

ISSN 0100-1736

**DOCTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO**

**REVISTA DO
TRIBUNAL
REGIONAL DO
TRABALHO
DA 8ª REGIÃO**

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

R. TRT 8ª Região	Belém	v. 44	n. 87	p. 1-456	jul./dez./2011

**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

Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

Juiz Titular RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

Juiz Substituto XERXES GUSMÃO

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

CAPA:

Foto vencedora do 6º Concurso de Fotografia do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Tema: “Trabalho na Amazônia”.

Título da fotografia: O Pescador.

Autor da fotografia: José Maria Tárrio dos Santos, servidor do TRT-8ª Região.

Arte gráfica da capa: José Maria Tárrio dos Santos, servidor do TRT-8ª Região.

Acervo: TRT-8ª Região.

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: Des. JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

Vice-Presidente: Des. SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Corregedor Regional: Des. FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Des. VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
 Des. ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
 Des. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
 Des. LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA
 Des. JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
 Des. FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
 Des. ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
 Des. ODETE DE ALMEIDA ALVES
 Des. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
 Des. HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS
 Des. ALDA MARIA DE PINHO COUTO
 Des. GRAZIELA LEITE COLARES
 Des. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO - licença
 para cumprimento de mandato na AMATRA8 de 1º.01.2010 a
 31.12.2011 (Res. 2/2010)
 Des. MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
 Des. MÁRIO LEITE SOARES
 Des. SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
 Des. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
 Des. WALTER ROBERTO PARO
 Des. MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
 Des. MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Des. SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Des. VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
 Des. ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
 Des. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
 Des. LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA
 Des. JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
 Des. FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

Desa. ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
Desa. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desa. ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Des. WALTER ROBERTO PARO

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente:

Des. FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desa. ODETE DE ALMEIDA ALVES
Des. HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS
Desa. GRAZIELA LEITE COLARES
Des. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO - licença
para cumprimento de mandato na AMATRA8 de 1º.01.2010 a
31.12.2011 (Res. 2/2010)
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
Desa. MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

1ª TURMA

Presidente:

Desa. ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

Des. HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS
Des. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO - licença
para cumprimento de mandato na AMATRA8 de 1º.01.2010 a
31.12.2011 (Res. 2/2010)
Des. MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desa. MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

2ª TURMA

Presidente:

Des. LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA

Des. VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
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

Desa. FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desa. ODETE DE ALMEIDA ALVES
Desa. GRAZIELA LEITE COLARES
Des. MÁRIO LEITE SOARES

4ª TURMA

Presidente: Des. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desa. PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desa. ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desa. SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
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 MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO

13ª Vara do Trabalho de Belém

Juíza IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

14ª Vara do Trabalho de Belém

Juiz ANTONIO OLDEMAR COELHO 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 TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA

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

Juiz OCÉLIO DE JESÚS CARNEIRO DE MORAIS

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

1ª Vara do Trabalho de Macapá

Juíza NATASHA SCHNEIDER

2ª Vara do Trabalho de Macapá

Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR

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 JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE

Vara do Trabalho de Óbidos

Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES

Vara do Trabalho de Paragominas
 Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
 Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MEDEIROS
 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas
 Juíza SUZANA MARIA DE MORAES AFFONSO BORGES
 Vara do Trabalho de Redenção
 Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ
 Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
 Juíza RENATA PLATON ANJOS
 1ª Vara do Trabalho de Santarém
 Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA
 2ª Vara do Trabalho de Santarém
 Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO
 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí
 Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO
 2ª Vara do Trabalho de Tucuruí
 Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO
 Vara do Trabalho de Xinguaçu
 Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES

JUIZES FEDERAIS DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO
 Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ
 Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA
 Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS
 Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA
 Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO
 Juíza KARLA MARTINS FROTA
 Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA
 Juíza MEISE OLIVEIRA VERA
 Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ
 Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO
 Juiz SAULO MARINHO MOTA
 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 FRANCISCA BRENNA VIEIRA NEPOMUCENO
 Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA
 Juíza MARIA GIZÉLIA LIMA DE BARROS - removida, por permuta, a partir de 11.11.2011,
 com a Juíza Dirce Cristina Furtado Nascimento, do TRT-5ª Região (Res. 217/2011 e Ato
 331/2011)

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 ALENCAR
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
Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES
Juíza SHIRLEY DA COSTA PINHEIRO
Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO - posse em 11.11.2011 - removida do
TRT-5ª Região. (Res. 217/2011 e Ato 331/2011)
Juiz ANTONIO CARLOS FACIOLI CHEDID JUNIOR - Posse em 30.11.2011
Juiz MAURO ROBERTO VAZ CURVO - Posse em 30.11.2011
Juíza KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS - Posse em 30.11.2011
Juíza ANGÉLICA GOMES REZENDE - Posse em 30.11.2011
Juiz LUIZ FELIPE SAMPAIO BRISELLI - Posse em 30.11.2011
Juiz JEMMY CRISTIANO MADUREIRA - Posse em 30.11.2011
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13

DOCTRINA

O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL E OS DIREITOS HUMANOS Vicente José Malheiros da Fonseca.	17
PRÁ NÃO DIZER QUE NÃO FALEI DE PAZ Georgenor de Sousa Franco Filho	69
O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A JURISPRUDÊNCIA UNIFICADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST: avanço ou retrocesso. Maria de Nazaré Medeiros Rocha	77
A CRÍTICA AOS LIMITES ESTABELECIDOS PELA SÚMULA N. 417, INCISO III, DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – VALIDADE DO BLOQUEIO DE VALORES PECUNIÁRIOS NA EXECUÇÃO PROVISÓRIA Francisco Milton Araújo Júnior / Saulo Marinho Mota	85
DIGNIDADE HUMANA E ASSÉDIO MORAL: A DELICADA QUESTÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR Ney Stany Moraes Maranhão	93
DA RESPONSABILIDADE DO ESTADO NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO Xerxes Gusmão	105
OS PROCESSOS DA DANÇA E AS DANÇAS DO PROCESSO Anamaria Fernandes Viana / Márcio Túlio Viana	111
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO Arion Sayão Romita.	125
INTERPRETAÇÃO JURÍDICA, MINIMALISMO METODOLÓGICO E O PAPEL DA MEMÓRIA NOS DISCURSOS JURÍDICOS TERREAIS Atahualpa Fernandez / Manuella Maria Fernandez	139
REGISTRO DE ENTIDADE SINDICAL Cássio Mesquita Barros.	151
AS TEORIAS DA NULIDADE E DA ANULABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO. Ambivalências e contradições. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade	161
NO BALANÇO DE PERDAS E DANOS - UM TRIBUTO A PATRÍCIA ACIOLI Jorge Luiz Souto Maior.	177
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO José Affonso Dallegrave Neto.	191
PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA Renato Rua de Almeida.	197

REGISTRO

UM POUCO DA HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA AMAZÔNIA José Edílson Eliziário Bentes	205
SETENTA ANOS DE EVOLUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO Wagner D. Giglio.	211

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	219
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	219
ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	
Ação Rescisória. Bem de Família. Impenhorabilidade. Empregado Doméstico. Violação de Lei. Art. 3º, I, da Lei nº 8.009/90	221
I - Acidente de Trabalho. Responsabilização do Empregador. Indenização.	
II - Dano Moral e Estético. <i>Quantum</i> indenizatório. III - Juros e correção monetária.	
Pedido indenizatório. Incidência. Marco inicial	224
Acordo. Não participação da Litisconsorte. Responsabilidade subsidiária pelo inadimplemento. Inexistência.	230
Acúmulo de função. Impossibilidade. Técnico de Enfermagem. Transporte de pacientes em cadeira de rodas ou macas.	235
I - Adicional de Insalubridade - Ausência de perícia - Ônus da Prova.	
II - Danos Morais. Meio Ambiente do Trabalho. Trabalho degradante.	
Princípio da Dignidade Humana.	241
Aposentadoria integral. Servidor portador de hepatopatia grave.	247
Ato Administrativo. Ausência dos requisitos de validade. Nulidade.	251
Bancária - Empregada vítima de assalto no trajeto entre a residência e o trabalho - Sinistro relacionado ao trabalho - “Stress” pós-traumático em razão do sinistro - Acidente de Trabalho - Reconhecimento	257
Colusão entre as partes para obtenção de vantagem ilícita. Mantida a sentença que decidiu pela extinção do processo sem resolução do mérito	264
Competência da Justiça do Trabalho. Representação sindical.	
Ação Cautelar. Eficácia / Medida Cautelar.	267
Despedida imotivada. Danos Morais	271
Direito Material do Trabalho. Adicional de Insalubridade e repercussões.	
Auxiliar de Sondador.	274
Direito Material do Trabalho. Motorista-Carreteiro. Art. 62, I da CLT.	
Validade da negociação coletiva.	281
Doença Ocupacional. Acidente do Trabalho	285
Empregado aposentado por tempo de contribuição. Continuidade do contrato de trabalho. Acidente de trabalho	288
Empregado Marítimo. A relação de emprego é com o Armador, seja ele proprietário ou locatário. Essa é a regra. As exceções precisam ser provadas.	292
Espondiloartrose. Doença degenerativa. Pretensão reparatória. Improcedência	297
Exibição de documento em Processo Cautelar. Possibilidade.	299
Homologação de acordo. Recusa	303
Honorários. Acordo judicial homologado após a renúncia ao mandato.	309
Justa Causa. Excesso de pena.	313
Da Legitimidade Ativa do Sindicato. Substituição processual.	
Dos Direitos Individuais Homogêneos	314
Multa do Art. 467 da CLT - Revelia	317
Pastor de Igreja Evangélica. Relação de emprego. Não configurada.	321
Professor. Assédio Moral.	322

I - Recurso transmitido pelo Sistema Integrado de Protocolização e Fluxo de Documentos Eletrônicos (E-Doc). Dispensa da apresentação posterior dos originais ou de fotocópias autenticadas. Deserção inexistente. II - Contribuição sSindical Rural. Correto enquadramento da empresa demandada como proprietária de imóvel rural (Art. 1º, II, “C”, do Decreto-Lei nº 1.166/71 com a redação conferida pelo Art. 5º da Lei nº 9.701/98). Obrigatoriedade do pagamento do tributo parafiscal	327
Rescisão Indireta. Discriminação contra empregada gestante	334
“Rescisão Indireta”. Reconhecimento.	359
Responsabilidade Civil. Acidente de Trabalho. Morte. Dano Moral e Material configurados.	362
Salário <i>In Natura</i> . Habitação e energia elétrica	375
Sindicato. Substituição processual. Direito Individual Heterogêneo	379
TAC - Termo de Ajuste de Conduta. Não pode ser modificado por meio de Ação Revisional	386
I - Vínculo de Emprego. Caracterização. Prestação de serviços por meio de empresa titularizada pelo Reclamante. Desvirtuamento. Art. 9º da CLT. II - Remuneração do empregado. Cálculo das parcelas rescisórias. III - Verbas rescisórias. Pagamento. Não-comprovação de quitação. IV - Dedução dos valores pagos. Compensação. Não-cabimento. V - Multa do Art. 475-J, do CPC. Processo do Trabalho. Cabimento. VI - Hipoteca Judiciária Imobiliária. Art. 466, do CPC. Protesto Judicial da sentença. Lei nº 9.492/97. Cabimento. Garantia da satisfação do débito contemplado no título judicial. VII - Descontos fiscais e previdenciários. Justeza da conta de liquidação. VIII - Benefício da Justiça gratuita. Concessão de ofício. § 3º do Art. 790 da CLT. Julgamento Extra-Petita. Inexistência. IX - Impugnação da liquidação. Impertinência das alegações. Cálculo das parcelas rescisórias. Índices de correção monetária e juros de mora. Lei nº 8.177/91. X - Juros e multa sobre os encargos previdenciários. Fato gerador. Trânsito em julgado da decisão. XI - Repouso Semanal Remunerado. Empregado mensalista. Não-cabimento. XII - Multa do Art. 467, da CLT. Vínculo laboral empregatício reconhecido em Juízo. Não cabimento. XIII - Salário Utilidade. Média duodecimal. Inclusão de todos os meses do último período considerado. Retificação	389
Vínculo de emprego - Não reconhecimento - Reclamante que, na verdade, foi sócio e não empregado da Reclamada.	401
EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	405

NOTICIÁRIO

Estágio de Vida na Selva.	429
Varas Itinerantes	429
Inovação em Xinguara	430
Justiça Solidária	430
8ª Região recebe CONEMATRA.	431
IV Semana Ambiental	431
TRT-8ª participa de Grupo de Combate ao Trabalho Escravo	432
Refeitório	432
Programação da ECAISS	432
Núcleo de Prática Jurídica.	434
Visitas Técnicas	434
SIAFI Gerencial	435

Sexta às 13.	435
Jornada sobre Direitos Humanos Sociais e Cultura da Paz.	436
TRT8 Saúde	437
Arraial do TRT-8ª	437
Posse dos novos Gestores da EJUD8	438
LexML	438
TRT-8ª na Mídia	438
Liquidação Eletrônica no TRT-8ª.	439
Falecimento de Juiz Aposentado	439
Teletrabalho	440
Escola Judicial	440
70 Anos da Justiça Trabalhista no Brasil	441
Novo Portal do TRT-8ª na Internet	442
Espaço Cultural	442
Juriscalc.	443
Reunião de Análise da Estratégia.	444
CPI do Tráfico Humano	444
Semana do Homem.	444
Doação de Bens	445
Seguranças participam de Treinamento	445
TRT na Escola	445
Visita Monitorada.	445
Coleta Seletiva Solidária	446
Leilão da Independência	446
Semana da Pátria	446
POP Ronda	447
TRT-8ª e OAB-Pa firmam Convênio do Access Point	447
Ordem do Mérito <i>Jus et Labor</i> e Medalha do Mérito Funcional	447
X Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho	448
Semana de Valorização da Magistratura e do Ministério Público	449
Ampliação de Cargos no TRT-8ª e Alteração do Regulamento dos Serviços Auxiliares ...	449
Estágio para Estudantes de Ensino Médio Profissional	449
Configurador Automático e Coletor de Informações Computacionais	450
Semana do Servidor.	450
2ª Turma realiza Sessão em Santarém.	451
Processo Seletivo Interno	451
Posse de Nova Juíza Substituta.	452
E-Jus ²	452
Encontro Anual de Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região.	453
Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas.	453
Concurso para Juiz Substituto	454

APRESENTAÇÃO

Neste ano de 2011 a Justiça do Trabalho completou 70 (setenta) anos de sua instalação no Brasil. Durante todo esse tempo a 8ª Região contribuiu de modo efetivo na sua evolução e no seu aperfeiçoamento. Inclusive a ideia de editar uma revista periódica, segundo palavras do então presidente, Dr. Aloysio da Costa Chaves, foi “de fundar um órgão de divulgação para ter uma publicação semestral e oficial, além de sistemática, de doutrina e jurisprudência deste e de outros Tribunais do Trabalho, ao alcance de magistrados, advogados e estudantes”.

Este número da revista tem o propósito de se incorporar nas comemorações e nas homenagens alusivas a esses 70 (setenta) anos de existência e de bons serviços da Justiça Especializada do Trabalho.

Os artigos de doutrina nela inseridos, a rigor, não tratam do tema. Mas foi intencional, porque o objetivo não foi, e não é, relatar ou cuidar do surgimento da instituição e sim dizer um pouco sobre as matérias e os conflitos que, no percurso desse período, são dirimidos por esse segmento do Poder Judiciário brasileiro.

O trabalho infantil, que é um dos assuntos deste número, tem sido uma preocupação permanente da sociedade e esta mesma sociedade espera do Poder Judiciário, por meio da Justiça do Trabalho, “uma nova mentalidade e a sensibilidade social necessária para a efetiva proteção dos direitos humanos da criança e do adolescente”.

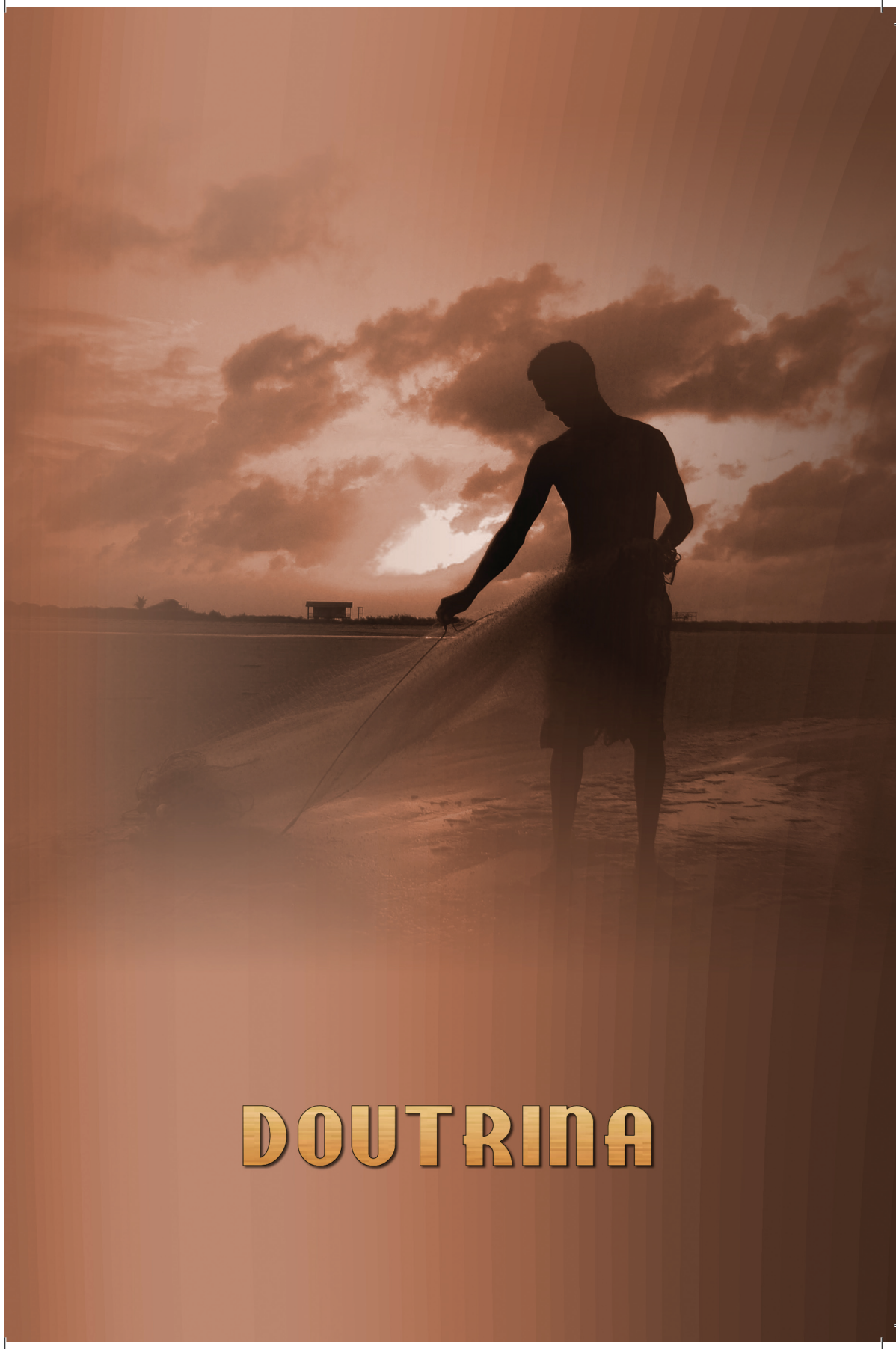
Embora a CLT, que existe desde 1943, tenha dedicado um capítulo para a “segurança e medicina do trabalho”, não há como negar que a preocupação com o meio ambiente de trabalho cresceu e se firmou a partir do advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. E, desse momento para os dias atuais, a Justiça do Trabalho tem dado uma resposta positiva para essa pretensão, que é geral, de todos os brasileiros. O mesmo se pode dizer sobre a saúde mental do trabalhador, vez por outra abalada em razão do assédio moral, cujos conflitos daí decorrentes terminam na Justiça do Trabalho, que no exercício de seu poder jurisdicional tem dado a melhor solução.

Ao lado destas, outras questões que foram surgindo com o passar do tempo, algumas abordadas nesta revista, terminaram por exigir que o Judiciário Trabalhista, que de início era detentor de uma competência limitada, tivesse o seu raio de abrangência de atuação jurisdicional elevado, com atribuições diversificadas de seus juízes, mas sempre com o propósito de buscar a paz social, porque afinal, “a atividade jurisdicional tem, na sentença, que é o maior

ato de jurisdição de um magistrado, o momento mais formidável de sua missão pacificadora, quando, por sua consciência, define os direitos e deveres de cada parte, e, na Justiça do Trabalho, estabelece a harmonia e o entendimento entre capital e trabalho, os dois grupos antagônicos que se enfrentam na nossa frente e que buscam esta Casa como o refúgio para obter eventual garantia que entendem lhes tenha sido negada por alguém”.

José Edílson Eliziário Bentes

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.
Mestre em Direito Processual do Trabalho pela Universidade Federal do Pará.
Professor de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da UFPA.
Membro da Academia Paraense de Letras Jurídicas.
Diretor da Escola Judicial do TRT da 8ª Região



DOCTRINA



O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL E OS DIREITOS HUMANOS *

Vicente José Malheiros da Fonseca **

Sumário: 1. Introdução. 2. Breves notas históricas sobre o trabalho infantil. 3. Reflexões preliminares sobre o trabalho infantil. 4. Fundamentos da proteção ao trabalho infantil. 5. A legislação. 6. A Convenção 182 e a Recomendação 190 da OIT. A exploração sexual comercial de crianças e adolescentes. 7. A Convenção 138 e a Recomendação 146 da OIT. O trabalho infantil artístico e desportivo. 8. Modalidades de trabalho infantil. 9. A realidade. 10. A estatística. 11. A fiscalização. 12. No campo. Peculiaridades regionais. 13. Trabalho escravo. Infância roubada. Acidentes de trabalho. Conclusões. 14. Referências bibliográficas.

Declaração Universal dos Direitos da Criança (1959):

“Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada a ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral” (Princípio 9º, 2ª parte).

* Esboço da Palestra proferida no Seminário “Trabalho Infantil e Direitos Humanos”, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, em parceria com a Associação dos Magistrados do Trabalho da 14ª Região - AMATRA-14 e o Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil, realizado em 06 de outubro de 2011, no auditório do TRT-14ª Região, em Porto Velho (RO). “A Organização da Justiça do Trabalho no Brasil” e “O Trabalho do Menor no Direito Brasileiro” foram temas das conferências proferidas por Vicente José Malheiros da Fonseca na Corte de Apelo d’Angers, na França, na Semana Jurídica França & Brasil, no período de 10 a 16 de maio de 1999, a convite da Associação Paulista de Magistrados (APAMAGIS). O artigo sobre “O Trabalho do Menor no Direito Brasileiro” foi publicado na Revista nº 63, do TRT-8ª Região (Belém-PA), Jul.-Dez./1999, p. 17-31; no livro “*Presente e Futuro das Relações de Trabalho - Estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos*”. São Paulo: LTê, 2000, p. 392-406. Coord.: Georgeron de Sousa Franco Filho; no livro “*Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos*” (do autor do presente artigo), São Paulo: LTê, 2011, p. 289-304; e em outras publicações, inclusive na Internet.

** Vicente José Malheiros da Fonseca é Desembargador Federal do Trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Belém-PA). Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade da Amazônia (UNAMA), inclusive em curso de pós-graduação. Músico e compositor.

1. Introdução.

Wolfgang Amadeus Mozart (1756-1791), um dos mais conhecidos compositores da história da música erudita, revelou excepcional aptidão para a arte de Euterpe desde os três anos de idade. O notável compositor austríaco, que produziu centenas de duos, trios, quartetos, quintetos, serenatas, divertimentos, sonatas, cantatas, oratórios, missas, concertos, sinfonias, óperas (quem nunca ouviu falar na “Flauta Mágica” ou no “Réquiem”?) e maravilhou a realeza da Europa com seu talento precoce, morreu com apenas 35 anos de idade, depois de ter sido explorado por seu pai (Leopold Mozart), como menino prodígio, em viagens extenuantes, em busca de fama e fortuna. É de se perguntar: o que não teria composto Mozart se tivesse vivido por mais tempo?

Ludwig van Beethoven (1770-1827), outro extraordinário músico, autor de obras imortais, como a “Sonata ao Luar” e a “9ª Sinfonia”, também foi vítima de exploração, por seu genitor, que pretendeu torná-lo um novo Mozart, desde tenra idade, pois o obrigava a estudar música todos os dias, durante longas horas. Biógrafos do gênio de Bonn revelam que a sua surdez precoce tem causas nas surras aplicadas por seu pai, na infância, quando retornava ao lar, consumido pelo alcoolismo. Fica a indagação: a belíssima obra musical de Beethoven seria ainda melhor se não tivesse ficado surdo?

2. Breves notas históricas sobre o trabalho infantil.

Ao discorrer sobre a **evolução histórica** do trabalho infantil, *João Lima Teixeira Filho*¹ assim se manifesta:

Talvez seja no Código de Hamurábi, que data de mais de 2.000 anos antes de Cristo, que encontraremos medidas de proteção aos menores, que trabalham, como aprendizes.

[...]

Na Grécia e em Roma, os filhos dos escravos pertenciam aos senhores destes e eram obrigados a trabalhar, quer diretamente para seus proprietários, quer a soldo de terceiros, em benefício dos seus donos.

[...]

Na Idade Média, organizadas as “corporações de ofício”, durante anos o menor trabalhava, sem perceber qualquer salário e até muitas vezes pagando àquele ou ao senhor feudal determinada soma. O trabalho se fazia de sol a sol, com um descanso para a refeição.

[...]

Em 1912 [no Brasil], a situação era a que nos descrevia *Deodato Maia*²: “As crianças ali vivem na mais detestável promiscuidade; são ocupadas nas indústrias insalubres e nas classificadas perigosas; faltam-lhes ar e luz; o menino operário, raquítico e doentinho, deixa estampar na fisionomia aquela palidez

¹Texto escrito por Segadas Vianna, atualizado por João Lima Teixeira Filho, *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19ª ed. Vol. 2. São Paulo, LTr, 2000, 989-994.

² Deodato Maia, “*Documentos Parlamentares*”, 1919.

cadavérica e aquele olhar sem brilho - que denunciavam o grande cansaço e a perda gradativa da saúde. No comércio de secos e molhados, a impressão não é menos desoladora: meninos de 8 a 10 anos carregam pesos enormes e são mal-alimentados; dormem promiscuamente no mesmo compartimento estreito dos adultos; sobre as tábuas do balcão e sobre esteiras também estendidas no soalho infecto das vendas. Eles começam a faina às 5 horas da manhã e trabalham, continuamente, até 10 horas ou meia-noite, sem intervalo para descansos”.

E ainda como acentuou o inolvidável *Deodato Maia*, referindo-se ao Decreto n. 1.313³, “muitas leis naquele período serviam mais para uma espécie de uso externo, a fim de provar ao mundo que o nosso povo estava apto para receber a democracia nascente. Verdade é que esse decreto nunca teve execução prática”.

E assim era em quase todo o mundo: muitas leis não cumpridas referindo-se aos menores que definhavam nas fábricas.

Foi somente com a guerra de 1914-1918, criando uma mentalidade nova, que se cuidou seriamente de tornar efetivas as medidas de proteção à infância, pondo fim a um regime brutal de exploração que desonrava todas as conquistas do progresso do século da aviação e do rádio.

[...]

A maioria dos deputados, entretanto, impugnada a intervenção do Estado para proteger os menores trabalhadores, dizendo que o projeto punha abaixo o pátrio poder, que era uma tirania contra os pais, que impediria o aprendizado etc.

[...]

Assumindo o Governo, pela mão do povo, *Getúlio Vargas* tomava uma série de providências para redimir os erros dos velhos governantes e, pouco depois do decreto sobre o trabalho de mulheres, expedia o Decreto n. 22.042, de 3.11.32, que estabelecia as condições de trabalho dos menores na indústria.

Por ele se fixava em 14 anos a idade mínima para o trabalho na indústria e se exigiam os seguintes documentos para a admissão do menor em emprego: a) certidão de idade; b) autorização dos pais ou responsáveis; c) atestado médico, de capacidade física e mental; d) prova de saber ler, escrever e contar.

Era criada a obrigatoriedade da apresentação de uma relação de empregados menores; aos analfabetos ficava assegurado o tempo necessário à frequência da escola, entre outras medidas protetoras, inclusive proibição do trabalho dos menores de 16 anos nas minas.

Sete anos depois, era expedido o Decreto-Lei n. 1.238, de 2.5.39, criando cursos de aperfeiçoamento profissional, e regulamentado pelo Decreto n. 6.029, de 26.7.40, assegurando aos menores trabalhadores o direito à frequência aos cursos profissionais; mas em agosto desse mesmo ano, com o Decreto-Lei n. 2.548, era admitida a redução do salário quando fosse dada, também, educação profissional, dos 18 aos 21 anos.

Em 1941, finalmente, expedia-se o Decreto-Lei n. 3.616, de 13 de setembro, que foi a verdadeira lei de redenção do menor trabalhador.

³ O Decreto n. 1.313, de 17.01.1890, que estabelecia medidas de proteção aos menores, nunca foi regulamentado.

Mantidas as disposições das leis anteriores, foram elas aprimoradas. Assim, por exemplo, dispunha o art. 4º: “Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas”.

Por esse decreto-lei, foi, ainda, instituída a carteira de trabalho do menor.

3. Reflexões preliminares sobre o trabalho infantil.

Luiz Eduardo Gunther⁴ apresenta algumas **reflexões** sobre o trabalho do menor:

O trabalho do menor no Brasil tem sido, ao longo do tempo, mais objeto do noticiário policial. Transmitem-se informações do uso de menores no tráfico de drogas, nos furtos, da ausência de proteção da sociedade e dos governos e o dia-a-dia do abandono nas ruas.

Crianças abandonadas pelo pai, pela mãe, ou por ambos, e perdidos na selva escura das cidades, sendo levados ao vício, ao crime, pela miséria, pelo frio, pela fome.

A poesia de CORA CORALINA traduz esta triste realidade em palavras sensíveis:

“De onde vens, criança?

Que mensagem trazes de futuro?

Por que tão cedo esse batismo impuro

Que mudou teu nome?

Em que galpão, casebre, invasão, favela, ficou esquecida tua mãe?

E teu pai, em que selva escura se perdeu, perdendo o caminho do barraco?”

(Poemas dos Becos de Goiás e Estórias Mais).

[...]

As constatações de abandono e exploração do menor já foram objeto de muitos estudos sociológicos e estatísticos levando sempre a uma conclusão trágica de abandono e abuso.

