débitos oriundos de sentenças transitadas em julgado de modo diferenciado, qual seja, através de precatórios judiciários, os quais devem ser apresentados até 1º de julho, fazendo-se o pagamento até o final do exercício seguinte, quando terão seus valores atualizados monetariamente. Não há razão para cobrança de multa e juros de mora sobre os encargos previdenciários, posto que ainda não resta caracterizado atraso no pagamento. (PROCESSO TRT/ 3ª T./ AP 0029400-08.2007.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 26/05/2010; publicado no DEJT em 01/06/2010; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. 1- INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA SALARIAL. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 354 DA SBDI-1 DO TST. INCIDÊNCIA. A SBDI-1 do TST consolidou a tese de ser salarial a natureza da parcela contemplada na norma consolidada (§ 4º do art. 71), por meio da OJ 354, o que ampara a incidência da contribuição previdenciária sobre a parcela intervalo intrajornada (horas intervalares). **2- VALE-TRANSPORTE. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA. NÃO INCIDÊNCIA.** O vale-transporte ostenta natureza indenizatória e não salarial, não importando tenha o benefício sido concedido sob a forma de indenização, vez que não concedido no curso do contrato de trabalho. Assim, por não haver alteração de sua natureza, que não é a de retribuir o empregado, mas viabilizar a prestação laboral, inviável a incidência da contribuição previdenciária sobre a referida parcela. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0024900-67.2009.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 22/06/2010; publicado no DEJT em 25/06/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

CRÉDITOS RECEBIDOS DE BOA-FÉ. DEVOLUÇÃO COM JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. NÃO CABIMENTO. É incabível a devolução de créditos trabalhistas percebidos de boa-fé pelo trabalhador por força de Acórdão que concedeu a antecipação de tutela, pois a decisão transitada em julgado, que restabeleceu a sentença que julgou improcedente a reclamatória, não determinou a devolução dos valores recebidos com juros e correção monetária, não se tratando de pagamento feito fora do prazo legal. Aplicação dos princípios da dignidade da pessoa do trabalhador (artigo 1º, inciso III, da CF/88) e da razoável duração do processo (artigo 5º, inciso LXXVIII da CF/88), que nortearam a antecipação dos efeitos da tutela, bem como resguardada a natureza alimentícia dos proventos recebidos de boa-fé pelos exequentes. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0068000-44.2001.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 21/07/2010; publicado no DEJT em 26/07/2010; Relatora: ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

D

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO COM REDUÇÃO TEMPORÁRIA DA CAPACIDADE LABORATIVA. CULPA REMOTA. Embora a empregadora tenha obrigado o operador de motosserra reclamante a usar os EPIs e ministrasse palestras frequentes visando a segurança do trabalho, tendo o reclamante 15 anos de experiência na função, o sinistro ocorreu lesionando temporariamente a perna esquerda, sendo a culpa da reclamada pelo acidente remota, decorrente mais do risco da atividade rural de operador de motosserra em área de extrativismo florestal, de modo que não se pode deixar de considerar esse grau mínimo de culpabilidade na fixação da quantia correspondente à indenização, que se mantém, mas em valor mais reduzido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0070100-79.2009.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 26/05/2010; publicado no DEJT em 04/06/2010; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. Não causa dano moral empresa estatal que aplica regularmente o princípio da impessoalidade ao avaliar empregada e o da legalidade ao despedi-la por não atingir o nível de competência exigido para o emprego público. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0010400-75.2009.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 24/02/2010; publicado no DEJT em 16/03/2010; Revisor/Prolator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

DANO MORAL - RESCISÃO CONTRATUAL DURANTE A GRAVIDEZ - A indenização por dano moral não representa *sui generis* direito trabalhista a ser agregado ao montante das verbas rescisórias e nem tão pouco constitui parcela acessória do descumprimento de obrigação patronal com natureza penal. Não se pode banalizar o instituto sob pena de desacreditá-lo quanto realmente a situação fática ensejar agravo à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 5º, inciso X, da *Lex Mater*). Assim, a rescisão contratual durante a gravidez não possibilita o direito o pagamento de indenização por dano moral. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0000397-48.2010.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 10/08/2010; Relator: Juiz Convocado JULIANES MORAES DAS CHAGAS)

DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONSTRANGIMENTO DA EMPREGADA PERANTE TERCEIROS. A prática de revista íntima habitual, com contato físico, perante terceiros, configura situação vexatória, constrangendo a obreira, no que diz respeito a sua intimidade, devendo ser tal conduta ser repudiada pelo ordenamento jurídico, aplicando indenização, em caráter pedagógico, compensatório e punitivo, pelo abalo moral sofrido. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000166-97.2010.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 17/08/2010; publicado no DEJT em 02/09/2010; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

DANO MORAL. SEGURO DE VIDA EM GRUPO. INDEFERIMENTO PELA SEGURADORA. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. Dano moral é aquele que atinge direitos da personalidade, mas alcança reparações atinentes à dor moral sofrida pelo empregado, como em decorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, quando foi vítima do desrespeito pelo empregador a normas de saúde e segurança do trabalho, situação que encontra albergue no art. 159 do Código Civil. Não se pode imputar à reclamada responsabilidade civil decorrente de ato ilícito, em razão do indeferimento do seguro de vida em grupo por parte seguradora,

se a empregadora não praticou nenhum ato abusivo ou fora dos padrões de juridicidade**. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. INOCORRÊNCIA.** A doutrina classifica como litigante de má-fé a parte que age de forma maldosa no processo, com dolo ou culpa, causando dano processual à parte contrária: 'É o *improbus litigator*, que se utiliza de procedimentos escusos com o objetivo de vencer ou que, sabendo ser difícil ou impossível vencer, prolonga deliberadamente o andamento do processo procrastinando o feito'. Se as razões recursais não incorreram em ofensa, não se caracteriza a litigância de má-fé. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0098400-63.2009.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 23/06/2010; publicado no DEJT em 28/06/2010; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

DANO MORAL. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. COMPROVAÇÃO. O conjunto probatório demonstra que durante o pacto laboral não foram oferecidas instalações adequadas, capazes de propiciar, ao trabalhador, condições dignas e fundamentais para o desempenho de suas atividades laborais, o que assegura a indenização por dano moral. **(**ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0118200-14.2009.5.08.0127; origem: VT de Tucuruí; julgado em 04/05/2010; publicado no DEJT em 07/05/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

DANO MORAL COLETIVO. MORA SALARIAL. Configura dano moral coletivo a mora salarial, além do descumprimento a outros encargos trabalhistas devidos a uma comunidade de quase trezentos (300) trabalhadores, na medida em que o salário, sobretudo, tem natureza alimentar e se destina a atender as necessidades vitais básicas do empregado e sua família. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0171500-57.2009.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 09/06/2010; publicado no DEJT em 14/06/2010; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

DEPÓSITO RECURSAL. EMPREGADOR DOMÉSTICO. PESSOA FÍSICA. POSSIBILIDADE DE DISPENSA DESDE QUE COMPROVADO NOS AUTOS O ESTADO DE MISERABILIDADE. Considerando as alterações que ocorreram na lei nº 1060/1950, é até possível a isenção do depósito recursal no processo do trabalho, em se tratando de empregador pessoa física, mas desde que comprove nos autos o estado de miserabilidade. A Lei Complementar nº 132, de 7 de outubro de 2009, que alterou a Lei nº 1.060/1950, incluiu entre as hipóteses de isenção compreendidas na assistência judiciária, "*os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, ajuizamento de ação e demais atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório*" (art. 3º, VII). A Instrução Normativa nº 3, de 5 de março de 2003, não obstante disponha no item I que os depósitos recursais "*não têm natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do Juízo recursal",* estabelece no item X que "*Não é exigido depósito recursal, em qualquer fase do processo ou grau de jurisdição, dos entes de direito público externo e das pessoas de direito público contempladas no Decreto-lei nº 779, de 21.8.69, bem assim da massa falida, da herança jacente e da parte que, comprovando insuficiência de recursos, receber assistência judiciária integral gratuita do Estado (art. 5°, LXXIV, CF),* sem grifo no original. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AI 0000333-35.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 07/07/2010; publicado no DEJT em 12/07/2010; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

DESPEDIDA INDIRETA. MEMBRO DA CIPA. Rejeitadas as razões para a despedida indireta sustentada pelo Autor, e reconhecida que a rescisão contratual ocorre de iniciativa do empregado, não há que se falar em indenização do período de estabilidade provisória

como membro da CIPA. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000289-25.2010.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 18/08/2010; publicado no DEJT em 24/08/2010; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

DIFERENÇA SALARIAL. EMPRESA PÚBLICA. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. SALÁRIO ADMISSIONAL. EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO. Se no acordo coletivo celebrado entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores assegura o piso salarial estabelecido em tabelas que integram o plano de cargos e salários, atualizadas anualmente, é inadmissível que o empregado, ao ingressar na empresa mediante aprovação em concurso público, receba salário inicial inferior ao estabelecido no PCS da reclamada. (ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª.T/RO 0298300-33.2009.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 25/05/2010; publicado no DEJT em 28/05/2010; Relator: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

DIREITO CIVIL E TRIBUTÁRIO. AGRAVO DE PETIÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA DE IRRF SOBRE JUROS DE MORA. De acordo com a jurisprudência atual e pacificada nos Tribunais Superiores, os juros de mora incidentes sobre as obrigações de pagamento em dinheiro não adimplidas no prazo, não integram a base de cálculo do IRRF, diante da redação do art. 404 e parágrafo único do novo Código Civil, cuja interpretação leva à conclusão de que os juros de mora se constituem em indenização que originariamente abrange o prejuízo sofrido e os lucros cessantes. Recurso a que se dá parcial provimento. (Acórdão TRT 2ª T. AP 0016900-97.2008.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 18/08/2010; publicado no DEJT em 24/08/2010; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DONO DA OBRA. A Súmula 331, IV, do TST cuida exclusivamente de obrigações resultantes do processo de terceirização, não se aplicando ao caso ora apreciado, uma vez demonstrado que a primeira reclamada fora contratada pelo ente público municipal para execução de serviços na área da construção civil, por empreitada global. Aplica-se, assim, a OJ nº 191 da SDI-1 do TST. Apelo improvido. (Acórdão TRT 2ª T./RO 0201000-68.2009.5.08.0202; origem: 2ª VT de Macapá; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DISPENSA INDIRETA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovada a ocorrência do fato gerador apontado na inicial, qual seja, a culpa da empresa quanto ao fato motivador da prisão dos empregados, que ocorreu em razão de cumprimento de ordem da empregadora, conclui-se pela existência do direito às parcelas pretendidas, decorrentes da dispensa indireta e do dano moral sofrido pelos obreiros. (ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0107500-97.2009.5.08.0120; origem: 2ª VT de Ananindeua; julgado em 21/07/2010; publicado no DEJT em 27/07/2010; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

DOENÇA OCUPACIONAL - DEPENDÊNCIA QUÍMICA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. Sem dúvida, a dependência química é uma doença, que necessita de tratamento. Todavia, tal dependência química não pode ser enquadrada como doença profissional. Os profissionais de saúde que fazem uso abusivo de drogas têm consciência, pela sua formação, de que estão infringindo o código de ética da profissão. (ACÓRDÃO TRT-8ª - 4ª T - RO 00752-2009-006-08-00-1; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 20/10/2009;

publicado no DEJT em 23/10/2009; Relatora: Juíza Convocada MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO)

DONO DA OBRA - EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - APLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191 DO COLENDO TST. Considerando que a ora recorrente, na qualidade de dona da obra, não desenvolve atividade de construção civil e nem de incorporação, e sim atividade minerária e, fazendo a subsunção dos fatos ao disposto na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI/1 do colendo TST, excluo a responsabilização subsidiária da segunda reclamada. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0259700-28.2009.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 04/08/2010; publicado no DEJT em 13/08/2010; Prolator: Juiz Convocado JULIANES MORAES DAS CHAGAS)

E

EMBARGOS À EXECUÇÃO. FAZENDA PÚBLICA. PRAZO DE 30 (TRINTA) DIAS. Após manifestação do Excelso Supremo Tribunal Federal (ADC-MC nº 11/DF), pelo menos provisoriamente, os prazos previstos no art. 730 do CPC e no art. 884 da CLT para a Fazenda Pública apresentar embargos, foram ampliados para 30 (trinta) dias, nos termos da Medida Provisória nº 2.180-35/2001, que acrescentou o art. 1º-B à Lei Federal nº 9.494/97. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AP 0186300-44.2005.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 18/08/2010; publicado no DEJT em 24/08/2010; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

EMBARGOS DE TERCEIRO. BEM DE FAMÍLIA. PENHORA. MÓVEIS. Não se pode declarar impenhorável a totalidade indeterminada de bens móveis que guarnecem a residência do devedor, cabendo ao julgador avaliar se os móveis são indispensáveis ou essenciais à existência digna e ao bem-estar da família, excluindo-se os supérfluos. (ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª.T/AP 0149000-12.2009.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 15/06/2010; publicado no DEJT em 02/07/2010; Relator: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

ESTABILIDADE. DELEGADO SINDICAL. A CLT, no artigo 543, § 3º, ao vedar a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical, somente a estes fez referência. Logo não há que se falar em estabilidade de empregados eleitos para o cargo de delegado sindical. Nesse sentido, expressamente, a Orientação Jurisprudencial nº 369, da SDI1 do c. TST. Recurso improvido. (PROCESSO TRT8/ 4ªTURMA/ RO 0123100-58.2009.5.08.0121 (02138/2010); origem: 3ª VT de Ananindeua; julgado em 11/05/2010; publicado no DEJT em 17/05/2010; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

EXECUÇÃO FISCAL DA DÍVIDA ATIVA. MULTA ADMINISTRATIVA PREVISTA NA CLT. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. Tratando-se de crédito fiscal de natureza administrativa, decorrente de infração à norma trabalhista, o prazo prescricional a ser adotado não é o do Código Civil, mas, sim, diante do princípio da isonomia, o de cinco anos, previsto no art. 1º do Dec. 20.190/1932, que regula a prescrição das dívidas passivas da União, dos Estados e dos Municípios. Recurso a que se nega provimento. (Acórdão TRT 2ª T. AP 0113200-39.2008.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 24/03/2010; publicado no DEJT em 11/05/2010; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

EXECUÇÃO PROVISÓRIA BASEADA EM SENTENÇA INTEGRALMENTE REFORMADA EM SEDE RECURSAL. RECURSO ORDINÁRIO PROVIDO, PARA JULGAR IMPROCEDENTES OS PEDIDOS ELENCADOS NA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. LIBERAÇÃO DE BENS PENHORADOS. Pela interpretação sistêmica que se faz das disposições do art. 899/CLT, a execução provisória não é meramente da sentença, mas sim da decisão proferida em sede de conhecimento. A decisão do primeiro grau foi reformada *in totum* em sede de recurso ordinário, excluindo-se todas as parcelas da condenação. Com isso, sequer existe decisão condenatória capaz de sustentar a penhora, nos exatos termos do artigo 880, da CLT, ou outros atos persecutórios. Logo, correto o juízo de origem que liberou da constrição os bens penhorados em execução provisória. Decisão agravada que se mantém.(ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0172400-59.2008.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