Nesse sentido há um estudo profundo de JÚLIO MANUEL PIRES sob o título Trabalho Infantil: a Necessidade e a Persistência, que concluiu: “A criança trabalhando não é uma opção, mas necessidade mesmo”. Nesse trabalho apurou-se que o menor chega a assumir 40% da renda familiar e em 25% dos casos substitui a figura paterna ausente.

[...]

A exploração do trabalho de menores apresenta-se no contexto nacional, como decorrência da miséria do povo e do descaso da sociedade, constituindo-se ponto de vergonha para um país que se diz em desenvolvimento e se quer democrático.⁵

⁴ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Reflexões sobre o trabalho do menor*. Jurisprudência Brasileira Trabalhista (volume 47). Doutrina. *Trabalho do Menor*. Curitiba: Juruá Editora Ltda., 1997, p. 21-23.

⁵ *O Trabalho do Menor*, ROSEMARY DE OLIVEIRA PIRES, in Curso de Direito do Trabalho - estudos em memória de CÉLIO GOYATÁ, coordenado por Alice Monteiro de Barros, vol. 1, 2ª ed., SP, LTr, 1994, pp. 559-600, citando *Faces Opostas da Mão-de-Obra Infantil*. Informativo Dinâmico IOB, abr./89, PP. 479-80.

[...]

O alerta do Min. SÜSSEKIND, entanto, é relevante, pois: “Não obstante as normas de tratados multilaterais, de Constituições e de leis nacionais, a verdade é que milhões de menores trabalham, sistemática ou interpoladamente, antes da idade mínima fixada para o trabalho. Consoante concluiu a Comissão de Expertos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT: ‘a razão pela qual os menores procuram trabalho antes de alcançar a idade legal é a pobreza da família, quase sempre estreitamente vinculada à falta de desenvolvimento do país em que vivem. Também depende de que a escolaridade não seja obrigatória e da insuficiência das instituições de ensino, de lacunas da legislação protetora dos menores, assim como de dificuldade de controlar sua aplicação pela falta de sistemas de inspeção adequados’”.⁶

Como se observa, a questão relacionada ao trabalho do menor se encontra longe de uma solução adequada, ainda que existentes normas protetivas muito avançadas em nível internacional. Convivem, no entanto, lado-a-lado, leis preocupadas com o desenvolvimento bio-psicológico adequado do menor e um desemprego crescente, mesmo nos países mais evoluídos, fazendo com que a criança tenha que se submeter a trabalho no mercado informal para ajudar a manter a subsistência da economia familiar.

Alertam *Andrea Saint Pastous Nocchi, Gabriel Napoleão Velloso Filho e Marcos Neves Fava*⁷, magistrados trabalhistas:

Uma das piores formas de exploração do trabalho do homem é a que envolve crianças e adolescentes.

Isto porque a prática ultrapassa os limites da exploração direta da força de trabalho do cidadão, que de tão acirrada e cruel, exigiu a criação do direito do trabalho, na virada do século XVIII para XIX, logo após a primeira revolução industrial, constituindo um ciclo negativo, vicioso e perverso.

[...]

Crianças e jovens trabalham, cada vez mais, antes da hora.

Em razão da distribuição indecente de renda, da falta de informação quanto aos direitos fundamentais, da falta de alternativas. Da miséria, da opressão, pela constituição de um povo marcado, como gado, pelas durezas do não acesso ao mínimo *minimorum*.

Do trabalho artístico prematuro à exploração dos carvoeiros-mirins. Das modelos, meninas-mulheres esqueléticas, às domésticas de 12. Dos quebradores de brita, aos guardadores de carros. Dos carregadores de compras nas feiras, aos catadores de papel. A perversidade contamina todas as camadas do tecido social, sem distinção de credo, cor ou estatuto pessoal e familiar.

Admitir a existência dessa mácula no seio da comunidade é o primeiro passo. Superar a negação, o imediato.

⁶ *Comentários à Constituição*. ARNALDO SÜSSEKIND, Rio, Freitas Bastos, 1990, 1º vol., p. 487.

⁷ NOCCHI, Andrea Saint Pastous. VELLOSO, Gabriel Napoleão. FAVA, Marcos Neves (organizadores). *Criança, Adolescente, Trabalho*. São Paulo: Anamatra e LTr, 2010, p. 11-12 (Prefácio).

Adiante, vêm as políticas públicas, a reação do Judiciário, a atuação do Ministério Público. A atuação das organizações não governamentais. A reação da igreja.

Tudo se cerca e não prescinde de pedra angular fundamental: a educação.

Informar, divulgar, debater: educar.

Maria Zuila Lima Dutra⁸, uma das mais brilhantes alunas que tive no curso de Direito, na Universidade da Amazônia (UNAMA), hoje colega de magistério e de magistratura na Justiça do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), publicou, em livro, a sua excelente Dissertação de Mestrado, cujos trechos transcrevo adiante:

Na América Latina, a exploração do trabalho de meninas no âmbito doméstico continua sendo aceita em percentuais assustadores. O discurso de quem explora esse tipo de mão-de-obra é no sentido de estar ajudando a uma pessoa necessitada e sua família. Na maioria dos casos, a menina está sendo vítima de perda de sua infância e adolescência, pois a vida longe do ambiente familiar tende a desvirtuar sua identidade, além de submetê-la a determinadas situações de risco e, na maioria das vezes, não frequentar escola. Regra geral, essas crianças e adolescentes não têm lazer nem participam de brincadeiras com outras pessoas de sua faixa etária. Importa ressaltar que muitas delas ficam expostas a várias formas de violência física, psicológica, moral, racial, incluindo assédio sexual doméstico.

Nesse tipo de exploração, a realidade tem evidenciado a quase absoluta ausência do Estado na proteção dos diversos direitos que compõem o conceito de cidadania. Trata-se de situação que demanda presença ainda mais forte do Poder Público para proteger os direitos humanos que estão sendo violados. [Parte do resumo original da Dissertação].

[...]

Esta pesquisa constatou a situação das meninas trabalhadoras domésticas do Pará, na forma já conhecida em levantamento elaborado pelo CEDECA-Emaús. Não se restringe a casos isolados, pois o problema relativo ao processo social que permite a existência de trabalho doméstico de crianças e adolescentes no Estado do Pará é uma realidade inaceitável, que precisa de urgente vontade política e mobilização de toda a sociedade brasileira no seu combate.

Nossa busca confirmou a hipótese básica no sentido de que as diversas leis protetoras da infância e da adolescência não vêm sendo respeitadas, apesar das variadas frentes de combate ao trabalho infanto-juvenil, em nível nacional e internacional, pelos seguintes motivos:

a) dificuldade de fiscalização das residências: por ser desenvolvido dentro do lar, o trabalho doméstico de meninas é difícil de ser fiscalizado. Todavia, a inviolabilidade prevista no art. 5º, XI, da CF/88 comporta exceções. Neste trabalho concluímos que o Estado pode fiscalizar uma casa em que esteja ocorrendo o trabalho doméstico de meninas, em afronta à lei, interpretando-

⁸ DUTRA, Maria Zuila Lima Dutra. *Meninas Domésticas, Infâncias Destruidas. Legislação e Realidade Social*. São Paulo: LTr, 2007, *passim*.

se o dispositivo constitucional com base na teoria de Ronald Dworkin (o direito com integridade), pois não se justifica a proteção legal da privacidade de um ambiente onde se pisam os direitos essenciais de uma criança ou adolescente.

b) reduzido número de denúncias efetuadas pelas meninas exploradas: em face da invisibilidade social do trabalho doméstico, constatamos a premente necessidade de conscientizar a população para promover denúncias que levarão o Ministério Público do Trabalho a adotar as medidas legais necessárias.

c) problema com fortes implicações sócio-econômicas e culturais: a solução do problema ultrapassa o contorno exclusivo da aplicação das leis que regem a matéria. Identificamos que a superação desse problema exige mudanças sociais que introduzam formas de relações sociais que venham dificultar ou impedir essa prática enraizada na sociedade. Essas transformações devem possibilitar a aplicação das leis de proteção às crianças e adolescentes exploradas no trabalho doméstico.

[...]

Podemos dizer que o respeito à vida resume todos os direitos fundamentais. Desse modo, entendemos que não podem existir avanços éticos enquanto não aprendermos que todo ser humano é nosso próximo e, como acentua o Evangelho, criado à imagem e semelhança de Deus. Urge que se comece uma nova etapa na história humana, onde a economia deixe de ter como paradigmas a competitividade e a acumulação, passando a reger-se pelos paradigmas da solidariedade e da partilha⁹.

A sociedade brasileira encontra-se diante de um problema sério, representado pelo trabalho infanto-juvenil doméstico, como procuramos demonstrar neste trabalho, que comprovou que meninas que deveriam apenas brincar e estudar estão cuidando de crianças e da casa de terceiros; meninas que lutam para sobreviver na fase da vida em que deveriam apenas viver; meninas que aprendem a cartilha da exploração e da humilhação quando deveriam conhecer os verdadeiros caminhos de libertação dentro da escola e no ambiente familiar; meninas que recebem agressão de uma família estranha quando deveriam receber toda a atenção e o carinho de sua própria família.

Será possível mudar esse quadro? Para quem assume o caráter humanístico, existe a crença de que sempre é possível mudar a ordem das coisas e que, diante da injustiça, da impunidade e da barbárie, devemos assumir o papel de sujeitos da história, transformando em atos a nossa indignação, de modo a contribuir para que os direitos humanos sejam respeitados.

Paulo Freire¹⁰ nos diz que “a primeira condição para aceitar ou recusar esta ou aquela mudança que se anuncia é estar aberto à novidade, ao diferente, à inovação, à dúvida”. Apesar da gravidade desse problema, devemos manter a crença de que temos capacidade para mudar essa história, desde que nos mobilizemos nesse sentido. Precisamos acreditar que a nossa presença no mundo não pode ser neutra, mas transformadora.

⁹ FREI BETTO. “Fome de Pão e de Beleza”. In: Tribunal Superior do Trabalho (org.). *Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais*. São Paulo: LTTr, 2004, p. 300-313.

¹⁰ FREIRE, P. *Pedagogia da Indignação*. 5ª reimp. São Paulo: Editora Unesp, 2000. p. 37.

José Cláudio Monteiro de Brito¹¹, outro jurista paraense, escreve:

‘De nada adianta, então, ao Brasil ter em seu texto constitucional (art. 227, caput) como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente toda uma gama de direitos como saúde, educação, lazer, entre outros, além da expressa proibição do trabalho antes dos 16 anos (art. 7º, XX-XIII), se na prática o que temos é quantidade inaceitável deles trabalhando.

[...]

Nesse caso, repita-se, está claro que só reprimir não levará a lugar algum. É preciso, então, implementar políticas sociais que permitam a separação das tarefas dos membros das famílias, garantindo às crianças e adolescentes o seu inalienável direito de viver de acordo com sua idade e necessidade de formação.

Em entrevista concedida ao Portal do Voluntário, *Renato J. Mendes*, coordenador de projetos do Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC), da OIT, que nos dá a honra de funcionar como debatedor neste Seminário, assim se pronunciou sobre os motivos que justificavam a erradicação do trabalho infantil no mundo e que prejuízos tem a criança que é obrigada a trabalhar como adulto ou quase isso:

Um projeto de sociedade que fundamenta o elemento produtivo nos calos das mãos das suas crianças está condenado a ser insustentável. A etapa da infância está destinada à aprendizagem e não à produção, muito menos à produção de subsistência, pela qual a criança deve autoprover o seu sustento e o de sua família. Aqui a criança não tem escolha. É falsa a afirmação que a maioria das crianças escolhem trabalhar: quando você não tem outra saída para satisfazer suas necessidades básicas, isso ainda não é liberdade. É uma inversão de valores que submete a criança a riscos imediatos: físicos, de desenvolvimento, sociais, educativos. Somente para citar alguns exemplos, vale lembrar o que já aconteceu: a perda das digitais por uma criança na colheita de cítricos, a perda da visão no trabalho com sizal, a contaminação de HIV pelas adolescentes exploradas no mercado do sexo, a perda da vida no tráfico de drogas, as lesões nas colunas das babás mirins, etc.

Fonte: <http://portaldovoluntario.v2v.net/blogs/46277/posts/472>

4. Fundamentos da proteção ao trabalho infantil.

Inicialmente, cumpre assinalar que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como **fundamentos**, dentre outros, a *cidadania*, a *dignidade* da pessoa humana e os *valores sociais do trabalho* (art. 1º, II, III e IV, da Constituição da República).

A Lei Fundamental proclama que constituem *objetivos fundamentais* da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir

¹¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho Decente. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 110.

o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º).

Além disso, a Carta Magna dispõe que a República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais por importantes princípios, como a *prevalência dos direitos humanos*.

A Constituição Brasileira consagra, ainda, que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm *aplicação imediata*; que os direitos e garantias expressos nesta Constituição *não excluem outros* decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte; e que os *tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos* que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às *emendas constitucionais* (art. 5º, §§ 1º, 2º, 3º).

Délio Maranhão¹² discorre sobre os **fundamentos** da proteção ao trabalho do menor:

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, evidente, 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 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.

Amauri Mascaro Nascimento¹³ aponta os **fundamentos** da proteção do trabalho do menor:

No início da sociedade industrial surgiram as primeiras preocupações com a defesa do trabalho do menor. Um dos aspectos mais dramáticos da questão social foi a exploração do trabalho do menor, quando não existiam leis trabalhistas. Na época das corporações de ofício o menor não foi tão desprotegido. As corporações davam-

¹² MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1972, p. 141.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p.193.

lhe preparação profissional e moral. Modificou-se essa situação com as fábricas e a supressão das corporações.

A proteção do menor, diz Mário de La Cueva, é o ato inicial do direito do trabalho, sendo o Moral and Health Act (1802), de Roberto Peel, a primeira disposição concreta que corresponde à ideia contemporânea do direito do trabalho. As palavras do manifesto de Peel são por si expressivas: “salvemos os menores”, lema de uma campanha da qual resultou a redução da duração diária do trabalho do menor para 12 horas. Seguiram-se diversas leis disciplinando a idade mínima para a permissão do trabalho do menor.

A Organização Internacional do Trabalho, em 1919, aprovou duas convenções, uma sobre idade mínima para o emprego dos menores nas indústrias - 14 anos -, outra sobre proibição do trabalho noturno, seguindo-se diversas outras normas. A Convenção n. 182 (DO de 13.9.2000) dispõe sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação. Essa Convenção recomenda ações, que os Estados se comprometem a desenvolver, destinadas a eliminá-las, considera criança toda pessoa menor de 18 anos de idade, e por piores formas de trabalho infantil, além de outras, a “escravidão ou práticas análogas”, dentre as quais a sujeição por dívida e servidão, o trabalho forçado ou compulsório e o trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias que é executado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Há fundamentos para proteção especial do trabalho do menor, segundo Garcia Oviedo, de mais de uma ordem.

São de ordem fisiológica, para que se permita o seu desenvolvimento normal sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas; cultural, para que o menor possa ter instrução adequada; moral, para que seja afastado de ambientes prejudiciais à sua moralidade; e de segurança, para que não seja exposto aos riscos de acidentes do trabalho.

*Vicente Paulo e Marcello Alexandrino*¹⁴ acreditam “que em uma sociedade ideal devesse ser proibido o trabalho de menores, salvo talvez na condição de aprendiz a partir de certa idade. A remuneração mínima de qualquer trabalhador deveria ser tal que bastasse a percebida pelos pais para bem cumprir a função de sustento da família, possibilitando a seus filhos despender seu tempo na busca do pleno desenvolvimento de suas capacidades. Não sendo essa, entretanto, a realidade, coube ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção especiais, mais rígidas, em face das condições psíquicas, físicas e sociais dos menores. Tais regras justificam-se pelas características peculiares aos menores, concernentes, especialmente, aos aspectos:

¹⁴ PAULO, Vicente. ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*, 15ª ed. São Paulo: Editora Método, 2011, p. 328.

- **cultural** - o menor deve ter condições de concentrar seus esforços na sua formação geral e profissional, incluída a educação formal, prática de esportes e atividades culturais, de modo a assegurar seu pleno desenvolvimento como pessoa e como trabalhador;
- **moral** - o menor não deve ser submetido a trabalho em ambiente moralmente degradantes ou prejudiciais à formação de seus valores, como teatros de revista, boates, cassinos, bares que vendam bebidas alcoólicas etc.;
- **fisiológico** - a fim de assegurar sua adequada formação física e evitar danos a sua saúde, mais susceptível do que a dos adultos, deve ser vedado o trabalho do menor em locais insalubres, perigosos, penosos, bem como o trabalho noturno;
- **segurança** - devem existir normas especiais para evitar acidentes de trabalho, tanto pelos danos permanentes que podem acarretar a alguém que possui toda uma vida laborativa pela frente, quanto pela maior probabilidade de que o menor venha a envolver-se em acidentes de trabalho, em razão de sua menor experiência, capacidade de concentração, força física etc.

*Gustavo Filipe Barbosa Garcia*¹⁵ sustenta:

O fundamento das normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente encontra-se:

- a) na condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- b) na titularidade de direitos humanos fundamentais;
- c) na necessidade de assegurar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social.

5. A legislação.

A Emenda Constitucional que tratou da Reforma Previdenciária¹⁶, no Brasil, elevou de 14 para 16 anos a idade mínima para qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (art. 7º, XXXIII, da Constituição da República). Houve época, não tão remota, em que, no Brasil, a proibição era para menores de 12 anos.

A Carta Magna brasileira (art. 7º) assegura, ainda, a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (inciso XXV); e a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, *idade*, cor ou estado civil (inciso XXX). A propósito, a Orientação Jurisprudencial nº 26 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho estabelece: “SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VIOLAÇÃO (inserida em 25.05.1998) - Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria”.

¹⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Editora Método, 2009, p. 982.

¹⁶ Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998.

Se houver trabalho realizado por menor de 16 anos (ou 14 anos, se aprendiz), não perde o empregado o direito aos salários, pelo menos, porque impossível a devolução dos serviços executados, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador que já se beneficiou do labor humano.

Nesse sentido o Enunciado nº 19 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em 2007:

19. TRABALHO DO MENOR. DIREITOS ASSEGURADOS SEM PREJUÍZO DE INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. A proibição de trabalho ao menor visa protegê-lo e não prejudicá-lo (exegese CF, art. 7º, caput e XXXIII e art. 227). De tal sorte, a Justiça do Trabalho, apreciando a prestação de labor pretérito, deve contemplá-lo com todos os direitos como se o contrato proibido não fosse, sem prejuízo de indenização suplementar que considere as peculiaridades do caso.

Um pouco diferente, porém, é o entendimento de *Alice de Barros Monteiro*¹⁷:

No entanto, se o menor, absolutamente incapaz, trabalhar, o contrato será nulo, sendo devidos apenas a retribuição pelos dias trabalhados¹⁸, sob pena de enriquecimento ilícito. Sustentamos, entretanto, com amparo no art. 593 e 606, parte final do Código Civil brasileiro de 2002, que a contraprestação mensal ou compensação razoável, terminologia adotada pelo preceito legal civil, deverá tomar como parâmetro aquela que seria paga a quem exercesse o serviço como autônomo, e não com base no salário mínimo. Isto porque a força de trabalho do menor foi utilizada em benefício de alguém, não sendo mais possível restituí-la, com retorno ao status quo ante. A hipótese versa sobre trabalho proibido e não ilícito.

Há, contudo, corrente que admite o vínculo empregatício, ainda que o requisito da capacidade esteja ausente, bastando, para isso, que estejam configurados os pressupostos do art. 3º da CLT¹⁹.

Finalmente, há os que admitem a nulidade desse contrato por faltar o requisito da capacidade, mas sustentam que seus efeitos se produzem até a decretação por autoridade competente²⁰, pois não há como restituir-lhes as energias gastas na execução do serviço, sendo-lhe assegurados

¹⁷ BARROS. Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTJ, 2008, p. 315.

¹⁸ De modo análogo: MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1979, p. 45.

¹⁹ “**Vínculo de emprego - Menor**. Ainda que ausentes as condições de validade do contrato de trabalho, reconhece-se a relação de emprego quando presentes os elementos do art. 3º da CLT, nos termos da teoria paracontratualista”. TRT - 4ª Ver. RO-17004/92 - 2ª T. - Rel.: Juiz Mário Chaves - DOERS 25.7.94.

²⁰ DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1979, p. 125. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: LTJ, 2004, p. 300. GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, *passim*. Coord.: José Augusto Rodrigues Pinto.

todos os direitos trabalhistas, mesmo porque as reparações de Direito Civil são de difícil fixação.

Oportunas as considerações de *Lorena Teles Sirotheau da Fonseca* no artigo que escreveu como requisito para obtenção de nota no módulo Direito da Seguridade Social, ministrado pelo Juiz Federal do Trabalho e Professor Dr. Océlio de Jesus Moraes, em novembro de 2008, no curso de pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, na Universidade da Amazônia (UNAMA), em Belém (PA), sob o título “**A Proteção Previdenciária ao menor de 14 anos e os efeitos trabalhistas deste contrato**”, que transcrevo, com amor paternal, *in verbis*:

Não queremos estimular a prática de contratos proibidos que contrariem os interesses sociais, apenas buscamos salvaguardar os efeitos destes contratos, a fim de que os empregadores que auferiram a força de trabalho do menor não sejam beneficiados com sua própria torpeza.

Não há como ignorarmos a existência da prestação de trabalho por menores de quatorze anos. A dinâmica social, o desenvolvimento precoce das crianças e a realidade econômica do país são alguns dos fatores que geram este quadro fático.

Negar direitos trabalhistas e previdenciários a estes menores seria contribuir com a impunidade. O Juiz Federal do Trabalho deve ter uma visão a frente, sempre em consonância com os acontecimentos sociais. Deve contribuir com a justiça equitativa àqueles que são hipossuficientes para lutar pelos seus direitos.

A Previdência Social foi uma das pioneiras a reconhecer a relação homoafetiva, garantindo os direitos aos dependentes do Segurado e também já reconheceu direitos previdenciários a concubina do Segurado. Nada mais justo, agora, do que assegurar direitos previdenciários ao menor de quatorze anos, que apesar da proibição constitucional se enquadra perfeitamente no conceito legal de Segurado quando reconhecido o vínculo empregatício pela Justiça Laboral.

O Direito como ciência humana não pode deixar de acompanhar essa evolução e deixar desamparado aquele que mais precisa de apóio, nos termos do artigo 227 da CRFB/88. A semente do amanhã é a criança, é o jovem. Assegurar a dignidade dessas pessoas hoje é garantir a formação de uma sociedade mais justa amanhã.

Conforme leciona Sérgio Pinto Martins (Direito da Seguridade Social, 24. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 19), “o Direito da Seguridade Social é o conjunto de princípios e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

Os direitos sociais, denominados por Norberto Bobbio como direitos de segunda geração, são direitos mínimos que asseguram uma vida digna ao trabalhador. A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, previsto no art. 3º, inciso III e está prevista também na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Immanuel Kant (1724-1804) já afirmava que “no reino dos fins, tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se, em vez dela, qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade”.

Nada mais digno do que permitir a inclusão social dos empregados menores de quatorze anos no sistema da Previdência Social. A proteção a essas crianças e jovens deve ser completa. Não basta reconhecer a relação de emprego e ordenar o pagamento das parcelas de natureza trabalhista. É necessário assegurar todos os efeitos da situação fática reconhecida.

O art. 227 da Constituição Federal estabelece normas básicas e fundamentais sobre a criança, o adolescente e o jovem:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, 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.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI - estímulo do Poder Público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança, ao adolescente e ao jovem dependente de entorpecentes e drogas afins.

§ 4º - A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º - A adoção será assistida pelo Poder Público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º - Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º - No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

§ 8º A lei estabelecerá:

I - o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens;

II - o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas.

Ensina *Alice Monteiro de Barros*²¹:

A jurisprudência orienta-se no sentido de que, se o menor possui carteira de trabalho, está apto a contratar, independentemente de assistência dos pais ou representante legal. Isto porque a expedição da CTPS está condicionada à apresentação de declaração expressa dos pais ou dos responsáveis legais, quando impossibilitado de exibir documento que o qualifique, como se infere do art. 17, § 1º, da CLT. O art. 16, parágrafo único, alínea “d”, da CLT, revogado em 1989, era mais genérico do que o art. 17, § 1º, quanto à necessidade da autorização.

Em consequência do que foi exposto, a jurisprudência tem admitido também a validade do aviso prévio concedido pelo empregado menor ao empregador, sem assistência dos pais ou representante legal, ao argumento de que, se ele está autorizado a contratar, deve-se presumir autorizado a firmar o distrato. Compartilhamos desse entendimento, mesmo porque a lei não proíbe que o menor peça demissão, o que ela exige é a participação dos pais ou representante legal, no ato alusivo à quitação final. Quando o legislador pretendeu exigir a assistência na demissão do trabalhador, ele foi claro, como se infere do art. 477, § 1º, da CLT. Os pais ou o representante legal do menor não o representam, simplesmente o assistem, salvo nas exceções previstas em lei, isto é, quando entenderem que o prosseguimento da relação de emprego é prejudicial à integridade física ou moral do menor.

Aos 16 anos de idade, adquire o menor *capacidade jurídica* para trabalhar. Essa capacidade, porém, é relativa. Embora possa firmar *recibos de salários*, deve estar sob assistência de seu responsável legal no recebimento da indenização que lhe for devida em caso de *rescisão contratual*.

²¹ BARROS. Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 315-316.

Ensina Délio Maranhão²²:

Tem o menor capacidade para firmar recibo de pagamento dos salários. Não tem, sem assistência do responsável, para dar quitação, quando da extinção do contrato, da indenização que lhe for devida (art. 439 da Consolidação).

Entendemos de perfeita aplicação ao caso a regra do art. 936 do Código Civil²³: “não vale o pagamento feito ao credor incapaz de quitar, se o devedor não provar que em benefício dele efetivamente reverteu”. Cabe, pois, ao empregador que pagou indenização a menor sem assistência dos responsáveis, para não vir a ser condenado a pagar-lhe outra vez, fazer a prova, não apenas do pagamento, mas de que este lhe reverteu em benefício.

Além da proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre, por força constitucional, ao menor de 18 anos é vedado trabalhar em *locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade* (art. 405, II, da CLT).

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 locais* que não permitam a frequência à *escola* (parágrafo único do art. 403 da CLT).

Ao empregador é vedado empregar menor de 18 anos em serviço que demande o emprego de *força muscular* superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos, para o trabalho ocasional, salvo se a remoção de material for feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos (art. 405, § 5º, da CLT). Essa norma aplica-se também ao trabalho da *mulher* (art. 390 da CLT).

Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é *prejudicial* à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a “abandonar o serviço”, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, que trata da chamada *despedida indireta* (art. 407 e parágrafo único, da CLT). No mesmo sentido, o magistério de *Alice Monteiro de Barros*²⁴.

Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele *prejuízos* de ordem física ou moral (art. 408, da CLT). Este é mais um caso de *rescisão indireta* do contrato do menor (art. 483, da CLT), e não simples “pedido de demissão”, como entendem *Cinthia Machado de Oliveira* e *Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles*²⁵.

²² MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1972, p. 144.

²³ Atualmente, art. 310 do Código Civil de 2002: “Não vale o pagamento cientemente feito ao credor incapaz de quitar, se o devedor não provar que em benefício dele efetivamente reverteu”.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 317.

²⁵ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Editora Verbo Jurídico, 2011, p. 260.

Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de *repouso nos locais de trabalho* (art. 409 da CLT).

A *duração do trabalho* do menor é, em regra, a mesma do trabalhador adulto. A legislação, porém, estabelece algumas restrições. Excepcionalmente, é permitido o *trabalho extraordinário* (prorrogação de jornada para compensar-se o horário de sábado), mediante convenção ou acordo coletivo, e em caso de força maior. Na primeira hipótese, o excesso é limitado a 2 horas extras. Na força maior, desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento, o limite é de 4 horas extras e a remuneração deve ser acrescida do adicional de 50%. A prorrogação da jornada deve ser precedida do intervalo de 15 minutos, depende de atestado médico, anotação na Carteira de Trabalho e ainda a comunicação por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de 48 horas (art. 413 da CLT).

Quando o menor de 18 anos for empregado em *mais de um estabelecimento*, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas (art. 414 da CLT).

Quanto ao *salário*, relativamente ao trabalho no campo, o art. 11 da Lei nº 5.889/1973 reza que ao empregado rural maior de 16 (dezesesseis) anos é assegurado salário mínimo *igual* ao empregado adulto. Mas no seu parágrafo único consta que “ao empregado menor de dezesseis anos é assegurado salário mínimo fixado em valor correspondente à *metade* do salário mínimo estabelecido para o adulto”. A mesma norma é contida no art. 15 e seu parágrafo único do Decreto nº 73.626/1974. Idêntico dispositivo havia no antigo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/1963, art. 34). Ocorre que esse preceito não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, cujo art. 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários por motivo de *idade*. Há, porém, quem entenda que a norma constitucional merece ser reexaminada, porque “prejudica mais ainda trabalhador menor, notadamente na área rural, evidenciando desconhecimento da realidade brasileira no campo, pelo nosso legislador”.²⁶

No que diz respeito às *férias*, ao empregado estudante menor de 18 anos é assegurado fazer coincidir esse benefício com as férias escolares (art. 136, § 2º, da CLT). Além disso, as férias devem ser concedidas por um único período, vedado o fracionamento (art. 134, § 2º, da CLT).

Merece ainda destaque o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), cujo Capítulo V trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho. Essa legislação deve ser aplicada em harmonia com os preceitos mencionados.

O contrato de trabalho do menor de 24 anos e maior de 14 anos pode assumir a forma especial de ***aprendizagem***, desde que o empregado, nessa condição, fique sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça o trabalho. Há várias entidades que proporcionam essa formação ao aprendiz, nos ramos da indústria (SENAI), do comércio (SENAC), do campo (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, criado pela Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, nos termos do

²⁶ PIRES, Aurélio. *Aspectos Teóricos e Práticos sobre Trabalho Rural*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 117.

art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), dentre outros, como o SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) e o SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo).

Preleciona *João de Lima Teixeira Filho*²⁷ que “a aprendizagem é o processo de formação técnico-profissional a que se submete o menor, por prazo certo, objetivando qualificar-se para posteriormente disputar uma colocação no mercado de trabalho. A aprendizagem, portanto, desenvolve uma aptidão profissional no menor, sem prejuízo de sua formação escolar básica. É uma mescla de transmissão de ensinamentos metódicos especializados com a concomitante ou subsequente atividade prática no próprio mister escolhido, com vistas à futura obtenção de emprego, sem a precariedade e as condicionantes inerentes ao processo de aprendizagem.”

O conceito de *aprendiz* era dado pelo Decreto nº 31.546, de 06 de outubro de 1952, revogado pelo Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, que estabelece, dentre outras normas:

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19ª ed. Vol. 2. São Paulo, LTJ, 2000, p. 1002.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

[...]

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

[...]

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

Existem regulamentos que permitem a aprendizagem no próprio emprego. Sobre a aprendizagem ainda teceremos comentários mais adiante.

Ao menor aprendiz de 14 a 16 anos é assegurada apenas a *bolsa de aprendizagem*, enquanto que ao adolescente de 16 a 18 anos são assegurados, em regra, todos os direitos trabalhistas e previdenciários (arts. 64 e 65 da Lei nº 8.069/1990). Note-se que o autêntico *estágio* remunerado do adolescente carente *não* gera vínculo empregatício.

Em se tratando de *rurícola*, era discutível se o menor aprendiz de 16 a 18 anos poderia perceber o equivalente a meio *salário mínimo* durante a primeira metade do aprendizado e 2/3 do salário mínimo no período restante, conforme constava do art.

80 da CLT - aliás, já revogado pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000 -, considerando que o art. 4º do Decreto nº 73.626/1974, que regulamentou a Lei nº 5.889/1973 (que trata do trabalho no campo), não se refere àquele dispositivo consolidado. De qualquer modo, cumpre assinalar que se houver mascaramento da relação de emprego sob o falso título de aprendizado metódico, o salário mínimo deverá ser pago integralmente ao trabalhador menor, assim como todos os demais direitos trabalhistas e previdenciários.

As empresas agrícolas são obrigadas a ter a seu serviço o mínimo de 5% e o máximo de 10% de menores de 18 anos, em regime de aprendizagem²⁸, sendo que o aprendizado no próprio emprego não permite o pagamento de salário inferior ao mínimo.

Alude a Lei nº 8.069/1990 (art. 67) às hipóteses do “adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental”. No último caso, trata-se da figura do *menor assistido*²⁹, que, segundo alguns críticos, é ainda mais explorado, enquanto que outros vêem essa iniciativa como “a oportunidade que permite recolher das ruas da cidade expressivo contingente de menores abandonados, que, de outra forma, dificilmente teriam chance de ingressar na vida trabalhista”, conforme *Antônio Chaves*³⁰. E prossegue o ex-Diretor da Faculdade de Direito da USP: “Mas no contexto da realidade e atualidade brasileiras, em ficar o menor abandonado e sujeito a todo tipo de exploração, não excluída a sua utilização na prática de furtos e uso de drogas, é melhor que seja aproveitado o seu trabalho em atividade de formação profissional útil, para se tornar o homem adulto consciente de sua responsabilidade perante si mesmo, a família, a comunidade e a pátria”.

O art. 16 da Lei nº 5.889/1973 estabelece que toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de 50 (cinquenta) famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento *escola* primária, inteiramente gratuita, para os *filhos* destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar. O parágrafo único do mesmo artigo acentua que a matrícula da população em idade escolar será obrigatória, sem qualquer outra exigência, além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

Sobre o trabalho do menor existem diversas *Convenções e Recomendações Internacionais*, destacando-se as Convenções nºs. 05, 06, 16, 58, 138, 142 e 182, ratificadas pelo Brasil.

A legislação brasileira prevê várias *penalidades* para os infratores das disposições relativas à proteção do menor. Essas sanções podem ser aplicadas, por exemplo, aos empregadores, aos médicos e aos pais ou responsáveis, que podem até perder o pátrio poder.

²⁸ Decreto-Lei nº 2.318, de 30.12.1986, que dispôs sobre fontes de custeio da Previdência Social e sobre a admissão de menores nas empresas, criando a figura do “*menor assistido*” (art. 4º) e o chamado “*Programa do Bom Menino*”, regulamentado pelo Decreto nº 94.338, de 18.05.1987 (este Decreto foi revogado pelo Decreto de 10.05.1991).

²⁹ A figura do *menor assistido* não se confunde com a do *menor aprendiz*, embora o resultado de ambas possa alcançar idênticos objetivos, especialmente quanto à aprendizagem e ao fim social a que destinam.

³⁰ CHAVES, Antônio. *Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LT, 1994, p. 268.

A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus *representantes legais* e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo (art. 793, da CLT).

Outros **aspectos processuais** relacionados com o trabalho do menor são destacados por *Alice de Barros Monteiro*³¹:

Indaga-se se o menor de 18 anos e maior de 14 pode ser interrogado. Entendemos que sim, desde que assistido pelo responsável legal (pai, mãe, tutor, curador), pois se ele está apto a trabalhar, é evidente que deve prestar esclarecimentos a respeito da relação de emprego; o mesmo ocorre com o menor na faixa etária compreendida entre 14 e 16 anos, se for aprendiz. Se desse interrogatório resultar confissão, ela será válida. Inteligência do art. 7º, XXXIII, da Constituição de 1988 e 792 da CLT. A matéria é, contudo, controversa.

Enseja igualmente controversa o fato de o menor de 16 anos poder testemunhar. É que a legislação processual civil estabelece tal limite (art. 405, III, do CPC). Entendemos que, se o menor de 16 anos pode trabalhar como aprendiz, deverá também ser ouvido como informante a respeito de fatos que presenciou durante a relação de emprego, desde que assistido pelo responsável legal³². A esse fato acresce a circunstância de que a descontração natural que a idade lhe proporciona pode tornar o depoimento até mais precioso do que aquele prestado pelos adultos³³.

Não corre qualquer *prescrição* contra o menor de 18 anos (art. 440, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; e parágrafo único do art. 10 da Lei nº 5.889, de 08.06.1973, que dispõe sobre o trabalho rural).

6. A Convenção 182 e a Recomendação 190 da OIT. A exploração sexual comercial de crianças e adolescentes.

A Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999, foram promulgadas, pelo Brasil, nos termos do Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000:

CONSIDERANDO que a eliminação efetiva das piores formas de trabalho infantil requer uma ação imediata e abrangente que leve em conta importância da educação básica gratuita e a necessidade de liberar de todas essas formas de trabalho as crianças afetadas e assegurar a sua reabilitação e sua inserção social ao mesmo tempo em que são atendidas as necessidades de suas famílias;

³¹ BARROS. Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 334.

³² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *A prova no processo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 310.

³³ VARELA, Antunes. *Manual de Processo Civil*. 2. ed. Coimbra Editora, 1985, p. 811, item 195.

RECONHECENDO que o trabalho infantil é em grande parte causado pela pobreza e que a solução no longo prazo está no crescimento econômico sustentado conducente ao progresso social, em particular à mitigação da pobreza e à educação universal;

RECORDANDO que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, em particular a Convenção sobre o trabalho forçado, 1930, e a Convenção suplementar das Nações Unidas sobre a abolição da escravidão, o tráfico de escravos e as instituições e práticas análogas à escravidão, 1956;

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.

Artigo 4

1. Os tipos de trabalhos a que se refere o Artigo 3, d), deverão ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e levando em consideração as normas internacionais na matéria, em particular os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.

2. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas, deverá localizar os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo.

3. A lista dos tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo deverá ser examinada periodicamente e, caso necessário, revista, em consulta com às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas.

Recomendação 190

Recomendação sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação

[...]

II. Trabalho perigoso

1. Ao determinar e localizar onde se praticam os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3, d) da Convenção, deveriam ser levadas em consideração, entre outras coisas:

- a) os trabalhos em que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual.

O Decreto nº 6.481, de 12.06.2008, regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Art. 1º Fica aprovada a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na forma do Anexo, de acordo com o disposto nos artigos 3º, “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000.

Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

§ 1º A proibição prevista no caput poderá ser elidida:

I - na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesesseis anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e

II - na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

§ 2º As controvérsias sobre a efetiva proteção dos adolescentes envolvidos em atividades constantes do parecer técnico referido no § 1º, inciso II, serão objeto de análise por órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, que tomará as providências legais cabíveis.

§ 3º A classificação de atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral, nos termos da Lista TIP, não é extensiva aos trabalhadores maiores de dezoito anos.

Art. 3º Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesesseis, na condição de aprendiz.

Art. 4º Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da Convenção no 182, da OIT, 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 pornográficas;

III - a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e

IV - o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

Art. 5º A Lista TIP será periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Parágrafo único. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar os processos de exame e consulta a que se refere o caput.

Ao discorrer sobre o tema “Crianças e adolescentes vítimas: violência gerada por quem”, *Josiane Rose Petry Veronese*³⁴ escreve:

Outro problema a ser tratado é o da violência sexual em suas múltiplas modalidades: estupro, atentado violento ao pudor, prostituição, corrupção de menores, utilização em espetáculos pornográficos ou de sexo explícito etc., os quais podem ser expressões de agressividade da família e da sociedade, e um descaso do Poder Público.

E mais adiante *Josiane Veronese*³⁵ adverte:

Quando abordamos o tema da exploração sexual de crianças e adolescentes nos deparamos com um primeiro problema: é correto falar em prostituição, como oportunamente indaga a socióloga Marlene Vaz: “Seriam essas meninas prostitutas ou prostituídas?”³⁶.

A CPI (Comissão Parlamentar de Inquérito) da Prostituição infanto-juvenil, realizada em 1994, tornou ainda mais explícito o que vinha sendo denunciado através dos meios de comunicação e da literatura, a respeito da prostituição e exploração sexual de crianças e adolescentes brasileiros.

O “Relatório Final” desta CPI afirma que tal situação antes de ser um “choque”, um ‘escândalo social’, é na verdade um crime, pois “não é fácil para nossas consciências sequer acreditar que há crianças de apenas seis anos de idade sendo usadas em práticas sexuais remuneradas, ou meninos de cinco anos contracenando com meninas de doze, em filmes pornográficos. Numa idade em que crianças brincam de bonecas e jogam bola, estas crianças, para quem a Constituição Federal proclama obrigatório o ensino básico, já são brutalizadas por seus pais, parentes e exploradores”³⁷.

A análise deste tema faz-nos ver que muitas vezes a “história” da prostituição tem sua origem no próprio lar, pelos pais, padrastos, irmãos, tios..., e deste modo, a casa, ao invés de ser um ambiente de conforto, carinho, segurança, transmutou-se num lugar que oferece perigo; em outros casos, a história de meninas e meninos que vivem nas ruas e se prostituem por uma simples refeição ou para terem um abrigo, outros são atraídos (sobretudo os provenientes das classes média e alta) pela fantasia das ‘agências de modelos’; existem também os que se prostituem e são usados naquilo que se convencionou como os “pacotes de pornoturismo”.

A rede de turismo sexual é alimentada por agências de viagens que sem nenhum tipo de constrangimento vendem aos estrangeiros pacotes

³⁴ VERONESE, Josiane Rose Petry. *Temas de Direito da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr, 1997, p. 22.

³⁵ VERONESE, Josiane Rose Petry. *Temas de Direito da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr, 1997, p. 31-33.

³⁶ VAZ, Marlene. “Meninas de Salvador”. Pesquisa sobre a População Infanto-Juvenil Prostituída - CEDECA/UNICEF, Bahia, 1994, pág. 8.

³⁷ Comissão Parlamentar de Inquérito destinada a apurar a responsabilidade pela exploração e prostituição infanto-juvenil. Relatório final. Brasília, Câmara dos Deputados, 1994 (mimeo), pág. 22.

turísticos que não contemplam tão-somente as passagens, hotéis e passeios, portanto vende-se não apenas a possibilidade de conhecer as nossas riquezas naturais, a peculiaridade de nossas comidas e tradições, mas oferece-se para o ‘consumo’ do estrangeiro as nossas mulheres sob o estereótipo das ardentes e carinhosas mulatas.

Daí a preocupação que tem surgido, sobretudo por parte da sociedade civil organizada em obstar esta tendência do Brasil, como aliás tem sido de praticamente todo o continente sul-americano de tornar-se, ao lado da Europa Oriental, um “novo” paraíso dos pedófilos, depois do sudeste asiático.

O Relatório da CPI da Prostituição infanto-juvenil sintetiza algumas importantes considerações, frutos desta investigação, deste mapeamento do fenômeno da prostituição a nível nacional. Cite-se:

1. A prostituição e a exploração infanto-juvenil são realidades disseminadas por todo o território nacional e permeiam todas as classes sociais.

[...]

5. Não raro, a prostituição de crianças e adolescente está relacionada à escravidão e ao cárcere privado.

[...]

13. Há um profundo e arraigado componente cultural no fenômeno sobre o qual nos debruçamos: a prostituição é vista como ‘normal’ pela sociedade brasileira. A valorização da menina jovem e, ainda mais, daquela virgem, é encarada como afirmação lícita da sexualidade masculina.

[...]

15. A polícia é responsável, muitas vezes, pela impunidade dos exploradores, com quem é conivente em troca de propinas. A CPI recebeu, inclusive, denúncias de corrupção policial, segundo as quais agentes da lei exploram, eles próprios, a prostituição.

Nos dias atuais, a **rede mundial de computadores**, por via da Internet, tem sido um poderoso meio eletrônico de capturar crianças e adolescentes para os tentáculos da exploração sexual, da prostituição e das drogas.

7. A Convenção 138 e a Recomendação 146 da OIT. O trabalho infantil artístico e desportivo.

A Convenção 138 e a Recomendação 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973, foram promulgada, pelo Brasil, nos termos do Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002:

Artigo 3º

1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.

2. [...]

3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar

as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou treinamento adequado e específico no setor da atividade pertinente.

[...]

Artigo 8º

1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

[...]

Recomendação 146

Recomendação 146 sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego

[...]

II. Idade Mínima

6. A idade mínima definida deveria ser igual para todos os setores de uma atividade econômica.

7. (1) Os Países-membros deveriam ter como objetivo a elevação progressiva, para dezesesseis anos, da idade mínima, para admissão a emprego ou trabalho, especificada em cumprimento do Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

Em 18 de maio de 2011 o Portal da Associação dos Magistrados Nacional da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) publica a seguinte notícia:

O trabalho infantil artístico no contexto da proibição geral ao trabalho foi debatido pelo juiz do Trabalho da 15ª Região (Campinas e Região) José Roberto Dantas Oliva e pelo procurador do Trabalho e coordenador nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes do Ministério Público do Trabalho, Rafael Dias Marques. O painel, que integrou a programação do “Seminário Trabalho Precoce e Direitos Humanos - A exploração sexual de crianças e adolescentes e o trabalho artístico” como obstáculos ao desenvolvimento saudável e à cidadania, que acontece até hoje (18/05) no Rio de Janeiro, foi presidido pelo procurador regional do Trabalho Maurício Corrêa de Mello.

José Roberto começou sua explanação demonstrando claramente sua posição sobre o trabalho infantil artístico. “Trabalho artístico não é coisa de criança. É coisa de gente grande e é regulamentado por lei”, disse. Ao longo de sua explanação, o juiz explicou todas as normas jurídicas vigentes no Brasil acerca da prática em debate, constantes na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e também nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil.

“É possível sim haver trabalho artístico infantil, mas tem de se tomar cuidado para não ser danoso”, ponderou José Roberto. O juiz deu como

exemplo um ator mirim que, para dar maior realidade a uma cena de sofrimento, foi submetido à mentira - por parte dos diretores do filme em que atuava - de que sua mãe havia falecido. “Quando vemos as crianças atuando nem imaginamos o que tem por trás. Não é só de glamour que vivem as crianças artistas”, ressaltou o magistrado.

Rafael Dias, por sua vez, complementou a explicação do magistrado, esmiuçando o que diz exatamente a Convenção 138 da OIT que, ao ser incorporada pelo Brasil, tornou possível o trabalho artístico a menores de 16 anos em casos excepcionais. “A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas”, diz o artigo 8º da norma.

“A regra geral é a proibição, mas permite-se, em casos individuais e específicos, mediante licença concedida, onde se fixar os tipos de atividades permitidas e em ambiente protegido”, explicou Rafael Dias. “Mas essa permissão só pode ser dada se houver alguns requisitos, que vão proteger integralmente e com prioridade absoluta a criança e o adolescente, como por exemplo a compatibilidade com o horário escolar, o tempo para repouso e lazer, e alimentação adequada”, acrescentou o procurador, frisando que é legal o exercício do trabalho artístico de um jovem somente se aquela atividade não puder de maneira nenhuma ser exercida por um adulto.

O procurador afirmou que atualmente a maioria das autorizações concedidas não preenche os parâmetros mínimos de proteção ao jovem. “Temos dois direitos que conflitam entre si: o direito de não-trabalho e o direito à manifestação artística, e é preciso chegar a um meio-termo, para que um não anule o outro e que o jovem seja contemplado com os dois”. “Se todas as permissões e alvarás cumprirem esses parâmetros, os direitos das crianças e adolescentes estarão garantidos e protegidos”, finalizou.

Fonte:

http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD_CHAVE=140863

Em 07 de junho de 2011, o Portal da Universidade de São Paulo (USP) divulga o resultado de uma pesquisa interessante sobre o **trabalho infantil no meio artístico**:

Ao acompanhar um sobrinho em um dia de gravação de uma novela, a mestrandia Sandra Regina Cavalcante, que estuda saúde do trabalhador na Faculdade de Saúde Pública (FSP) da USP, percebeu como a rotina dos atores mirins pode ser marcada por dificuldades, com longas horas de trabalho, ausência dos pais durante as filmagens e realização de atividades por vezes maçantes. A partir dessa observação, ela desenvolveu uma pesquisa sobre o trabalho infantil no meio artístico, da qual resultou o livro *Trabalho infantil artístico: do deslumbramento à ilegalidade* (LTr Editora, 120 p.)

Desde 2007, quando começou o levantamento de bibliografia para a produção da obra, Sandra, advogada especializada em Direito do Trabalho, consultou a Constituição Brasileira, o Estatuto da Criança e do Adolescente, conversou com advogados, promotores e juízes. E percebeu que o assunto

era pouco explorado em livros e trabalhos científicos. “Quando fui pesquisar, percebi que precisava-se de mais material sobre o tema. Nesse sentido, pode-se dizer que este livro pretende preencher uma lacuna do Direito Trabalhista”, diz.

Como se trata de uma aparição pública mistificada pelo caráter de espetáculo que os programas adquirem, o espectador por vezes não se dá conta das dificuldades e privações que aquele artista enfrenta. Para que as crianças consigam se apresentar, elas, muitas vezes, se submetem a regras determinadas por estúdios e empresas midiáticas, sacrificando aulas na escola ou a convivência com os amigos e familiares. “Nem sempre as necessidades da infância são respeitadas quando se está nesse meio”, afirma Sandra.

O livro

Para poder abordar o assunto, a primeira parte do livro procura delimitar o termo “criança” segundo a definição brasileira, que inclui pessoas de até 12 anos. Só então Sandra Regina Cavalcante parte para a exposição e análise da proteção à criança de acordo com a legislação brasileira e encontra, a partir disso, um aspecto importante que vem sendo negligenciado no meio artístico. Segundo convenção internacional para a área ratificada pelo Brasil, esses jovens só podem atuar quando possuem autorização expressa de um juiz, após análise de seu caso específico.

“Isso nem sempre ocorre e é aí que o trabalho se torna ilegal, pois fere o que foi colocado na convenção - aprovada e com força de lei”, explica Sandra. No caso de seu sobrinho, inclusive, não foi necessária nenhuma autorização expressa, a única exigência era a presença de um adulto responsável no local de gravação e a assinatura de um termo de cessão de direito de uso da imagem, assinado por um dos pais.

Ela ressalta, no entanto, que não quer condenar toda forma de trabalho artístico desempenhado por crianças. E, para isso, a parte seguinte do livro apresenta uma análise mais profunda sobre isso, com o levantamento de como é a vida e a rotina dos jovens e quais as possíveis consequências de seu precoce envolvimento com o mundo do entretenimento.

A última parte trata dos pontos controversos do tema, como a atribuição incerta da responsabilidade de emitir a autorização judicial. Sandra afirma que muitos pais recorrem à Vara da Infância e Juventude, enquanto, segundo a pesquisadora, o mais indicado seria recorrer à Justiça do Trabalho. Outro aspecto envolve a necessidade da presença de um infante nas produções. Em diversos casos, o papel desempenhado por uma criança não se justifica, não é uma participação essencial ao programa.

Ouvindo o trabalhador mirim

Sandra desenvolve, no momento, a continuação dessa pesquisa no Departamento de Saúde Ambiental (Saúde do Trabalhador) da FSP. Como o assunto é multidisciplinar, frequenta disciplinas também na Faculdade de Direito (FD), Faculdade de Educação (FE), Instituto de Psicologia (IP) e Escola Politécnica para, nesta parte de seu trabalho, dar voz a quem está no meio artístico. “A ideia agora é ouvir esses trabalhadores mirins e, de acordo com seus depoimentos, analisar como suas vidas são afetadas”, atesta ela.

Ela reafirma a importância não só de estudos sobre o tema, mas também de discussões entre especialistas e o público em geral. Em maio, Sandra participou de uma audiência pública no Rio de Janeiro que procurou deliberar sobre a legalidade do trabalho infantil artístico. “É muito relevante

esse tipo de debate, pois, só a partir deles poderemos chegar a alguma solução que beneficie as crianças e os jovens artistas”.

Fonte:

<http://www4.usp.br/index.php/sociedade/21561>

Em 06 de julho de 2011, o Portal dos Direitos da Criança e do Adolescente também publica matéria sobre a pesquisa e o livro de **Sandra Regina Cavalcante** a respeito do **trabalho infantil artístico**, produzida por Raphael Gomes, Rede ANDI Brasil - Brasília (DF):

A advogada trabalhista e mestranda da USP, Sandra Regina Cavalcante, apresentou ao Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) durante reunião realizada ontem (05/06), em Brasília, os resultados de sua pesquisa que resultou no livro *Trabalho infantil artístico: do deslumbre à ilegalidade*.

De acordo com a advogada, é necessário fazer a separação entre formas de manifestação artística e trabalho infantil. “Participação em realizações culturais com fins pedagógicos não é trabalho infantil”, afirmou a advogada destacando também a importância de se perceber que a exploração por parte de adultos da expressão artística de uma criança configura trabalho infantil, assim como trabalhos perigosos e insalubres, mas deixando claro que há dinâmicas diferenciadas entre as modalidades de trabalho.

A livre expressão artística, destaca Sandra, está no campo do imaginário, onde meninos e meninas têm controle sobre suas vontades e o exercício do pensar de maneira lúdica contribui para o seu desenvolvimento e se reflete no prazer do brincar. Já o trabalho infantil artístico está no campo do real, com obrigações a serem cumpridas e, sobremaneira, com os adultos no controle do que deve ser feito.

“O talento não é uma coisa ruim. O problema é o que o adulto faz com o talento da criança”, destacou Sandra ao elencar prejuízos provenientes desta prática, como a queda no rendimento escolar, a diminuição das práticas esportivas e o aumento do uso de álcool entre os adolescentes.

Entre outras coisas, a advogada alertou para o fato de que o trabalho infantil artístico envolve etapas cansativas para a criança e o adolescente. Uma cena de novela, por exemplo, pode demorar horas para ser gravada, exigindo que o tempo gasto na espera seja priorizado. Tempo este que poderia ser empenhado em atividades lúdicas, culturais, esportivas e de integração social.

Experiências de outros países foram apresentadas por Sandra. Em Portugal, por exemplo, a Lei 35/2004 define uma proporcionalidade entre a idade da criança e o número de horas permitidas ao trabalho. Em Buenos Aires, foi estabelecido em 2008 um limite diário e outro semanal para o trabalho artístico de crianças, além de proibir atividades noturnas que possam oferecer riscos. Em ambos os casos, a falta de fiscalização deixou brechas para o trabalho infantil artístico prejudicar o desenvolvimento de crianças.

De olho no Congresso

Tramita no Senado Federal o PLS 83/2006. De autoria do senador Valdir Raupp (PMDB-RO), o projeto permite o trabalho do adolescente entre

14 e 18 anos como ator, modelo e similares, em cinema, teatro, televisão e anúncios publicitários desde que se tenha a autorização expressa do detentor do poder familiar. Ainda de acordo com o projeto, “menores de catorze anos poderão atuar, se judicialmente autorizados”.

Na Comissão de Educação, Cultura e Esporte, o senador Wellington Salgado apresentou relatório favorável à matéria, que foi aprovada pela comissão na forma de substitutivo.

O Fórum Nacional PETI se posicionou contrário ao projeto de lei e informou que está acompanhando a tramitação da matéria.

Fonte:

<http://www.direitosdacrianca.org.br/em-pauta/2011/07/forum-nacional-peti-debate-sobre-problemas-do-trabalho-infantil-artistico>

Eis o texto do **Substitutivo ao Projeto de Lei do Senado nº 83**, de 2006, que fixa a idade mínima para o trabalho como ator, modelo e similares, aprovado pela Comissão de Educação, Cultura e Esporte, em 06.10.2009, Relatado pelo Senador Wellington Salgado, e altera o Estatuto da Criança e do Adolescente, para dispor sobre a participação artística, desportiva e afim:

Art. 1º. O art. 60 da Lei nº. 8.069, de 13 de julho de 1990, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 60. [...]”

§ 1º. A proibição expressa no caput não alcança a autorização expressa:

I - dos detentores do poder familiar, para adolescente com mais de quatorze e menos de dezoito anos de idade;

II - dos detentores do poder familiar, para criança ou adolescente com menos de quatorze anos de idade, desde que acompanhados por um dos pais ou responsável no local a ser exercida a atividade artística, desportiva ou afim. Na ausência do acompanhante, será exigida autorização judicial.

§ 2º. A autorização de que trata o § 1º deixará de ser válida se for descumprida a frequência escolar mínima prevista no art. 24 da Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (NR)”

A **Lei nº 12.395**, de 16 de março de 2011, altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre **desporto**, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a **Bolsa-Atleta**; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; e revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976.

Transcrevo alguns tópicos dessa legislação sobre o **trabalho desportivo**:

Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

[...]

§ 2º É considerada formadora de atleta a entidade de prática desportiva que:

I - forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; e

II - satisfação cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano;
- b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais;
- c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar;
- d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade;
- e) manter corpo de profissionais especializados em formação tecnodesportiva;
- f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento;
- g) ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva;
- h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e
- i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.

§ 3º A entidade nacional de administração do desporto certificará como entidade de prática desportiva formadora aquela que comprovadamente preencha os requisitos estabelecidos nesta Lei.

[...]

§ 5º A entidade de prática desportiva formadora fará jus a valor indenizatório se ficar impossibilitada de assinar o primeiro contrato especial de trabalho desportivo por oposição do atleta, ou quando ele se vincular, sob qualquer forma, a outra entidade de prática desportiva, sem autorização expressa da entidade de prática desportiva formadora, atendidas as seguintes condições:

I - o atleta deverá estar regularmente registrado e não pode ter sido desligado da entidade de prática desportiva formadora;

II - a indenização será limitada ao montante correspondente a 200 (duzentas) vezes os gastos comprovadamente efetuados com a formação do atleta, especificados no contrato de que trata o § 4º deste artigo;

III - o pagamento do valor indenizatório somente poderá ser efetuado por outra entidade de prática desportiva e deverá ser efetivado diretamente à entidade de prática desportiva formadora no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da data da vinculação do atleta à nova entidade de prática desportiva, para efeito de permitir novo registro em entidade de administração do desporto.

§ 6º O contrato de formação desportiva a que se refere o § 4º deste artigo deverá incluir obrigatoriamente:

- I - identificação das partes e dos seus representantes legais;
- II - duração do contrato;
- III - direitos e deveres das partes contratantes, inclusive garantia de seguro de vida e de acidentes pessoais para cobrir as atividades do atleta contratado; e

IV - especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação desportiva.

§ 7º A entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo com o atleta por ela profissionalizado terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos, salvo se para equiparação de proposta de terceiro.

I - (revogado);

II - (revogado);

III - (revogado);

IV - (revogado);

V - (revogado).

§ 8º Para assegurar seu direito de preferência, a entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo deverá apresentar, até 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do contrato em curso, proposta ao atleta, de cujo teor deverá ser cientificada a correspondente entidade regional de administração do desporto, indicando as novas condições contratuais e os salários ofertados, devendo o atleta apresentar resposta à entidade de prática desportiva formadora, de cujo teor deverá ser notificada a referida entidade de administração, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento da proposta, sob pena de aceitação tácita.

§ 9º Na hipótese de outra entidade de prática desportiva resolver oferecer proposta mais vantajosa a atleta vinculado à entidade de prática desportiva que o formou, deve-se observar o seguinte:

I - a entidade proponente deverá apresentar à entidade de prática desportiva formadora proposta, fazendo dela constar todas as condições remuneratórias;

II - a entidade proponente deverá dar conhecimento da proposta à correspondente entidade regional de administração; e

III - a entidade de prática desportiva formadora poderá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento da proposta, comunicar se exercerá o direito de preferência de que trata o § 7º, nas mesmas condições oferecidas.

§ 10. A entidade de administração do desporto deverá publicar o recebimento das propostas de que tratam os §§ 7º e 8º, nos seus meios oficiais de divulgação, no prazo de 5 (cinco) dias contados da data do recebimento.

§ 11. Caso a entidade de prática desportiva formadora ofereça as mesmas condições, e, ainda assim, o atleta se oponha à renovação do primeiro contrato especial de trabalho desportivo, ela poderá exigir da nova entidade de prática desportiva contratante o valor indenizatório correspondente a, no máximo, 200 (duzentas) vezes o valor do salário mensal constante da proposta.

§ 12. A contratação do atleta em formação será feita diretamente pela entidade de prática desportiva formadora, sendo vedada a sua realização por meio de terceiros.

§ 13. A entidade de prática desportiva formadora deverá registrar o contrato de formação desportiva do atleta em formação na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva. (NR)

Art. 27-C. São nulos de pleno direito os contratos firmados pelo atleta ou por seu representante legal com agente desportivo, pessoa física ou jurídica, bem como as cláusulas contratuais ou de instrumentos procuratórios que:

- I - resultem vínculo desportivo;
- II - impliquem vinculação ou exigência de receita total ou parcial exclusiva da entidade de prática desportiva, decorrente de transferência nacional ou internacional de atleta, em vista da exclusividade de que trata o inciso I do art. 28;
- III - restrinjam a liberdade de trabalho desportivo;
- IV - estabeleçam obrigações consideradas abusivas ou desproporcionais;
- V - infrinjam os princípios da boa-fé objetiva ou do fim social do contrato; ou
- VI - versem sobre o gerenciamento de carreira de atleta em formação com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Art. 28-A. Caracteriza-se como autônomo o atleta maior de 16 (dezesseis) anos que não mantém relação empregatícia com entidade de prática desportiva, auferindo rendimentos por conta e por meio de contrato de natureza civil.