EXTINÇÃO DA EMPRESA. EXTINÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. Havendo prova nos autos de extinção da reclamada há mais de dois anos do ajuizamento da reclamação, tem-se, por conseguinte, que os contratos de trabalho foram extintos, salvo prova em contrário, produzida pelo empregado. (ACÓRDÃO TRT8ª-1ªT-RO-0132400-74-2009-5-08-0111; origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em 13/07/2010; publicado no DEJT em 16/07/2010; Relator: Juiz Convocado RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

F

FÉRIAS - INÍCIO EM DIA ÚTIL - Não há como prevalecer o entendimento de que as férias devem começar aos sábados, por se tratar de dia útil, vez que o sábado não é, e nem nunca foi dia útil para todos os efeitos legais, seja para prazos processuais, funcionamento de bancos e até mesmo para efeito do cômputo de uma jornada de trabalho. (ACÓRDÃO TRT 1ªT. / RO 0124200-05.2009.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 23/02/2010; publicado no DEJT em 19/03/2010; Revisora/Prolatora: Juíza Convocada IDA SELENE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA)

G

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - INCORPORAÇÃO - EXERCÍCIO DE CARGO EM COMISSÃO POR TEMPO SUPERIOR A 10 ANOS - SÚMULA Nº 372 DO C. TST - Conforme a orientação da Súmula nº 372, do TST, é devida a incorporação da função comissionada exercida pelo empregado por 10 anos ou mais, eis que o longo período de tempo durante o qual a vantagem foi percebida, fez desaparecer o seu caráter temporário e precário, passando a constituir verdadeiro direito adquirido, que não poderá ser suprimido sem justo motivo pelo empregador. (ACÓRDÃO TRT 1ªT. / RO 0126700-53-2009-5-08-0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 04/05/2010; publicado no DEJT em 07/05/2010; Relatora: Juíza Convocada IDA SELENE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA)

GRUPO ECONÔMICO. CONFUSÃO. ART. 381 DO CÓDIGO CIVIL. PRESSUPOSTOS. OCORRÊNCIA. Segundo o direito das obrigações, ocorre confusão quando uma mesma pessoa reúne as qualidades de credor e devedor e, em tal hipótese, por incompatibilidade lógica e expressa previsão legal extingue-se a obrigação, nos termos

do art. 267, VIII, do CPC. Comprovado nos autos que a exequente integra a composição societária de empresa do mesmo grupo econômico da executada, o que a coloca, pela desconsideração da personalidade jurídica, na condição de responsável pelo adimplemento dos créditos dos reclamantes nas reclamações trabalhistas ajuizadas contra o grupo econômico, imodificável a r. decisão agravada que extinguiu o crédito trabalhista que havia sido reconhecido a ela própria, nos termos do art. 381 do Código Civil. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0017800-10.2009.5.08.0121; origem: 3ª VT de Ananindeua; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

GRUPO ECONÔMICO. PROVA. NECESSIDADE. O fato de a executada ter ofertado à penhora um bem registrado em nome de outra empresa não retrata a formação de grupo econômico. Como no direito processual vigora o princípio da necessidade da prova, essa circunstância, para ser aceita, deveria basear-se em evidências consistentes. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AP 0150500-31-2000-5-08-0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 11/05/2010; publicado no DEJT em 14/05/2010; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

H

HORAS EXTRAORDINÁRIAS - ÔNUS DA PROVA - APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 338 DO TST - DEFERIMENTO. Como a reclamada não trouxe os controles efetivos da jornada de trabalho do reclamante, aplicável o contido na súmula nº 338 do TST, pelo que caber-lhe-ia provar a jornada do reclamante, ônus do qual não se desincumbiu, pelo que são devidas as diferenças de horas extras como postuladas na exordial. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000168-88.2010.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 20/07/2010; publicado no DEJT em 03/08/2010; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. PROVA. ÔNUS. Quando na resposta a reclamada faz alegação substitutiva relevante, dela é o ônus de provar o que assim alegou, sob pena de, não o fazendo, presumir-se provado o que foi alegado na petição inicial, nos termos do art. 818 consolidado. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0064300-70.2009.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 03/03/2010; publicado no DEJT em 16/03/2010; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

HORAS EXTRAS - TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Para configurar tempo a disposição da empresa, faz-se necessário que o autor estivesse de sobreaviso (art. 244, parágrafo segundo da CLT), circunstância que não restou caracterizada, eis que não ficou demonstrado que havia qualquer restrição à sua respectiva liberdade de locomoção, pois o uso de telefone celular não é suficiente para caracterizar tempo a disposição do empregador. O recorrente não conseguiu se desincumbir do ônus processual de demonstrar tal circunstância, nos termos do art. 818 da CLT. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0260500-36.2008.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 21/07/2010; publicado no DEJT em 27/07/2010; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

HORAS "IN ITINERE". NEGOCIAÇÃO COLETIVA. RENÚNCIA DE DIREITO. Retrata mera renúncia de direito a negociação coletiva das horas de percurso que prevê a ausência de ônus para o empregador, em face do fornecimento de transporte gratuito

para os empregados. Somente haveria flexibilização se houvesse alguma contrapartida direta e concreta em proveito do trabalhador, pois o fornecimento de transporte, por si, atende ao interesse do empregador, ao viabilizar a prestação dos serviços e a produção, já que de outra forma o empregado não teria acesso ao trabalho. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0277200-19-2009-5-08-0202; origem: 2ª VT de Macapá; julgado em 06/07/2010; publicado no DEJT em 09/07/2010; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

I

INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO - Restando incontroverso que a não habilitação do autor junto ao seguro desemprego decorreu de ato omissivo patronal, é devida a indenização correspondente. Trata-se da hipótese aventada pelo art. 302 do CPC. Recurso parcialmente provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 3ª T./RO 0000213-26.2010.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 09/08/2010; Relator: Juiz Convocado JULIANES MORAES DAS CHAGAS)

I - INÉPCIA DA INICIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A petição inicial no processo do trabalho deve observar o comando contido no art. 840, § 1º, da CLT, logo, se o obreiro trouxe breve exposição dos fatos ensejadores do litígio e produziu pedido perfeitamente compreensível, não há que se falar em inépcia da inicial. **II - HORAS EXTRAS - CARTÕES DE PONTO QUE NÃO REFLETEM A REALIDADE - INVALIDADE - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.** Como o reclamado trouxe cartões de ponto, que estava obrigada a manter, que não refletiram a realidade dos fatos, inverte-se o ônus da prova, passando a ser do empregador a obrigação de provar a jornada por ela alegada, do qual não se desincumbiu. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0088100-79.2009.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 20/07/2010; publicado no DEJT em 28/07/2010; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

J

JUSTA CAUSA. PROVAS. A reclamada trouxe para os autos comprovação de que a reclamante, nas funções de Tesoureira, aliou-se com um fornecedor aceitando notas fiscais fraudulentas, e, para favorecê-lo, negociou dilação de prazo para pagamento junto à intermediadora *factoring*. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000240-81.2010.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

L

LIBERDADE DE MANIFESTAÇÃO DE PENSAMENTO - A liberdade de manifestação de pensamento é garantida como direito fundamental do cidadão, consoante se observa do art. 5º, IV, da CF/88, todavia um direito fundamental não pode servir como pretexto para ofensa de outros direitos fundamentais. (ACÓRDÃO TRT8ª-1ªT-RO-0110900-85-2009-5-08-0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 20/07/2010; publicado no DEJT em 23/07/2010; Relator: Juiz Convocado RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. OCORRÊNCIA. Nos termos do artigo 17, do Código de Processo Civil, é reputado como litigante de má-fé aquele que alterar a verdade dos fatos,

entre outras hipóteses. No presente caso, apurado que a reclamada deixou de cumprir com seu dever de lealdade e boa-fé, já que interpôs recurso sem fundamento, merece a punição de eventuais abusos, em nome da própria imagem da Justiça, o reconhecimento da litigância de má-fé e a condenação pecuniária respectiva. (ACÓRDÃO TRT-8ª - 4ª T - RO 00427-2009-121-08-00-0; origem: 3ª VT de Ananindeua; julgado em 11/12/2009; publicado no DEJT em 07/01/2010; Relatora: Juíza Convocada MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. PROVA TESTEMUNHAL. ALTERAÇÃO DA VERDADE DOS FATOS. PRESUNÇÃO. A testemunha, embora arrolada pela parte, ao prestar o compromisso legal passa a ser do Juízo. A parte pode indicá-la, porém, a oitiva e declarações que prestar sujeitam-se ao livre convencimento do magistrado (art. 130 do CPC). Assim, se há indícios de que a testemunha falta com a verdade, o juiz pode desconsiderar suas declarações como meio de prova ou mesmo adotar as medidas legais cabíveis por falso testemunho, mas, tal circunstância, por si só, não gera a condenação por litigância de má-fé da parte que a arrolou, como ocorre no presente caso com fundamento no art. 17, II, do CPC, pois, além de haver apenas presunção da alteração da verdade pela testemunha, o preceito legal alusivo à má-fé dirige-se àquele que figura no pólo ativo ou passivo da lide. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0278600-71.2009.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 22/06/2010; publicado no DEJT em 29/06/2010; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

M

MOTORISTA. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES. INEXISTÊNCIA. A instrução processual provou que as tarefas de cobrador, carregador de bagagens e bilheteiro (emissor de passagens), realizadas eventualmente, eram inerentes às atividades do reclamante, no exercício do cargo de motorista de ônibus intermunicipal. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0278200-18.2009.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 04/08/2010; publicado no DEJT em 12/08/2010; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

MULTA DO ART. 477 DA CLT - RAZOÁVEL CONTROVÉRSIA - NÃO CABIMENTO - A multa prevista no § 8° do artigo 477 da CLT decorre da extinção do vínculo laboral, mas se há razoável controvérsia acerca dos motivos que impediram o pagamento da parcela que se postula em juízo, em tempo hábil, não cabe a multa postulada, ainda mais quando a empresa não mediu esforços para efetuar o pagamento no prazo legal. (ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0013100-42.2009.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 02/06/2010; publicado no DEJT em 11/06/2010; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. O prazo conferido no § 6º do art. 477 refere-se ao pagamento das verbas rescisórias, as quais são devidas com a extinção do contrato de trabalho, independentemente da forma como o contrato de extinguiu. Logo, ainda que a extinção contratual tenha ocorrido por justo motivo, esse fato não desobriga o empregador ao pagamento, no prazo legal, das verbas decorrentes da rescisão por justa causa, que, no caso, era o saldo de salário. (ACÓRDÃO TRT 8ª / 1ª. T/RO 0029300-15.2009.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 25/05/2010; publicado no DEJT em 28/05/2010; Relator: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

P

PARÂMETRO DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. SALÁRIO MISTO. Para o empregado comissionista, cujo salário seja composto (parte fixa + comissão), serão devidas horas extras sobre a parte fixa e demais adicionais, sem prejuízo do adicional sobre as comissões do mês consoante disciplina a Súmula nº 264, do C. TST. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000315-11.2010.5.08.0202; origem: 2ª VT de Macapá; julgado em 17/08/2010; publicado no DEJT em 25/08/2010; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

PENHORA. BLOQUEIO DE DINHEIRO DA CONTA-POUPANÇA DO TERCEIRO EMBARGANTE. RESTABELECIMENTO. Tendo restado provado que as atividades da executada e da empresa de propriedade do terceiro embargante eram desempenhadas no mesmo lugar, conclui-se que ambos se aproveitaram da mão de obra da exequente, restabelecendo-se a penhora sobre dinheiro da depositado na conta-poupança do terceiro embargante. Agravo de petição provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0086200-85.2009.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 24/08/2010; publicado no DEJT em 27/08/2010; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. OBSERVÂNCIA. DEFERIMENTO DE REENQUADRAMENTO FUNCIONAL E DE DIFERENÇAS SALARIAIS. Tendo restado provado que o Plano de Cargos e Salários da reclamada estabelece salários, inclusive o inicial, superiores aos pagos à reclamante, devem-lhe ser deferidas as diferenças respectivas. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0131400-54.2009-5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 29/06/2010; publicado no DEJT em 02/07/2010; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

PRESCRIÇÃO. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANO MATERIAL, AJUIZADA PELO EMPREGADOR. I - Na ação de reparação por dano material, ajuizada pelo empregador contra o empregado, aplica-se a prescrição quinquenal ou bienal, conforme o caso. Na hipótese dos autos, se o empregador tomou conhecimento dos fatos durante a vigência do pacto laboral, aplica-se, em princípio, a prescrição qüinqüenal, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Prescrição afastada. II - Inteligência da norma disposta no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, em face do princípio da igualdade jurídica das partes quanto ao direito de acesso à Justiça. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000147-09.2010.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 23/06/2010; publicado no DEJT em 05/07/2010; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

PREVENÇÃO. DEMANDAS ANTERIORES. Havendo duas desistências de ações anteriores, ficará prevento para o reajuizamento da ação o Juízo que recebeu a demanda na primeira vez. Inteligência do artigo 253, II do Código de Processo Civil. (ACÓRDÃO TRT 8ª/PLENO/CC 0001196-12.2010.5.08.00002; julgado em 27/05/2010; publicado no DEJT em 01/06/2010; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

PRINCÍPIO DA VALORAÇÃO DA PROVA - O juiz é livre na apreciação da prova e possui ampla liberdade na condução do feito, na forma dos artigos 131 do CPC e 765 da CLT. (ACÓRDÃO TRT 1ªT. / RO 0189500-93-2009-5-08-0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 03/08/2010; publicado no DEJT em 06/08/2010; Relator: Juiz Convocado RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO AO EDITAL - PREVISÃO SALARIAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. A vinculação ao edital é princípio que revela a aplicação das regras do certame não apenas à época do ingresso, mas também a situações futuras, a fim de resguardar os interesses da administração e do administrado. Contudo, o anúncio salarial estampado no instrumento do certame não possui efeito permanente e imodificável, isso porque todas as alterações salariais devem ser aplicadas ao novos contratados, sob pena de se incorrer em tratamento discriminatório e submeter o obreiro, eternamente, ao salário previsto no edital. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000018-98.2010.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

PROFESSOR. UNIVERSIDADE. REINTEGRAÇÃO. O ato demissional do professor universitário, ainda que de instituição de ensino superior privado, deve ser fruto de deliberação do órgão colegiado de ensino e pesquisa da Universidade, sob pena de nulidade. (ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª.T/RO 0078900-32.2009.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 22/06/2010; publicado no DEJT em 06/07/2010; Relator: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