§ 1º O vínculo desportivo do atleta autônomo com a entidade de prática desportiva resulta de inscrição para participar de competição e não implica reconhecimento de relação empregatícia.

§ 2º A filiação ou a vinculação de atleta autônomo a entidade de administração ou a sua integração a delegações brasileiras partícipes de competições internacionais não caracteriza vínculo empregatício.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às modalidades desportivas coletivas.

Art. 29-A. Sempre que ocorrer transferência nacional, definitiva ou temporária, de atleta profissional, até 5% (cinco por cento) do valor pago pela nova entidade de prática desportiva serão obrigatoriamente distribuídos entre as entidades de práticas desportivas que contribuíram para a formação do atleta, na proporção de:

- I - 1% (um por cento) para cada ano de formação do atleta, dos 14 (quatorze) aos 17 (dezessete) anos de idade, inclusive; e
- II - 0,5% (meio por cento) para cada ano de formação, dos 18 (dezoito) aos 19 (dezenove) anos de idade, inclusive.

§ 1º Caberá à entidade de prática desportiva cessionária do atleta reter do valor a ser pago à entidade de prática desportiva cedente 5% (cinco por cento) do valor acordado para a transferência, distribuindo-os às entidades de prática desportiva que contribuíram para a formação do atleta.

§ 2º Como exceção à regra estabelecida no § 1º deste artigo, caso o atleta se desvincule da entidade de prática desportiva de forma unilateral, mediante pagamento da cláusula indenizatória desportiva prevista no inciso I do art. 28 desta Lei, caberá à entidade de prática desportiva que recebeu a cláusula indenizatória desportiva distribuir 5% (cinco por cento) de tal montante às entidades de prática desportiva responsáveis pela formação do atleta.

Art. 3º Para pleitear a concessão da Bolsa-Atleta, o atleta deverá preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos: [...]

I - possuir idade mínima de 14 (quatorze) anos para a obtenção das Bolsas-Atleta de Base, Nacional, Internacional, Olímpico ou Paraolímpico, Pódio, e possuir idade mínima de 14 (quatorze) anos e máxima de 20 (vinte) anos para a obtenção da Bolsa-Atleta Estudantil, até o término das inscrições.

[...]

Bolsa-Atleta - Categoria Atleta de Base

Atletas Eventualmente Beneficiados	Valor Base Mensal
Atletas de quatorze e dezenove anos de idade, com destaque nas categorias de base do esporte de alto rendimento, tendo obtido até a terceira colocação nas modalidades individuais de categorias e eventos previamente indicados pela respectiva entidade nacional de administração do desporto ou que tenham sido eleitos entre os dez melhores atletas do ano anterior em cada modalidade coletiva, na categoria indicada pela respectiva entidade e que continuem treinando e participando de competições nacionais.	R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais)

Bolsa-Atleta - Categoria Estudantil

Atletas Eventualmente Beneficiados	Valor Base Mensal
Atletas de quatorze a vinte anos de idade, que tenham participado de eventos nacionais estudantis reconhecidos pelo Ministério do Esporte, tendo obtido até a terceira colocação nas modalidades individuais ou que tenham sido eleitos entre os seis melhores atletas em cada modalidade coletiva do referido evento e que continuem treinando e participando de competições nacionais.	R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais)

8. Modalidades de trabalho infantil.

O trabalho infantil compreende várias modalidades, tais como:

1. Empregado;
2. Aprendiz empregado;
3. Aprendiz não empregado;
4. Adolescente assistido;
5. Trabalho socioeducativo;
6. Trabalho familiar;
7. Menor jornaleiro; e
8. Menor bolsista.

O menor será **empregado** quando configurada a situação prevista no art. 3º da CLT, como pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica etc. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece diversas normas de proteção ao empregado menor, tais como: arts. 17, § 1º; 134, § 2º; 136, § 2º; 402-441.

A figura do **empregado aprendiz** é prevista nos arts. 403 e 428 a 433, da CLT, com a redação dada pelas Leis nºs. 10.097, de 19.12.2000; 11.180, de 23.09.2005; e 11.788, de 25.09.2008:

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. 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 locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

a) revogada;

b) revogada.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I - Escolas Técnicas de Educação;

II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

a) revogada;

b) revogada;

c) revogada.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º Revogado.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5o do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

a) revogada;

b) revogada.

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
ou

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Revogado.

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

A hipótese do **menor aprendiz não empregado** é regulada pelo art. 431, da CLT, que se reporta ao art. 430, II, da Consolidação, conforme acima transcritos.

O **adolescente assistido** foi previsto no art. 4º do Decreto-Lei nº 2.318, de 30.12.1986:

Art. 4º As empresas deverão admitir, como assistidos, com duração de quatro horas diárias de trabalho e sem vinculação com a previdência social, menores entre doze (12) e dezoito (18) anos de idade, que frequentem escola. [Por força da Emenda Constitucional nº 20/1998, a idade mínima,

mesmo no caso do “menor assistido”, deve ser de dezesseis (16) anos, conforme Amauri Mascaro Nascimento³⁸, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, nos termos do art. 7º, XXXIII, da Constituição da República].

§ 1º Para os efeitos deste artigo, as empresas que tenham mais de cinco empregados ficam obrigadas a admitir, a título de iniciação ao trabalho, menores assistidos no equivalente a cinco por cento (5%) do total de empregados existentes em cada um de seus estabelecimentos.

§ 2º Na hipótese em que o número de empregados do estabelecimento seja superior a cem (100), no que exceder esse número o percentual fixado no parágrafo anterior reduz-se a um por cento (1%).

§ 3º No cálculo dos percentuais acima estabelecidos, as frações de unidade darão lugar à admissão de um menor.

§ 4º Em relação aos gastos efetuados com os menores assistidos, as empresas não estão sujeitas a encargos previdenciários de qualquer natureza, inclusive FUNRURAL, nem a recolhimentos em favor do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

§ 5º As demais condições relacionadas com o trabalho do menor assistido serão fixadas em ato do Poder Executivo.

O art. 68 da Lei nº 8.069, de 13.07.1990, que dispõe sobre o **Estatuto da Criança e do Adolescente**, dá continuidade ao programa de serviços educacionais sem vínculo de emprego e estabelece normas sobre o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, bem como a respeito do **trabalho socioeducativo** do menor:

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.³⁹ [Por força da Emenda Constitucional nº 20/1998, a idade mínima para o trabalho do menor passou a ser de dezesseis (16) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, à luz do art. 7º, XXXIII, da Constituição da República].

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.⁴⁰

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p.196.

³⁹ A Emenda Constitucional nº 20/98 aumentou a idade para **16 anos** e do menor aprendiz para 14 anos.

⁴⁰ Súmula 205 do STF: “Tem direito a salário integral o menor não sujeito à aprendizagem metódica”.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. 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.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

O **trabalho familiar** é aquele prestado “em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II” (art. 402, parágrafo único, da CLT). O art. 404 dispõe sobre a proibição do trabalho noturno (das 22h às 5h); o art. 405 proíbe o trabalho em locais e serviços perigosos e insalubres e em locais ou serviços prejudiciais à moralidade do menor.

A propósito, estabelece o art. 405, § 2º, da CLT, “o trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral”.

Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: “a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas” (art. 405, § 3º, da CLT).

Escreve Augusto Cezar Ferreira de Baraúna⁴¹:

Recentemente, observamos que certas instituições com fins filantrópicos, mais precisamente, circos ou associações de bairro, mediante financiamento ou não de organizações não governamentais (ONG's), têm procurado estimular a formação do caráter das crianças e adolescentes, mediante a prática de atividades desportivas, artísticas ou folclóricas.

Nesse sentido, observa-se que as autoridades judiciárias têm permitido a realização das práticas desportiva ou artística, desde que objetivem a formação do indivíduo e lhes retirem das drogas e das ruas.

O **menor jornaleiro** trabalha sob o patrocínio de instituições, oficialmente reconhecidas, onde existirem, destinadas a amparar crianças e adolescentes e conceder-lhes autorização do trabalho nas ruas, praças e outros logradouros, de conformidade com art. 405, § 2º, da CLT. Esclarece *Amauri Mascaro Nascimento*⁴² que “a palavra jornaleiro vem de jornal, que é semelhante a dia, portanto, uma atividade não constante, tendo em vista o dia-trabalho. Trata-se do menor que trabalha em ruas, praças e outros logradouros. É o caso do patrulha-mirim. É proibido se prejudicial à formação moral do menor e não exercido sob o amparo de instituições de amparo aos menores”.

O **menor bolsista** é aquele com menos de 14 anos de idade, compensado com uma bolsa de aprendizagem (art. 64, da Lei nº 8.069/1990 -Estatuto da Criança e do Adolescente), e não propriamente com salário, porque não é considerado empregado, se observados os preceitos legais pertinentes.

Merece ainda destaque a política do chamado “**Primeiro Emprego**”, instituída pelo Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), instituído, inicialmente, pela Lei nº 10.748, de 22.10.2003 (revogada pela Lei nº 11.692, de 10.06.2008, que dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que, por sua vez, cria o Conselho Nacional da Juventude - CNJ e a Secretaria Nacional de Juventude) e pela Lei nº 10.940, de 27.08.2004.

O **Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem** é atualmente regulamentado pelo Decreto nº 6.629, de 04.11.2008:

Art. 1º O Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, e regido pela Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008, fica regulamentado na forma deste Decreto e por disposições complementares estabelecidas pelos órgãos responsáveis pela sua coordenação, nas seguintes modalidades:

- I - Projovem Adolescente - Serviço Socioeducativo;
- II - Projovem Urbano;
- III - Projovem Campo - Saberes da Terra; e

⁴¹ BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira. *Manual de Direito do Trabalho*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2009, p. 149.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p.194.

IV - Projovem Trabalhador.

Parágrafo único. O Projovem Adolescente - Serviço Socioeducativo será coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, o Projovem Urbano pela Secretaria-Geral da Presidência da República, o Projovem Campo - Saberes da Terra pelo Ministério da Educação e o Projovem Trabalhador pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Da Finalidade e Objetivos do Projovem

Art. 2º O Projovem tem por finalidade executar ações integradas que propiciem aos jovens brasileiros reintegração ao processo educacional, qualificação profissional em nível de formação inicial e desenvolvimento humano.

Parágrafo único. Nos currículos dos cursos oferecidos nas modalidades de que trata o art. 1º deverão ser incluídas noções básicas de comunicação oral e escrita em língua portuguesa, de matemática, de informática, de cidadania e de língua estrangeira, observadas as especificidades de cada modalidade do Projovem.

Art. 3º São objetivos do Projovem:

I - complementar a proteção social básica à família, criando mecanismos para garantir a convivência familiar e comunitária;

II - criar condições para a inserção, reinserção e permanência do jovem no sistema educacional;

III - elevar a escolaridade dos jovens do campo e da cidade, visando a conclusão do ensino fundamental, integrado à qualificação social e profissional e ao desenvolvimento de ações comunitárias; e

IV - preparar o jovem para o mundo do trabalho, em ocupações com vínculo empregatício ou em outras atividades produtivas geradoras de renda.

Seção II

Dos Destinatários

Art. 4º O Projovem destina-se a jovens na faixa etária de quinze a vinte e nove anos, que atendam aos critérios de seleção estabelecidos para cada modalidade.

CAPÍTULO II

DA GESTÃO E EXECUÇÃO DO PROJOMEM

Seção I

Da Conjugação de Esforços

Art. 5º A gestão e a execução do Projovem dar-se-ão por meio da conjugação de esforços entre a Secretaria-Geral da Presidência da República e os Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, observada a intersetorialidade e sem prejuízo da participação de outros órgãos e entidades da administração pública federal.

Parágrafo único. No âmbito estadual, municipal e do Distrito Federal, a gestão e a execução do Projovem dar-se-ão por meio da conjugação de esforços entre os órgãos públicos das áreas de educação, de trabalho, de assistência social e de juventude, observada a intersetorialidade, sem prejuízo de outros órgãos e entidades da administração pública estadual, municipal e da sociedade civil.

Enfim, assinala *Amauri Mascaro Nascimento*⁴³ que atualmente se desenvolve “um esforço mundial no sentido da eliminação da exploração do trabalho infantil, da utilização dos serviços das crianças em trabalhos inadequados e prejudiciais à sua moralidade, saúde ou integridade física e do excesso do tempo de trabalho em detrimento da escolaridade do menor e do adolescente. A legislação trabalhista brasileira já se ocupa desses temas”.

Diante desse quadro, é momento de indagar: existe, de fato, *efetiva proteção* ao trabalhador menor de idade?

9. A realidade.

*João Batista de Albuquerque*⁴⁴, magistrado trabalhista no Estado de Pernambuco e Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Caruaru, pronunciando-se sobre o trabalho do menor, faz esta narrativa:

Nas minhas viagens diárias entre as cidades de Jupi e Palmares, no Estado de Pernambuco, onde, nessa última, sou Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento⁴⁵, percorrendo trechos de estradas ladeadas de canaviais, tenho encontrado grupos e mais grupos de trabalhadores, entre às 6:00 e 7:00 horas da manhã, que, enxadas às costas, foices à mão, vão rumo à faina do eito, nos canaviais da região, no duro exercício diário da sobrevivência.

O que, entretanto, prendeu mais a minha atenção, foi a presença, sempre constante, de crianças, cuja faixa etária vai dos 7 aos 16 anos de idade, ainda no verdor dos anos a se arrostar a um dia-a-dia duro, inclemente, incompatível com a tenra formação desses desafortunados jovens, tudo em busca de míseros “trocados” que são carreados para o complemento da renda familiar.

Tive a oportunidade de conversar algumas vezes com alguns deles, sem inclusive disporem de qualquer alimentação para o intervalo da jornada.

Esses menores jornaleiros (aqui empregada a palavra como derivada de “jornada”), além de desprotegidos, sujeitam-se nessa faina adulta, que nada mais é do que um duro castigo, a graves acidentes do trabalho que vêm de lhes estigmatizar por toda a vida, cuja infortunistica é a realidade da indiferença que campeia e contribui para adensar o grave drama social desses camponeses, com a convivência estatal.

Rumar à escola seria o passo acertado para esses menores seareiros, forjando um futuro melhor para si e para o país, sem excluir evidentemente o trabalho, a partir de condições que permitam a formação de uma mão-de-obra especializada na condição de ‘aprendiz’, visto que o trabalho dignifica e enobrece; desde que compatível com a dignidade do menor e cercado de garantias eugenéticas.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36ª ed. São Paulo: LTTr, 2011, p. 197.

⁴⁴ ALBUQUERQUE, João Batista de. *O Empregador e o Empregado Rural*. São Paulo: LTTr, 1996, p. 98/99.

⁴⁵ Atualmente, Vara do Trabalho (art. 116, da Constituição da República).

Entretanto, o que se vê, de modo geral, na zona canavieira, são menores analfabetos e, com certeza, amanhã também, a adensar o número assustador de desletrados e sem perspectivas. O modelo atual não deixa dúvidas de que o desiderato será triste e desastroso. É uma afronta à consciência nacional.

Impõe-se tomar medidas enérgicas para coibir semelhante abuso, através de uma legislação rigorosa e eficaz que proíba a exploração do trabalho do menor de 14 anos, inclusive afastando a hipocrisia da chamada ficção legal - “é proibido, mas pratica-se” -, sem que as autoridades competentes, em matéria de trabalho, se dêem conta dessa agressão, sugerindo-se a inclusão no Estatuto da Criança e do Adolescente de dispositivo que criminalize essa prática absolutamente nociva, por parte de qualquer empregador, inclusive com responsabilidade dos pais ou responsáveis pelas crianças.

No outro extremo, a opinião de *Antenor Pelegrino*⁴⁶, advogado trabalhista e consultor de entidades rurais, sobre a idade mínima do trabalhador rural: “A pior das injustiças praticadas pelos constituintes deu-se em relação ao trabalho do menor. Lamentável, sob todos os aspectos, a proibição do trabalho do menor de 14 (quatorze) anos. Eu, que tive o prazer de começar a trabalhar aos 8 (oito) anos de idade, agradeço a Deus o fato de não existir esta constituição naquela época. Preocupa-me essa lastimável injustiça praticada por nossos representantes, pois, o menor já é relegado a um segundo plano, sendo lembrado somente nas épocas de campanhas eleitorais. O que será do menor de 14 anos, especialmente no trabalho rural, onde sequer há programas de *aprendizagem*? Perguntávamos na edição anterior. O resultado todos conhecem, face ao aumento considerável na criminalidade e os assassinatos de menores. O caos de instalou. Por que proibir o menor de trabalhar? Por que induzi-lo à criminalidade? Os constituintes criaram uma escola de bandidos e desocupados, que muitos problemas, sem dúvida, estão oferecendo à sociedade”.

Paulo Lúcio Nogueira (“Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado”, p. 77), citado por Aurélio Pires (op. cit., p. 119), aduz: “a verdade é que o menor na faixa etária dos doze aos dezoito anos, apesar das leis existentes, encontra sérias dificuldades para conseguir trabalho, sendo levado a perambular pelas ruas, onde adquire toda sorte de vícios, tornando-se um menor abandonado, já próximo da delinquência, a que sempre acontece com os chamados ‘meninos de rua’”.

10. A estatística.

Estudo divulgado em 1990⁴⁷ pela Organização Pan-Americana de Saúde⁴⁸ mostra *dados estatísticos* reveladores do quanto a criança brasileira é prejudicada pelo amadurecimento precoce. Senão vejamos:

⁴⁶ PELEGRINO, Antenor. *Trabalho Rural (Orientações Práticas ao Empregador)*. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 1993, p. 203.

⁴⁷ Dados mais recentes apresentam estatística com idênticos parâmetros.

⁴⁸ CHAVES, Antônio. *Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LT, 1994, p. 246-247.

- Dos 146 milhões de brasileiros, 64 milhões são crianças e adolescentes.
- 44% da população até 17 anos vive em famílias com renda per capita de até meio salário mínimo.
- A violência é responsável por 51% das mortes entre jovens de 10 a 14 anos. De 12 a 17 anos, a porcentagem sobe para 66%.
- 11% da população economicamente ativa do País é formada por crianças e adolescentes.
- Cerca de um terço dos jovens estão de alguma forma incorporados ao mercado de trabalho.
- Até os 6 anos, a criança amadurece as habilidades de manipulação de objetos e de equilíbrio do corpo. Com os movimentos especializados do trabalho, esse amadurecimento é prejudicado.
- Entre 2 e 7 anos, a criança atravessa a etapa da fantasia, na qual um simples pedaço de madeira pode-se tornar um avião. Com a atividade séria do trabalho, a fantasia é prejudicada em detrimento da aprendizagem prática.
- Dos 3 milhões de abortos clandestinos realizados anualmente no País, estima-se que um terço são de mães adolescentes.
- Aos 12 anos, a criança tem apenas 40% da força muscular do adulto. O trabalho pesado prejudica o crescimento e o desenvolvimento das crianças trabalhadoras.

O mesmo estudo demonstra que entre o contingente de desempregados, subempregados e trabalhadores nos setores informais da economia latino-americana, encontram-se 10 milhões de menores de 14 anos, impedidos de estudar ou realizar-se profissionalmente.

11. A fiscalização.

Ao comentar o *Estatuto da Criança e do Adolescente* (Lei nº 8.069, de 13.07.1990, art. 63), Antônio Chaves⁴⁹ refere-se aos princípios que regem a formação técnico-profissional do menor e acentua que faz falta uma regulamentação relativa à área rural. Todavia, o eminente Juiz de Direito aposentado alude, em seu livro, ao *Projeto Dom Bosco* que, segundo indica a Revista de Informação Legislativa, nº 82, abril/junho-1984, p. 115, previa o aproveitamento do menor, principalmente da juventude rural e dos jovens oriundos do interior, “nas atividades de conservação e desenvolvimento dos Recursos Naturais, nos empreendimentos agropecuários e empresas de reflorestamento; planejamento e organização de uma ampla rede nacional de fazendas-escola, fazendas de pesca, cidades-oficina, fronteiras-escola, escolas de artesanato, praias-escola e núcleos polivalentes integrados, de finalidades práticas - instituições essas tecnicamente concebidas, projetadas, localizadas e desenvolvidas em zonas estrategicamente situadas ao longo de praias, dos rios navegáveis, das estradas, das fronteiras, ou nas imediações

⁴⁹ CHAVES, Antônio. *Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr, 1994, p. 256.

das cidades e povoados de todo o País, sob a supervisão do Comando Nacional do Projeto Dom Bosco e execução descentralizada, a nível dos Estados e Territórios, das Regiões Metropolitanas e dos Municípios, vilas e povoados”.

Como alerta *João Batista de Albuquerque*⁵⁰, “toda e qualquer medida, porém, está inclinada ao insucesso se não houver imposição de penalidade eficaz e uma permanente fiscalização do cumprimento. Ao Ministério do Trabalho competiria a *fiscalização* das regras, de forma sistemática, com aplicação de multas substanciais que desencorajassem aos que se aventurassem em desrespeitá-las, como costuma acontecer, passando antes por uma ampla campanha de conscientização, tanto dos empregadores, como dos beneficiários e dos pais e responsáveis pelos menores, tudo sob o acompanhamento atento do Ministério Público, no âmbito de suas atribuições institucionais de fiscal da lei e guardião dos interesses da coletividade. O exercício pleno da cidadania começa pela proteção ao menor, sem dúvida, em grande maioria, um excluído”.

A *fiscalização* do Ministério do Trabalho e Emprego, entretanto, praticamente inexistente na zona rural, sobretudo por falta de melhor estrutura e pessoal. Esta constatação, a ignorância dos pais ou responsáveis, a inexperiência do menor, a complacência do empregador (que não raro retira vantagens dessa situação anômala) são, enfim, fatores que contribuem para a exploração do trabalho das crianças e adolescentes, como já denunciava *Mozart Victor Russomano*⁵¹.

O que se verifica, na realidade, é que há trabalho excessivo do menor, com salários ínfimos, que, afinal, faz *concorrência* com o trabalhador adulto, em detrimento da formação da própria criança ou adolescente.

*Antônio Gomes da Costa*⁵² frisa que “a luta contra o trabalho infantil no Brasil, mais do que da promoção e da defesa dos direitos de um amplo segmento da população infanto-juvenil, é parte do próprio processo de institucionalização das conquistas do estado democrático de direito do País, após uma experiência autoritária que durou mais de duas décadas”. E conclui: “No plano das políticas e programas de atendimento à população infanto-juvenil, a grande lição a ser aprendida de todo esse processo é uma *redescoberta* do óbvio: **lugar de criança é na família e na escola**”.

12. No campo. Peculiaridades regionais.

Um fenômeno atual é o surgimento de organizações que, sobretudo a partir dos anos 80, defendem a *reforma agrária*. A mais conhecida é o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST). Seus primeiros participantes são agricultores que perderam suas propriedades ou filhos de pequenos proprietários cuja terra não é suficiente para toda a família.

⁵⁰ ALBUQUERQUE, João Batista de. *O Empregador e o Empregado Rural*. São Paulo: LT, 1996, p. 100-101.

⁵¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários ao Estatuto do Trabalhador Rural*. 2ª ed. Volume 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1969, p. 257.

⁵² COSTA, Antônio Gomes da. *O Estatuto da Criança e do Adolescente e o Trabalho Infantil*. São Paulo: LT, 1994, p. 61-62.

Há também trabalhadores que saíram das áreas rurais, tiveram grandes dificuldades em sobreviver nas cidades e desejam voltar ao campo. Uma das causas da explosão demográfica, nas metrópoles brasileiras, foi o chamado “êxodo rural”, estimulado pela má distribuição das terras, pelo investimento inadequado dos governos na agricultura e pelo rápido crescimento da população camponesa.

As consequências da *urbanização* em larga escala têm levado à criação de cinturões de pobreza nas grandes cidades, que carecem de serviços de infra-estrutura e de moradias adequadas. Por isso, o acesso das classes menos favorecidas à saúde, à educação, ao transporte e ao mercado de trabalho também é deficitário. E esse contexto muito tem a ver com a *efetividade* das normas de proteção do trabalho do menor.

Mas não há dúvida de que o Brasil é um país de dimensões continentais. O cenário rural da Amazônia, que todos conhecemos, é, não raro, contrastante com a realidade de outras regiões da imensa terra brasileira. Mesmo no Estado do Pará existem variados contextos geográficos, culturais, econômicos e sociais em que se desenvolve a atividade agrária. Quase sempre, porém, a realidade amazônica é dominada pela presença do rio, onde o caboclo, exposto ao tempo e o risco das travessias, com suas canoas, tarrafas e remos, vem, como ocorre no Baixo-Amazonas, abastecer a cidade de peixes, frutas e outros produtos extraídos da natureza.

Não obstante os traços comuns, a cultura brasileira tem características regionais e locais bastante acentuadas: a linguagem, as técnicas de trabalho, os costumes, os cultos e as crenças, as artes, as festas e os folguedos, uma gama de valores que singularizam cada lugar.

Todavia, a força de trabalho no campo é formada por minifundistas, arrendatários, parceiros, assalariados temporários e permanentes. Frequentemente, combinam-se as condições de pequeno proprietário com a de assalariado, sendo comum a suplementação do salário com a utilização de parcelas ou lotes para cultivo próprio do empregado com paga em dias de trabalho ao proprietário da terra. Por isso, o salariado *puro* parece não ser a regra, salvo no âmbito da empresa. Assim, surgem no meio rural inúmeras modalidades de contrato, por vezes de difícil caracterização, algumas consagradas pelo costume, outras com o propósito de encobrir o vínculo de emprego, como explica *José dos Santos Pereira Braga*⁵³.

13. Trabalho escravo. Infância roubada. Acidentes de trabalho. Conclusões.

“*Crianças à beira do trabalho escravo*”, é a manchete de primeira página do jornal “*Diário do Pará*”, edição de 27 de abril de 1997. A Delegacia Regional do Trabalho⁵⁴ e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese) revelam exploração do trabalho infantil. No Ver-o-Peso, em Belém, um outro mercado assusta: o da prostituição infantil, denuncia o jornal. São famílias inteiras,

⁵³ “Aspectos Peculiares do Trabalho Rural”, artigo publicado na Revista nº 03 (2º semestre de 1994) do Instituto Goiano de Direito do Trabalho, LTd, 1995, p. 134-145.

⁵⁴ Atualmente, Superintendência Regional do Trabalho.

inclusive menores de 10 anos, trabalhando nas carvoarias de Uraim, Paragominas (PA), um exemplo de exploração, destaca a repórter *Carmen Silva*. “Um inferno como nem Dante Alighieri imaginaria”, descreve o fiscal do trabalho *Sérgio Falcão*, segundo o qual nas granjas de Castanhal e Santa Izabel (PA) os menores de 14 anos, que ali trabalham, recebem, como “remuneração”, ‘*ovos quebrados e galinhas mortas*’. A rotina, nesses serviços, é o baixo salário, a jornada excessiva e quase nenhuma higiene nos locais de trabalho, o que afeta a saúde dos menores, crianças de “*pequenas mãos calosas*”, que deveriam ter mais tempo para brincar e estudar, mas são obrigadas a trabalhar para ajudar na renda familiar, no mercado informal, quase sem nenhum direito, diz a reportagem. E pior ainda: “*quando consigo vender pouco, eu topo*”, revela a mocinha de 15 anos, ao admitir que aceita convites para prostituição. A respeito do tema, Anaclan Silva e Luiz Carlos Dias, psicólogos, Marcel Hazeu, pesquisador, e Maria Antônia Nascimento, professora, fizeram uma pesquisa que resultou no livro *Prostituição e Adolescência*, com base em entrevistas com menores nos garimpos e áreas de grandes projetos na região amazônica. A reportagem foi publicada no caderno *Jovem* do jornal “*A Província do Pará*”, edição de 22 de junho de 1997. O sonho de independência da adolescente termina na constatação da realidade: autêntica escravidão.

O jornal *A Folha de São Paulo*, edição de 1º de maio de 1997, publicou um caderno especial sobre o trabalho infantil, sob o título “*Infância Roubada*”. Logo na primeira página lê-se: “Mais de um século depois de ter criado a primeira lei de proteção à infância, em 1891, o Brasil começa a sintonizar a idéia de que o trabalho antes dos 14 anos - proibido pela Constituição - é intolerável. A reportagem da *Folha* percorreu sete Estados para fazer um raio X desta realidade quase invisível, da qual só se sabe um número - são 3,8 milhões de crianças entre 5 e 14 anos que trabalham, segundo dados de 1995 do IBGE. No Mato Grosso do Sul, um programa conseguiu tirar cerca de mil crianças das carvoarias. Trocaram a pá com que carregavam carvão por um bolsa de R\$-50,00 para ir à escola. Deu certo. Em Pernambuco, onde 40 mil crianças trabalham no corte da cana, a mesma idéia está dando errado porque não há escolas ou professores”.

Na reportagem foi incluído um artigo de *Irândi Pereira* (pedagoga e mestrandia na Faculdade de Educação da USP, com pesquisa sobre a história do trabalho infantil), sob o título “*Empregar criança era um favor no século 18*”. Acentua a articulista que o “trabalho precoce é considerado ‘uma lição de vida’, nunca um deformador da infância”. E conclui: “Apesar de toda a proteção legal, do alto grau de desenvolvimento científico, de avanço tecnológico e de mobilização de setores da sociedade preocupados com os direitos humanos e de cidadania de crianças e adolescentes, o trabalho infantil ainda encontra espaços para a sua continuidade. Dados da Organização Internacional do Trabalho revelam a existência de 250 milhões de crianças, entre 5 e 14 anos, trabalhando em todo o mundo”.

A pesquisa do jornal *A Folha de São Paulo* demonstra que no Pará (Amazônia) a concentração de trabalho infantil ocorre nas atividades de exploração de mandioca, milho, acerola, carvão, móveis, serraria, garimpo, guarda-mirim, jornal e oficina mecânica.

Razão assiste ao editorial daquele jornal, edição de 6 de maio de 1997, ao afirmar que “o trabalho infantil é uma das faces mais perversas da miséria”. Acrescenta

que “a pesquisa Datafolha confirma que o trabalho precoce prejudica o aproveitamento escolar”. E conclui: “Privar uma criança da educação é roubar-lhe as chances de ascensão social. O trabalho infantil resulta ainda mais intolerável quando se contrapõe à formação escolar. Erradicá-lo é um desafio de grandes proporções, para o qual o Brasil lamentavelmente ainda não dedica as energias necessárias”.

Outra pesquisa elaborada pelo Dieese,⁵⁵ em seis capitais brasileiras, inclusive Belém (Amazônia), com 1.419 crianças entre 5 e 14 anos, encomendada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), no âmbito do Programa Internacional para Erradicação do Trabalho Infantil (Ipec), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstrou que o trabalho infantil faz aumentar a repetência escolar. A reportagem de *Marta Brasil* afirma que, na opinião de *Roberto Sena*, coordenador técnico do Dieese no Pará, o trabalho infantil é uma *alternativa* encontrada pelos pais para aumentar a renda familiar, e que as suas *causas* são: “a criminoso concentração de renda em nosso País” e “a falta de opções de lazer e de espaços para as crianças praticarem esportes, aprenderem línguas, estudarem música, computação”.

De fato, chegamos ao ponto de encarar com indiferença ou naturalidade a presença de menores de tenra idade nas esquinas das cidades, batalhando por um trocado. Mas não deixa de provocar indignação a cena de uma criança carregando nas costas fardos pesados de mercadorias, como se fossem escravos ou animais.

*Moacyr Motta da Silva*⁵⁶, em obra escrita de parceria com Josiane Rose Petry Veronese, tece algumas conclusões sobre o tema:

Os direitos da criança e do adolescente, no contexto sociocultural do Brasil deste final de século XX, encontram-se tão desrespeitados quanto foram os valores éticos dos meninos trabalhadores das minas de carvão da Inglaterra no século XIX. A diferença está em que, enquanto o Brasil de nossos dias ostenta discurso constitucional proclamando direitos da criança e do adolescente, na Europa industrial do Estado Moderno, de perfil individual, liberal, não havia o compromisso de o Estado em assegurar aos pequenos operários direitos sociais.

Não é necessário fazer esforço de memória para reconhecer que as normas que foram introduzidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em relação à criança e ao adolescente, não podem ser vistas apenas como preceitos mandamentais de obrigação de fazer ou de não fazer. É preciso extrair dessas regras o seu sentido ético, pelo qual a lei não existe no mundo jurídico apenas para ser exigida, senão que as partes cumpram-na, espontaneamente, como dever ético de solidariedade. No plano da ética, a lei que impõe regras protetoras à criança e ao adolescente deve ser recebida como garantia do Estado em preservar o futuro de suas gerações, moldadas em padrões de conduta sadia, de convivência.

[...]

⁵⁵ Cf. o jornal *O Liberal*, Caderno Paineis, edição de 08.06.1997 (Belém-PA).

⁵⁶ SILVA, Moacyr Motta. VERONESE, Josiane Rose Petry. *A Tutela Jurisdicional dos Direitos da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LT, 1998, p. 109-110.

Diante dos estudos realizados, afirmamos que as categorias jurídicas interesse difuso e interesse coletivo, consideradas de terceira geração, são fenômenos típicos do Estado Contemporâneo. Decorrem de fatores ligados à ordem econômica, política e social, em face do crescimento veloz dos centros urbanos, do elevado grau de aperfeiçoamento tecnológico, dos meios de transportes coletivos, dos processos de comunicação de massa, e de outros fenômenos de igual significação.

Segundo *Moacyr Motta da Silva*⁵⁷, os conflitos que afetam os **direitos humanos**, como são os que protegem as crianças e adolescentes, situam-se na esfera dos **interesses difusos**, daí a legitimação do **Ministério Público do Trabalho**, numa nova visão de interesses de massa, para propor **ação civil pública na Justiça do Trabalho**, destinada a apurar responsabilidade por danos causados aos direitos fundamentais daqueles jovens cidadãos brasileiros, sem prejuízo, é claro - devo acrescentar - de demanda para pleitear indenização por **danos morais** resultantes de lesões sofridas pelas vítimas, quando demonstrados os pressupostos de seu cabimento.

São ainda palavras de *Motta da Silva*⁵⁸, que aconselha uma visão **multidisciplinar** sobre a matéria:

A nossa derradeira conclusão dirige-se ao juiz diante das questões sociais envolvendo a criança e o adolescente. A moderna Teoria Geral do Processo vem haurindo conhecimentos da sociologia, da política, da ética, no sentido de construir novo perfil da jurisdição. Em tais condições, o juiz, ao exercer a função jurisdicional, deve ter necessário conhecimento e sabedoria para discernir que o apego à regra formal não deve ser observado ao extremo, dificultando o direito examinado no processo.

Em 23 de junho de 1997, a imprensa publicou a Carta da Amazônia⁵⁹ resultante do IV Encontro Regional da Comissão de Direitos Humanos das Seccionais do Pará, Roraima, Amazonas, Rondônia, Tocantins e Amapá em conjunto com a Comissão Nacional de Direitos Humanos do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, ocorrido em Belém, sob o tema “Cidadania e Violência na Amazônia”, declarando, em seu item 4, sobre a necessidade de “pugnar pela criação urgentíssima de políticas públicas que se obriguem a cumprir o Estatuto da Criança e do Adolescente para atender seus destinatários de forma a debelar a miséria e o abandono dos mesmos, evitando, entre outras desgraças, sua prostituição, sua exploração, sua delinquência e sua vitimação”.

A *Folha de São Paulo*, edição de 24 de junho de 1997, dá notícia de um *acordo* assinado entre o Governo do Estado de Rondônia, a Delegacia Regional do Trabalho⁶⁰ e a Empresa Brasileira de Estanho S/A (Ebesa) - que integra o grupo Paranapanema e detém o direito de lavra sobre o garimpo do Bom Futuro, em Ariquemés, a 360 km

⁵⁷ Ob. Cit., p. 111-113.

⁵⁸ Ob. Cit., p. 113.

⁵⁹ *A Província do Pará*, caderno Cidades, edição de 23.06.1997, p. 12 (Belém-PA).

⁶⁰ Atualmente, Superintendência Regional do Trabalho.

de Porto Velho - beneficia 300 menores de 14 anos, que receberão bolsas de R\$-50,00 desde que frequentem 75% das aulas. O programa é similar ao que retirou cerca de mil crianças das carvoarias do Mato Grosso do Sul. A diferença é que em Rondônia há participação da iniciativa privada, ressalta a reportagem de *Mauro Cesar Carvalho*.

No ano de 1999, a imprensa 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 mutilados 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. Na mesma época, os jornais noticiaram casos de crianças de apenas 3 anos trabalhando no Município de Castanhal, próximo à capital do Estado do Pará, principal cidade da Amazônia, em serviços de descascamento de mandioca, uma planta nativa, base da alimentação local.

Nas grandes cidades brasileiras é comum a existência de menores abandonados à própria sorte, vítimas frágeis da violência, dos vícios e da fome, em que pesem as boas normas que constam no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), nem sempre eficazes. Há casos de menores que vivem catando lixo na tentativa de encontrar alguma coisa para comer, sujeitando-se aos riscos de doenças. É evidente que só as normas jurídicas não são suficientes para devolver a esses inocentes a dignidade e a cidadania. **Basta apenas um pouco mais de educação, solidariedade e amor.**

É hora, então, de apresentar algumas **CONCLUSÕES**:

1) Já existem normas jurídicas válidas de proteção do trabalho infantil, no Brasil. Contudo, a *efetividade*, a eficácia ou o melhor resultado dessas normas depende da eficiente fiscalização estatal e de medidas criativas capazes de tornar realidade a tutela jurídica que preserve a *dignidade* do trabalhador, sem distinção de sexo ou idade.

2) O trabalho infantil e a aprendizagem metódica não devem comprometer a formação *escolar*, o *lazer* e o convívio *familiar* da criança e do adolescente. O trabalho precoce, quando prejudicial, deve ser erradicado.

3) A prática de horário de trabalho *flexível* e a possibilidade de emprego em *tempo parcial*, o *trabalho temporário* e o *trabalho em domicílio* podem ser *procedimentos* compatíveis com o propósito de tornar menos discriminatória a participação do jovem no mercado de trabalho.

4) A *real proteção jurídica* ao trabalho infantil - tema que envolve estudos multidisciplinares - está na postura ética e de solidariedade de cada cidadão diante dos direitos da criança e do adolescente, como também no novo perfil da jurisdição, que deve ser sensível às questões sociais, a fim de evidenciar efetivamente o respeito que todos devemos às *conquistas da civilização*, pela luta constante na busca e na construção de um mundo sem violências, sem fome, menos desigual, mais livre e mais fraterno.

SÍNTESE:

Trabalho infantil não é brincadeira. É coisa muito séria.

Há diversos aspectos para a abordagem do tema.

Existe uma preocupação mundial sobre a matéria.

Inúmeros projetos são apresentados para enfrentar o problema, inclusive a utilização de redes sociais, rádio, televisão, celular, campanhas etc.

Na verdade, trata-se de uma questão que exige uma visão multidisciplinar e não apenas jurídica.

Sob a ótica do Direito, é melhor prevenir do que remediar.

O papel do Ministério do Trabalho e Emprego, na sua atividade de fiscalização, é muito importante.

Mas logo nos deparamos com um sério problema. Como fiscalizar o que acontece numa casa residencial, considerando as dificuldades de acesso a esse local, inclusive porque, à luz da Constituição Federal (art. 5º, XII), “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”?

Se o explorador do trabalho infantil é a própria família, as dificuldades aumentam. O art. 793, da CLT, dispõe que “a reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo”. É dizer: o jovem não pode demandar na Justiça do Trabalho senão por intermédio de seus representantes legais (no caso, seus exploradores). E, somente na falta destes, por meio do Ministério Público do Trabalho ou outros órgãos.

O papel do Ministério Público do Trabalho não se limita a essa situação. É muito mais amplo, seja em sua atividade preventiva como por meio de ações civis públicas, pois a exploração do trabalho infantil constitui violação a direitos difusos e representa grave ofensa aos direitos humanos.

Do Judiciário se espera uma nova mentalidade e a sensibilidade social necessária para a efetiva proteção dos direitos humanos da criança e do adolescente.

Já existem normas jurídicas válidas de proteção do trabalho infantil, no Brasil. Contudo, a *efetividade*, a eficácia ou o melhor resultado dessas normas depende da eficiente fiscalização estatal e de medidas criativas capazes de tornar realidade a tutela jurídica que preserve a *dignidade* da criança e do adolescente.

“Somente o direito aplicado é efetivamente direito” (J. J. Calmon de Passos).⁶¹

A *real proteção jurídica* ao trabalho infantil - tema que envolve estudos multidisciplinares - está na postura ética e de solidariedade de cada cidadão diante dos direitos da criança e do adolescente, como também no novo perfil da jurisdição, que deve ser sensível às questões sociais, a fim de evidenciar efetivamente o respeito que todos devemos às *conquistas da civilização*, pela luta constante na busca e na construção de um mundo sem violências, sem fome, menos desigual, mais livre e mais fraterno.

Em síntese: basta apenas um pouco mais de educação, solidariedade e amor.

⁶¹ PASSOS, J.J. Calmon de. **A constitucionalização dos direitos sociais**. In: Revista Diálogo Jurídico. Salvador, CAJ - Centro de atualização jurídica, v.1, nº6, setembro 2001, p. 12. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br/pdf_6/DIALOGO-JURIDICO-06-SETEMBRO-2001-CALMON-DE-PASSOS.pdf> Acesso em 05 de outubro de 2011.

14. Referências bibliográficas.

14.1. Livros

ALBUQUERQUE, João Batista de. *O Empregador e o Empregado Rural*. São Paulo: LTTr, 1996.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira. *Manual de Direito do Trabalho*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3. ed. São Paulo: LTTr, 2008.

BRAGA, José dos Santos Pereira. *Aspectos Peculiares do Trabalho Rural*. Artigo publicado na Revista nº 03 (2º semestre de 1994) do Instituto Goiano de Direito do Trabalho. São Paulo: LTTr, 1995.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho Decente. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno*. 2. ed. São Paulo: LTTr, 2010.

CHAVES, Antônio. *Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTTr, 1994.

COSTA, Antônio Gomes da. *O Estatuto da Criança e dos Adolescente e o Trabalho Infantil*. São Paulo: LTTr, 1994.

DUTRA, Maria Zuila Lima. *Meninas Domésticas, Infâncias Destruidas. Legislação e Realidade Social*. São Paulo: LTTr, 2007.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. *Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos*. São Paulo: LTTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Reflexões sobre o trabalho do menor*. Jurisprudência Brasileira Trabalhista (volume 47). Doutrina. *Trabalho do Menor*. Curitiba: Juruá Editora Ltda., 1997.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 2. ed. 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1972.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTTr, 2011.

NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão. FAVA, Marcos Neves (organizadores). *Criança, Adolescente, Trabalho*. São Paulo: Anamatra e LTTr, 2010.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*, 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2011.

PELEGRINO, Antenor. *Trabalho Rural (Orientações Práticas ao Empregador)*. 6. ed. São Paulo: Atlas S/A, 1993.

PIRES, Aurélio. *Aspectos Teóricos e Práticos sobre Trabalho Rural*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários ao Estatuto do Trabalhador Rural*. 2. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1969.

SILVA, Moacyr Motta; VERONESE, Josiane Rose Petry. *A Tutela Jurisdicional dos Direitos da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo, LTr, 2000.

VERONESE, Josiane Rose Petry. *Temas de Direito da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr, 1997.

14.2. Artigos em jornal

SILVA, Carmen. *Crianças à beira do trabalho escravo*. *Diário do Pará*, Belém, 27 abr. 1997.

INFÂNCIA ROUBADA. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 1 maio 1997. Caderno Especial sobre o Trabalho Infantil.

TRABALHO INFANTIL. *Folha de São Paulo*. São Paulo, 6 maio 1997. Editorial.

BRASIL, Marta. *O Liberal*. Belém, 8 jun. 1997. Caderno Painel.

PROSTITUIÇÃO E ADOLESCÊNCIA. Título do livro que serviu de base para a matéria (Anaclan Silva e Luiz Carlos Dias, psicólogos, Marcel Hazeu, pesquisador, e Maria Antônia Nascimento, professora). *A Província do Pará*. Belém, 22 jun. 1997. Caderno Cidades.

CARTA DA AMAZÔNIA: IV Encontro Regional da Comissão de Direitos Humanos das Seccionais do Pará, Roraima, Amazonas, Rondônia, Tocantins e Amapá em conjunto com a Comissão Nacional de Direitos Humanos do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, realizado em Belém (PA). *A Província do Pará*. Belém, 23 jun. 1997. Caderno Cidades, p. 12.

CIDADANIA E VIOLÊNCIA NA AMAZÔNIA. *A Província do Pará*. Belém, 23 jun. 1997. Caderno Cidades, p. 12.

CARVALHO, Mauro César. Reportagem sobre o trabalho infantil. *Folha de São Paulo*. São Paulo, 24 jun. 1997.

PRÁ NÃO DIZER QUE NÃO FALEI DE PAZ... *

Georgenor de Sousa Franco Filho **

SUMÁRIO: 1. Começando pelo início. 2. Sentido e alcance da paz. 3. Cultura e direito à paz. 4. A paz na terra e a justiça esperada.

1. COMEÇANDO PELO INÍCIO

Primeiro, agradecer. À Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, que, pela terceira vez, negando seu compromisso de chamar gente preparada (algo como São Pedro que negou Cristo três vezes), chama-me a mim para eu falar aqui. Segundo, reclamar. À mesma Desembargadora Sulamir Monassa que, de novo, repete o que fez antes: mandou-me falar sobre *tema livre*, pior coisa para quem se *acha* expositor, palestrante, conferencista ou qualquer apelido que quem escuta quiser atribuir. Lá venho eu, mala e cuia, para a terceira incursão, *começando pelo início*, como sói acontecer.

Altereí, porém, o início desta exposição porque, domingo, Deus, na Sua indiscutível vontade, deu a graça de mudar as minhas previsões e fez as Dele valerem. E as Dele são sempre as certas. Daí porque me trouxe à presença de todos por este meio tecnologicamente inovador da vídeo-conferência, este mecanismo *modernoso*, que a tecnologia de informação criou, onde me vêem e me escutam e eu não os vejo nem os escuto, mas os imagino pacientes a olhar-me e escutar-me.

Peço que me desculpem, então, pela deseducação em não estar pessoalmente, vendo-os nos olhos de cada um. A impossibilidade física tirou-me esse direito, porquanto, neste momento, estou iniciando procedimento cirúrgico que me retirará por algum tempo do convívio fraterno dos muitos amigos que Deus, na sua infinita misericórdia, sempre me tem presenteado.

Almejo que aceitem minhas desculpas e, com elas, a certeza de que tentarei, minimamente, apresentar-lhes um pouco do que imaginei falar *pra não dizer que não falei de paz*, neste auspicioso evento.

* Palestra proferida na Jornada sobre Direitos Humanos Sociais e Cultura da Paz, na Escola Judicial do TRT da 8ª Região, em Belém, a 22.6.2011, 9,00 hs.

** 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*.

Vamos lá, então, antes que eu chegue, como escreveu o 2º Príncipe dos Poetas do Pará, Rodrigues Pinagé, *às catedrais escuras donde hei de passar a eternidade*.

Em 1968, no festival de música popular brasileira da antiga TV Record, Geraldo Vandré apresentou uma música que tinha versos que ficaram famosos: *prá não dizer que não falei de flores...* Diferentemente, aqui, dado o tema central desta jornada de estudos, optei parafrasear o compositor popular e nomeiei esta exposição de *prá não dizer que não falei de paz...*

O tema, aparentemente, varia entre o desnecessário e o desinteressante. Afinal, para que falar de *paz*? Este é o ambiente de uma Escola para formar e aperfeiçoar magistrados. Aqui se pretende estudar direito o Direito. Paz tem odor de poesia e esse tipo de *prosa* paradoxal fica para os jardins gregos de *Academus*, que Platão fundou 385 anos antes de Cristo nos arredores de Atenas, ou para os saraus caseiros, para as festinhas de bodas, para os chás das cinco que começam às seis.

Tentarei, então, demonstrar a necessidade da paz para o Direito e o direito à paz para todos nós, e, se me for permitido, identificar o seu alcance, a seriedade de sua importância e a grandeza de seu valor.

Feitas essas considerações inaugurais, vamos ao meu tema...

2. SENTIDO E ALCANCE DA PAZ

O vocábulo *paz* significa harmonia e concórdia, sossego e tranqüilidade, calma e repouso. É um estado de não-beligerância, embora exista a *paz armada*, que é aquela se sustenta pelo temor recíproco entre os inimigos. Quando nos reconciliamos, fazemos pazes, conquistamos a paz.

A oliveira é a *árvore-símbolo da paz*. Nas igrejas católicas romanas, dá-se o *abraço de paz*, que também é aquele que o corpo docente dá ao que se gradua em doutor. Quando uma pessoa reconcilia desavindos costuma-se dizer que é o *anjo da paz*. As pessoas pacíficas e amigas são *gente de paz*. Se estamos em paz profunda e inalterável, estamos em *paz octaviana*. E se cultivamos silêncio profundo vivemos uma *paz podre*. Em suma, para cada momento temos a paz que merecemos e que conquistamos.

Alfred Nobel instituiu os prêmios que têm seu nome¹. São entregues a cada ano, em Oslo (Noruega). Menos um. O *Prêmio da Paz* é dado ao vencedor no Palácio da Paz, um *prediozinho* sem muita graça, plantado perto do porto de Estocolmo (Suécia). Anualmente, é atribuído a pessoas que teriam se destacado por sua contribuição para o fim de fases de violência, conflito ou opressão, por seus esforços pessoais e sua liderança em nível mundial, embora alguns ex-guerrilheiros e ex-terroristas ou ex-futuros pacifistas tenham recebido o vultoso prêmio entregando-o, segundo a mídia anuncia, para vários destinos humanitários que não propriamente o bolso dos ganhadores.

Dentre os laureados estão Martin Luther King, em 1964, Henry Kissinger, em 1973, a agora Beata Madre Teresa de Calcutá, em 1979, Nelson Mandela, que ganhou junto com seu antecessor na África do Sul Frederik Willem de Klerk, em 1993; Yasser Arafat, Yitzhak Rabin e Shimon Peres, em 1994, e, recentemente, Barack Obama,

¹ Sobre Premio Nobel da Paz, v. http://pt.wikipedia.org/wiki/Nobel_da_Paz. Acesso a 15.6.2011.

certamente pelo que um dia deverá fazer... Quem sabe, no futuro, lembrem do Pe. Bruno Secchi, o homem santo que, vindo da Itália, já retirou milhares de crianças e jovens das ruas de Belém do Pará, no seu Movimento de Emaús, e as fez participar da Republicado Pequeno Vendedor, evitando uma possível marginalidade?

Immanuel Kant inspirou-se na Revolução Francesa e em epitáfios e dizia que haverá *paz eterna*, uma espécie de *paz mundial*, quando houver uma única *república*, atendendo as vocações pacíficas da humanidade².

A *paz pela lei* é o lema da OTAN, a Organização do Tratado do Atlântico Norte, criada em oposição ao extinto Pacto de Varsóvia e baseado nas idéias kantianas, e propugna que a paz se alcançará mediante celebração de sucessivos tratados internacionais, negociados a fim de superar as divergências entre os Estados.

Raymond Aron sugeriu a *paz de terror*, que, certamente está presente nos dias atuais, e que se confunde com o que prefiro chamar de *paz de temor*, qual seja aquela ocasionada pelo medo recíproco dos povos armados de grandes artefatos bélicos e que usam energia nuclear para fins não pacíficos.

E a *paz pela força*, ocasionada por um grupo que domina um povo, impedindo qualquer espécie de manifestação contrária ao sistema instalado.

No mundo dos que se dizem civilizados é assim.

E, na Bolívia e no Peru, dois países da Pan-Amazônia, nossos vizinhos, existem os índios Aymaras que possuem sete tipos de paz³.

A *paz interior*, que está dentro de cada um de nós: nossa saúde, nosso amor ao próximo, nosso discernimento, nossa alegria, nosso trabalho satisfatório. Certamente é a mais importante *paz*: a *paz consigo mesmo*. Sem ela, não será possível nenhuma outra forma de paz.

A paz pode ser *para frente* na relação temporal com o passado, de forma que, ao contrário dos brancos civilizados, para os índios os erros cometidos, as culpas praticadas, as maldades que proporcionou, as dívidas que deixou de pagar, os arrependimentos que não teve, retiram a paz para frente, para o futuro.

A terceira paz é *para trás*, no sentido de que as práticas de agora poderão repercutir no futuro de cada um. Algo semelhante ao velho ditado *quem planta, colhe...* Ademais, evitar temor desnecessário com o porvir para poder ter *paz* quando ele chegar.

O quarto tipo de paz é *para o lado esquerdo*, no relacionamento com a família e com os amigos mais chegadas, evitando desarmonias, desentendimentos, brigas banais que, se existem, não deixam que se alcance a paz.

A quinta paz é *para o lado direito*, com os nossos vizinhos, porque, afinal, se estamos bem no seio familiar e mal na vizinhança, certamente não teremos paz.

O sexto tipo é *para cima*. É a paz com Deus, com os falecidos de nossas famílias. A *paz espiritual* ou a *paz de espírito* que mantém pela fé e pela esperança.

² Esses diversos tipos de paz encontram-se disponíveis em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Paz>. Acesso a 15.6.2011.

³ Disponível em <http://mauricialin.blogspot.com/2008/05/sete-tipos-de-paz.html> Acesso a 15.6.2011.

A sétima e última paz é *para baixo*. Com a nossa terra, alguma coisa como não destruir porque os frutos da destruição serão colhidos por nós mesmos, refletindo, ao cabo, preocupação com a conservação do meio ambiente.

... E continuamos a *paze*, que é, como ensina o *Aurélio*, um verbo intransitivo significando estabelecer a paz ou harmonia. Então, sem cair no gerundismo do *pazeando*, vamos *paze*ar mais um pouco, aqui na tentativa, talvez vã, de fazer um *caminho pela paz*.

3. CULTURA E DIREITO À PAZ

É necessário o homem viver em paz. A esse fim, tem sido defendida uma cultura de paz, visando respeitar a vida, aceitar a diversidade, conseguir o bem querer ao próximo, pregar a abstenção da violência e reduzir e eliminar diferenças sociais.

Como se pode buscar as soluções para essas questões que são o grande tormento da humanidade? Cultivando a paz. Conflitos sempre existirão. O homem é tanto um ser político quanto um ser em conflito permanente consigo e com os demais. A superação dessas divergências intra e inter pessoais só se encontrará pelo diálogo (inclusive o interior), o entendimento dos opostos, o respeito às diferenças e a compreensão com a diversidade.

A coexistência pacífica dos povos, que presidiu as relações interestatais depois do final da segunda grande conflagração mundial, como corolário da política de confronto entre as grandes potências da época (Estados Unidos e União Soviética), cedeu lugar a convivência pacífica, que tem sido a principal fonte de inspiração para os movimentos em favor da paz e de não-violência, que importa, em ações que disseminem a compreensão entre os povos porque, como já foi escrito alhures, *a Cultura de Paz é a alma do reencantamento do mundo, sem ela não haverá mudanças substanciais, equilíbrio planetário e mundos poeticamente habitáveis*⁴.

Hugo Grócio, um grande teórico holandês do século XVII do Direito, escreveu, no clássico *De jure belli ac pacis*, onde fez o primeiro estudo sistematizado de neutralidade, a divisão do Direito Internacional em direito da guerra e direito da paz. Naquela época, era mais simples dividir os ramos do direito, como era certamente menos difícil a solução dos problemas do mundo. Ou fazia-se a guerra, que o Direito proscreveria com o Pacto Briand-Kellogg, de 1929, ou se faz a paz, pouco importava a forma, desde que garantisse aparente tranquilidade para todos.

A 13 de setembro de 1999, na sua 107ª sessão, a Assembléia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração sobre uma Cultura de Paz.

Ali, as quase duas centenas de Estados manifestaram-se nos seus *consideranda*, (1) *reconhecendo que a paz não é apenas a ausência de conflitos, mas que também requer um processo positivo, dinâmico e participativo em que se promova o diálogo e se solucionem os conflitos dentro de um espírito de entendimento e cooperação mútuos*, (2) *expressando profunda preocupação pela persistência e a proliferação da violência e dos conflitos em diversas partes do mundo*, (3) *reconhecendo a necessidade de eliminar todas as formas de discriminação e intolerância, inclusive*

⁴ Cf. <http://convivenciaepaz.org.br/cultura-de-paz/>. Acesso a 7.6.2011.

aquelas baseadas em raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, na origem nacional, etnia ou condição social, na propriedade, nas incapacidades, no nascimento ou outra condição, para recordar que o ano 2000 foi o *Ano Internacional da Cultura de Paz* e o período 2001-2010 foi a *Década Internacional para uma Cultura de Paz e não-violência para as crianças do mundo*.

O primeiro deles é o *respeito à vida, ao fim da violência e à promoção e prática da não-violência por meio da educação, do diálogo e da cooperação* (Art. 1, *a*).

O segundo é o respeito a tradicionais regras do Direito Internacional: soberania, integridade territorial e independência política dos Estados, autodeterminação e não ingerência nos assuntos internos (Art. 1, *b*).

Respeito a jurisdição interna dos Estados (art. 1, *c*) é o terceiro.

A rigorosa observância do respeito dos direitos humanos e liberdades fundamentais é p seguinte, consignado no art. 1, *d*.

O quinto é a busca de solução pacífica de conflitos (art. 1, *e*).

Depois, propugnar pelo desenvolvimento sustentável e a proteção do meio ambiente com vistas sobretudo às gerações futuras, na linha traçada pela Declaração de Estocolmo de 1972 (art. 1, *f*).

A sétima intenção é respeitar e promover o direito ao desenvolvimento (art. 1, *g*), que envolve, por certo, a transferência de tecnologia.

Igualdade entre homens e mulheres, com chances de oportunidade para acesso ao mercado de trabalho, e, conseqüentemente, eliminação das diferenças discriminatórias em razão de sexo é o oitavo elemento (art. 1, *h*).

Garantir liberdade de expressão, opinião e informação é o penúltimo (art. 1, *i*).

Aderir aos princípios de liberdade, justiça, democracia, tolerância, solidariedade, cooperação, pluralismo, diversidade cultural, diálogo e entendimento em todos os níveis da sociedade e entre as nações, gerando uma atmosfera nacional e internacional que favoreça a paz (art. 1, *j*) encerra o elenco dos dez princípios para conquistar a paz.

Ao longo de seus nove artigos, a Declaração de 1999 pugna pela erradicação da pobreza e do analfabetismo (art. 3, *f*), garantia dos direitos da criança (art. 3, *i*), transparência nas contas públicas (art. 3, *k*), eliminação de todas as formas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerâncias correlatas (art. 3, *l*), bem como com relação às minorias étnicas, religiosas e linguísticas.

Finalmente, a Declaração atribui particular responsabilidade pela paz a alguns segmentos da sociedade: *os pais, os professores, os políticos, os jornalistas, os órgãos e grupos religiosos, os intelectuais, os que realizam atividades científicas, filosóficas, criativas e artísticas, os trabalhadores em saúde e de atividades humanitárias, os trabalhadores sociais, os que exercem funções diretivas nos diversos níveis, bem como as organizações não-governamentais* (art. 8º). A Justiça do Trabalho é perfeitamente enquadrável como *trabalhadores sociais*, logo, temos, aqui, essa obrigação para com o mundo todo.

Adiante, a Resolução 11(58), de 20.11.2003, considerou a década 2001-2010 a *Década Internacional pela Cultura de Paz e Não-violência para as Crianças do Mundo*.

Uma dúzia de *consideranda* marca o preâmbulo dessa Resolução. Ali encontramos as intenções que moveram os Estados Membros da ONU a adotarem o documento. Recorda o papel da UNESCO, o conteúdo que moveu a adoção de

diversas resoluções visando a paz, e as diversas conferências que, sobretudo em 2002, marcaram o debate internacional sobre o tema.

A parte dispositiva do documento é formada por treze artigos. Basicamente, defende a necessidade de fomentar uma cultura de paz e não-violência, fazendo a UNESCO a principal agência desse mister, sem, todavia, excluir outros organismos e programas, como a UNICEF, e a própria sociedade civil, através das organizações não-governamentais.

A Resolução incentiva a mídia mundial a se envolver nessa cultura de paz e não-violência, inclusive com uma rede global de sítios de internet em vários idiomas, e que o dia 21 de setembro de cada ano seja considerando Dia Internacional da Paz, dia global do cessar-fogo e não-violência.

4. A PAZ NA TERRA E A JUSTIÇA ESPERADA

Paz em hebraico é *shalôm*, e o profeta Isaías escreveu que *a justiça produzirá a paz e o direito assegurará a tranqüilidade* (Is 32,17). Este versículo foi o inspirador do dístico do Tribunal Superior do Trabalho: *a obra da Justiça é a paz*, ou, em latim, *opus justitiae pax*.