R

RECURSO. PRAZO. PRÉ-PROTOCOLO DE PETIÇÃO. REGULAMENTAÇÃO. O pré-protocolo de petição, sistema de transmissão de dados por meio eletrônico regulamentado neste Egrégio Tribunal pela Resolução nº 312/2008, busca viabilizar e dar celeridade à prática dos atos processuais pelas partes, não representando, contudo, nenhum privilégio quanto ao cumprimento dos prazos. Desse modo, a concessão de 5 (cinco) dias para entrega dos originais da petição de recurso vincula-se à sua prévia remessa por meio eletrônico, o que deve ocorrer no prazo recursal, sob pena de dilação desse prazo não prevista nas normas processuais. Do contrário, a parte poderia, no oitavo dia do prazo, realizar o cadastro de pré-protocolo da petição e beneficiar-se de mais 5 (cinco) dias para preparar seu recurso, somando assim 13 (treze) dias de prazo, em evidente contrariedade à própria isonomia das partes no processo, pois aquele que utilizasse os meios convencionais deteria somente 8 (oito) dias de prazo. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AI 0000291-71.2010.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 11/05/2010; publicado no DEJT em 14/05/2010; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

I. RECURSO DO RECLAMANTE. DIREITO CONSTITUCIONAL E MATERIAL DO TRABALHO. HORAS *IN ITINERE*. FLEXIBILIZAÇÃO. Tendo havido negociação entre a reclamada e o sindicato da categoria do reclamante, flexibilizando as horas *in itinere,* deve ser respeitado o pactuado, em face do que dispõe o art. 7º inc. inc. XXVI e art. 8º, inc. III da CF. Recurso a que se nega provimento. **II. RECURSO DA RECLAMADA. DIREITO PROCESSUAL E MATERIAL DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA.** A prova da jornada de trabalho, em relação aos empregadores com mais de 10 empregados, é o controle formal de ponto. Se nas fichas de ponto apresentadas com a defesa não constam registros de intervalos intrajornada no turno das 0h às 06h, nem mesmo pré-assinalação dos intervalos, como autoriza o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT, prevalece a tese do autor, de que não usufruía do intervalo. (Acórdão TRT 2ª T./RO 0230500-19.2009.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 01/09/2010; publicado no DEJT em 08/09/2010; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

RECURSO ORDINÁRIO SEM IDENTIFICAÇÃO DE QUEM ESTÁ RECORRENDO. NÃO PODE SER CONHECIDO. De acordo com o disposto no art. 514, I, do CPC, o recurso deve ser interposto por petição dirigida ao juiz,contendo "os nomes e a qualificação das partes". No presente caso, só quem está identificada é a recorrente Sociedade Beneficente São Braz, os demais reclamados foram tratados no recurso como "Outros". Além disso, o advogado que subscreve tanto o requerimento de encaminhamento como as razões do recurso, só possui nos autos procurações outorgadas pelas empresas reclamadas. Por tudo isso, acolho a preliminar e conheço apenas do recurso interposto pela Sociedade Beneficente São Braz. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0028300-92.2009.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 23/06/2010; publicado no DEJT em 05/07/2010; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

RELAÇÃO DE EMPREGO. PASTOR DE IGREJA. INEXISTÊNCIA. A relação existente entre o pastor e a Igreja, à qual serve, é de natureza estritamente espiritual, decorrente da vocação daquele, o que, na hipótese, restou confessada, não havendo se cogitar em subordinação de índole empregatícia. É que a convergência dos interesses manifestados pelos litigantes - assistência espiritual e divulgação da fé -, por não ser avaliável economicamente, exclui a típica oposição entre capital e trabalho, que se mostra patente na relação de emprego. (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0064600-17.2009.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 25/05/2010; publicado no DEJT em 28/05/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

REPOUSO REMUNERADO. TRABALHO. PAGAMENTO. DOBRA. Trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, conforme jurisprudência superior. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0062800-75.2009.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 03/03/2010; publicado no DEJT em 16/03/2010; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. O direito ao repouso semanal remunerado não se confunde com as horas extras, embora o empregado tenha direito a ambos se porventura houver prorrogação da jornada normal também no dia destinado ao descanso semanal. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0182200-38.2008.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 09/06/2010; publicado no DEJT em 14/06/2010; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 27, ALÍNEA "J", DA LEI 4.886/65. A situação de recuperação judicial da reclamada não pode ser considerada como força maior a desautorizar a indenização devida pela ruptura do contrato de representação comercial, até porque nos dias de hoje, não se pode, com enorme elevação de riscos, permitir que a falta de cautela, particularmente em atividades empresariais, permita à contratante excluir-se do dever de indenizar. (ACÓRDÃO TRT 1ªT. / RO 0173400-48-2009-5-08-0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em 04/05/2010; publicado no DEJT em 07/05/2010; Relatora: Juíza Convocada IDA SELENE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA)

I - REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. ARTIGO 3º, DA CLT. São critérios decisivos para a configuração da relação de emprego a existência da pessoalidade, a não-eventualidade, subordinação e onerosidade, nos termos do artigo 3º da CLT, sendo provado os citados requisitos, há de ser reconhecido o vínculo de

emprego. **II - SEGURO DESEMPREGO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA**. A Resolução nº467/2005, do CODEFAT, que regulamenta a percepção do seguro desemprego, estabelece em seu artigo 14, que o trabalhador possui até 120 dias após a sua dispensa para habilitar-se em uma das delegacias do Ministério do Trabalho e Emprego para receber o benefício. Não tendo a reclamada entregue as guias respectivas, no prazo legal, a empresa inviabiliza o recebimento do direito pelo trabalhador, pelo que há de ser deferida indenização substitutiva. **III - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE PRODUTIVIDADE. INDEFERIMENTO.** Confessado nos autos pelo próprio reclamante que havia diferença de produtividade com o paradigma apontado, há de ser indeferida a equiparação salarial postulada, posto que não atendidos os requisitos do art. 461 da CLT. **IV - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCUMPRIMENTO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. INOCORRÊNCIA DE ATO ILÍCITO**. Não se configurando todos os elementos ensejadores do dano moral, ou seja, o prejuízo sofrido, o ato ilícito e o nexo de causalidade, não há como deferir a indenização postulada. In casu, não há que se falar em indenização pelo simples fato da reclamada descumprir a legislação trabalhista e previdenciária, sob pena de se banalizar o instituto. **V - MULTA DO ART. 475-J DO C. TST. PROCESSO DO TRABALHO. COMPATIBILIDADE.** A regra contida no art. 475-J, do CPC, é compatível com o processo do trabalho, devendo ser mantida a sentença de primeiro grau de jurisdição que condenou a reclamada ao pagamento da multa de 10% sobre o débito em execução, tendo em vista que esta cominação visa influenciar na conduta do obrigado ao cumprimento do comando sentencial. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0126300-39.2009.5.08.0003 (04812/2010); origem: 3ª VT de Belém; julgado em 13/08/2010; publicado no DEJT em 19/08/2010; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

RESCISÃO INDIRETA. FALTA PATRONAL. A falta de concessão de férias regulares, ou seja, a concessão de apenas 15 dias nos feriados de fins de ano, somada ao pagamento de comissões por fora do contracheque autorizam o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. (ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª.T./RO 00733-2009-005-08-00-9; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 01/07/2010; publicado no DEJT em 09/07/2010; Relator: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

S

SINDICATO. ELEIÇÕES. Cada eleição sindical é regida por normas próprias e observa os fatos de cada momento, que não se comunicam com eleições anteriores, conforme princípio do direito eleitoral. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0183700-30.2008.5.08.0202; origem: 2ª VT de Macapá; julgado em 09/06/2010; publicado no DEJT em 23/06/2010; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

SOCIEDADES EMPRESÁRIAS. INCORPORAÇÃO DE UMA SOCIEDADE POR OUTRA. EXTINÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA SOCIEDADE INCORPORADA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. OBRIGATORIEDADE. De acordo com os art. 227 e § 3º, da Lei nº 6.404/1976 e 116 e 118 do CCB, com a incorporação há a extinção da sociedade incorporada, permanecendo a sociedade incorporadora que passa a sucedê-la, de forma universal, em todos os direitos e obrigações, inclusive os decorrentes dos contratos de trabalho, que permanecem inalterados com a reestruturação societária do grupo empresarial. Diante disso, entendo que há a obrigatoriedade da substituição da parte reclamada na relação jurídico-processual, visando possibilitar a execução do crédito trabalhista, considerando-se que a GOL Transportes Aéreos S/A

foi extinta e seus bens foram incorporados ao patrimônio da VRG Linhas Aéreas S/A. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0181000-75.2008.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 30/06/2010; publicado no DEJT em 08/07/2010; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

I. SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A mera locação do imóvel e do maquinário de uma empresa por outra, ainda que destinadas à exploração de atividades coincidentes, não caracteriza, por si só, a sucessão de empresas a que alude os arts. 10 e 448 da CLT, sendo necessária, para a sua caracterização, a transferência da titularidade da unidade econômico-jurídica. **II. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 62, I, DA CLT.** Em que pese o labor do reclamante fosse executado externamente, inviável a sua inserção na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, porquanto restou provado, nos autos, que este se submetia ao controle de jornada, na medida em que a própria reclamada anexou aos autos os seus cartões de ponto. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0138200-07.2009.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 28/07/2010; publicado no DEJT em 02/08/2010; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

T

I. TRABALHO EM CONDIÇÕES SUBUMANAS. DANO MORAL PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Provadas as irregularidades por meio de inspeção judicial e de autos de infração lavrados pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego é devida a indenização por dano moral, vez que o trabalho em condições desumanas no século XXI é absolutamente inconcebível, pois ignora toda a evolução da humanidade, sendo vedado pela CF/88 em seu art. 5º, inc. **II- HORAS *IN ITINERE*. INEXISTÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO.** Provado que o deslocamento do reclamante ao local de trabalho era realizado em transporte fornecido pela empresa, em razão da inexistência de transporte público, são devidas as horas *in itinere*. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 0000064-24.2010.5.08.0127; origem: 2ª VT de Tucuruí; julgado em 22/06/2010; publicado no DEJT em 25/06/2010; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

V

VÍNCULO DE EMPREGO - RECONHECIMENTO. A verificação da presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, nos termos do art. 3º, da CLT, importa o reconhecimento da afetação celetista entre as partes. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000057-74.2010.5.08.0113; origem: VT de Itaituba; julgado em 17/08/2010; publicado no DEJT em 20/08/2010; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

ISSN 0100-1736

DOUTRINA • JURISPRUDÊNCIA • LEGISLAÇÃO

REVISTA DO



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

DA 8ª REGIÃO

R. TRT - 8º Região | Belém | v. 39 | n. 77 | Julho/Dezembro - 2006

NOTICIÁRIO

PROCESSO SELETIVO INTERNO

Desde a vigência da Política de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Justiça do Trabalho da 8ª Região, regulamentada pela Resolução TRT nº 408/2008, há previsão de realização de Processo Seletivo Interno entre servidores para preenchimento de funções comissionadas.

De forma democrática, segundo os critérios da aludida resolução, o TRT-8ª lançou edital de seleção e obteve sucesso para provimento das funções de Secretário de Audiências da 4ª VT de Belém (fevereiro/2010) e Secretário de Audiências da VT de Breves (setembro/2010).

VISITAS TÉCNICAS

* Com objetivo de conhecer o sistema de sustentação oral a distância utilizado na 8ª Região Trabalhista na transmissão das sessões, em tempo real, para os Fóruns localizados fora da sede, comitiva composta por magistrados e servidores do TRT de Minas Gerais esteve em Belém, nos dias 26 e 27 de abril de 2010.

A equipe participou de sessão da 1ª Turma, com transmissão para o Fórum Trabalhista de Macapá, no estado do Amapá. No julgamento de processo oriundo da 2ª VT de Macapá, contra o estado do Amapá, o julgamento *on line* teve sustentação oral realizada por procurador, que utilizou as vantagens da ferramenta, não havendo a necessidade do deslocamento até Belém, sede do TRT-8ª.

Após a sessão, os visitantes deslocaram-se ao Memorial do TRT-8ª, Área da Cidadania e algumas Varas Trabalhistas, sendo recebidos por seus juízes titulares, para conhecerem o funcionamento do sistema integrado e práticas exitosas.

* Servidores da 22ª Região (Piauí) visitaram o TRT-8ª, nos dias 31 de maio e 1º de junho de 2010, para conhecer as rotinas das Varas Trabalhistas no que se refere à prolação de sentenças líquidas com a utilização do Sistema de Cálculos - Juriscalc, desenvolvido pela Secretaria de Informática da JT-8ª. O grupo também acompanhou o funcionamento da Central de Mandados de Belém e Central de Atendimento, dentre outros setores.

* Nos dias 15 e 16 de julho de 2010, cinco servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia realizaram visita técnica ao TRT-8ª, com objetivo de identificar as estratégias de implantação e desenvolvimento do projeto de Gestão por Competência, bem como o ensino a distância, realizado por meio do *Campus* Virtual.

INFORMATIVO JT8

Os fatos mais importantes que aconteceram no TRT-8ª em 2009 estão registrados no informativo “Retrospectiva”, produzido pela Assessoria de Comunicação Social. Conquistas e eventos que marcaram a história do Tribunal podem ser conferidos na edição nº 65, distribuída a todas as unidades da JT-8ª em maio de 2010. O Informativo tem tiragem, também, para os tribunais superiores, TRTs e outros órgãos afins.

I PESQUISA AMBIENTAL

A Meta nº 06 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece a redução de pelo menos 2% do consumo *per capita* (magistrados, servidores, terceirizados e estagiários) com energia, telefone, papel, água e combustível, o que também coincide com metas do atual Planejamento Estratégico da 8ª Região.

Nesse sentido, visando à efetivação de políticas ambientais em todas as Varas da Justiça do Trabalho da 8ª Região, bem como a identificação de dificuldades na abrangência das campanhas ambientais realizadas, a Comissão Permanente de Gestão Ambiental, no período 3 a 31 de maio de 2010, promoveu, por meio eletrônico, a I Pesquisa Ambiental.

Das 45 Varas do Trabalho da 8ª Região, 20 responderam no prazo estabelecido pela Comissão, o que equivale a 44% do total. Das VTs que participaram da pesquisa, 15 (75%) são de fora da sede e 5 (25%), são da sede: 1ª Belém, 4ª Belém, 6ª Belém, 13ª Belém, 16ª Belém, 2ª Abaetetuba, 3ª Ananindeua, 4ª Ananindeua, Capanema, Itaituba, Laranjal do Jari/Monte Dourado, 1ª Macapá, 3ª Macapá, Paragominas, 2ª Parauapebas, Redenção, Santa Izabel do Pará, 2ª Santarém, 2ª Tucuruí e Xinguara.

O formulário da pesquisa contou com 18 itens de avaliação. Os principais resultados são apresentados a seguir:

- A utilização de canecas ou copos de vidro para substituir os descartáveis é feita por 13 VTs (16ª Belém, 2ª Abaetetuba, 4ª Ananindeua, Capanema, Laranjal do Jari, 1ª Macapá, 3ª Macapá, Paragominas, 2ª Parauapebas, Redenção, Santa Izabel, 2ª Tucuruí e Xinguara). Esse valor representa 68% em relação às Varas que participaram da pesquisa e 29% em relação ao total de Varas da 8ª Região. Em outras 6 VTs somente alguns servidores utilizam canecas ou copos de vidro (4ª Belém, 6ª Belém, 13ª Belém, 3ª Ananindeua, Itaituba e 2ª Santarém);

- 6 Varas informaram utilizar 100% de papel reciclado em suas unidades (1ª Belém, 4ª Ananindeua, Itaituba, Paragominas, 2ª Parauapebas e Santa Izabel); 9 unidades informaram utilizar 50% de papel reciclado (6ª Belém, 13ª Belém, 3ª Ananindeua, Laranjal do Jari, 1ª Macapá, 3ª Macapá, Redenção, 2ª Santarém e Xinguara) e 5 Varas informaram não utilizar papel reciclado;

- Todas as VTs que participaram da pesquisa informaram utilizar impressão em frente e verso;

- 90% das VTs informaram utilizar a fonte Courier New nº 11;

- Somente as Varas de Belém e Ananindeua possuem os coletores de papéis para reciclagem. Nesse sentido, das 7 Varas correspondentes a esta especificidade, apenas 5 informaram que os papéis descartados são separados e depositados adequadamente nos coletores (caixa azul) para futura reciclagem (1ª Belém, 4ª Belém, 13ª Belém, 16ª Belém e 4ª Ananindeua). A VT de Laranjal do Jari possui uma caixa onde os papéis depositados são enviados ao IBAMA de Monte Dourado para reciclagem;

- Das 20 Varas que participaram da pesquisa, 15 (75%) afirmaram utilizar o *Spark* ao invés do telefone (1ª Belém, 4ª Belém, 2ª Abaetetuba, 4ª Ananindeua, Capanema, Itaituba, Laranjal do Jari, 1ª Macapá, 3ª Macapá, Paragominas, 2ª Parauapebas, Redenção, Santa Izabel, 2ª Santarém e 2ª Tucuruí), resultado que representa 33% em relação ao total de VTs da 8ª Região.

VISITA MONITORADA

O TRT-8ª desenvolve o Projeto Visitas Monitoradas, destinado a estudantes e associações que vêm ao Tribunal conhecer suas instalações e funcionamento. Durante a programação, assistem ao vídeo institucional e à sessão de julgamentos de Turma ou Pleno/Especializada e conhecem uma Vara do Trabalho e o Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região. O projeto é organizado pela Assessoria de Comunicação Social.

Cronograma:

19/05 - 23 acadêmicos do 7º semestre do Curso de Direito do CESUPA.

1º/09 - 87 acadêmicos do 6º semestre do Curso de Direito da Escola Superior Madre Celeste-ESMAC.

13/10 - 55 alunos da Escola Estadual de Ensino Fundamental Maestro Waldemar Henrique.

AÇÃO GLOBAL

A equipe do Fórum Trabalhista de Abaetetuba participou do projeto Ação Global, com serviços de orientação trabalhista e tomada de reclamações. O evento aconteceu dia 22 de maio de 2010, em Barcarena-Pa.

A Ação Global, promovida pelo Serviço Social da Indústria-SESI/Pará, em parceria com a TV Liberal/Rede Globo, beneficiou mais de 30 mil pessoas que vivem naquele município e nos vizinhos Igarapé-Miri, Moju e Abaetetuba.

Promovido simultaneamente nos 26 Estados brasileiros e no Distrito Federal, a 17ª edição da Ação Global ofereceu serviços de emissão de documentos, atendimentos médicos e odontológicos, oficinas educativas, atividades recreativas e esportivas e apresentações musicais.

CURSOS DA ECAISS

* A Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) realizou, em 20 de maio de 2010, a apresentação e validação da primeira versão do curso a distância de atualização em Língua Portuguesa produzido pelo TRT-8ª. O curso, idealizado pela equipe do Núcleo de Educação a Distância do TRT-8ª Região, em parceria com o professor Jair Alcindo Lobo de Melo, foi direcionado, em sua primeira versão, principalmente, aos servidores lotados nas Varas do Trabalho e Fóruns Trabalhistas de fora da sede.

CAMPUS VIRTUAL

Busca da Qualidade - 24 de maio a 02 de julho (3ª turma). Instrutor: Rodopiano Rocha da Silva Neto, assessor de Planejamento e Gestão.

Atualização em Gramática da Língua Portuguesa - 1º de junho a 05 de julho (1ª turma). 09 de agosto a 19 de setembro (2ª turma). Instrutor: professor Jair Alcindo Lobo de Melo.

PARCERIA TRT/ENAP

Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira - 26 de julho a 16 de agosto.

PRESENCIAL

Treinamento em Serviço - Parauapebas: 17 a 19 de maio. Instrutores: juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, diretor da Central de Mandados e Norberto Lavareda Santos, coordenador do NPI. Belém: 17 a 21 de maio. Público-alvo: servidores lotados na Central de Atendimento. Instrutor: Sônia Maria Cardoso Cabral, técnico judiciário.

Curso de Fiscalização de Contratos - Belém: 21 a 27 de maio. Instrutor: Paulo André Pessoa da Silva, assessor Jurídico-Administrativo.

Desenvolvimento Gerencial - Módulo II - Desenvolvimento da Liderança - Belém: 28 de maio. Instrutora: Tatiana Figueiredo Severo da Costa, especialista em pedagogia e gestão empresarial e gestão de pessoa pela Faculdade de Curitiba. Macapá: 23 e 24 de agosto. Instrutora: Vanessa Mieiro, especialista em gestão de pessoas e gestão nas organizações.

Curso de Atualização em Execução Trabalhista - Belém: 9 a 11 de junho. Marabá: 7 a 9 de julho. Instrutora: juíza Maria Zuíla Lima Dutra, titular da 5ª VT de Belém.

Desenvolvimento Gerencial - Módulo I - Planejamento e Gestão Estratégica - Marabá: 16 a 17 de junho. Parauapebas: 25 e 26 de agosto. Instrutor: Rodopiano Rocha da Silva Neto, assessor de Planejamento e Gestão.

Palestra sobre Dignidade Humana - Belém: 13 de agosto. Instrutora: desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal.

Desenvolvimento Gerencial - Módulo III - Técnicas de Negociação (Administração de Conflitos) - Belém: 30 de agosto. Instrutora: Vanessa Mieiro, especialista em gestão de pessoas e gestão nas organizações.

Curso de Atualização em Segurança Judiciária - Turma 1: 2 a 4 de agosto. Turma 2: 5 a 9 de agosto. Turma 3: 10 a 13 de agosto. Turma 4: 16 a 18 de agosto. Turma 5: 19 a 23 de agosto. Instrutor: Alessandro Marco Alencar Alves, capitão da PM, com pós-graduação em Segurança Pública. Local: Belém - Microlins Iguatemi.

Noções de Processo do Trabalho - Belém: 6, 8 e 9 de setembro. Instrutora: juíza Maria Zuíla Lima Dutra, titular da 5ª VT de Belém.

Noções de Recursos em Processo do Trabalho - Belém: 20 a 23 e 27 de setembro. Instrutora: juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, titular da 7ª VT de Belém.

Desenvolvimento Gerencial - Módulo IV - Comunicação, Relacionamento Interpessoal e Gestão de Equipes - Belém: 8 de outubro. Instrutora: Maria Bernadete Ribeiro da Costa, professora da UFPA.

TRT NA ESCOLA

* No dia 26 de maio de 2010, por meio do Projeto “TRT na Escola”, que visa difundir os serviços da 8ª Região e os principais direitos trabalhistas, o servidor Igor Zwicker Martins, com apoio da Assessoria de Comunicação Social do TRT-8ª, proferiu palestra, no Auditório do Ministério Público de Ananindeua, aos cumpridores de penas alternativas da Vara de Execução de Penas e Medidas Alternativas do TJE-PA. Ao final, os participantes receberam um exemplar do gibi “A Justiça do Trabalho em suas mãos”.

* Na tarde de 08 de junho de 2010, a juíza Paula Maria Pereira Soares, titular da 15ª VT de Belém, usou o gibi “A Justiça do Trabalho em suas mãos” para ensinar um pouco sobre Direito do Trabalho para crianças, adolescentes e seus pais, participantes do Projeto Francinetti de Reforço Escolar, no Bairro do Tenoné, em Belém. A magistrada reforçou a ideia de proximidade da Justiça Trabalhista com a comunidade, bem como incentivou as crianças a investirem tempo na educação.

Por meio do Projeto “TRT na Escola”, entender os direitos e deveres do trabalhador fica mais fácil. Entidades públicas ou privadas que promovem atividades de formação profissional de adolescentes, jovens ou mesmo de adultos agendam visita junto ao Tribunal e um magistrado trabalhista é designado para proferir palestra sobre os principais direitos trabalhistas.

PROCESSO VERDE

* Mais 200 mudas foram plantadas em Marabá-PA como resultado do projeto “Processo Verde - Faça o seu Papel”, criado pelo Fórum Trabalhistas daquela cidade. O plantio aconteceu no dia 28 de maio de 2010, em frente à Escola Jonatas Athias. As mudas representam, simbolicamente, os 936 processos que ingressaram nas duas Varas Trabalhistas daquela cidade entre março e abril deste ano.

O trabalho é desenvolvido com o apoio da Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Marabá, que cede as mudas e prepara os terrenos onde magistrados, servidores e membros da comunidade local realizam o plantio.

* Em continuidade às ações do projeto “Processo Verde - Faça o seu Papel”, no dia 17 de junho de 2010, 123 mudas de espécies nativas da Amazônia foram plantadas, na Vila de Santa Fé, distante 70 km do município de Marabá.

A ação foi realizada em parceria com a Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Marabá e contou com a participação de alunos da Escola Municipal Profª Maria das Neves e Silva, localizada na Vila de Santa Fé. A meta do projeto é plantar uma muda para cada reclamação trabalhista ajuizada na 1ª e na 2ª Vara do Trabalho de Marabá.

PROGRAMAÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 8ª REGIÃO

Ciclo de Palestras Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador

31/05 - O conteúdo essencial do direito à saúde do trabalhador - juiz José Antonio Ribeiro de Oliveira (TRT-15ª). Segurança e Medicina do Trabalho - Cíntia Leão, procuradora do Ministério Público. Orientações quanto aos registros no Sistema de Tramitação de

Processos (APT) para magistrados - servidores Marco Aurélio Fidélis Rêgo (SETI) e Fabrício Figueiredo Hadad (Corregedoria Regional)

01/06 - Palestra: Prevenção dos riscos e doenças profissionais e os fatores psicossociais no meio ambiente do trabalho - Margarida Barreto, médica do trabalho e professora da PUC-SP.

02/06 - Palestra: O nexo técnico epidemiológico e fator acidentário previdenciário e suas repercussões para a segurança e saúde no trabalho - juiz Edward Abreu Gonçalves (TRT-21ª). Mesa Redonda: Tutelas Processuais relacionadas ao Meio Ambiente de Trabalho - juízes Luciano Athayde Chaves (presidente da ANAMATRA), Edward Abreu Gonçalves (TRT-21ª) e José Antônio Ribeiro de Oliveira (TRT-15ª).

Ciclo de Palestras Gestão Administrativa e Judiciária

09/08 - Gestão do Conhecimento: Como e por que potencializar a aprendizagem nas organizações - Robson Santarém, administrador e professor da UNIPAZ-RJ.

10/08 - Liderando Equipes e Compreendendo Grupos. Mudança planejada e flexibilização da organização burocrática - Eunápio Dutra do Carmo, professor do CESUPA-PA.

Curso de Espanhol Instrumental - Módulo II - 24/08 a 29/09/2010 - Instrutora: professora Nélia de Almeida Martins.

Curso de Atualização na Língua Portuguesa - O novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa com ênfase em redação jurídico-administrativa - 16/09 a 24/09/2010 - Instrutora: professora Nélia de Almeida Martins.

Aspectos processuais na elaboração da sentença trabalhista, o efeito devolutivo no Recurso Ordinário e a atual jurisprudência da SDC do TST em dissídio coletivo - 08/10 - Palestra proferida pelo ministro Walmir Oliveira da Costa, do TST.

Lançamento do livro *A especificidade do ônus da prova no Processo do Trabalho* - 08/10 - Autoria do ministro Carlos Alberto Reis de Paula, corregedor-geral da Justiça do Trabalho.

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

* O presidente da ANAMATRA, juiz Luciano Athayde Chaves, foi agraciado com a Ordem do Mérito *Jus et Labor*, no Grau Comendador, na tarde do dia 02 de junho de 2010. A entrega da honraria, cuja indicação ocorreu em 2009, aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, onde o magistrado participava de mesa redonda no Ciclo de Palestras sobre Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador, promovido pela Escola Judicial do TRT da 8ª Região.

* Por meio da Resolução nº 293/2010, o Tribunal Pleno autorizou a entrega, em Brasília-DF, das comendas da Ordem do Mérito *Jus et Labor* outorgadas aos ministros do TST, que, por motivo justificado, não puderam comparecer às respectivas solenidades nos anos de entrega no TRT-8ª. Assim, em 13 de agosto de 2010, receberam as insígnias, no Grau Grã-Cruz, durante cerimônia do Colégio de Presidentes e Corregedores de

TRTs, os ministros: agraciados em 2006: Ives Gandra da Silva Martins Filho, José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes e Lélio Bentes Corrêa. Agraciados em 2007: Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono e Guilherme Augusto Caputo Bastos. Agraciados em 2009: Márcio Eurico Vitral Amaro, Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda.

* O TRT-8ª realizou, na tarde do dia 16 de setembro de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, a solenidade oficial de entrega das insígnias da Ordem do Mérito *Jus et Labor* e Medalha do Mérito Funcional.

Anualmente concedidas, as honrarias homenageiam personalidades que lutam pela efetivação da justiça e promovem o desenvolvimento social.

A Ordem de Mérito *Jus et Labor* foi dividida em cinco graus, a partir da Resolução nº 161/2000. É destinada a pessoas físicas e jurídicas, brasileiras ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços ao país, à Justiça do Trabalho e à 8ª Região.

A Medalha do Mérito Funcional foi criada em 2003 com a finalidade de premiar os servidores que se destacaram pelos serviços prestados ao Estado e no exercício de suas atividades.

Participaram do evento a Banda de Música do 2º BIS e os cadetes do Centro de Instrução Braz de Aguiar-CIABA, que conduziram as condecorações.

Por proposição da Comissão Permanente do Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores, alguns aposentados em 2010 foram agraciados com o Mérito Funcional.

Compareceram à solenidade para receber as insígnias, em seus respectivos graus, conforme Resolução nº 305/2010, os seguintes homenageados:

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR*

Instituição

Sociedade Educacional Ideal; Faculdade de Belém.

Grau Comendador

Honildo Amaral de Mello Castro, desembargador Corregedor Geral do TJE-AP.

Grau Oficial

Nei Messias Vieira, procurador do trabalho da 15ª Região; Pedro Tourinho Tupinambá, juiz titular da VT de Xinguara; José Figueiredo de Sousa, advogado; Rodolfo Hans Gueller, advogado; Luiz Rodolfo Dinelli Carneiro, advogado.

Grau Cavaleiro

Vitor Paulo Araújo dos Santos, jornalista; Mauricio Bentes Lima, gerente da Caixa Econômica Federal; Maria Silvia de Brito Barbosa, servidora (médica); Pedro Paulo Franco Antunes, servidor (assessor de desembargador).

MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

Albeniz Martins e Silva Segundo, Aline de Oliveira Silva Teixeira, Ana Paula Ferreira de Souza Sekioka, Cássio Marcelo Freire Lopes, Fabrício de Figueiredo Hadad, Francisco Edivaldo da Silva e Souza, Ferdinando Vieira Amazonas, Gulliver da Silva Souza, João Luiz Sapucaia, Jorge Maurício Cabeça de Souza, Lúcia de Andrade Gonçalves Lopes, Paulo Sandro Lopes da Gama Alves, Rosa Maria Silva de Mendonça, Solange Menezes Sá dos Santos e Zilá do Socorro do Carmo Martins Pereira.

* No dia 21 de setembro de 2010, no Gabinete da Presidência, Maria Madalena Farias Gomes recebeu a Medalha do Mérito Funcional. A servidora conta com 25 anos de serviços dedicados à Justiça do Trabalho. Por motivo de saúde, não compareceu à solenidade do dia 16 de setembro.

JUSTIÇA VERDE

A presidente do TRT-8ª, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, participou, no dia 07 de junho de 2010, da cerimônia de assinatura do protocolo denominado "Justiça Verde", que trata das ações conjuntas do TRT-8ª, TJE/PA e TRE/PA em torno da preservação ambiental. O evento aconteceu no auditório do Fórum Cível de Belém e integrou as ações da II Semana do Meio Ambiente do TJE/PA.

A parceria "Justiça Verde" cumpre a Meta 19 do Planejamento Estratégico do TRT-8ª, que visa realizar 10 parcerias institucionais, em média, a cada ano, e está alinhada ao objetivo estratégico do Planejamento Nacional, elaborado pelo CNJ, que pretende "fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais".

APOSENTADORIA DO DESEMBARGADOR MIGUEL PEIXOTO

Decreto do Presidente da República Federativa do Brasil do dia 7 de junho de 2010, publicado no Diário Oficial da União de 8 seguinte, concedeu aposentadoria ao desembargador Miguel Raimundo Viégas Peixoto.

O magistrado ingressou na Justiça do Trabalho como Juiz do Trabalho Substituto, após aprovação no Concurso Público C-231, tendo sua posse ocorrido em 8 de maio de 1992. Em agosto de 1994, foi promovido, pelo critério de antiguidade, ao cargo de Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Itaituba. No mesmo mês, no dia 18, foi removido para a presidência da JCJ de Parauapebas. Em seguida, presidiu as JCJs/Varas do Trabalho de Conceição do Araguaia (de 5/12/1994 a 22/10/1995 e de 11/12/1995 a 19/12/2006), 2ª de Macapá (23/10/1995 a 10/12/1995) e Redenção (20/12/2006 a 07/02/2008). Pelo critério de antiguidade, foi promovido ao cargo de Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região; em 08/02/2008 aconteceu sua posse, quando passou a integrar a Seção Especializada I e a 3ª Turma.

3ª SEMANA DO MEIO AMBIENTE

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por meio da Comissão de Gestão Ambiental, promoveu, no período de 12 a 19 de junho de 2010, a 3ª Semana do Meio Ambiente, com o tema "Vire o jogo em favor da natureza", tendo a seguinte programação:

Caminhada Ecológica - 12 de junho (sábado)

Iniciando as ações da parceria ambiental "Justiça Verde", unindo o TRT-8ª, TJE-PA e TRE-PA, a 1ª Caminhada Ecológica do Judiciário Paraense e 3ª Caminhada Ecológica do TRT-8ª, com o tema "Declare seu amor à natureza", no Parque Ambiental do Utinga, reuniu cerca de 400 pessoas, entre magistrados, servidores e familiares. O percurso ofereceu uma diversidade de trilhas, adequadas ao perfil dos participantes: a convencional, a ecológica (por dentro da mata) e a radical (com descida de *rapel*). Dentro da programação, a plantação de 100 mudas de árvores ameaçadas de extinção, em área reservada do Parque para este fim.

Feira Ambiental - 14 a 18 de junho

Stands com exposição de produtos recicláveis, instalados no *hall* de entrada do Tribunal, com a participação da ONG socioambiental "No olhar" e da Associação dos Artesãos da Praça da República, formaram a 3ª edição da Feira Ambiental. Com a diversidade amazônica em materiais naturais, os artesãos paraenses produzem diversos artigos ecológicos. Sementes regionais viram pulseiras, brincos, cartões e chaveiros; garrafas *pet* são transformadas em camisas, bolsas, luminárias e banquinhos.

Adesivos que conscientizam - 14 a 18 de junho

De 14 a 18 de junho de 2010, a Comissão de Gestão Ambiental do TRT-8ª, em conjunto com a ASCOM, a fim de criar uma cultura de combate ao desperdício, lançou campanha de consumo consciente de energia elétrica e água, distribuindo nas unidades da JT-8ª Região adesivos para serem fixados nos computadores, impressoras e interruptores (energia) e nas copas e banheiros (água).

Recicle suas atitudes - 17 de junho

Coleta seletiva e consumo consciente foi o tema da palestra de Marcos Wilson Pires, no Auditório Aloysio da Costa Chaves. Integrante da ONG "No olhar" desde sua criação, há 5 anos, o palestrante enfatizou que a população precisa se sensibilizar com as questões ambientais, como o consumo excessivo de embalagens, e que é importante respeitar o meio ambiente, antes de falar em sustentabilidade.

Feira de Produtos Orgânicos - 19 de junho, na Praça Brasil

Site do TRT Ambiental

Visando à conscientização sobre a gestão ambiental no TRT-8ª, a ASCOM desenvolveu o site do TRT Ambiental, cujo lançamento ocorreu durante a 3ª Semana do Meio Ambiente. Com *layout* moderno e fácil acesso (http://cn.trt8.jus.br/ambiental ou diretamente pelo Portal do TRT-8ª), traz dicas ambientais e de como combater o desperdício, ficando em sintonia com os eventos e notícias nacionais. No *link* "Fórum Verde", quem respondeu à enquete "Qual sua sugestão para virar o jogo em favor da natureza?" concorreu a prêmios.

CASAS DE JUSTIÇA E CIDADANIA

Na manhã do dia 14 de junho de 2010, oito processos de precatórios que envolvem a Prefeitura de Abaetetuba/Pa estiveram em pauta para tentativa de conciliação. À frente das audiências, a presidente do TRT-8ª e gestora do Projeto Conciliar na 8ª Região, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, que, pela primeira vez, utilizou o espaço da Casa de Justiça e Cidadania do Pará para a conciliação.

No total, seis processos resultaram em acordo e dois foram retirados da pauta, pelo não comparecimento dos interessados.

As Casas de Justiça e Cidadania integram as ações do CNJ para agilizar e aproximar os serviços do Judiciário da população em geral. No Pará é gerenciada pelo Tribunal de Justiça do Estado.

LEI CRIA CARGOS NA 8ª REGIÃO E TRIBUNAL ABRE CONCURSO

* O Diário Oficial da União de 14 de junho de 2010 publicou a Lei nº 12.252, sancionada pelo Presidente da República, criando 158 cargos efetivos para a 8ª Região. O TRT passou a contar com mais 80 Analistas Judiciários, 78 Técnicos Judiciários, bem como 09 cargos em comissão (CJ) e 116 funções comissionadas (FC).

* O Pleno do TRT-8ª autorizou, no dia 24 de junho de 2010, a abertura do concurso para preenchimento de vagas no seu quadro de pessoal. A instituição escolhida para a realização foi a Fundação Carlos Chagas.

O concurso prevê contratação imediata de servidores para os cargos de nível superior e nível médio, além de formação de cadastro de reserva para possíveis contratações ao longo da vigência. As vagas disponíveis obedecem às seguintes áreas: Analista Judiciário-Área Judiciária; Analista Judiciário-Área Administrativa; Analista Judiciário-Área Judiciária-Especialidade: Execução de Mandados; Analista Judiciário-Área Apoio Especializado-Especialidade Tecnologia da Informação, Especialidade Engenharia Civil, Especialidade Engenharia Elétrica, Especialidade Arquivologia, Especialidade Estatística; Técnico Judiciário-Área Administrativa.

A novidade do certame foi a destinação das vagas em cinco zonas, abrangendo toda a jurisdição da 8ª Região, nos estados do Pará e Amapá: Zona 1: Belém, Ananindeua e Santa Izabel do Pará. Zona 2: Castanhal, Abaetetuba, Breves, Capanema e Paragominas. Zona 3: Macapá e Monte Dourado. Zona 4: Marabá, Parauapebas, Redenção, Tucuruí e Xinguara. Zona 5: Santarém, Altamira, Itaituba e Óbidos.

A quantidade de inscritos alcançou mais de 37 mil candidatos. As provas foram realizadas no dia 24 de outubro de 2010 e a previsão de posse dos aprovados será, ainda, em 2010.

FESTA JUNINA

Comidas típicas, quadrilha e muita animação. Esse foi o arraial do TRT-8ª, realizado no dia 22 de junho de 2010, no *hall* de entrada do Tribunal. As unidades administrativas e judiciárias uniram-se para realizar a Festa Junina. Na programação, eleição da Miss Caipira e Mister Matuto. Servidoras da 7ª VT de Belém, que se fantasiaram para participar do Arraial, escolheram dois personagens do Sítio do Pica-Pau Amarelo: Emília e Saci.

TRT RECEBE NOVOS DESEMBARGADORES

No dia 24 de junho de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, aconteceu a sessão solene de recepção dos dois novos desembargadores da 8ª Região, Walter Roberto Paro e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, que haviam tomado posse em fevereiro deste ano.

O magistrado Walter Paro, que exercia a titularidade da 9ª VT de Belém, foi nomeado pelo critério de merecimento; e Mary Anne Medrado, que até então era juíza titular da 1ª VT de Belém, por antiguidade.

Na cerimônia, os novos magistrados foram conduzidos ao Auditório pelos desembargadores Georgenor de Sousa Franco Filho, Alda Maria de Pinho Couto, Graziela Leite Colares e Sulamir Palmeira Monassa de Almeida. Na ocasião, os homenageados foram agraciados com a Ordem do Mérito *Jus et Labor*, no Grau Grã-Cruz.

Os discursos: o desembargador Luis José de Jesus Ribeiro deu as boas vindas em nome da magistratura trabalhista; o procurador do trabalho Sandoval Alves da Silva falou em nome do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região; e o presidente do Conselho Federal da OAB, Ophir Filgueiras Cavalcante Junior, manifestou-se em nome da classe dos advogados. O desembargador Walter Paro proferiu o discurso de agradecimento.

Os convidados foram recepcionados ao som de música clássica e bossa nova, tocadas pela pianista Adriana Azulay. O tenor lírico Elias Carvalho interpretou os hinos oficiais e o Coral da Justiça do Trabalho executou o Hino Justiça do Trabalho.

REUNIÕES DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA

2ª Reunião

Os coordenadores e gestores das ações de desenvolvimento do Planejamento Estratégico para 2010 reuniram-se, no dia 28 de junho de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em um segundo encontro para análise da estratégia de 2010. O primeiro aconteceu em 19 de março.

A presidente do TRT-8ª, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, discorreu sobre a importância do evento, que conta com ações dos coordenadores, gestores e servidores envolvidos.

O corregedor regional, desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, dentro da perspectiva “Aprendizado e Crescimento”, tratou do “Alinhamento, integração e atuação institucional”, cujo objetivo é desenvolver e promover políticas permanentes de ampliação e melhoria dos processos de comunicação interna e externa.

A vice-presidente do TRT-8ª, desembargadora Odete de Almeida Alves, dentro da mesma perspectiva, apresentou o tema “Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social”, cujo objetivo é criar e implementar política de gestão de pessoas, fundamentada em princípios constitucionais, com ênfase na dignidade da pessoa humana.

O desembargador José Maria Quadros de Alencar, dentro da perspectiva “Gestão de Processos”, falou sobre “Eficiência Operacional”, cujos objetivos são racionalizar e simplificar os procedimentos de modo a tornar efetiva a execução, bem como implementar políticas para tornar efetiva a atividade meio.

3ª Reunião

Com o objetivo de acompanhar o andamento das iniciativas estratégicas do planejamento, distribuídas em 5 temas, o TRT-8ª Região realizou sua terceira reunião de análise da estratégia (RAE), nos dias 24 e 27 de setembro de 2010.

Na abertura dos trabalhos (24/09), a presidente do Tribunal, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, ressaltou a importância do encontro para o acompanhamento do desempenho das metas e iniciativas do planejamento. Em seguida, cada coordenador de tema estratégico apresentou o andamento de iniciativas.

O juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, coordenador do tema "Acesso ao Sistema de Justiça", deu destaque para o Processo Judicial Eletrônico (TRT *On Line*) e o Projeto Conciliar. Neste último, a desembargadora presidente, que também é gestora da iniciativa, discorreu sobre os resultados alcançados pelo projeto, que ainda contempla a conciliação itinerante de precatórios.

Os assuntos "Eficiência Operacional" e "Alinhamento e Integração", coordenados, respectivamente, pelos desembargadores José Maria Quadros de Alencar e Herbert Tadeu Pereira de Matos (corregedor regional), em função das ausências justificadas dos coordenadores, foram expostos pelo assessor de Planejamento e Gestão, Rodopiano Rocha da Silva Neto.

Os trabalhos continuaram na manhã do dia 27/09, com a apresentação dos temas "Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social" e "Infraestrutura e Tecnologia". Na abertura, a desembargadora Odete de Almeida Alves, que também coordena o tema "Gestão de Pessoas", falou sobre a importância do planejamento estratégico para a melhoria da entrega da prestação jurisdicional, destacando, dentre outras iniciativas, a aprovação da Resolução nº 350/2010 - Programa Permanente de Capacitação de Magistrados.

Na sequência, o servidor Théo Carlos Flexa Ribeiro Pires, diretor da Secretaria Especial de Tecnologia da Informação, divulgou o andamento das iniciativas relativas à infraestrutura e tecnologia da informação, tendo em vista a ausência justificada do desembargador Marcus Augusto Losada Maia, coordenador do tema.

Seguindo o calendário definido ainda na primeira RAE, a próxima reunião deverá ser realizada no dia 19 de novembro de 2010.

ESPETÁCULO LÍRICO

No palco, trajes de gala, repertório impecável e afinação em dia. Na plateia, espectadores emocionados aplaudiram de pé. Assim foi o espetáculo "Tarde Lírica", que encantou, na tarde do dia 7 de julho de 2010, aqueles que compareceram ao Auditório Aloysio da Costa Chaves.

Os cantores - alunos do regente Elias Carvalho, integrantes do Coral da Justiça do Trabalho da 8ª Região - Beth Valdez, Jorge Durans, Rodrigo Valdez, Cinthia Magno, Jacqueline Almeida e Melina Ferreira, com o acompanhamento da pianista Adriana Azulay, interpretaram peças dos compositores Heitor Villa Lobos, Waldemar Henrique, Chiquinha Gonzaga, Giuseppe Verdi, Puccini e Ernesto de Curtis, dentre outros.