Acredito que a atividade jurisdicional tem, na sentença, que é o maior ato de jurisdição de um magistrado, o momento mais formidável de sua missão pacificadora, quando, por sua consciência, define os direitos e deveres de cada parte, e, na Justiça do Trabalho, restabelece a harmonia e o entendimento entre capital e trabalho, os dois grupos antagônicos que se enfrentam na nossa frente e que buscam esta Casa como o refúgio para obter eventual garantia que entendam lhes tenha sido negada por alguém.

Mais que o ato de promover conciliação, que todos podemos fazer, o de julgar, sentenciando, é inerente, intransferível e exclusivo do juiz. Somente quem é juiz, pouco importante o grau de jurisdição, pode proferir sentença. É o momento em que ele, o juiz, restabelece a paz. É o instante sublime em que ele é o mensageiro da paz, instrumentalizada na sua sentença. Em outros termos, a sentença é a paz materializada.

O aperfeiçoamento e o estudo diuturno são imposições ao bom magistrado para que possa exercer seu mister quase divino. A observância às regras do bem viver, a compreensão com os litigantes, o respeito com os iguais (*todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos*, preconiza, desde 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, e isso nunca devemos esquecer), a rigorosa disciplina judiciária a fim de evitar falsas expectativas e tristes ilusões aos jurisdicionados, são mensagens que devem estar no cotidiano de cada magistrado do mundo moderno.

Mercantilizado ao extremo, consumista ao extremo, materialista ao extremo, ambicioso ao extremo, extremado ao extremo, e tantos outros extremos mais, como bem observou, em suas excelentes obras, o polonês Zygmunt Bauman, o homem continua sendo apenas um *menos-ponto* no universo infinito, ou seja, o homem é tão insignificante na infinitude do mundo que nem ele mesmo se apercebeu disso. Precisa cultivar a *paz interior* para semear a *paz exterior*. Deve ser preocupar com isso, se aperceber disso, se não poderá nem ser o *menos-ponto* de agora.

O magistrado também é assim porque é humano, apesar de, para qualquer, ele poder parecer um *super homem* do qual se pode sugar até a última gota de sangue ou de suor ou de muitas lágrimas... Porém, como há anos atrás tive oportunidade de dizer alhures, o juiz tem sentimentos, ri e chora, fala e escuta, sente dor e tem prazeres, para e anda, reza ou ora e confia... e precisa da *paz interior* para dar a *paz exterior* que é corolário do poder que a própria sociedade lhe outorgou.

Um dos grandes jornalistas do século passado, no Pará, e certamente um dos maiores do Brasil, chamou-se Paulo Maranhão. Antes de morrer, Maranhão escreveu seu epitáfio, que está gravado no mármore da lápide de seu sepulcro no Cemitério de Santa Izabel. Lá está escrito: *aqui sim, tenho paz*.

Algumas pessoas acreditam, Maranhão certamente era uma delas, que, morrendo, adquire-se a chamada *paz eterna*. Tenho cá comigo minhas dúvidas. Alguém a discutir paternidade, e lá tiram o *de cujus* do fundo dos palmos da cova para um exame de 99% de certeza de DNA... Nem lá, no tal *sono eterno*, o morto conseguiu *morrer em paz*.

E, veja-se, *morrer em paz* depende da forma. Mistanásia é fogo: morrer de fome. Eutanásia é complicado: morrer antes do tempo. Distanásia é cansativo: morrer depois do tempo. Em *paz* mesmo, parece ser a Ortotanásia, ou seja, morrer na hora certa. Inventam até isso para a pessoa afinal ter a sonhada *paz* de que falou Maranhão.

Cristo, ao ingressar no Cenáculo, disse a seus apóstolos: *a paz esteja convosco* (Jo, 20,19). Essa mensagem do Filho de Deus certamente deve ser o nosso bálsamo maior a cada dia de nossas vidas nesta escravidão terrena, porque, como ensinou São Paulo aos Filipenses: *a obra de Deus, que excede toda a inteligência, haverá de guardar vossos corações e vossos pensamentos, em Cristo Jesus* (Fil, 4,7).

Por fim, como poeira cósmica, que vem ao final da passagem de brilho e formosura das estrelas que brilharam nestes dois dias de jornada de estudos, devo sair de cena, no apagar das luzes deste evento, certo de que, sendo o menor de todos os expositores, fico em paz de consciência (que também é um tipo de paz) de que não os incomodei demais nesta quarta-feira modorrenta.

Fiquem em paz! Obrigado!

Belém, 18.junho.2011.

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A JURISPRUDÊNCIA UNIFICADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST: avanço ou retrocesso.

Maria de Nazaré Medeiros Rocha *

A Constituição de 1988 introduziu no direito brasileiro uma forte carga de princípios e valores, e entre os novos bens jurídicos protegidos em âmbito constitucional, encontra-se o meio ambiente saudável.

As normas de cunho ambiental não foram novidades no Direito brasileiro, uma vez que o Código de Mineração (Decreto-Lei nº 227, de 1967) e o Código Florestal (lei 4.771/1965) são anteriores ao texto de 1988.

Todavia, mesmo não sendo novidade, a proteção ambiental somente alçou esfera constitucional com a Carta de 1988. O núcleo normativo do direito ambiental contido no artigo 225 da Carta Magna atual, inserido no título constitucional denominado da “Ordem Social”, faz concluir que o meio ambiente é um direito social do homem, e que, por este motivo, infere-se que o conteúdo da norma matriz, trazido pelo mencionado artigo, reflete o preceito de que todos tem direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

A previsão expressa no art. 5º, inc. LXXIII da CRFB/88, que se refere aos direitos e garantias fundamentais, leva-nos à conclusão de que a ação constitucional, visando a defesa do meio ambiente, traduz-se como um direito fundamental do ser humano.

No Brasil, antes da Constituição de 1988, foram editadas leis e regulamentos que resguardavam o meio ambiente e buscavam reprimir a poluição, tais como o Código Florestal (1965), a Lei de Proteção à Fauna (1967) e a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (1981).

Assim, na esfera ambiental, em termos de legislação, o Brasil sempre esteve à frente da maioria dos países do mundo; entretanto, é inegável que a constitucionalização desta matéria trouxe consigo benefícios e consequências diversas para a sociedade brasileira.

“Mais do que um abstrato impacto político e moral, a constitucionalização do ambiente traz consigo benefícios variados e de diversas ordens, bem palpáveis, pelo impacto real que podem ter na (re)organização do relacionamento do ser humano com a natureza”¹

A lição de Antônio Herman Benjamin citada acima utiliza duas figuras: os benefícios e as consequências derivantes da constitucionalização do direito ao

* Juíza Titular da 7ª Vara do Trabalho de Belém/TRT 8ª Região. Mestranda pela Universidade Federal do Pará na área de Direito Ambiental do Trabalho.

¹ BENJAMIN, Antônio Herman. “A constitucionalização do ambiente e a ecologização da constituição brasileira”. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato (org.) - Direito Constitucional Ambiental Brasileiro. São Paulo. Saraiva. 2007, pgs. 63 a 69.

meio ambiente equilibrado, que melhor ilustra os efeitos da inserção deste valor na Constituição de 1988.

Os benefícios são expressos de duas formas diferentes. A primeira diz respeito à reorganização profunda da estrutura de direitos e deveres, assim como da própria ordem jurídica - são os benefícios substanciais, materiais ou internos. A segunda relaciona-se com a prestação legislativa positiva e com a implementação das normas de tutela ambiental - são os benefícios formais ou externos.

Os benefícios substanciais da constitucionalização do direito ambiental são, conforme lição de Antônio Herman Benjamin: 1) o estabelecimento de um dever constitucional genérico de não degradar, base do regime de explorabilidade limitada e condicionada; 2) a ecologização da propriedade e da sua função social; 3) a proteção ambiental como direito fundamental; 4) a legitimação constitucional da função estatal reguladora; 5) a redução da discricionariedade administrativa; e 6) a ampliação da participação pública.

Já os benefícios formais são: 1) a máxima preeminência e proeminência dos direitos, deveres e princípios ambientais; 2) a segurança normativa; 3) a substituição do paradigma da legalidade ambiental; 4) o controle de constitucionalidade da lei em matéria ambiental; e, finalmente, 5) o reforço exegético pró-ambiente das normas infraconstitucionais.

A constitucionalização deste direito garante remédio jurídico contra a ineficácia do Estado, ou inércia do poder legislativo. Deste ponto de vista, percebe-se que o direito ao meio ambiente é principalmente campo jurídico no qual o Estado deverá intervir, uma vez que cabe a este garantir ativamente, por meio de políticas públicas e edição de normas, o seu cumprimento.

Em referência ao benefício substantivo previamente citado, têm-se a proteção ambiental como direito fundamental e, conforme dito anteriormente, *‘a proteção ao meio ambiente abandona definitivamente o papel de interesse secundário ou acidental no ordenamento jurídico passando a compor o rol dos mais clássicos direitos fundamentais, em paralelo, quanto à importância ao direito de propriedade’*.²

O tratamento dado ao meio ambiente na atual Constituição é, sem dúvida, um dos mais amplos em termos de divisão de competências legislativas e fiscalizadoras, tutela e gestão de recursos ambientais. José Afonso da Silva afirma que: *“... o capítulo do meio ambiente é um dos mais importantes e avançados da Constituição de 1988...”*.

Assim, o art. 225 da Constituição atual encerra em si todo o capítulo acerca do meio ambiente, contendo, em consequência, uma carga normativa densa. Este artigo traz regular competência, legitimidade, proteção e gestão dos recursos naturais, em conformidade com as tendências da época ditadas pela Declaração de Estocolmo, de 1972, e pela Carta Mundial da Natureza, de 1982.

Primeiramente, sustenta, em seu *caput*, conceito jurídico geral e indefinido de proteção ao meio ambiente, declarando-o como direito de todos a um meio ambiente equilibrado.

Prossegue com a caracterização definitiva da proteção ambiental no ordenamento brasileiro como direito difuso, ao mencionar que o meio ambiente

² BENJAMIN, Antônio Herman. Op. cit. pg. 73.

é de uso comum do povo e essencial para a vida humana, legitimando, finalmente, não somente a intervenção do poder público nas relações privadas, mas também a intervenção do próprio cidadão para com a defesa do meio ambiente equilibrado.

Destarte, o conceito de meio ambiente se traduz em três vertentes, o meio ambiente verde, isto é, o natural, composto pela flora, fauna, solo, água, atmosfera etc (art. 225, §1º, I, VII, da CRFB/88); o meio ambiente artificial, constituído pelo conjunto de edificações particulares ou públicas (art. 182, art. 21, XX e art. 5º, XXIII, da CRFB/88); e o meio ambiente do trabalho, segundo o qual se constituem as condições existentes no local de trabalho relativas à qualidade de vida do trabalhador (art. 7º, XXXIII e art. 200, VIII, da CRFB/88).

Este artigo concentra-se na última vertente, excluindo-se de seus limites as demais. Nesta perspectiva, procura-se analisar as relações entre o meio ambiente do trabalho e o direito processual do trabalho, especificamente, quanto à forma como a jurisprudência trabalhista recepcionou e entendeu este novo bem tutelado.

Neste sentido, sabemos que o Estado está obrigado à proteção dos trabalhadores, sendo tal obrigação inserida na legislação constitucional em vigor, que previu a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental do trabalhador, traduzida não só por meio das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 7º, XXII), como também pelas atribuições do sistema de saúde quanto à proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII). Portanto, resta evidente que esta proteção se estende também ao ambiente do trabalho, isto é, ao local onde são desenvolvidas as atividades do trabalhador.

A atual abordagem do legislador constitucional revela um moderno enfoque no que tange ao conceito de meio ambiente do trabalho, transcendendo a questão individual do obreiro eis que se espalha para toda a sociedade, na medida em que o meio ambiente de trabalho faz parte do conceito mais amplo de meio ambiente saudável e equilibrado.

Portanto, o meio ambiente sadio do trabalho é reconhecido como uma obrigação social constitucional do Estado, sendo um direito transindividual e difuso, eis que de todo trabalhador, com inserção na categoria dos direitos humanos fundamentais (artigo 5º, § 2º, da CRFB/88), de aplicabilidade imediata.

Júlio César de Sá da Rocha define meio ambiente do trabalho como todos os fatores presentes no local de trabalho que envolvem a saúde do trabalhador, seja no aspecto físico ou no aspecto mental. Para ele:

“o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho, caracterizando-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho.”³

³ ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho. Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997; 127 p.

Não obstante a norma infraconstitucional, especialmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943), a tempos, preocupar-se com a preservação da qualidade ambiental do local de trabalho, quando trata da saúde e segurança do trabalhador em seu art. 154 e seguintes, do Título II, Capítulo V e no Título III - Normas Especiais de Tutela do Trabalho, como também através da previsão de elaboração do Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, além da necessidade de criação das CIPA's - Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (art.163,CLT), esta não atentou para a perspectiva do meio ambiente saudável do trabalho, na medida em que se limitou a fixar normas restritas à proteção da saúde da pessoa do trabalhador, apenas monetizando os riscos do trabalho, mediante previsão de pagamento de adicionais (insalubridade e periculosidade), desobrigando o empregador da implantação de medidas gerais de saneamento ambiental.

No entanto, em rápida análise realizada entre as Orientações Jurisprudenciais e Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, observa-se um total descompasso, senão um retrocesso, entre a produção jurisprudencial em vigor e o conceito prático e atual do valor trazido pela Constituição de 1988 referente ao meio ambiente do trabalho.

De fato, observamos, em nossa pesquisa preliminar, que das 411 Orientações Jurisprudenciais (OJ) atuais, emanadas da Seção de Dissídios Individuais (SBI-I), do Tribunal Superior do Trabalho, apenas 36 delas tratam de matéria indiretamente ligada à saúde do trabalhador, eis que se referem: **1º**) pagamento dos adicionais de periculosidade, insalubridade e de risco (OJ's nºs 03, 04, 165, 171, 172, 173, 259, 278, 279, 324, 345, 347, 385, 402 e 406); **2º**) da fixação: da jornada de trabalho e dos turnos ininterruptos de revezamento (OJ's nºs 169, 178, 273, 274, 275, 323, 360 e 388); **3º**) das horas extras, horas intrajornadas, horas 'in itinere' e hora noturna (OJ's nºs 47, 60, 97, 342, 354, 355, 372, 380, 381 e 395); e **4º**) do pagamento de repouso semanal remunerado e feriados (OJ's nº 103, 394 e 410).

Enquanto que das 77 Orientações Jurisprudenciais Transitórias emanadas da Seção de de Dissídios Individuais - SDI-I Transitória, do Tribunal Superior do Trabalho, somente 05 delas referem-se à saúde do trabalhador, cujo âmbito de incidência traduz-se em questões relativas ao **1º**) pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade (OJ's nºs 04, 33, 57); **2º**) pagamento de horas 'in itinere' (OJ nº 36); e **3º**) pagamento de domingos e feriados (OJ nº 72).

E, finalmente, das 429 Súmulas em vigor editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, apenas 28 delas são pertinentes a matérias indiretamente correlatas à questão ambiental do trabalho, tais como: **1º**) aceitação de atestado médico (Súmula nº 15); **2º**) o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade (Súmulas nºs 39, 80, 191, 228, 248, 289, 293, 361 e 364); **3º**) o pagamento de horas extras, hora noturna, hora de sobreaviso e compensação de horas de trabalho (Súmulas nºs 60, 61, 65, 112, 118, 140, 199, 229, 349 e 376); **4º**) jornada de trabalho (Súmula nº 85, 110 e 423); e **5º**) repouso semanal remunerado e intervalo intrajornada (Súmulas nº 146, 172, 178, 346 e 360).

Entretanto, todas as Orientações Jurisprudenciais e Súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, que refletem alguma proteção relacionada ao meio ambiente do trabalho, não tratam diretamente da tutela do direito ambiental do

trabalho, senão apenas privilegiam a proteção individual do trabalhador, desprezando o alcance do meio ambiental do trabalho como um todo, ou mesmo, desobrigando o empregador da responsabilidade por esta proteção.

Por certo, a pesquisa revelou dois principais aspectos da jurisprudência trabalhista unificada atual do TST. Primeiro, que as interpretações jurisprudenciais acima destacadas, ao invés de incorporarem os preceitos constitucionais em matéria ambiental do trabalho, dando ênfase à visão sistêmica e coletiva da proteção ambiental do trabalho, cuja responsabilidade é da sociedade em geral, privilegia apenas a tutela individual da situação momentânea do trabalhador em seu ambiente laboral, apartada do contexto amplo do conceito de meio ambiente do trabalho. Segundo, que esta proteção individual do trabalhador, em matéria ambiental do trabalho, reflete somente a monetização das questões correlatas ao meio ambiente de trabalho, eis que, em geral, estabelecem pagamento de plus salarial ao trabalhador como forma de compensar os riscos ou a degradação ambiental do trabalho.

Sabendo-se que os princípios possuem intensa carga de obrigatoriedade que devem vincular os operadores do direito em geral, muito mais até do que as regras positivadas, pois traduzem os valores fundamentais eleitos por uma determinada sociedade para seu desenvolvimento, explicitaremos, nesta oportunidade, alguns dos princípios que norteiam o meio ambiente em geral, os quais são perfeitamente aplicáveis ao meio ambiental do trabalho, na medida em que este se constitui em uma das vertentes daquele, com a finalidade de, ao final, tecermos um paralelo entre o aspecto axiológico ambiental trabalhista e a jurisprudência unificada moderna emanada do Tribunal Superior do Trabalho-TST.

Um desses princípios é o da Supremacia do Interesse Público na Proteção do Meio Ambiente, em especial, do Trabalho (art. 200, VIII, da CRB/88), o qual se traduz pelo aspecto da superioridade do Direito Coletivo ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e sadio em relação à tutela dos interesses particulares.

A própria Constituição Federal de 1988 albergou, em seu art. 225, a natureza difusa do bem ambiental, quando destacou seu uso comum pelo povo, impondo à coletividade em geral sua proteção e preservação. No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, na parte final de seu artigo 8º, também já dispunha acerca do interesse público prevalecer sobre o interesse de classe ou particular, revelando-se, em leitura atual, como interesse geral da coletividade.

Outro princípio a se destacar é o da Indisponibilidade do Interesse Público na proteção do meio ambiente, o qual se revela pela indisponibilidade do poder público ou da coletividade de dispor do meio ambiente como bem lhe aprouver, ao revés, o bem ambiental, aí inserido o do trabalho, é caracterizado pela sua transindividualidade e indivisibilidade, isto é, a todos pertence ao mesmo tempo que a ninguém pertence individualmente, e em especial.

Já o Princípio do Desenvolvimento Sustentável, que representa a compatibilização do desenvolvimento econômico com a preservação ambiental, reflete não só um imperativo constitucional, mas também, uma necessidade material, já que o agravamento das condições ambientais em geral enfrentadas pelo mundo contemporâneo em suas diversas relações complexas, colocam em risco a própria sobrevivência do planeta como ambiente apropriado à acomodação da vida humana.

Não foge a regra o meio ambiente do trabalho, em cujo cenário ocorrem dia a dia as diversas transformações provenientes do modo de produção capitalista, o qual tem por finalidade intrínseca o aumento da lucratividade, muitas das vezes, a custa do descuido ou da degradação ambiental do trabalho.

Por isso a necessidade de observação de outro Princípio que complementa o acima mencionado, sendo este o Princípio da Intervenção Estatal Obrigatória, que remete ao Poder Público a defesa mediata e imediata do meio ambiente em geral, inserido também, em especial, o meio ambiente do trabalho.

No ambiente laboral, a própria origem histórica do Direito do Trabalho já demonstra uma marcante tendência de intervenção estatal como forma de equilibrar, juridicamente, os desiguais materialmente (capital X trabalho). Assim, o Estado intervém sempre que se revelam condições ambientais degradantes de trabalho por meio de seu poder fiscalizador e de imposição de multas administrativas que visam a correção das distorções no tocante à matéria ora tratada.

A Consolidação das Leis do Trabalho trata desta intervenção em suas normas relacionadas no Capítulo V, que dizem respeito a Segurança e Medicina do Trabalho.

Por fim, mas já ressaltando que não se esgotam nos princípios aqui relacionados a carga axiológica em matéria ambiental do trabalho, destaco o Princípio do Poluidor Pagador ou do Predador-Pagador, o qual admite o desenvolvimento econômico como melhoria da condição social da coletividade, porém ressalta a necessidade de se estabelecer responsabilização pela não proteção ambiental.

A Lei nº 6.938/81, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, conceitua o poluidor como sendo 'a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental'.

A interpretação deste conceito, baseada no princípio aqui tratado, contrário senso ao que inicialmente possa parecer, não se traduz em uma autorização concedida ao poluidor desde que ele compense com pagamento em pecúnia pela degradação ambiental, ao revés, o princípio em questão agasalha dois aspectos: um preventivo, e o outro, repressivo. O primeiro, prima por se evitar a ocorrência do dano ambiental. O segundo, uma vez ocorrido o dano, deve-se providenciar sua reparação sob responsabilidade do poluidor. Somente após estes dois momentos, por consequência, deve se penalizar o poluidor, sendo a finalidade desta medida a educação e a preservação ambiental.

No ambiente laboral, verifica-se, via de regra, que o empregador é o próprio poluidor, pois este, nos termos da dicção do art. 2º da CLT, é quem assume os riscos da atividade econômica, e, portanto, é quem define e controla as condições em que se desenvolvem o trabalho, devendo primar, de imediato, pela prevenção e conservação do meio ambiente do trabalho.

Desta feita, a responsabilidade do empregador emana do risco do empreendimento (CCB, art. 927, § único, *in fine*), sendo, no nosso entender, de natureza objetiva, nos termos do artigo 225, § 3º c/c o art. 200, VIII da CRFB/88 e artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81, nada obstante a responsabilização aquiliana prevista no art. 7º, XXVIII do Texto Constitucional em vigor.

Neste diapasão, observamos, pela análise da jurisprudência unificada do Tribunal Superior do Trabalho-TST alhures indicada, que esta apenas reflete o aspecto

da monetização das condições ambientais laborais, eis que o pagamento de plus salarial (adicionais) compensam a degradação da saúde do trabalhador, que está relacionada diretamente com a degradação do meio ambiente do trabalho.

Verifica-se ausência de uma maior preocupação da jurisprudência trabalhista (unificada) do TST com os princípios do meio ambiente do trabalho, sendo que, algumas dessas decisões, retratam tendência, até mesmo, contrária aos princípios ambientais do trabalho, como, por exemplo, a Orientação Jurisprudencial nº 04 da Seção de Dissídios Individuais I, do TST, relativa ao empregado que trabalha na coleta de lixo urbano, estabelecendo que não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o trabalhador tenha direito ao respectivo adicional, fazendo-se necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

A jurisprudência em comento despreza a constatação técnica e concreta das condições degradantes de trabalho, primando pela definição formal e abstrata das atividades relacionadas como insalubres pelo órgão estatal, ainda que estas não se esgotem em si mesmas, sendo apenas exemplificativas, dada a impossibilidade de previsão específica de todas as atividades possivelmente insalubres existentes no mundo moderno.

A jurisprudência unificada existente traduz apenas a monetização do risco à saúde no meio ambiente do trabalho, constituindo-se na antítese do princípio do poluidor pagador, eis que, não reflete uma preocupação substancial e ampla com os princípios do meio ambiente laboral, muito pelo contrário, incentiva, de certa maneira, o poluidor a continuar poluindo desde que ele pague por isso (adicionais), ao invés de incentivá-lo em buscar alternativas à supressão das condições degradantes laborais.

Conclusão: como já visto acima, o meio ambiente do trabalho adequado e seguro se constitui em um direito fundamental do trabalhador, e na lição do professor Raimundo Simão de Melo, *“não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto, esta última busca salvaguardar a saúde, a segurança do trabalhador no ambiente onde ele desenvolve suas atividades (...) razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção os interesses difusos e coletivos...”*⁴

A tutela de um ambiente que proporcione o bem-estar do trabalhador como um todo, evitando riscos a sua saúde, como forma de garantir-lhe o pleno exercício de seu direito fundamental ao trabalho (CRFB/88, arts. 1º, 7º - XXII, 196, 200 - II e VIII e 225), é o novo desafio da jurisprudência trabalhista quanto à interpretação dos preceitos axiológicos relativos ao meio ambiente do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 5ª Edição. Malheiros Editores. São Paulo: 2008.

⁴ MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 4ª Edição. São Paulo: LTê, 2010.

ARRUDA, Kátia. A efetividade dos Direitos Sociais. In: Cadernos da AMATRA IV - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região - Porto Alegre/RS. Ano V, nº 13 - Junho 2010.

COMPARATO, Fábio Konder Comparato. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2007.

FERNANDES, Fábio de Assis F. Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma visão Sistêmica. São Paulo: LTr, 2009.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M.M.S. Assédio Moral no Trabalho. 1ª. ed. São Paulo: Thompson, 2008.

LEITE, José Rubens Morato, AYALA, Patrick de Araújo. Direito Ambiental na sociedade de risco. 2 ed. Forense Universitária.

LEITE, José Rubens Morato. Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 5 ed., São Paulo: Editora Malheiros, 1999.

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 4ª Edição. São Paulo. LTr, 2010.

MILARÉ, Édis. Direito do Ambiente: A Gestão Ambiental em Foco: Doutrina, Jurisprudência, Glossário. 6ª Edição rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2009.

MINC, Carlos. Ecologia do Mundo do Trabalho. In 21 Especialistas falam da questão ambiental nas suas áreas de conhecimento/coordenação André Trigueiro. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais, Teoria Geral. São Paulo: Editora Atlas S. A. 1998.

ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho. Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 22ª. Edição. Malheiros Editores, São Paulo, 2003.

_____. Direito Urbanístico Brasileiro. 5ª Ed. Revisada e atualizada. Malheiros Editores. São Paulo. 2008.

_____. Direito Ambiental Constitucional. 7ª Edição. Malheiros Editores. São Paulo. 2009.

SANTOS. Boaventura. A Gramática do Tempo. São Paulo: Cortez, 2008.

A CRÍTICA AOS LIMITES ESTABELECIDOS PELA SÚMULA N. 417, INCISO III, DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - VALIDADE DO BLOQUEIO DE VALORES PECUNIÁRIOS NA EXECUÇÃO PROVISÓRIA

Francisco Milton Araújo Júnior^{*}
Saulo Marinho Mota^{**}

*“Irmãos, quanto a mim, não julgo que o haja alcançado; mas uma coisa faço, e é que, esquecendo-me das coisas que atrás ficam e avançando para as que estão diante de mim, prossigo no alvo, pelo prêmio da soberana vocação de Deus em Cristo Jesus.”
(Filipenses - Capítulo 4, v. 13/14)*

1 - Considerações Iniciais.

A excessiva duração do processo judicial é uma realidade que permeia a grande maioria dos órgãos judiciais, agravado principalmente com os vastos meios recursais que impedem o reconhecimento da coisa julgada e, por conseguinte, impossibilitam, dentro da restrita visão formalista, o reconhecimento da eficácia executiva plena da sentença.

A debilidade da decisão judicial decorrente da pendência de análise de recurso redonda não apenas da consagração do formalismo processual, como também proporciona o reconhecimento de que a prolação da decisão judicial não transitada em julgado possui meramente efeitos teóricos e abstratos que não afetam a relação jurídica discutida nos autos.

Demonstrando preocupação com a efetividade da tutela judicial, Cândido Rangel Dinamarco preleciona que “toda sentença ou provimento de qualquer ordem, finalmente, tem a sua eficácia perenemente ameaçada pelo passar do tempo, que realmente é inimigo declarado e incansável do processo”¹.

Nesse sentido, a ineficiência da prestação jurisdicional vêm impulsionando, no plano processual, a substituição do tecnicismo rigoroso pela instrumentalidade das formas, isto é, o reconhecimento de que a norma adjetiva vem deixando de ser considerada como dispositivo rígido de busca da prestação judicial para ser

^{*} Juiz Federal do Trabalho - Titular da 2ª Vara do Trabalho de Macapá/Ap. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Especialista em Higiene Ocupacional pela Universidade de São Paulo - USP. Colaborador na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região.

^{**} Juiz Federal do Trabalho - Juiz Substituto.

¹ DINAMARCO, Cândido Rangel. A Instrumentalidade do Processo. 12ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 370.

compreendida como instrumento facilitador do acesso ao Poder Judiciário e da obtenção da tutela justa, célere, e eficaz.

Estêvão Mallet comenta que, nesta nova ordem processual, “deixa-se para trás a época de substancial clausura cultural e ideológica do processo frente aos problemas sociais da justiça, concentrando-se a doutrina no esforço de tornar efetiva e concreta a promessa legal de tutela processual de direitos. Muito mais do que as categorias abstratas do direito processual, como a ação, a jurisdição, a legitimação etc., passam a importar o alargamento da via de acesso ao Judiciário, a eliminação dos obstáculos econômicos à propositura das ações, bem como a efetiva tutela jurisdicional”².

A Carta Magna, por meio da Emenda Constitucional n. 45/2004, consagrou como direito fundamental o Princípio da Duração Razoável do Processo, ao estabelecer que “Todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (art. 5º, LXXVIII).

Cabe destacar que a morosidade da prestação jurisdicional, embora afete toda a sociedade, proporciona os seus efeitos mais prejudiciais ao litigante hipossuficiente, haja vista que, desprovido de recursos econômicos suficientes para se sustentar, não tem condições financeiras para esperar indefinidamente a tutela jurisdicional.

No caso específico das lides trabalhistas, observa-se que a Justiça do Trabalho, em quase sua totalidade, é acionada por pessoas desempregadas que não possuem renda própria suficiente para garantir o seu sustento e de sua família, como também se verifica que, em grande parte, o polo passivo das reclamações trabalhistas é formado por empresas sem liquidez para honrar os créditos laborais, de modo que a demora na prestação jurisdicional dificulta e/ou impossibilita a percepção pelo obreiro das parcelas trabalhistas pleiteadas perante o Poder Judiciário.

Em meio à busca dos mecanismos processuais que assegurem a efetividade do Princípio Constitucional da Duração Razoável do Processo e possibilitem o pleno acesso do trabalhador ao crédito de natureza alimentar, pretende-se analisar especificamente a viabilidade da imediata execução das decisões judiciais com a correspondente constrição pecuniária ainda que o título judicial se encontre pendente do trânsito em julgado.

2 - Execução de Sentença Provisória: Noções Gerais.

A sentença, quanto à mutabilidade, pode possuir natureza provisória ou definitiva.

O trânsito em julgado da decisão judicial assegura a natureza definitiva da sentença, o que implica, por conseguinte, na submissão da parte devedora ao cumprimento espontâneo ou forçado, neste último caso com a adoção imediata dos atos executórios para cumprimento das obrigações reconhecidas no título judicial.