CONCILIAÇÃO

Semana da Conciliação em Xinguara

A Vara do Trabalho de Xinguara organizou uma Semana da Conciliação, de 12 a 15 de julho de 2010. Neste período, foram designadas apenas audiências de conciliação. Balanço da Semana da Conciliação: 12 de julho, 12 audiências - 2 acordos; 13 de julho, 7 audiências - 5 acordos; 14 de julho, 10 audiências - 2 acordos; 15 de julho, 14 audiências - 5 acordos.

Semana da Conciliação em Abaetetuba

A 1ª VT de Abaetetuba realizou, de 2 a 5 de agosto de 2010, sua Semana da Conciliação, com o tema "Conciliar é uma ótima ideia". Além dos processos que se encontravam em pauta, outros foram incluídos por petição das partes para antecipação de audiência ou quitação prévia.

Balanço da Semana da Conciliação: 02 de agosto, 12 audiências - 1 acordo; 03 de agosto, 6 audiências - 2 acordos; 04 de agosto, 10 audiências - 2 acordos; 05 de agosto, 10 audiências - nenhum acordo.

Vale fecha acordo na Justiça do Trabalho

Em 20 de julho de 2010, acordo celebrado após quase 12 horas ininterruptas de negociações garantiu o pagamento a trabalhadores e implementação de projetos sociais na região de Parauapebas. As negociações ocorreram no Projeto Conciliar da Justiça do Trabalho do Pará e Amapá, com a empresa Vale S/A e o Ministério Público do Trabalho.

A Ação Civil Pública, movida pelo MPT e iniciada em 2008, gerou uma condenação à empresa, pela 1ª VT de Parauapebas, de R$ 300 milhões, em março deste ano, por divergências quanto à contagem de horas *in itinere* de funcionários, em Carajás, no Pará.

Pelo acordo, além de ações de controle de ponto em diversos setores, aos trabalhadores será efetuado pagamento de minutos diários de deslocamento, de acordo com a localização do serviço.

Para a sociedade da região, a Vale entregará uma unidade do Instituto Federal do Pará-IFPA em Parauapebas, para ministrar cursos de mecânica e eletroeletrônica. O investimento inclui construção e compra de equipamentos e materiais, com data de conclusão fixada para março de 2012. A empresa também deverá implantar, até março de 2011, o projeto Escola Modelo, consistente em curso do primeiro ano do ensino médio. E, até fevereiro de 2012, a entrega do Centro Cultural em Parauapebas. Todos estes investimentos sociais atingirão o piso mínimo de R$26.000.000,00, que poderão ser complementados com outras ações sociais.

O acordo foi mediado pela presidente do TRT-8ª, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, e pelo juiz Jônatas dos Santos Andrade, titular da 1ª VT de Parauapebas.

As bases do acordo foram costuradas em julho/2010, quando a presidente do Tribunal, juízes trabalhistas, servidores, procuradores do trabalho, representantes da empresa e dos trabalhadores fizeram uma visita técnica de reconhecimento da realidade local à Serra de Carajás. O percurso incluiu todo o trajeto feito pelos trabalhadores, passando pela portaria da Floresta Nacional dos Carajás, núcleo urbano, rodoviária do

núcleo, portaria da empresa, setor de transporte leve, centro de controle operacional e mina.

Mês Regional da Conciliação

Pelo segundo ano consecutivo, o TRT-8ª realizou seu Mês da Conciliação. Em 2010, a campanha, realizada em setembro, teve foco na fase de execução.

Nas fases de conhecimento e execução foram conciliados 50,27% das ações, ou seja, 2.875 processos. Dos 516 processos na pauta de conciliações em execução, 220 resultaram em acordo (42,63%).

Fato que merece destaque foi o empenho de magistrados e servidores em descobrir maneiras novas de promover a consciência das partes sobre o papel da conciliação na fase de execução. Muitas Varas usaram como estratégia reunir todos os processos em execução contra um único empregador e fazer com que trabalhadores e patrões se reencontrassem para negociar as dívidas.

Somente na VT de Laranjal do Jari/Monte Dourado um empresa aceitou pagar mais de R$ 1 milhão a ex-trabalhadores. Em Marabá, o juiz reuniu reclamações das duas Varas e conciliou 47 processos em execução.

Há dois anos, o Mês Regional da Conciliação é mais do que uma ação para cumprimento de metas, é um estímulo a se repensar as formas de promover a conciliação, motivando a troca de experiências internas.

Com o Mês Regional da Conciliação, com ênfase na execução, o TRT-8ª chegou mais perto de cumprir a Meta Prioritária nº 3, do CNJ, que pretende reduzir em pelo menos 10% o acervo de processos na fase de cumprimento ou de execução.

Vice-Presidência

Desde janeiro de 2008, a vice-presidente do TRT-8ª, desembargadora Odete de Almeida Alves, dinamiza as práticas de conciliação. Tornou-se costumeira e regular a realização de audiências de conciliação nos processos em que foram interpostos recursos de revista, convocando-se as partes, por meio da publicação de pautas no Diário da Justiça, com a intenção maior de desenvolver a "cultura da conciliação".

As orientações são prestadas pela vice-presidência, que mostra em cada caso concreto as vantagens das soluções oferecidas, levantando propostas para cumprimento das decisões.

Até setembro/2010, 145 processos entraram em pauta. Destes, 72 concluíram em acordo, totalizando R$ 1.819.384,06 pagos aos reclamantes e R$ 254.421,03 devidos à Previdência Social.

VARAS ITINERANTES

Juruti

A VT de Óbidos realizou ação de itinerância em Juruti (PA), onde há grande demanda de reclamações trabalhistas, em virtude da instalação de empresas terceirizadas para atender projeto de mineração implantado na região.

A primeira etapa, visando prestar à sociedade local orientação sobre questões trabalhistas, bem como tomar reclamações de trabalhadores daquele município e de localidades próximas, aconteceu de 12 a 16 de julho de 2010 e as audiências de 23 a 26 de agosto seguinte. Dos processos incluídos na pauta, 82,3% foram solucionados.

Arquipélago do Bailique

O Fórum Trabalhista de Macapá realizou mais uma itinerância em regiões de difícil acesso no estado do Amapá - Bailique, Vila Progresso, Livramento, Itamatatuba e Ipixuna.

No período de 15 a 21 de agosto de 2010, o Projeto Justiça Itinerante Fluvial deslocou-se até o arquipélago do Bailique, localizado na costa do estado do Amapá, distante 12 horas de barco da cidade de Macapá.

A ação contou com a parceria da Justiça Comum, Ministério Público, SEMSA, POLITEC, CAESA e TRE/AP. A equipe do Fórum de Macapá acompanhou a itinerância para realizar tomadas de reclamações, prestar orientações trabalhistas e efetuar diligências.

Foram atendidas 20 pessoas, entre empregados e empregadores, sendo 4 diligências e 16 orientações jurídicas individuais sobre questões trabalhistas.

Cametá

Cametá (PA) recebeu a equipe da VT de Abaetetuba, de 16 a 20 de agosto de 2010, quando aconteceu a primeira etapa da itinerância naquele município. Na tomada de reclamações trabalhistas, foram ajuizadas 61 reclamatórias. A segunda etapa - realização de audiências - ocorreu de 31 de agosto a 02 de setembro seguinte. Com a itinerância, a Justiça do Trabalho chega mais próximo da sociedade, bem como humaniza o processo.

Diante da enorme demanda no município, outra visita itinerante foi programada. De 30 de agosto a 03 de setembro, mais 107 reclamações foram recebidas. As audiências aconteceram de 18 a 22 de outubro.

Gurupá

No período de 30 de agosto a 03 de setembro de 2010, a VT de Laranjal do Jari/Monte Dourado realizou primeira etapa de itinerância no município de Gurupá (PA). Para chegar à localidade, o acesso é realizado somente por intermédio de transporte fluvial, com viagem de 12 horas de duração.

TABELA DE CORRELAÇÃO E DESPACHO ELETRÔNICO A DISTÂNCIA

A Corregedoria Regional da JT-8ª, no dia 04 de agosto de 2010, editou a Portaria CR nº 237, estabelecendo critérios objetivos para a designação de Juízes do Trabalho Substitutos para funcionar em processos, nos casos de suspeição, impedimento ou afastamento autorizado nas Varas da JT-8ª.

A ideia partiu de requerimento da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região que, mesmo sabendo que a designação ocorria em sistema de rodízio, sugeriu a criação de um mapa para facilitar a compreensão desse sistema. A proposta foi acatada pela Corregedoria Regional, que determinou a expedição da Portaria como forma de tornar mais clara a metodologia utilizada.

A Portaria reedita a Tabela de Correlação, instituída durante o biênio 2004-2006, com a diferença que caberá à Corregedoria Regional intermediar os contatos para a escolha do magistrado, seguindo estas novas regras. A metodologia dispensará a lavratura de portarias individualizadas, quando a atuação do juiz se restringir à mesma

jurisdição, tornando mais eficiente e menos burocrática esta tarefa da Corregedoria Regional.

A partir da vigência da aludida Portaria - 09 de agosto de 2010 -, a Corregedoria Regional inaugurou mais uma etapa rumo ao processo eletrônico na 8ª Região. Pela nova regulamentação, nas Varas Trabalhistas onde não há magistrados substitutos, é possível que o despacho seja feito a distância, assinado eletronicamente pelo magistrado designado.

O objetivo da medida é agilizar o despacho nos processos das VTs de fora da sede onde não há juiz substituto para despachar quando o magistrado titular estiver impossibilitado de atuar. Com a nova autorização, a conclusão virtual do processo será feita pela Secretaria da Vara ao juiz designado, o qual, onde quer que esteja lotado, examinará e registrará o despacho do processo unicamente por meio virtual, assinando-o eletronicamente.

Assim, a Corregedoria Regional espera reduzir a zero as despesas de remessa dos processos por malote, além de garantir maior celeridade, pois o tempo entre a conclusão e o despacho, que poderia chegar a até duas semanas, considerando a remessa dos processos por malote, será reduzido para alguns minutos. Estes benefícios vão ao encontro de dois princípios do processo: a economia processual e a celeridade, esta incluída como garantia fundamental no princípio constitucional da razoável duração do processo.

O primeiro ato da inovação aconteceu no mesmo mês de agosto/2010, no Processo nº 0000793-04.2010.5.08.0110, oriundo da 1ª VT de Tucuruí, tendo o juiz substituto lotado na 10ª VT de Belém exarado o primeiro despacho eletrônico, via Sistema de Acompanhamento de Processos Trabalhistas - APT.

DIA DOS PAIS

Cine 8 - Risadas infantis e adultas. A diversão foi garantida na sessão do Cine 8, no dia 09 de agosto de 2010, durante a projeção do filme Madagascar 2. Pais e filhos que compareceram ganharam camisas “Superpai”.

Superpai - Magistrados, servidores e estagiários da JT-8ª participaram da promoção do Dia dos Pais, enviando frases para homenagear seus “heróis”. No dia 23 de agosto de 2010, a criatividade dos participantes foi premiada. Dez autores selecionados, entre as 34 frases enviadas, e mais seis pessoas sorteadas receberam camisas de “Superpai” e brindes.

ESPECIALIZAÇÃO DE SEGURANÇAS

Com base na Política de Segurança Institucional e no diagnóstico da estrutura e procedimentos de segurança, o TRT-8ª iniciou o processo de seleção e valorização de seus agentes de segurança com foco em competências. Estes profissionais irão compor a nova força de segurança da JT-8ª.

A seleção destinou-se a todos os agentes de segurança da 8ª Região e teve caráter voluntário. O processo dividiu-se em duas etapas:

Etapa 1: realizada por meio eletrônico, teve como base as competências

técnicas e comportamentais necessárias para o perfeito exercício da função de agente de segurança. Constou de autoavaliação e avaliação do superior hierárquico. De 16 a 25 de agosto de 2010, os interessados puderam manifestar-se sobre a participação na seleção (60% do quadro de agentes de segurança da JT-8ª acenaram positivamente). De 30 de agosto a 10 de setembro, testes foram aplicados.

Etapa 2: De 16 de setembro a 22 de outubro - entrevista com consultores especializados, que confrontaram os resultados da avaliação realizada por meio eletrônico. Os agentes de segurança foram entrevistados pelo consultor de segurança Paulo Sete Câmara.

Após a última fase, será formada a 1ª Turma do Grupo Especializado, que participará de um programa de treinamento e requalificação específico, passando a integrar a nova estrutura de segurança.

PRÊMIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA DO JUDICIÁRIO

O TRT-8ª sagrou-se vencedor do Prêmio Nacional de Educação Corporativa do Judiciário na categoria "Educação a Distância", com o projeto *Campus* Virtual. Além disso, alcançou o 2º lugar na categoria "Gestão por Competências", com o projeto-piloto de mapeamento e avaliação das competências dos gestores.

O Prêmio é uma iniciativa do Fórum de Educação Corporativa do Judiciário. Os trabalhos foram julgados por comissão composta por professores da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) e Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB). A premiação aconteceu no dia 19 de agosto de 2010, durante o Congresso Brasileiro de Educação Corporativa do Judiciário, no TRT do Maranhão.

Foram 21 os finalistas em 7 categorias: Formação de Magistrados, Formação de Servidores, Educação a Distância, Gestão por Competência, Educação e Responsabilidade Social, Educação e Responsabilidade Ambiental e Educação e Comunicação.

NOVAS JUÍZAS TITULARES

Tomaram posse como Titulares de Vara, no dia 20 de agosto de 2010, as magistradas Odaise Cristina Picanço Benjamim Martins, Ana Angélica Pinto Bentes e Marlise de Oliveira Laranjeira Medeiros.

As juízas Odaise Martins e Marlise Medeiros entraram em exercício na JT-8ª em setembro de 2004 e foram promovidas, pelo critério de merecimento, ao cargo de Titular da VT de Laranjal do Jari-Monte Dourado e da VT de Xinguara, respectivamente. Pelo critério de antiguidade, a juíza Ana Angélica Bentes, que tomou posse na JT-8ª em abril de 1999, foi promovida a Titular da VT de Óbidos.

NOVA SALA DA OAB NO FÓRUM DE MACAPÁ

Foi inaugurada no Fórum Trabalhista de Macapá, no dia 20 de agosto de 2010, sala destinada à Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Amapá.

A OAB adotou novos critérios para nomear as salas, homenageando advogados atuantes e ainda em vida. A figura escolhida para receber a homenagem e dar nome à nova sala dos operadores do Direito no Fórum da capital do Amapá foi o advogado Carlos Tork.

JUSTIÇA SOLIDÁRIA 2010

Casais emocionados, documentos emitidos, consultas realizadas... mais uma edição do Justiça Solidária - a sétima - se completou.

Cento e cinquenta e cinco casais esperando para concretizar o tão sonhado casamento. Jovens com a primeira carteira de trabalho. Voluntários dedicados a ajudar o próximo. Idosos navegando pela primeira vez na internet.

No início da manhã do sábado, 21 de agosto de 2010, a Praça Brasil foi palco do primeiro casamento comunitário do Justiça Solidária, em Belém. Inúmeros noivos se emocionaram com a marcha nupcial, tocada pela Banda de Música do 2º Batalhão de Infantaria de Selva.

Sem os voluntários, que abdicaram de suas atividades individuais naquele sábado, seria impossível a realização de mais uma edição do evento. Estes, chegaram cedo, doaram-se a serviço de seu próximo e conseguiram dividir tempo, conhecimento e, principalmente, a lição de que o mundo é melhor quando pensamos no próximo.

Foram 11.801 atendimentos, além da distribuição de 2.000 pratos de sopa. Alguns parceiros, por conta do período eleitoral, não puderam participar do evento, como foi o caso da Polícia Civil na emissão da carteira de identidade.

Estatística 2010, mais que números, provas de solidariedade: Atendimento Jurídico**:** 1.287; Saúde**:** 4.411; Emissão de Documentos**:** 1.854; Informática**:** 179**;** Educativo/Cultural**:** 4.070.

O Justiça Solidária é uma promoção do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e Serviço Social da Indústria-SESI/Pará e conta com a participação de mais de 70 instituições públicas e privadas e 700 voluntários.

ESPAÇO CULTURAL

“O Sonho de Margarete” - de 25 de agosto a 11 de outubro de 2010

A partir do poema “Fuga da Morte”, de autoria de Paul Celan, o artista plástico Tadeu Lobato idealizou a exposição e instalação denominada “O Sonho de Margarete”, inaugurada no dia 25 de agosto de 2010, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa.

No poema, Margarete, uma judia alemã, foi mandada para o campo de concentração nazista na Segunda Guerra Mundial e sonha com sua casa para se ver livre da dolorosa realidade que vivenciava.

Com uma montagem diferente das anteriores exposições que passaram pelo Tribunal, a mostra trouxe ao Espaço Cultural três quadros e uma plotagem no chão, composta de cinco objetos.

Tadeu Lobato iniciou na pintura aos nove anos. Começou a pintar em casa, por influência da avó que era artista: pintora e pianista. Hoje, com quase 25 anos de trabalho

voltado às artes plásticas, Tadeu acumula um currículo extenso, com curadorias em museus regionais, como o Sistema Integrado de Museus e o Museu Histórico do Estado do Pará, bem como exposições em importantes museus nacionais e internacionais (Santa Catarina, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraguai, Argentina, Portugal e Espanha).

"Belém da Memória" - de 13 a 22 de outubro de 2010

Organizada pela Universidade da Amazônia, a mostra foi aberta no primeiro dia do 5º Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho, em 13 de outubro de 2010, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa.

Os painéis instalados mostraram aos visitantes a riqueza do patrimônio histórico da cidade e os induziram a refletir sobre a necessidade de preservar a história através da manutenção de importantes obras arquitetônicas de Belém. As obras contêm desenhos ilustrativos que se completam com textos de artistas paraenses e de outros Estados.

CENTRAL DE MANDADOS DE BELÉM MINISTRA TREINAMENTO EM TUCURUÍ

A capacitação dos servidores lotados no Fórum Trabalhista de Tucuruí foi o objetivo da Central de Mandados de Belém ao realizar treinamento, nos dias 30 e 31 de agosto e 1º de setembro de 2010.

Na programação: 01 - Central de Mandados de Belém. Estrutura administrativa. Competência. Núcleo de Pesquisa e Informação. 02 - Convênios regionais: Detran-Pa, SEFA-Pa, Jucepa, Guarda Municipal de Belém e Tribunal de Justiça do Pará/ARISP. 03 - Convênios nacionais: Bacenjud, Infojud, Renajud e Infoseg. 04 - Leilão Unificado (logística). Penhora eficaz. Remoção de bens. Depósito Público. Leilão periódico e arrematação.

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

Os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil aderiram, em agosto de 2010, ao protocolo de cooperação técnica celebrado entre Conselho Nacional de Justiça, Tribunal Superior Eleitoral, Tribunal Superior do Trabalho e Secretaria da Receita Federal do Brasil.

O protocolo, assinado em Brasília, em maio de 2009, visa estabelecer condições que possibilitem o intercâmbio de informações de interesse recíproco, com vistas ao aperfeiçoamento das atividades que sejam de suas competências.

DIA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO EM CONTRATAÇÕES PÚBLICAS SUSTENTÁVEIS

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), em parceria com o Ministério do Meio Ambiente (MMA) e Advocacia Geral da União (AGU), realizou o "Dia Nacional de Capacitação em Contratações Públicas Sustentáveis", no período de 2 a 3 de setembro de 2010, que ocorreu simultaneamente em 6 capitais: Belém, Florianópolis, Recife, Rio Branco, Rio de Janeiro e São Paulo, abrangendo todas as Regiões Brasileiras.

Por ser um dos órgãos na Região Norte que já assume uma postura socialmente responsável, o TRT-8ª foi escolhido para abrigar o evento, que aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

A partir da publicação da Instrução Normativa MPOG nº 1, de 19/01/2010, que "dispõe sobre os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional", o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão desenvolve programa de contratações públicas sustentáveis.

O programa objetiva estabelecer uma política continuada de uso do poder de compra do Estado para o desenvolvimento sustentável, de modo a gerar emprego e distribuir renda, apoiar minorias hipossuficientes, proteger o meio ambiente, fomentar a inovação tecnológica, reduzir as desigualdades regionais e incentivar a economia local, e melhorar a competitividade internacional da economia nacional.

Dentro da perspectiva da responsabilidade socioambiental, desde 2007 o TRT-8ª Região implantou o Programa TRT Ambiental, que visa conscientizar magistrados e servidores do Regional de que preservar é melhorar a qualidade de vida de gerações futuras.

Em 2009, o TRT-8ª alcançou o 2º lugar, na categoria "Inovação na Gestão Pública", no 1º Prêmio Boas Práticas A3P, promovido pelo Ministério do Meio Ambiente. O Programa TRT Ambiental faz parte da Meta 28 do Planejamento Estratégico Institucional 2007-2013: "Beneficiar, anualmente, no mínimo 10.000 pessoas com as ações de responsabilidade socioambiental promovidas pelo Tribunal".

VT DE ÓBIDOS DOA BENS A ESCOLAS

A Vara do Trabalho de Óbidos realizou ato de entrega de bens a três escolas da cidade: Escola José Veríssimo, Escola São Francisco e Escola São José, no dia 3 de setembro de 2010. Foram doados computadores, máquinas de escrever, mesas, cadeiras, armários e condicionadores de ar. Os bens beneficiarão cerca de 3 mil alunos.

WORKSHOP DE COMUNICAÇÃO

"Os meios de Comunicação e a Imagem do Judiciário". Esse foi o tema do *Workshop* de Comunicação que aconteceu no TRT-8ª, no dia 10 de setembro de 2010, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, coordenado pela Assessoria de Comunicação Social do TRT-8ª e promovido pela Escola Judicial da 8ª Região.

Pela manhã, a mesa redonda "Mídia e Judiciário: unidos pelo interesse público" reuniu os jornalistas Madeleine Lacsko, ex-diretora da Rádio Justiça; a repórter especial do Diário do Pará, Rita Soares; e o diretor de jornalismo da TV Liberal, Álvaro da Silva Borges. Os três falaram sobre como funciona as redações dos jornais, como são pautadas as notícias, além do dia-a-dia dos jornalistas e o vocabulário utilizado.

À tarde, magistrados e servidores do Tribunal assistiram à palestra da jornalista Madeleine Lacsko, que discorreu sobre a imagem do Judiciário e deu dicas de comportamento diante da imprensa e as novas mídias.

O evento alinha-se ao Planejamento Estratégico, que pretende "Desenvolver e promover políticas permanentes de ampliação e melhoria dos processos de comunicação interna e externa", bem como está entre as metas de alcançar 80% de satisfação dos usuários com os serviços do Tribunal, até dezembro de 2012 e elevar para 70% o nível de conhecimento institucional, até dezembro de 2013.

CENTRAL DE MANDADOS É REFERÊNCIA NACIONAL

* As boas práticas da Central de Mandados de Belém levaram seu juiz diretor a discorrer sobre as ações inovadoras - leilão unificado, zoneamento dos oficiais de justiça e agilidade na execução -, durante palestra proferida no TRT-4ª Região, no Rio Grande do Sul, no dia 10 de setembro de 2010.

* Após a realização do *Workshop* das Metas Prioritárias, no primeiro semestre de 2010, o Conselho Nacional de Justiça, no site "Canal da Estratégia do Judiciário Brasileiro", sugeriu o modelo de gestão da Central de Mandados de Belém para o cumprimento da Meta 3.

Dentre as 10 metas prioritárias que o Judiciário deve atingir em 2010, a terceira pretende reduzir em pelo menos 10% o acervo de processos na fase de cumprimento ou de execução e em 20% o acervo de execuções fiscais.

Leia a íntegra da sugestão: "Ao bom exemplo do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Pará, após o processo de execução estar saneado (decididos os embargos à execução, ou antes, quanto a parte incontroversa dos cálculos do devedor), uma central de execução realiza os atos expropriatórios, priorizando a remoção dos bens penhorados para um depósito, nos quais são cadastrados, fotografados, recebem código de barras e vão para o sítio do tribunal, no qual os usuários cadastrados podem visualizá-los e se programarem para o leilão."

IMAGEM PEREGRINA

Em clima de fé e devoção, integrando a programação do Círio 2010, magistrados e servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região receberam a imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré e participaram do Rito da Benção, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no dia 13 de setembro de 2010. Como em todos os anos, a emoção tomou conta dos presentes, que oraram e cantaram sob as bênçãos da padroeira dos paraenses.

2ª TURMA REALIZA SESSÃO EM SANTARÉM

Como forma de aproximar ainda mais a Justiça do Trabalho do cidadão, no dia 14 de setembro de 2010, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, com jurisdição nos estados do Pará e Amapá, realizou, em Santarém (PA), uma sessão descentralizada.

Pela primeira vez, os cinco desembargadores que compõem a 2ª Turma deslocaram-se da sede do Tribunal do Trabalho, em Belém, para realizar uma sessão ordinária em outro município.

Foram julgados recursos interpostos em reclamações oriundas de Santarém, Óbidos, Itaituba e Altamira, com uma pauta de 71 processos, incluindo três de Belém, estes em regime de videoconferência. Na jurisdição dessas Varas do Trabalho do oeste do Pará encontram-se vinte e seis municípios.

Compuseram o *quorum* da 2ª Turma, no dia 14 de setembro, os desembargadores: Vicente José Malheiros da Fonseca (presidente da Turma), Luiz Albano Mendonça de Lima, José Edílsimo Eliziário Bentes, Elizabeth Fátima Martins

Newman e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado. O desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, corregedor regional, representou a presidência do Tribunal. Pelo Ministério Público do Trabalho, compareceu a procuradora do Trabalho no Município de Santarém, Rejane de Barros Meireles Alves; e pela OAB/PA, seu presidente, advogado Jarbas Vasconcelos do Carmo, que também representou o Conselho Federal da OAB.

A sessão de julgamento foi realizada na sala do Tribunal do Júri da Comarca de Santarém, cedida pelo TJE-PA, e pôde ser acompanhada por videoconferência, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no Tribunal, em Belém.

Na solenidade de abertura, a Orquestra Jovem Maestro Wilson Fonseca, sob a regência do maestro José Agostinho da Fonseca Neto, executou o Hino Nacional Brasileiro e o Hino Justiça do Trabalho.

A presença dos magistrados na região viabilizou às partes o acompanhamento mais próximo do julgamento de seus processos, promovendo maior celeridade na resolução da demanda. Para a Justiça do Trabalho, sessões descentralizadas também possuem caráter pedagógico, pois permitem a estudantes e demais operadores do Direito, bem como à sociedade em geral, observar como a Justiça do Trabalho atua em seu 2º Grau de Jurisdição.

O deslocamento da 2ª Turma do TRT dá cumprimento a preceito constitucional que consagra o princípio universal do acesso à Justiça, em 2º Grau de jurisdição trabalhista. As sessões descentralizadas das Turmas foram autorizadas pelo Pleno do TRT-8ª, por meio da Resolução nº 326/2006. A primeira sessão descentralizada foi realizada em 10 de novembro de 2009, pela 4ª Turma, em Macapá, no estado do Amapá.

PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JT-8ª

O Tribunal Pleno, em sessão realizada no dia 16 de setembro de 2010, instituiu o Programa Permanente de Capacitação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, aprovado pela Resolução nº 370/2010, publicada no dia 4 de outubro seguinte.

Alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional e ao Planejamento Estratégico da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho-ENAMAT, o programa consiste no desenvolvimento de ações planejadas para formação, capacitação e aperfeiçoamento de magistrados da JT-8ª, objetivando atrelar o processo de desenvolvimento e desempenho humano ao organizacional.

O Programa incentiva, ainda, a troca de experiência, vivência, percepção, boas práticas e, principalmente, o intercâmbio pessoal e profissional dos magistrados, pretendendo mantê-los atualizados das inovações da Ciência Jurídica.

Integram o Programa Permanente de Capacitação de Magistrados as ações voltadas para Formação Inicial e Ambientação Funcional, Desenvolvimento da Cidadania Corporativa, Formação Continuada, Formação de Formadores e Aperfeiçoamento e Especialização.

GALERIA DE EX-TITULARES DA 4ª VT DE MACAPÁ

No dia 17 de setembro de 2010, a 4ª Vara Trabalhista de Macapá inaugurou sua Galeria de Ex-Juízes Titulares. Integram a Galeria, as fotos dos juízes Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior (12/04/2004 a 04/08/2005) e Angela Maria Maués (05/08/2005 a 19/04/2010).

COMITÊ GESTOR DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O Comitê Gestor do Clima Organizacional da Justiça do Trabalho da 8ª Região foi instituído pela Resolução nº 364/2010, no dia 24 de setembro de 2010.

A gestão do clima organizacional objetiva analisar fatores fundamentais que afetam a satisfação e a motivação no trabalho, identificar as causas e desenvolver ações específicas para melhorar o ambiente de trabalho. O alcance desses objetivos atinge diretamente as metas institucionais 13, 16, 17, 18, 19, 24 e 25.

As atribuições do Comitê serão desenvolvidas em conjunto com as Comissões Permanentes de Qualidade de Vida no Trabalho e de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores. Dentre suas competências, destacam-se: propor ações específicas para elevar os indicadores de satisfação dos públicos interno e externo; avaliar cenários internos e sugerir a adoção de medidas de maior impacto nos resultados institucionais; e identificar e promover a divulgação das melhores práticas relacionadas à gestão do clima organizacional.

JUSTIÇA SOLIDÁRIA - MARABÁ/PA

No sábado, 25 de setembro de 2010, pelo terceiro ano consecutivo, o Fórum Trabalhista de Marabá realizou o Projeto Justiça Solidária, uma grande ação de cidadania e responsabilidade social, em parceria com o SESI-Marabá e participação de diversas instituições públicas e privadas.

A ação tem por objetivo beneficiar parte da população do município e de regiões vizinhas com emissão de documentos, atendimento jurídico, médico, odontológico, além de recreação.

Como em Belém, este ano não houve a emissão de Carteira de Identidade, pois a atividade estava suspensa pela Polícia Civil em função do período eleitoral.