A possibilidade de mutabilidade do *decisum*, como efeito consequente da não ocorrência da coisa julgada, proporciona a provisoriedade da sentença, o que não

² MALLET, Estêvão. Antecipação da Tutela no Processo do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTtr, 1999, p. 18.

impede que produza seus efeitos na seara jurídica desde que o recurso pendente tenha natureza apenas devolutiva.

A sentença provisória pendente de recurso com efeito meramente devolutivo possibilita a adoção de todos os atos executivos semelhantemente aos adotados na execução da sentença definitiva quando a parte devedora se recusar a cumprir o título judicial espontaneamente, haja vista que a provisoriedade pertence apenas ao título executivo e não aos atos executivos³.

Nesse sentido, Wolney de Macedo Cordeiro comenta que “não há, por conseguinte, uma diferença estrutural ou ontológica entre a execução provisória e a definitiva. Em ambas serão observados os efeitos da sentença, em menor ou maior grau, e serão praticados atos de índole executiva da mesma tessitura. Conforme preleciona a tradicional doutrina processual, não é possível identificar uma distinção essencial entre as execuções definitiva e provisória. Ambas são processadas de maneira idêntica, mas apenas a definitiva não se submete à possibilidade direta e imediata de alteração ou sustação”⁴.

Observa-se que o art. 475-O, do CPC, estabelece que a execução provisória far-se-á nos mesmos moldes da execução definitiva, porém condiciona o início da execução provisória à provocação do exequente, que assume a responsabilidade de reparar os danos causados ao executado caso o título judicial seja reformado por instância superior (incisos I e II), de modo que o texto processual civil impõe antecipadamente ao exequente a apresentação em juízo de caução suficiente e idônea no caso de adoção de práticas de levantamento de valores pecuniários, alienação de propriedade ou que resulte em grave dano ao executado (inciso III).

As disposições sobre a execução provisória fixadas na legislação adjetiva civil, portanto, objetivam compatibilizar os pilares da satisfação do crédito exequendo e da execução menos gravosa para o devedor, pilares estes que, na seara da execução processual trabalhista, conforme se verificará no próximo tópico, são mitigados quando confrontados com os Princípios Constitucionais da Dignidade Humana, do Valor Social do Trabalho e a Função Social da Propriedade.

3 - Execução de Sentença Provisória no Processo do Trabalho - Possibilidade de Bloqueio de Valores Pecuniários.

A norma celetista, diferentemente da fixação sistematizada da legislação

³ O ordenamento jurídico brasileiro utiliza equivocadamente a expressão “execução provisória”, haja vista que a execução constitui-se na adoção de atos processuais definitivos que não comportam o entendimento de provisoriedade, de modo que a natureza provisória pertence ao título executivo e não aos atos executórios. Nesse aspecto, Marcos Fava - Execução Trabalhista Efetiva. São Paulo: LTr, 2009, p. 195 - assevera que “Execução provisória da sentença. A expressão, em que pese vir consagrada no uso corrente do estudo do processo, merece uma ressalva, porque os atos da execução mostram-se, sempre, definitivos, causam efetivos, geram direitos e constituem situações de fato. Na expressão de Marinoni Arenhart ‘os atos executivos alteram a realidade física, e, portanto, não podem ser classificados como provisórios e definitivos’”.

⁴ CORDEIRO, Wolney de Macedo. Manual de Execução trabalhista. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010, p. 75.

processual civil, estabelece a possibilidade da execução de sentença provisória em dois dispositivos de conteúdo aberto, ou seja, em dispositivos que não estabelecem detalhamento dos atos executivos a serem seguidos pelo operador do direito.

O primeiro dispositivo consiste no art. 876, da CLT, que estabelece a possibilidade de execução das decisões “passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo”, de modo que, nesse último caso, expressamente permite a execução de sentença provisória.

O segundo dispositivo encontra-se no art. 899, da CLT, que expressamente fixa, como regra geral no processo trabalhista, que os recursos terão efeito meramente devolutivo, permitindo a execução provisória até a penhora.

Observa-se que a legislação trabalhista permite a execução de sentença provisória, porém não estabelece o regramento para o seu respectivo processamento.

A Lei de Execução Fiscal também é omissa no tratamento da matéria⁵, de modo que se utiliza o regramento processual civil como fonte subsidiária quando compatível com a estrutura principiológica do processo do trabalho, a teor do art. 769, da CLT.

Nessa perspectiva, retornando a análise dos preceitos instituídos no processo civil, torna-se necessário realizar a análise de todas as disposições contidas no art. 475-O, do CPC, para verificar a compatibilidade com o processo trabalhista.

Iniciando-se pelo disposto no art. 475-O, caput, do CPC, constata-se a existência de plena compatibilidade com o regramento celetista, na medida em que estabelece, em consonância com o art. 876, da CLT, que a execução de sentença provisória far-se-á, no que couber, do mesmo modo que a execução de decisão judicial transitada em julgado, o que demonstra que ambos os dispositivos coadunam-se com o Princípio Constitucional da Duração Razoável do Processo, haja vista que não apenas atribuem eficácia ao título judicial, como também proporcionam a adoção imediata dos atos executórios para cumprimento das obrigações reconhecidas em sentença objeto de recurso com efeito meramente devolutivo.

Prosseguindo na análise do art. 475-O, do CPC, verifica-se que seu inciso I estabelece que a execução provisória apenas se inicia mediante provocação do exequente, o que é conflitante com a base principiológica do processo do trabalho, em especial com o Princípio do Impulso Oficial⁶.

O processo do trabalho, na sua estrutura basilar de instrumentalizar a materialização dos Princípios Constitucionais da Dignidade Humana, do Valor Social do Trabalho e a Função Social da Propriedade, impõe ao magistrado a adoção de postura

⁵ O art. 889, da CLT, estabelece que, nos casos de omissão do texto celetista relacionado à tramitação do processo de execução, deve-se iniciar a aplicação subsidiária pela Lei de Execução Fiscal (Lei n. 6.830/80).

⁶ Sobre o Princípio do Impulso Oficial, Júlio César Bebbler - Princípios do Processo do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1997, p. 311/312 - comenta que “o juiz como primeiro interessado no andamento do processo e na justa solução do mesmo, o propulsionará até a sua extinção ... o princípio do impulso oficial traduz a ideia que há muito vem tomando conta do sistema jurídico processual que atribui predomínio do interesse público sobre o privado. É que a relação de direito processual, *contrario sensu* do que se verifica na relação de direito material, é informada pela publicidade”.

inquisitória no direcionamento do processo, de modo que a execução, ainda que de título provisório, poderá ser desencadeada por iniciativa de qualquer interessado ou *ex officio* pelo próprio juiz, a teor do que estabelece o art. 765 e 878, da CLT.

Wolney de Macedo Cordeiro comenta que “a autoprovação da tutela executiva é, portanto, procedimento típico e específico do direito processual do trabalho. Trata-se de característica absolutamente ausente no direito processual civil ... se não existe distinções essenciais nas modalidades executivas, não há fundamento lógico para se vedar a autoprovação da tutela executiva provisória. Não se argumente que essa possibilidade não é contemplada pelo direito processual civil, conforme preceitua o CPC, art. 475-O, caput e I. Esse não é o argumento essencial para se afastar a provocação de ofício da execução provisória, posto que, conforme já afirmamos, no ambiente do direito processual do trabalho a autoprovação da tutela executiva ostenta a qualidade de característica essencial”⁷.

Nesse sentido, considerando que o Princípio do Impulso Oficial permeia todo o processo do trabalho, inclusive com expresse reconhecimento pelo texto celetista (art. 765 e 878, da CLT), verifica-se que o magistrado trabalhista possui competência para promover a execução de ofício, ainda que de sentença provisória, de modo que se torna inaplicável na seara processual laboral a limitação fixada no art. 475-O, inciso I, de dependência da provocação do exequente para iniciar execução de título judicial provisório.

Outra disposição do art. 457-O, do CPC, que merece análise relativa à compatibilidade com o processo trabalhista encontra-se no inciso II, que estabelece: “fica sem efeito, sobrevindo acórdão que modifique ou anula a sentença objeto da execução, restituindo-se as partes ao estado anterior e liquidados eventuais prejuízos nos mesmos autos, por arbitramento”.

Observa-se que a disposição do art. 475-O, inciso II, do CPC, estabelece uma sequência lógica de atos processuais plenamente compatíveis com o processo trabalhista, ou seja, as modificações da sentença objeto da execução no processo civil e no processo trabalhista devem proporcionar a respectiva restituição das partes ao *statu quo* anterior, por esse motivo é que a norma celetista estabelece que a execução provisória vai até a penhora (art. 899) para que, na eventualidade de modificação do título judicial, possa se restituir ao executado o bem constrito na estrita medida da modificação da sentença objeto da execução.

O art. 467-O, o inciso III, do CPC, reconhece a possibilidade de alienação da propriedade ou o levantamento de valores pecuniários desde que o exequente apresente caução idônea.

O art. 475-O, no § 2º, estabelece que a caução não deverá ser exigida: quando o crédito for de natureza alimentar ou decorrer de ato ilícito, desde que limitado ao valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimo e demonstrar o exequente a sua situação de necessidade (I); quando resta pendente agravo perante o Supremo Tribunal Federal ou o Superior Tribunal de Justiça, salvo quando da dispensa possa manifestamente resultar risco de grave dano, de difícil reparação ou incerta reparação (II).

⁷ Op. cit., p. 80/81.

Verifica-se que as disposições contidas no art. 467-O, inciso III e § 2º, do CPC, atinentes à liberação de valores pecuniários e alienação de bens constritos são incompatíveis com a realidade da seara trabalhista, na medida em que a norma celetista estabeleceu que a execução de título provisória possui como limite a penhora (art. 899).

Não se pode esquecer também que a realidade processual trabalhista revela que o polo ativo da relação executória, em sua grande maioria, é composta por hipossuficientes que não possuem condições financeiras para apresentar caução idônea, o que inviabiliza a aplicação do condicionante da caução, mesmo porque, de acordo Marcos Neves Fava, a “caução converte a execução provisória em definitiva”⁸, de modo que, na excepcionalidade do exequente possuir condições econômicas e apresentar caução idônea, a execução, ainda que de título provisório, tornar-se definitiva em todos efeitos.

Na esteira desse raciocínio, seguindo a execução de título judicial provisória no processo do trabalho os preceitos dispostos no texto celetista e os ditames da legislação processual civil compatíveis com a estrutura principiológica da seara processual laboral, verifica-se que os atos executórios devem ser praticados de forma inquisitória pelo magistrado até concretização da penhora.

No momento da realização da penhora, o art. 882, da CLT, expressamente determina que deve ser observada a ordem de preferência estabelecida no art. 655, do CPC, que reconhece como prioritária a constrição sobre “dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira” (I).

Verifica-se que as determinações contidas nos arts. 876 e 899, da CLT, e o art. 475-O, caput, do CPC, de que a execução de título provisório deve seguir o mesmo regramento único da execução demonstra como plenamente válida a constrição de valores pecuniários na execução provisória em razão da observância da disposição celetista (art. 882, da CLT).

Observa-se que a vedação contida na norma celetista se refere ao limite processual dos atos executórios de títulos judiciais provisórios, ou seja, delimita que os atos processuais na execução de títulos judiciais provisórios devem ser praticados até a penhora, a teor do art. 899, da CLT, inexistindo, portanto, vedação de que a penhora na execução provisória não deva recair em dinheiro, muito pelo contrário a interpretação teleológica da Consolidação Trabalhista e da Carta Republicana impõe que a penhora deva recair prioritariamente em valores pecuniários do executado, a teor do art. 882, da CLT.

Nesse aspecto, constata-se que o ordenamento jurídico exige do operador do direito a utilização da interpretação teleológica, vez que possibilita o cumprimento da finalidade do texto constitucional e da norma celetista, ou seja, possibilita a concretização do crédito alimentar de trabalhador hipossuficiente a partir da prática de atos processuais estruturados nos Princípios Constitucionais da Dignidade Humana, do Valor Social do Trabalho e da Função Social da Propriedade.

Nota-se, portanto, que a impossibilidade da penhora em dinheiro na execução provisória, conforme preleciona a Súmula 417, inciso III, do Colendo Tribunal

⁸ Op. cit., p. 197.

Superior do Trabalho, desvirtua a lógica e a coerência do sistema jurídico, na medida em que não existe norma que vede a constrição em dinheiro na execução de título judicial provisório, como também, em face do estabelecido pelos preceitos legais e seguindo o regramento único da execução, preceitua-se como válida a constrição de valores pecuniários na execução provisória em decorrência da observância da disposição celetista (art. 882, da CLT).

Outro ponto de incoerência relacionada à vedação da constrição de dinheiro na execução provisória reconhecida pela Súmula 417, inciso III, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, consiste na afronta ao art. 475-J, § 3º, do CPC, que, plenamente compatível e aplicável ao processo trabalhista, assegura que, no cumprimento da sentença, caberá ao exequente indicar os bens que pretende ver constritos, sem qualquer ressalva quanto ao dinheiro como objeto do pedido, o que também demonstra ser incabível a limitação jurisprudencial de constrição pecuniária, seja em razão da norma em nenhum momento restringir o ato executório de penhora de dinheiro em sede de execução provisória, seja em razão da restrição jurisprudencial em questão ser conflitante com a interpretação sistemática do ordenamento jurídico que objetiva a satisfação do crédito alimentar de trabalhador hipossuficiente.

4 - Conclusão.

O reconhecimento da possibilidade de constrição de valores pecuniários durante a execução de título judicial provisório pelo Poder Judiciário consiste, na prática, em proporcionar ao trabalhador o acesso à tutela justa e eficaz, consoante estabelece o art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal.

Observa-se que o magistrado possui responsabilidade no direcionamento das condutas sociais, por isso, diante de uma pauta axiológica, tem a obrigação de buscar o verdadeiro sentimento de justiça, sem descambar para a arbitrariedade, vez que suas decisões devem ser fundamentadas.

Jorge Luiz Souto Maior comenta que “não se pode imaginar mais um Judiciário despreocupado com a justiça de suas decisões, ou seja, em reproduzir um direito que almeje a justiça social, pois sua atuação meramente formalista pode produzir resultados injustos e a culpa será, então, sua, e não da lei, já que no ato de interpretar a lei o juiz podia ter-lhe dado um sentido mais de acordo com o postulado da justiça social”⁹.

Nesse sentido, entende-se por equivocada a vedação da penhora em dinheiro durante a execução provisória contida na Súmula 417, inciso III, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em razão de desvirtuar a lógica e a coerência do sistema jurídico, na medida em que não existe norma que vede a constrição em dinheiro na execução de título judicial provisório, como também, em face do estabelecido pelos preceitos legais e seguindo o regramento único da execução, preceitua-se como válida a constrição de valores pecuniários na execução provisória em decorrência da observância da disposição celetista (art. 882, da CLT).

⁹ O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000, p. 280.

5 - Bibliografia.

BEBBER, Júlio César. Princípios do Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 1997.

BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. 2ª. ed. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. Manual de Execução trabalhista. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

DINAMARCO, Cândido Rangel. A Instrumentalidade do Processo. 12ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

FAVA, Marcos. Execução Trabalhista Efetiva. São Paulo: LTr, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000.

MALLET, Estêvão. Antecipação da Tutela no Processo do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

DIGNIDADE HUMANA E ASSÉDIO MORAL: A DELICADA QUESTÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Ney Stany Morais Maranhão *

“Para uns, falta de trabalho e inutilidade para o mundo; para outros, excesso de trabalho e indisponibilidade para o mundo”.

Alain Supiot¹

Resumo: Como instrumento de construção da identidade, o trabalho deve ensejar prazer, de modo que o ambiente laboral se mostre como um verdadeiro espaço de afirmação da dignidade humana. Por força dessa assertiva, a principiologia da Constituição Federal de 1988 exige que se encare o trabalhador, quando envolto em seu ambiente de trabalho, como credor de todo o respeito, consideração e proteção, em suas múltiplas dimensões existenciais. Todavia, a prática do assédio moral, principalmente quando visualizado na modalidade *organizacional*, tem dificultado sobremaneira o alcance desse honroso desiderato. Desponta com elevada urgência, portanto, a temática da degradação do ambiente de trabalho, mais particularmente com relação à saúde mental do trabalhador, cuja ofensa tem propiciado terríveis consequências à sociedade. O desafio está em tentar resgatar o prazer *no e pelo* trabalho.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Dignidade Humana. Assédio Moral. Saúde Mental dos Trabalhadores.

Sumário: 1) Introdução; 2) Firmando os alicerces de raciocínio: refletindo sobre dois equívocos comumente incrustados em nossa mente, quando o tema é “Direito do Trabalho”; 2.1) A conotação insistentemente desagradável da palavra “trabalho”; 2.2) O viés insistentemente patrimonial da palavra “trabalho”; 3) A estridente complexidade do fenômeno “assédio moral laboral”; 4) Considerações Finais.

1. Introdução

Em 5 de maio de 1789 o filósofo político Edmund Burke disse, em Londres, no púlpito do Parlamento: “Deu-se um acontecimento sobre o qual é difícil falar, e impossível silenciar”. O nobre orador, invocando violação das “leis eternas da justiça”,

* Juiz Federal do Trabalho Substituto do TRT da 8ª Região (PA/AP). Graduado e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Università di Roma - La Sapienza (Itália). Professor do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). Professor Colaborador da Escola Judicial do TRT da 8ª Região (PA/AP). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social “Cesarino Júnior” (IBDSCJ) e do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA).

¹ *Apud* OST, François. *O tempo do direito*. Tradução: Maria Fernanda Oliveira. Lisboa: Instituto Piaget, 2001, p. 392.

exigia o *impeachment* de Warren Hastings, então comandante da Companhia Inglesa das Índias Orientais².

À margem do fato histórico destacado, o que quero enfatizar com essa reprodução é que existem determinadas situações que nos provocam um profundo incômodo. Regra geral, calar-se diante dessas circunstâncias tem o nefasto efeito de gerar uma contundente inquietação de espírito, que não se ajusta, de modo algum, com a cômoda voz do silêncio.

A temática da saúde do trabalhador, na ambiência pós-moderna, é um dos itens dessa específica pauta que forçosamente nos insufla a abrir a boca. Enfim, tratar da temática da saúde do trabalhador é um daqueles temas sobre o qual, mercê de sua intrincada complexidade, sempre será difícil falar, malgrado seja impossível silenciar.

Neste breve arrazoado, procurei reproduzir algumas reflexões que lancei em evento científico cujo tema central foi a saúde *mental* dos trabalhadores³. É um tema profundo. Retrata a visão do trabalhador não apenas no papel social de quem exerce um ofício laboral, mas, bem além disso, expressa a ideia de enxergá-lo como alguém que merece ter dignidade, respeito, atenção e proteção, inclusive na esfera emocional de sua projeção existencial.

2. Firmando os alicerces de raciocínio: refletindo sobre dois equívocos comumente incrustados em nossa mente, quando o tema é “Direito do Trabalho”

Quando o mundo do trabalho nos é apresentado, logo nos primeiros anos da academia, ou seja, quando estudamos o Direito, Direito do Trabalho principalmente, geralmente assimilamos dois equívocos. Algo, aliás, que nos é transmitido pelos próprios manuais. Vejamos.

2.1 A conotação insistentemente desagradável da palavra “trabalho”

O primeiro equívoco que assimilamos é pensar no trabalho como um *sacrifício*. Que o trabalho, em si, é *esforço*, é *dor*. Nessa linha, geralmente se invoca um preceito bíblico dizendo que o trabalho envolve aquilo que alcançamos do *suor do próprio rosto*⁴. Há, embutido nisso, a noção de *enfado*, *canseira*. Percebe-se envolto na palavra “trabalho” um insistente traço de *desagradabilidade*, como se lhe fosse algo imanente.

Colho do ensejo para desfazer esse equívoco. Mesmo aqueles que não tenham a Bíblia como um livro espiritual, mas apenas como um livro histórico, penso que seja importante esse breve esclarecimento.

² SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. Tradução: Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 31.

³ Este texto expressa, em grande parte, o conteúdo de intervenção feita pelo autor em painel intitulado “*Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador*”, como discussão integrante do evento “**Transformações no Mundo do Trabalho na Região Norte e a Saúde Mental dos Trabalhadores**”, ocorrido junto à Universidade Federal do Pará, *campus* de Belém (Pará-Amazônia-Brasil), nos dias 12 e 13 de setembro de 2011.

⁴ “Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, porque dela fostes tomado; pois és pó, e ao pó tornarás” (Bíblia Sagrada, Gênesis, capítulo 3, versículo 19).

É interessante saber que quando a Bíblia fala em “suor do rosto”, no tocante ao trabalho, faz isso em Gênesis, **capítulo 3**. Ocorre que já em Gênesis, **capítulo 2**, antes do homem “errar”, antes de recair no que se chama “queda”⁵, quando ainda envolvido, segundo a teologia, em um ambiente de perfeição, marcado por um contato diário e prazeroso com Deus, pois bem, já nesse Capítulo 2 vemos Deus ofertar *trabalho* para Adão. Atribuiu-lhe, naquela ocasião, segundo as Escrituras, as tarefas de *lavar* e *guardar* o Jardim do Éden⁶. Além disso, Deus deu ao homem a honra de *conferir nome* a todos os animais criados⁷.

O que concluímos disso? Que o *trabalho*, bíblicamente falando, em sua origem, bem ao contrário do que comumente se propala, era uma verdadeira expressão de *prazer*, era um elemento que integrava a realidade humana como elevado fator de *felicidade*. No fundo, Deus ensina ao homem que o trabalho deve fazer parte da sua vida, como fator de concreção de realização pessoal. Ensina, enfim, que trabalhar integra de forma expressiva um quadro existencial mais amplo, tendente a produzir felicidade ao viver humano.

Já o capítulo 3 de Gênesis aponta para um outro cenário, inteiramente diverso. Ali, o homem, teologicamente, está afastado da perfeição, “caiu”, incidindo-lhe o duro encargo de viver do trabalho, da labuta, do seu esforço, enfim, do “suor de seu próprio rosto”...⁸ Já não haveria o prazer de antigamente, quando da ambiência espiritualmente

⁵ “As Escrituras ensinam que Deus criou o Universo e nos fez à sua imagem (...). Mesmo assim, Deus nos amou de tal maneira que nos deu a dignidade única de sermos agentes morais livres - criaturas com habilidade de fazer escolhas, optar entre o bem ou o mal. Com o propósito de criar as condições nas quais pudessem exercer essa liberdade, Deus estabeleceu um limite moral aos nossos primeiros ancestrais: Ele os proibiu de comer do fruto da árvore da sabedoria do bem e do mal. Os humanos originais, Adão e Eva, exerceram sua liberdade de escolha e optaram por fazer o que Deus mandara que não fizessem. Assim, rejeitaram o modo de vida proposto por Deus, bem como a sua vontade, abrindo o mundo para a morte e o mal. O termo teológico para esta catástrofe é Queda” (COLSON, Charles; PEARCEY, Nancy. **E agora, como viveremos?** Tradução: Benjamim de Souza. 3ª Edição. Rio de Janeiro: CPAD, 2005, p. 185-186). Nessa esteira de raciocínio, afirma C. S. Lewis que “o homem decaído não é simplesmente uma criatura imperfeita que precisa ser melhorada; é um rebelde que precisa depor as armas” (LEWIS, C. S. **Cristianismo puro e simples**. Tradução: Álvaro Oppermann; Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 76).

⁶ “O Senhor Deus tomou o homem, e o pôs no jardim do Éden para o lavrar e o guardar” (Bíblia Sagrada, Gênesis, capítulo 2, versículo 15).

⁷ “Havendo, pois, o Senhor Deus formado da terra todos os animais do campo e todas as aves do céu, trouxe-os ao homem, para ver como lhes chamaria; e tudo o que o homem chamou a todo ser vivente, isso foi o seu nome. Assim o homem deu nome a todos os animais domésticos, às aves do céu e a todos os animais do campo...” (Bíblia Sagrada, Gênesis, capítulo 2, versículos 19 e 20).

⁸ “Para ser um homem autêntico, realizado, em plena posse de sua humanidade, deve o ser humano trabalhar (...). De princípio, o trabalho era alegre, desprovido de toda fadiga que o marca hoje. (...) A corrupção da humanidade, porém, privou-a da graça que acompanhava o trabalho. (...) de espontâneo e agradável que era, tornou-se o trabalho para o homem uma obrigação, a que se deve submeter por obediência. (...) pondera Calvino que a maldição não abole completamente a bênção que se associava primitivamente ao trabalho; perduram nele ‘sinais’ que dão ao homem o gosto do labor” (BIÉLER, André. **O pensamento econômico e social de Calvino**. Tradução: Waldyr Carvalho Luz. São Paulo: Casa Editora Presbiteriana S/C, 1990, p. 523-524).

perfeita de Gênesis 2, de modo que soa mesmo imperioso que, ao cuidar desse assunto, sempre tenhamos a cautela de traçar essa distinção entre o trabalho como *prazer*, encontrado em *Gênesis 2*, e o trabalho como *sacrifício*, encontrado em *Gênesis 3*, distinção essa quase sempre olvidada. Em síntese bem apertada, é isso.

2.2 O viés insistentemente *patrimonial* da palavra “trabalho”

Mas existe um segundo equívoco que eu gostaria de ressaltar, que é este: tratar o Direito do Trabalho debaixo de uma lente estritamente *patrimonial*.

Quando nós recebemos os primeiros contatos com o mundo do Direito do Trabalho, ainda nas fileiras da Universidade, essa ótica estreita já nos é imposta, mesmo que de forma inconsciente. Perceba-se ser muito comum a compreensão de que estudar Direito do Trabalho se resume a estudar o *pagamento* de aviso prévio, férias, 13º salário, horas extras, adicional de insalubridade e por aí vai. Ou seja, tudo o que assimilamos acerca dessa bela disciplina “Direito do Trabalho” gira em torno do que entra no bolso do trabalhador.

Trata-se de algo até certo ponto já mesmo profundamente inculcado no próprio consciente coletivo. Pior: não apenas da sociedade em geral, dos trabalhadores, dos empregadores, mas, infelizmente, também, das próprias pessoas que tecnicamente deveriam ser preparadas para refutar esse odioso matiz patrimonialista então imperante na lida com o Direito do Trabalho. E isso, decididamente, não está correto. O Direito do Trabalho não é só isso. É muito mais.

E, para reverter essa situação, basta que nos voltemos para um documento jurídico. Para quem se recusa a sair do círculo jurídico, opondo-se, por algum motivo, a refletir sobre aspectos outros, que não o do Direito, trago à discussão, então, o texto da própria Constituição Federal de 1988, que, já em sua abertura, no artigo 1º, inciso III, deixa claro que a **dignidade da pessoa humana** constitui fundamento da República Federativa do Brasil.

Isso quer dizer que o valor *fundante* do ordenamento jurídico brasileiro gira em torno do respeito e da promoção da dignidade humana. Impõe-se uma primazia, portanto, no tocante às relações jurídicas, da ótica *existencial*. Logo, à vista da *força normativa* dos vetores principiológicos constitucionais, aquele que lida com o Direito *deve* reler e reestudar todos os institutos e todas as categorias do Direito, não importando de que ramo seja, à luz de uma pauta que sempre se incline a privilegiar a *pessoa humana*⁹.

⁹ Noutra oportunidade, ao refletir sobre o fenômeno da *constitucionalização do Direito* e a necessidade de impor *força normativa* aos princípios da Constituição Federal brasileira de 1988, assentei: “Nesses mais de 20 anos de Constituição, muita coisa ainda há por fazer. E a principal delas talvez seja justamente a conscientização de todos da sociedade - principalmente daqueles que diuturnamente lidam com o Direito - acerca do próprio papel da Constituição de 1988. Muitos falam da Constituição, ensinam sobre a Constituição, lidam com a Constituição. Poucos, porém, conhecem a alma da Constituição, a sua essência, a sua vocação, o seu propósito de vida. Vai aqui um pouco da porosidade pós-moderna: nosso vínculo com a Constituição tem sido muitas vezes tíbio, indolente, superficial, líquido. A Constituição está em nossas mesas, mas não ocupou ainda a nossa pauta

Mais à frente, quando lemos o artigo 7º da Constituição, vemos um rol de direitos conferidos ao trabalhador. É verdade que ali se enxerga a garantia de pagamento de aviso prévio, horas extras etc. Mas é bom recordar que ali também há claro comando no sentido de que o trabalhador tem o direito de que seu empregador reduza os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança¹⁰.

Com isso, fica notório que a própria Constituição Federal, dentro desse fluxo de intensa busca da promoção da pessoa humana, confere ao trabalhador o *direito* - é uma *obrigação* do empregador! - de ter um ambiente de trabalho hígido, sadio e seguro. E, vale o registro, quando trata de higidez no ambiente de trabalho, a Constituição Federal de 1988 não está se restringindo a aspectos meramente físicos. Não está falando de aspectos meramente ergonômicos. Está falando, também, e acima de tudo, na higidez e na saúde *mental* do trabalhador.

Deveras, de que vale o trabalhador sentar em uma poltrona confortável ou mesmo usar capacete, se, nesse mesmo ambiente, ele estiver sendo vítima de assédio moral? De que adianta o trabalhador estar inserido em um ambiente fisicamente seguro se, em paralelo, estiver sendo humilhado, desconsiderado, desprezado? Não seria isso uma degradação do meio ambiente de trabalho? Não seria isso um considerável fator de risco à saúde mental do trabalhador?

Como vemos, nossa Constituição Federal foi bem além do aspecto meramente patrimonial. Não cuida apenas de dinheiro. Ela não resguarda apenas a esfera do *ter*, mas também a esfera do *ser*. Na verdade, ela se preocupa, sobretudo, com a defesa da *pessoa humana*, em suas múltiplas dimensões: física, mental, social e espiritual. E isso se dá justamente porque, como já consignado, a dignidade da pessoa humana constitui *fundamento* da República Federativa do Brasil.

de prioridades. Seus inúmeros artigos, gravados em nossa mente; seus elevados propósitos, todavia, continuam longe do nosso coração. (...) Esse é o ousado projeto neoconstitucionalista. Um constitucionalismo compromissório, dirigente. A Constituição ocupa o centro do ordenamento jurídico. Os direitos fundamentais vicejam como o coração da Constituição. A dignidade da pessoa humana é o precioso líquido carmesim que circula por todas as células do corpo jurídico. Essa novel disposição alinha o sistema, dispondo-o em um lindo arranjo constitucional dotado de perfeita sincronia humanista e vocacionado a homenagear, em alta dosagem, o ser ao invés do ter, as pessoas ao invés das coisas, o existencial ao invés do patrimonial. Razão e sentimento se unem para conduzir, tudo e todos, ao mais glorioso de nossos anseios constitucionais: a paulatina construção de uma sociedade efetivamente livre, realmente justa e verdadeiramente solidária” (MARA-NHÃO, Ney Stany Moraes. **Responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade: uma perspectiva civil-constitucional**. São Paulo: GEN/Método, 2010, p. 141-143). Vale o registro de que “construir uma sociedade livre, justa e solidária” constitui um dos expressos objetivos da República Federativa do Brasil (Constituição Federal/1988, artigo 3º, inciso I). Ainda segundo o texto constitucional, também são objetivos da República Federativa do Brasil: i) garantir o desenvolvimento nacional; ii) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; iii) promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Constituição Federal/1988, artigo 3º, incisos II, III e IV).