Os atendimentos contabilizaram os seguintes números: emissão de CPF: 125; emissão de CTPS: 95; atendimentos do Ministério do Trabalho: 35; recreação: 230; escovódromo: 300; cortes de cabelo: 125; sopão: 1000 copos; odontologia: 120; clínico geral: 92; pediatria: 60; audiências do Ministério Público do Estado do Pará: 120; audiências da Justiça do Trabalho: 70; casamentos: 359 casais.

FALECIMENTO

Faleceu, no dia 26 de setembro de 2010, o juiz aposentado Carlos Renato Montes Almeida. O juiz Carlos Renato ingressou na Justiça do Trabalho da 8ª Região, por concurso público, como Juiz do Trabalho Substituto, em março de 1984. Em 1989, passou a presidir a então Junta de Conciliação e Julgamento de Tucuruí e, em 1991, a 1ª de Macapá. Foi aposentado em 26 de novembro de 1997.

O Tribunal Pleno, em sessão ordinária realizada no dia 30 de setembro de 2010, consignou em ata votos de pesar à família do magistrado, tendo sido prestado um minuto de silêncio.

I ENCONTRO DE MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO EM GESTÃO ADMINISTRATIVA E JUDICIÁRIA

Aprimorar a gestão administrativa e judiciária do TRT-8ª. Essa foi a temática central do I Encontro dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região em Gestão Administrativa e Judiciária, reunindo magistrados, assessores e diretores de secretaria da Justiça do Trabalho da 8ª Região, no período de 29 de setembro a 1º de outubro de 2010. O evento foi promovido pela Escola Judicial do TRT-8ª e aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves e nas dependências do Colégio Ideal/FGV.

O Encontro objetivou consolidar os procedimentos das Varas do Trabalho, para aprimorar os serviços oferecidos, bem como a qualidade de vida de magistrados e servidores da 8ª Região e contribuiu para o alcance das Metas 6/2009, 5/2010 e 8/2010, do CNJ, que preveem, respectivamente, "capacitar o administrador de cada unidade judiciária em gestão de pessoas e de processos de trabalho, para imediata implantação de métodos de gerenciamento de rotinas"; "implementar método de gerenciamento de rotinas (gestão de processos de trabalho) em pelo menos 50% das unidades judiciárias de 1º Grau"; e "realizar cursos de capacitação em administração judiciária, com no mínimo 40 horas, para 50% dos magistrados". O evento cumpre, ainda, a Meta 23, integrante do Planejamento Estratégico Institucional da 8ª Região, que pretende proporcionar a seus magistrados e servidores 40 horas de treinamento por ano.

Na manhã do dia 29/09, a programação foi aberta com palavras da desembargadora Odete de Almeida Alves, vice-presidente do Tribunal, no exercício da Presidência, e da desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, diretora da Escola Judicial do TRT-8ª Região.

O palestrante da manhã, o servidor do TST Leonardo Peter da Silva, bacharel em Direito, pós-graduado em Administração Judiciária-FGV/DF e ex-secretário-geral do CSJT, falou sobre "A Administração Judiciária e o Planejamento Estratégico".

À tarde, os trabalhos foram retomados com a segunda parte da palestra do servidor Leonardo Peter. Em seguida, o tema foi "O Planejamento Estratégico do TRT da 8ª Região", exposto pela desembargadora Odete de Almeida Alves, vice-presidente do TRT-8ª; pelo juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, diretor da Central de Mandados de Belém; e pelos servidores Rodopiano Rocha da Silva Neto, assessor de Planejamento e Gestão do TRT-8ª e Marco Aurélio Fidélis Rego, diretor do Serviço de Informática do TRT-8ª.

Os trabalhos do segundo dia (30/09) iniciaram com palestra do desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, presidente da AMATRA8, que falou da importância da criação de um canal eletrônico de comunicação que possa ser democrático, ético, inovador, flexível e transparente, com objetivo de permitir a troca de experiências entre todos os magistrados e servidores da 8ª Região.

Em seguida, magistrados e servidores do Tribunal reuniram-se em seis oficinas. Quatro delas, auxiliadas pela juíza Paula Maria Pereira Soares, vice-diretora da Escola Judicial do TRT-8ª Região, visando analisar e buscar uniformizar práticas e procedimentos, inclusive atos ordinatórios, de todas as Varas Trabalhistas da 8ª Região.

Um quinto grupo discutiu as melhorias no sistema informatizado necessárias à implementação do processo eletrônico na 8ª Região e a criação de um canal de comunicação, além de debater as inovações necessárias para cumprir o que foi decidido pelos quatro grupos anteriormente citados.

Mais um grupo - o sexto -, integrado por assessores de desembargadores e secretários de Turmas e do Pleno/Especializada, conduzido pela consultora de planejamento e gestão estratégica e facilitadora de processos de discussões grupais, Nylma Campos Maneschy, discutiu os procedimentos do 2º Grau, desde a distribuição de recursos até a publicação de acórdãos.

No último dia (1º/10), os coordenadores das oficinas expuseram seus trabalhos, os quais serão reunidos e consolidados para a confecção de documento compilando as melhores práticas do 1º e do 2º Grau.

ECOBAGS

Vislumbrando um planeta sustentável e uma melhor qualidade de vida, a Comissão Permanente de Gestão Ambiental do TRT-8ª incentiva diversas práticas. Na mais recente, foram criadas *ecobags*, sacolas produzidas para auxiliar as unidades nos transportes de pequenos volumes e materiais de expediente.

Feitas em algodão cru, com arte produzida pela Assessoria de Comunicação Social do TRT-8ª, as *ecobags*, além de facilitar o dia-a-dia, também servem para provocar nos servidores e magistrados uma consciência ecológica. Afinal, sacos plásticos demoram mais de 400 anos para se decompor.

Em setembro/2010 iniciou a distribuição das sacolas nas unidades da sede, seguindo-se a remessa às VTs de fora da sede.

TRT-8ª REGISTRA O TERCEIRO MENOR CONGESTIONAMENTO NA EXECUÇÃO DO BRASIL

Há 5 anos, a 8ª Região trabalhista permanece entre as 9 Regiões Judiciárias que mais receberam processos a cada ano, juntamente com a 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 9ª e 15ª Regiões. Esta é uma das conclusões do Relatório Geral da Justiça do Trabalho, divulgado pelo TST em setembro/2010.

Mesmo com esta elevada movimentação processual, a 8ª Região registrou a 5ª menor taxa de congestionamento na fase de conhecimento no 1º Grau, com apenas 15,91%, valor bem abaixo da média nacional (35,25%). Na fase de execução, o desempenho em relação aos demais Regionais foi ainda melhor, tendo a 8ª Região registrado o 3º menor congestionamento nesta fase (54,68%), valor também inferior à média nacional de 67,87%.

CORREIÇÃO ORDINÁRIA NO TRT-8ª

"Um Tribunal rápido. Que trata bem o seu cliente. Onde os juízes são colegas e a informática é boa. O futuro presidente tem bons conhecimentos de informática. O Tribunal também é organizado, tem dependências materiais boas e advogados de ótimo nível", assim o ministro Carlos Alberto Reis de Paula, corregedor geral da Justiça do Trabalho, definiu o TRT-8ª Região após a leitura do relatório da correição realizada no TRT-8ª.

O ministro também ressaltou a necessidade de uniformização da jurisprudência e de ser dada maior atenção ao processo de execução. Uma ação de destaque relatada

pelo ministro foi o trabalho realizado pela presidente do TRT-8ª no projeto de Conciliação em Precatórios Itinerantes.

O ministro Carlos Alberto Reis de Paula realizou correição na 8ª Região Trabalhista, em Belém, entre os dias 4 e 7 de outubro de 2010. O procedimento acontece a cada dois anos nos 24 regionais distribuídos pelo país e tem o objetivo de fazer uma avaliação do desempenho dos TRTs.

Durante esse período, todos os setores do TRT-8ª prestaram esclarecimentos ao ministro. Além de magistrados da 8ª Região, Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Pará, Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal no Pará e Amapá, Associação de Magistrados Trabalhistas da 8ª Região, Associação dos Advogados Trabalhistas do Pará e Ministério Público do Trabalho também foram atendidos em reuniões separadas.

NOVOS DIRIGENTES DO TRT-8ª

Em sessão extraordinária, na manhã do dia 5 de outubro de 2010, os desembargadores que compõem o Tribunal Pleno elegeram a nova direção do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, para o biênio 2010/2012.

Concorreram ao cargo de Presidente os desembargadores José Maria Quadros de Alencar, Odete de Almeida Alves e Francisco Sérgio Silva Rocha, sendo escolhido o desembargador José de Alencar, que é o mais antigo do grupo que ainda não ocupou a presidência.

Para o cargo de Vice-Presidente, alcançou maior votação no pleito a desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, que concorreu com o atual corregedor regional, desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos e, também, com o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha.

Na terceira rodada, as opções de voto incluíram os desembargadores Odete de Almeida Alves, Francisco Sérgio Silva Rocha e Graziela Leite Colares, sendo eleito o desembargador Sérgio Rocha para o cargo de Corregedor Regional da 8ª Região.

A posse da nova administração acontecerá na primeira semana de dezembro.

5º ENCONTRO NACIONAL DA MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Resgate e preservação da memória também é uma questão de Justiça. Com essa perspectiva, foi realizado em Belém, de 13 a 15 de outubro de 2010, o 5º Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho, sob o tema central “Nortes do Trabalho: cultura e memória”. Magistrados, procuradores, servidores, advogados, historiadores e arquivologistas de todo o Brasil discutiram a importância do arquivamento dos processos para a história da Justiça do Trabalho e da sociedade brasileira.

1º dia - 13/10

Antecedendo à abertura do Encontro, pela manhã, cinquenta e cinco crianças do ensino fundamental do Grupo Escolar Waldemar Henrique visitaram o Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, do TRT-8ª, e ouviram histórias sobre a origem e curiosidades da JT-8ª. Após, visitaram o ônibus biblioteca da Fundação Tancredo Neves.

Pela tarde, “Belém da Memória”, exposição montada pela Universidade da Amazônia-UNAMA, foi aberta no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa.

A cerimônia de abertura do 5º Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho contou com palavras do desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, corregedor regional da JT-8ª; da desembargadora Magda Barros Biavaschi, presidente do Fórum Permanente em Defesa da Memória da Justiça do Trabalho; e do desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, do TRT-8ª, coordenador do Encontro.

Logo após, teve início o lançamento do selo personalizado e carimbo comemorativo alusivos ao Encontro, que passarão a fazer parte do acervo iconográfico, bibliográfico e histórico dos Correios.

O jornalista, sociólogo e professor da UFPA, Lúcio Flávio Pinto, proferiu a palestra de abertura, com o tema "Memórias do trabalho nas jazidas minerais do Pará".

A soprano Márcia Aliverti interpretou o Hino Nacional Brasileiro e peças do maestro e compositor paraense Waldemar Henrique.

2º dia - 14/10

O painel "O papel estratégico da gestão documental na preservação da memória do trabalho", abriu a programação do segundo dia, com a participação do conselheiro Jorge Hélio Chaves de Oliveira, do CNJ; do chefe da Seção de Arquivo do STF, Marcelo Jesus dos Santos; da coordenadora da gestão documental do TST, Ana Rosa de Sá Barreto; do diretor-geral do Arquivo Nacional e presidente do Conselho Nacional de Arquivos, Jaime Antunes da Silva; e de Benito Bisso Schimidt, diretor do Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul.

No segundo painel, sobre "A avaliação de documentos como instrumento de preservação da memória", atuou como moderadora Helena Andrade da Silveira, bibliotecária e especialista em organização e administração de arquivos históricos pela OEA, e teve a participação de Ieda Pimenta Bernardes, diretora técnica do Departamento de Gestão do Sistema de Arquivos de São Paulo e Mário Furlanetto Neto, doutor em Ciência da Informação.

A programação continuou com a apresentação de *cases* dos TRTs.

Finalizando o dia, a apresentação do Coro Cênico da Universidade da Amazônia-UNAMA, com caracterização e músicas de época.

3º dia - 15/10

No último dia aconteceram as oficinas, com cinco temas diferentes: 1. "Desafios da avaliação documental de autos findos: perspectivas no Judiciário brasileiro" - Patrícia de Rossi, integrante do grupo de gestão documental do CNJ e Marcília Gama da Silva, coordenadora de gestão documental do TRT-6ª Região. 2. "Conservação preventiva" - Ethel Valentina Soares, conservadora e restauradora do Arquivo Público do Pará. 3. "Microfilmagem e digitalização" - Léa Vânia Macedo, gerente do Departamento de Tratamento de Imagens do PRODEPA. 4. "Identificação de processos fotográficos" - Durval de Souza Filho, historiador e fotógrafo. Especialista em digitalização de documentos e administração de bibliotecas virtuais. 5. "Trabalho, justiça e direitos: fontes para pesquisa historiográfica" - Adelaide Maria Gonçalves, historiadora e ex-diretora da Escola Judicial do TRT-7ª Região.

Pela tarde, o terceiro painel - "Fontes Judiciais de Armazenamento" - levou à mesa de discussões o coordenador do Centro de Memória da Amazônia-UFPA, Antonio Otaviano Vieira Júnior e a coordenadora de Informação e Documentação do Museu Emílio Goeldi, Aldeídes Camarinha, que trataram da "Importância dos documentos da Justiça para a memória histórica da Amazônia".

O Encontro foi encerrado com palestra da presidente do Fórum Permanente em Defesa da Memória da Justiça do Trabalho, Magda Barros Biavaschi, sobre "A

preservação dos documentos da Justiça do Trabalho: direito do cidadão e questão de Justiça. Por que e como preservar?".

A parte cultural ficou a cargo do grupo de carimbó de Marapanim-PA "O Uirapuru".

4º dia - 16/10

Na manhã de sábado, um guia especializado levou um grupo de participantes do Encontro para conhecer o centro histórico de Belém, passando pelos principais monumentos e igrejas, bem como por importantes obras do arquiteto Antonio Landi.

X MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS E QUALIDADE DO PODER JUDICIÁRIO

Melhorar a qualidade, com este foco o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) promoveu, de 19 a 21 de outubro de 2010, a X Mostra Nacional de Trabalhos e Qualidade do Poder Judiciário, sobre o tema "Estabelecendo Números".

Em Brasília-DF, durante o evento, tribunais, magistrados e servidores do Poder Judiciário apresentaram boas práticas e divulgaram experiências bem sucedidas, seja na área judicial ou administrativa. O TRT-8ª expôs a palestra "Desdobramento da Estratégia", pela sua presidente, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa.

Os trabalhos selecionados tratam de temas nas áreas de Gestão Estratégica, Gestão de Processo Judicial, Tecnologia da Informação aplicada à atividade judiciária, Gestão de Pessoas e Gestão Socioambiental.

Dentre os 76 trabalhos inscritos, dezesseis foram selecionados, sendo dois da 8ª Região. O projeto intitulado "Gestão por Competências: a experiência do TRT-8ª Região" obteve a premiação máxima (1º lugar). A prática "Sustentação oral a distância (e-sod) - a garantia de acesso à justiça do hipossuficiente", também finalista, alcançou a nona colocação, recebendo placa de menção honrosa.