¹⁰ Constituição Federal/1988, artigo 7º, XXII: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Então, ficam esclarecidos esses dois aspectos, esses dois alicerces do meu raciocínio. **Primeiro**, trabalho deveria significar *prazer*. Foi assim no início de tudo. Infelizmente, por incontáveis motivos, nós estragamos isso e, hoje, o trabalho acaba sendo sinônimo de angústia, sacrifício, dor e, para alguns, custa até a própria vida. **Segundo**, precisamos enxergar o trabalho como elemento que dignifica, como instrumento de afirmação pessoal e social do ser humano, deixando-se de lado, de uma vez por todas, esse triste viés exclusivamente patrimonial tão presente na discussão do tema.

Ou seja: urge que se veja o trabalhador não mais como alguém que está friamente inserido em um complexo empresarial, integrando o esquema produtivo e gerador de lucro. É preciso focá-lo, isto assim, como um genuíno *ser humano*, como alguém que demanda respeito, consideração e proteção, ampla proteção, **em suas múltiplas dimensões existenciais**. Deve ser respeitado, portanto, da mesma forma que ele deve ser respeitado quando está no ônibus, na rua, no parque ou no *shopping* com sua família. Afinal de contas, ambiente de trabalho também é lugar de respeito.

3. A estridente complexidade do fenômeno “assédio moral laboral”

Quanto à figura do **assédio moral** praticado no ambiente de trabalho, penso que seja importante destacar, de início, o delicado momento que hoje vivenciamos. Nesse particular, nós estamos vivendo uma situação verdadeiramente alarmante. É possível afirmar que já é inteiramente rotineira, nas salas de audiência, a análise de processos envolvendo alguma denúncia de assédio, ainda que velado. De minha parte, em média, pelo menos um processo por semana traz alguma discussão expressa sobre assédio praticado no ambiente de trabalho.

Isso sem contar os casos em que se pede indenização por dano moral por fatos isolados. Por exemplo, se um chefe de setor, em uma reunião, perde o controle e humilha um empregado diante dos demais colegas de trabalho, chamando-o de “incompetente” e “imprestável”, impõe-se a reparação pelo abalo moral, muito embora não se cuide de hipótese de assédio, cujo contorno, de regra, bem se sabe, exige uma prática habitual e dissimulada¹¹. Todavia, em ambos as hipóteses algo parece patente: *o baixo nível de respeito humano nos locais de trabalho*.

Cumprе rememorar, para quem ainda não se deu conta, que o ordenamento jurídico brasileiro, expressamente, exige que tanto a *propriedade* quanto o *contrato*, para serem reputados como legítimos, necessariamente devem atingir uma *função social*¹².

¹¹ “A doutrina pátria define o assédio como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho” (NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 02).

¹² Constituição Federal/1988, artigo 5º, XXIII: “a propriedade atenderá a sua função social”; Código Civil/2002, artigo 421: “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

Noutras palavras: o empregador, seja na dimensão jurídico-patrimonial de seus bens, seja na dimensão jurídico-contratual de seus trabalhadores, de fato, precisa se realizar, como pessoa jurídica, no cotidiano, dentro das asas da “livre iniciativa”, todavia vinculado ao desiderato maior de, em última instância, sempre prestar homenagem à dignidade humana e aos demais princípios substanciais incrustados no bojo constitucional. No fundo mesmo, a verdade é que a iniciativa empresarial nada tem de “livre”, à vista da sua necessária adstrição à *função social* que a Constituição se lhe impõe.

Não sem razão, nossa Constituição Federal, ao elencar os fundamentos da República Federativa do Brasil, também aponta como tal “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Constituição Federal/1988, artigo 1º, IV). Perceba-se, por oportuno, que, pela clara dicção do texto constitucional, nem o “trabalho” e nem a “livre iniciativa”, em si mesmos considerados, constituem fundamento da República Federativa do Brasil, mas, isto sim, a *expressão social* advinda desses fenômenos, a sua incontornável *conformação axiológica* aos ditames constitucionais, ou seja, *se e somente se* densificados na realidade prática enquanto elementos que se harmonizam para a construção de uma sociedade cada vez mais livre, justa e solidária (Constituição Federal/1988, artigo 3º, I), com a promoção do bem de todos (Constituição Federal/1988, artigo 3º, IV). Ambos não são vistos, dessa forma, como conceitos “puros”, “isolados”, só ganhando mesmo o valioso *status* de *fundamento* da República Federativa do Brasil na exata medida em que *funcionalizados* a um compromisso maior, de ordem ético-social.

Dessarte, quando uma empresa permite, tácita ou expressamente, que um sórdido ambiente de assédio se instale em suas dependências, a estruturação jurídica daí advinda deixa de cumprir sua finalidade social, desborda daquelas preciosas balizas ético-sociais que lhe foram constitucionalmente impostas, seja por ofensa direta à dignidade de um ou de alguns trabalhadores específicos - vítimas do assédio -, seja por ofensa indireta à própria sociedade - que, ali, naquele “microcosmos” fático-social, vê frustrado o intento constitucional de garantir o bem de todos -.

Feitas essas considerações de ordem mais geral, há de se pontuar, finalmente, quanto ao tema em si, que o assédio moral é figura reconhecidamente *multidimensional*. Cuida-se de fenômeno altamente *complexo* e que se realiza de *diferentes maneiras*.

Existe o chamado assédio *horizontal*, praticado entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico. Embora possa parecer estranho, mas o fato é que até entre empregados é possível ocorrer assédio, sendo que se o empregador aceita esse ambiente hostil, é responsável pelos danos ocorridos à vítima, já que, como mencionei, sobre ele se impõe o dever constitucional de manter o ambiente de trabalho sempre sadio, inclusive no sentido emocional da coisa.

Há o assédio dito por *vertical*, que ocorre entre pessoas envolvidas com algum grau de subordinação. Esse tipo de assédio pode ser vertical *descendente*, o mais conhecido e comum, que é o assédio praticado do chefe para com um ou alguns de seus subordinados, o que é típico da esfera das empresas privadas. E pode ser também vertical *ascendente*, que é o assédio dos subordinados para com seu chefe, figura que é mais encontrada no âmbito do serviço público.

Existe também o assédio *misto*. Alguém fica no centro e o assédio vem tanto dos colegas quanto do chefe, paralelamente. Este é o mais doentio, mais perverso

e mais grotesco que alguém pode sofrer. É a modalidade de assédio que mais dilacera o emocional da vítima. De semelhante efeito lesivo é o chamado assédio **estratégico**, identificado como “uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se”¹³.

E qual seria a causa de tanto assédio? A resposta, por óbvio, não é simples, como a realidade não o é. Mas uma boa pista é compreendermos que o mundo do trabalho se transforma. Já não é mais o mesmo de algumas décadas atrás. O capitalismo se transmuta de acordo com suas necessidades¹⁴.

Até bem pouco tempo, imaginávamos que os assédios morais visualizados em determinados casos judiciais eram fruto da mente doentia do assediador. Criamos que o chefe de setor de uma empresa, apontado como o assediador, era alguém portador de alguma espécie de desequilíbrio mental ou emocional, sendo essa a causa do assédio. Logo, para resolver a situação, bastava à empresa remover aquela pessoa do posto de chefia ou mesmo do próprio posto de trabalho, como se nele residisse a fonte do problema.

Ou, por outro lado - o que é comum se ler nas contestações ofertadas em juízo -, aponta-se algum desequilíbrio emocional na própria vítima, como se fosse dela alguma propensão psicológica ao sentimento de perseguição ou mesmo à depressão. Regra geral, destaca-se que o assediado tem histórico de ausências injustificadas ou afastamentos rotineiros por problemas depressivos. Mas é preciso ter cautela, porquanto, muitas das vezes, tal espécie de alegação se presta apenas a confundir as coisas, inverter os polos, apontando como *causa* o que, na verdade, é mero *efeito*. Esquece que não raro o lar do trabalhador está destruído porque o ambiente de trabalho é destruidor.

Ou seja, tínhamos como certo que esse elemento **subjetivo**, comportamental, com relação a determinado indivíduo - seja o *assediador*, seja o *assediado* -, era mesmo importante como fator de identificação das causas fomentadoras do assédio.

Ledo engano. Isso, de fato, acontece em alguns casos. Também é certo que pode ocorrer da ruína profissional refletir uma prévia ruína da vida íntima e privada do trabalhador. Todavia, temos percebido cada vez mais que grande parte dos assédios morais não guarda ligação direta com desvios comportamentais de determinados

¹³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 36.

¹⁴ “O exame mais superficial dos fenômenos ocorridos no mundo no último quarto de século logo mostrará a extraordinária vitalidade do capitalismo nesse período. Ele se expandiu a agora ocupa todo o globo. (...) Em todos os aspectos do ‘mundo da vida’, o capitalismo descobriu o material necessário para transformar tudo em novas mercadorias e em consumismo. (...) Desse modo, não é difícil compreender porque numerosos teóricos acham que a força propulsora da mudança contemporânea continua a ser o capitalismo, qualquer que seja a forma que tenha assumido. (...) A lógica interna das mudanças continua a ser a acumulação do capital e a ampliação cada vez maior do mercado” (KUMAR, Krishan, **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006, p. 228-229).

indivíduos. O assédio, hoje, pode ser decorrente da própria organização do trabalho, em si mesma considerada. É o intrigante assédio **organizacional**¹⁵.

Sempre vivemos épocas de busca de lucro, mas, atualmente, essa busca é irrefreada, parece não ter limites, é voraz. Busca-se o lucro exorbitante, custe o que custar. Determinadas empresas, mais do que nunca, estão se estruturando para que elas alcancem o máximo de lucro com o mínimo de custo, entendido aqui “custo” não apenas no sentido financeiro, mas também no sentido humano. Para muitos “empreendedores”, o lucro vale a pena, mesmo que ao preço da *saúde* ou mesmo da *vida* de outras pessoas, inclusive de seus trabalhadores. Dinheiro manchado de sangue... Não incluem, dentro da sua projeção empresarial, o respeito à saúde dos seus trabalhadores, física ou mental. Não faz parte dos planos de determinadas empresas o tema “saúde e segurança no trabalho”.

O que pretendo gizar é que nós estamos vivendo algo muito grave. O capitalismo está se configurando de uma forma tal que a própria gestão de pessoas, a própria estruturação organizacional, o próprio *modus operandi* empresarial surge como algo intrinsecamente violento. É nesse contexto que exsurge a chamada “gestão por estresse”, bem assim o fenômeno que alguns chamam de *straining*, termo do idioma inglês e cujo significado tem a ver com o verbo “esticar”.

É o caso daqueles grupos para o qual o empregador estimula o constante atingimento de metas. Na medida em que essas metas são alcançadas, novo patamar é colocado para o mês seguinte. Através de técnicas motivacionais e entrega de “prêmios”, todos vão “anuindo” com as metas e se desdobram ao máximo para o êxito empresarial, deixando que suas subjetividades sejam controladas. O problema é que isso não tem fim, na medida em que os alvos serão sempre maiores, chegando a um estágio em que os empregados são “esticados” tanto que já não mais suportam. O nível de estresse e cobrança alcançam picos perigosíssimos. Muitos vão para casa e não conseguem esquecer seus objetivos de metas, não se “desconectam” do trabalho, em franco prejuízo da vida pessoal e familiar¹⁶. Doenças surgem, notadamente a depressão. Algumas vezes até o suicídio.

A novidade, nesse processo, e que tem potencializado ainda mais os efeitos lesivos da gestão “por estresse”, é essa: *a indistigável falta de solidariedade entre os colegas*. A cobrança

¹⁵ “A identificação do assédio moral organizacional, em que o assédio individual nada mais é que uma expressão parcial, rompe o tratamento psicológico do problema e devolve a discussão sobre as condições de trabalho e os mecanismos de gestão de mão-de-obra aos espaços coletivos. A sua visualização explica a inércia dos setores internos da empresa diante das denúncias individuais e a desconfiança dos trabalhadores em relação a esses órgãos” (ARAUJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. Revista do TST. Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun/2007, p. 214).

¹⁶ “Em suma, o tema aqui sugerido pretende pôr em discussão - para buscar uma resposta jurídica que lhe seja adequada - o grande paradoxo do mundo do trabalho moderno, que nos desafia, diariamente, e que assim se enuncia: enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está se matando de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho!” (MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Fonte: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18466/Do_Direito_%C3%A0_Desconex%C3%A3o_do_Trabalho.pdf?sequence=2> Acesso em: 16.09.2011).

individualizada de metas acirrou a concorrência, a disputa interna entre os próprios colegas de trabalho. Por conseguinte, acabou a camaradagem, a amizade sincera, a confiança. Hoje impera o egoísmo sádico, o frio individualismo, o “cada um por si”. Sem elos de solidariedade, sem enlances de apoio, o trabalhador se vê minado de forma mais rápida no seu emocional. No mais das vezes, mesmo em casa, o trabalhador já não tem laços sólidos, fortes. A situação se complica, então, se também no trabalho o ambiente é desencorajador.

Na Psicologia, *Christophe Dejours* tem alertado sobre a constante fragilização desses vínculos de apoio na ambiência laboral, enquanto fator de prejuízo à saúde mental dos trabalhadores¹⁷. *Zygmunt Bauman*, na Sociologia, em um contexto mais amplo, também tem enfatizado essa intensa porosidade relacional que tem marcado os tempos pós-modernos¹⁸. É triste reconhecer que estar no trabalho, para muitos cidadãos brasileiros, representa uma odiosa tortura emocional, que dói no peito e lhe estilhaça a alma¹⁹.

¹⁷ “Que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade (...) foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar, instalou-se a nova fórmula do cada-um-por-si; e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. Em outros termos, um único suicídio no local de trabalho - ou manifestamente em relação ao trabalho - revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade. Ou seja: a intensa degradação do viver-junto em coletividade” (DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010, p. 21).

¹⁸ “... a retração ou redução gradual, embora consistente, da segurança comunal, endossada pelo Estado, contra o fracasso e o infortúnio individuais retira da ação coletiva grande parte da atração que esta exercia no passado e solapa os alicerces da solidariedade social. [...] Os laços inter-humanos [...] se tornam cada vez mais frágeis e reconhecidamente temporários. A exposição dos indivíduos aos caprichos dos mercados de mão-de-obra e de mercadorias inspira e promove a divisão e não a unidade. [...] A ‘sociedade’ é cada vez mais vista e tratada como uma ‘rede’ em vez de uma ‘estrutura’ (para não falar em uma ‘totalidade sólida’): ela é percebida e encarada como uma matriz de conexões e desconexões aleatórias e de um volume essencialmente infinito de permutações possíveis. [...] Uma visão assim fragmentada estimula orientações ‘laterais’, mais do que ‘verticais’. [...] A virtude que se proclama servir melhor aos interesses do indivíduo não é a conformidade às regras (as quais, em todo caso, são poucas e contraditórias), mas a flexibilidade, a prontidão em mudar repentinamente de táticas e de estilo, abandonar compromissos e lealdades sem arrependimento” (BAUMAN, Zygmunt. *Tempos Líquidos*. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2007, p. 08-10).

¹⁹ A respeito do assunto, destaco o seguinte julgado: “**Assédio Moral Organizacional. Troféus ‘Lanterna’ e ‘Tartaruga’**. O pseudo procedimento de incentivo de vendas adotado pela empresa, consistente em atribuir troféus lanterna e tartaruga aos vendedores e coordenadores de vendas com menores desempenhos na semana, trouxe-lhes desequilíbrio emocional incontestável, independentemente de quem efetivamente os recebiam, visto que na semana seguinte qualquer deles poderia ser o próximo agraciado com este abuso patronal, que ocorreu de forma generalizada e reiterada. Ficou evidente que o clima organizacional no ambiente de trabalho era de constante pressão, com abuso do poder diretivo na condução do processo de vendas. Não há outra conclusão a se chegar senão a de que todos que ali trabalhavam estavam expostos às agressões emocionais, com possibilidades de serem o próximo alvo de chacota. Nesse contexto, o tratamento humilhante direcionado ao autor e existente no seu ambiente de trabalho mostra-se suficiente para caracterizar o fenômeno do assédio moral organizacional, máxime quando presente prova de que a conduta desrespeitosa se perpetrou no tempo, de forma repetitiva e

4. Considerações Finais

Essa é a realidade²⁰. Agora vem o questionamento: como combater isso? Como enfrentarmos algo que já não está vinculado a fatores circunstanciais, atinentes a desvios pontuais de personalidade de determinados indivíduos, mas, muito pelo contrário, incorpora-se ao próprio âmago da atividade empresarial, ao próprio “modo de ser” da gestão de pessoas? Algo, portanto, que é **objetivamente** lesivo, violento, ameaçador? Eis uma angústia que ousou compartilhar. O que fazer quando o próprio paradigma reinante, a própria cosmovisão imperante demanda práticas que desprezam a saúde física e mental do trabalhador? Fechar a empresa? Proibir a ideologia?... Seria isso razoável?!

E qual o papel do Ministério Público do Trabalho nisso? E o papel da Justiça do Trabalho? E o papel dos sindicatos e dos próprios trabalhadores?

Precisamos refletir a respeito disso. É algo que se impõe - e dele precisamos falar. É um debate que não pode mais ser adiado.

Como ensina *Jorge Luiz Souto Maior*²¹ - de modo sempre muito percuciente -, a preocupação com o relacionamento humano travado no ambiente laboral expressa uma autêntica mudança na própria concepção do Direito do Trabalho. De fato, nessa linha de ideias, o Direito do Trabalho se desprende daquela exclusiva feição *patrimonial* que tanto lhe deturpa a face e mergulha de vez na portentosa dimensão *existencial*, talhando-se à luz da silhueta constitucional. O objetivo está em alcançar aquele tão dificultoso e almejado ponto de equilíbrio entre *capital* e *trabalho*: desenvolvimento empresarial, sempre; ofensa à dignidade humana, jamais.

Cumpre-nos, de algum modo, resgatar o prazer *no* e *pelo* trabalho. Ambiente laboral não deve ser espaço de destruição da personalidade; deve ser lugar de afirmação da dignidade. Escancaremos nossas mentes para reconhecer que trabalhamos não apenas para construir um patrimônio. Nós trabalhamos, também e sobretudo, para construir a nossa própria identidade.

Porque trabalho não envolve apenas “dinheiro no bolso”.

Trabalho também envolve “paz no coração”.

sistemática. Configurado o assédio moral e a culpa patronal, é devida a indenização pretendida pelo Reclamante” (TRT 23ª Região, 1ª Turma, RO 00795.2010.002.23.00-3, Relator: Desembargador Tarcísio Valente, publicado em 09.09.11).

²⁰ Infelizmente, no Brasil, ainda não existe legislação federal tratando da figura do assédio moral. Apenas em relação ao serviço público municipal e estadual alguns regramentos podem ser encontrados. Portanto, os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais ainda não recebem a incidência de lei específica versando sobre o tema. Entretanto, vale o importante registro de que a Constituição Federal de 1988, com sua principiologia altamente protetiva, é detentora, por si só, de carga jurídica mais que suficiente para salvaguardar a dignidade humana de todo e qualquer trabalhador, em toda e qualquer circunstância. Não à toa a Carta Magna dispõe em seu artigo 5º, § 2º, que: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

²¹ *Apresentação* da obra: GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 13.

DA RESPONSABILIDADE DO ESTADO NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Xerxes Gusmão *

1. INTRODUÇÃO

Tema recorrente na seara laboral, e que suscita acalorados debates, é o da responsabilidade da Administração Pública nos contratos de terceirização.

Frequentemente envolvida em contratações de índole duvidosa, a Administração Pública, com igual habitualidade, frequenta as demandas trabalhistas na qualidade de responsável subsidiária.

Determinar, assim, o seu grau de responsabilidade representa relevante questão da realidade trabalhista, tanto teórica quanto prática.

2. DA EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO ESTADO

Durante longo período, restou consagrada a irresponsabilidade do Estado pelos seus atos, resumida pela expressão em língua inglesa: *The king can do no wrong*. O rei não podendo errar, evidentemente não poderia, tampouco, ser responsabilizado pelos seus atos.

Ocorre que, com o advento do século XIX, inaugurado por revoluções que solaparam as bases dos séculos anteriores, ruíu igualmente esta teoria da irresponsabilidade do Estado, iniciando-se a era da responsabilidade civil do Estado.

Interessante mencionar o seguinte trecho da lavra do eminente doutrinador Dirley da Cunha Junior, *in verbis*:

Surge o Estado responsável. No início, porém, essa responsabilidade do Estado foi identificada à simples responsabilidade civil do direito privado, calcada na ideia civilista da culpa individual. O Estado só respondia, portanto, quando comprovada a culpa individual do seu agente, isto é, quando se demonstrasse que este, no exercício de sua função, procedeu com imperícia, negligência ou imprudência¹.

Esta evolução não findou neste ponto, contudo. Desta ideia inicial, de uma responsabilidade civil, nos moldes da responsabilidade individual, fundamentada na culpa, passou-se a adotar visão mais rigorosa, da culpa administrativa, segundo a qual

* Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Université de Paris 1 - Panthéon-Sorbonne. Juiz Federal do Trabalho Substituto do TRT da 8ª Região (PA/AP). Professor universitário.

¹ CUNHA JUNIOR, Dirley da. Curso de Direito Administrativo. 10ª Ed. Salvador: Jus Podivm, 2011, p. 332.

o Estado responderia não somente quando tivesse culpa individualmente considerada, mas igualmente quando houvesse uma mera culpa anônima do serviço, *faute du service*, em francês. Tratava-se, portanto, da busca da culpa do serviço, e não da culpa do agente do Estado, que tivesse causado, diretamente, o dano a terceiro.

Uma etapa suplementar veio a ser implementada com a adoção, já em avançado século XX, da teoria do risco. Abandona-se, desse modo, qualquer culpa, individual ou do serviço, para se responsabilizar o Estado de modo objetivo, pelo mero exercício da atividade administrativa, que gera riscos para o administrado. Desdobra-se esta teoria em outras duas: a do risco administrativo, que responsabiliza o Estado pelo dano causado, independente de culpa, mas admite excludentes de ilicitude; a do risco integral, que não admite os excludentes de ilicitude.

Cumprе salientar que o Direito brasileiro adota, atualmente, a teoria do risco administrativo como regra², responsabilizando o Estado de modo objetivo, admitindo, todavia, em casos pontuais, a teoria do risco integral³.

3. DA RESPONSABILIDADE DO ESTADO NA TERCEIRIZAÇÃO

Deve ser observado, sobre esta responsabilidade objetiva do Estado, hoje consagrada sob o viés da teoria do risco administrativo, que ela é a extracontratual, decorrente das relações não contratuais do Estado com terceiros.

Quando se trata de atribuir a responsabilidade contratual ao Estado, tem predominado o entendimento de que ela ainda se vincularia à ideia de culpa, ao menos como regra geral.

É sob este enfoque que o Estado se comporta nas terceirizações, sempre sustentando a necessidade de culpa para que possa ser responsabilizado, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa prestadora de serviços.

De longa data, esta posição do Estado vem ensejando enorme cizânia doutrinária e jurisprudencial, especialmente pela previsão do artigo 71 da Lei 8666/93, que, segundo sustentavam e ainda sustentam os mais ardorosos defensores dos interesses estatais, afastaria até mesmo a responsabilidade subjetiva do Estado, ou, ao menos, garantir-lhe-ia a responsabilidade somente em caso de culpa.

Veio a predominar, entretanto, na seara trabalhista, posição baseada na teoria da culpa presumida, implicando na responsabilização do Estado independente de culpa provada, bastando, para esta responsabilização, o inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços.

O fundamento desta posição era a presunção de culpa do Estado, neste caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços terceirizados, culpa *in eligendo*, no caso, na escolha desta empresa que findasse por não honrar os seus compromissos com os encargos trabalhistas.

² Consagrada no artigo 37, §6º da CF/88.

³ Cujo exemplo dos mais relevantes é o do dano causado por acidente nuclear, previsto pelo artigo 21, XXIII, d, da CF/88.

Nesse sentido militava a redação original do item IV da Súmula 331 do TST, que não fazia qualquer alusão à ideia de culpa, simplesmente imputando ao Estado a responsabilidade, ainda que subsidiária, pelas verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora de serviços terceirizados, pelo mero inadimplemento.

Fato que não impedia, no entanto, o Estado e parte da doutrina e jurisprudência trabalhistas a sustentarem que, somente em caso de culpa provada, o Estado poderia ser responsabilizado.

A cizânia parecia não ter fim.

4. DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 331 DO TST

Fim não terá, mas um novo início, certamente, foi garantido a esta cizânia, com a aprovação da nova redação da Súmula 331 do TST.

Trata-se do resultado de antiga pendência sobre o tema: a Ação Direta de Constitucionalidade nº 16, que o STF veio a julgar em 24.11.2010, adotando o entendimento de que o artigo 71 da Lei 8666/93 é constitucional, ou seja, que a regra é a da irresponsabilidade do Estado, nos contratos de terceirização.

Ressalvou o C. STF, contudo, o fato de que este novo entendimento não afastava, de modo absoluto, a responsabilidade do Estado, visto que esta poderia lhe ser imputada em caso de culpa comprovada do Estado, na fiscalização do contrato de terceirização.

Nesta linha, veio o TST, poucos meses após este julgado do STF⁴, a alterar a redação da sua Súmula 331, modificando sensivelmente o seu entendimento sobre o tema.

Vale a transcrição integral do novo texto sumulado, para melhor compreensão desta alteração de posicionamento do TST:

SÚMULA 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - 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 (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a

⁴ Mais especificamente, em maio de 2011.

sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Convém destacar a evidente distinção, ausente do texto anterior, hoje nítida, entre a responsabilidade da empresa privada e do Estado, enquanto tomadores de serviços terceirizados.

A empresa privada, ao contratar serviços terceirizados, responde sempre, ainda que subsidiariamente, pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços, conforme se depreende do atual item IV da Súmula 331 do TST, que exige, somente, que a empresa privada tomadora de serviços participe da relação processual e conste do título executivo judicial.

No que concerne ao Estado, atualmente com responsabilidade prevista pelo item V, criou-se distinção significativa, eis que, além das condições impostas às empresas privadas, de presença na relação processual e no título executivo judicial, exige-se a prova da culpa do Estado na fiscalização do adimplemento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços.

Se, por um lado, este novo posicionamento do TST solucionou antiga divergência, estabelecendo, de modo claro, as condições de responsabilização do Estado no bojo de um contrato de terceirização, por outro lado criou um entrave à cobrança de significativa quantidade de demandas trabalhistas, resolvidas, na prática, somente pela execução do responsável subsidiário, o Estado, fato que, a partir de agora, dependerá de apurada instrução processual, com notória caracterização da culpa do Estado na fiscalização do adimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços.

Resta saber se esta nova posição não terminará por dificultar além do desejável ou razoável a cobrança de dívidas trabalhistas.

Deve ser recordado, nesse sentido, que o simples fato de o Estado contratar uma empresa prestadora de serviços inadimplente, com todas as dificuldades e condições impostas à sua contratação, mas que são, frequentemente, bafejadas em prol de critérios políticos os mais diversos, já representa uma espécie de culpa, no mínimo *in eligendo*.

Entendemos que, em vez de se dificultar a cobrança do Estado, mais interessante seria dele se exigir um respeito mais rigoroso do seu dever legal de fiscalizar os contratos que celebra com empresas de terceirização, não raras vezes contratadas sem as mínimas condições técnicas de prestar os serviços para as quais estão sendo contratadas, resultando, naturalmente, em obrigações trabalhistas inadimplidas.

De todo modo, se resta um alento desta alteração jurisprudencial, é o de que não se excluiu, de modo absoluto, a possibilidade de responsabilização subsidiária do Estado, risco que não raros doutrinadores e operadores do Direito do Trabalho chegaram a temer, alguns até mesmo a sustentar, como sendo a nova posição do STF.

Felizmente, não foi este o entendimento que veio a prevalecer, seja no STF ou no TST, conforme se depreende nitidamente do novo texto da Súmula 331 do TST.

Dos males o menor: ainda que com culpa provada, ainda responde o Estado, subsidiariamente, pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços terceirizados.

5. CONCLUSÃO

A responsabilidade do Estado nos contratos de terceirização desperta, há décadas, relevante divergência doutrinária e jurisprudencial no Brasil.

Esta divergência encontrou, com o novo posicionamento do STF e do TST, no bojo do julgamento da ADC 16 e da publicação da nova redação da Súmula 331 do TST, respectivamente, um novo capítulo, com a exigência da prova da culpa do Estado para que possa ser acionada a sua responsabilidade subsidiária.

Menos responsável, mas ainda responsável: este um resumo da nova forma de responsabilização do Estado.

Apesar disso, acreditamos e esperamos que esta nova forma não provoque demasiados obstáculos para a execução das dívidas trabalhistas, em casos de terceirização.

Até mesmo porque, como no caso das demais normas jurídicas, incumbe aos operadores do Direito, na aplicação quotidiana destas novas normas, moldar-lhes os exatos contornos, contornos que podem e devem adquirir formas propícias a manter a responsabilidade do Estado, em casos de contratação de empresas de prestação de serviços terceirizados sem compromisso com as suas obrigações trabalhistas.

A busca incessante por celeridade e eficácia do Direito e do Processo do Trabalho não pode ser abandonada.

BIBLIOGRAFIA:

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. Tomo II. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. Curso de Direito Administrativo. 10ª Ed. Salvador: Jus Podivm, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTTr, 2011.

FERRAZ, Fernando Basto. Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho. São Paulo: LTTr, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2008.

OS PROCESSOS DA DANÇA E AS DANÇAS DO PROCESSO

*Anamaria Fernandes Viana **

*Márcio Túlio Viana ***

RESUMO: A dança tem os seus processos. Pode se apresentar, por exemplo, com todo o rigor do balé clássico. Ou pode, ao contrário, mostrar-se improvisada. Mas a diferença entre os vários processos da dança não vai ao ponto de negar por completo o informalismo, que contamina tudo o que é formal, nem ao ponto de afirmar de forma absoluta o formalismo, que também contamina o que é informal. De forma análoga, o processo judicial não é apenas um conjunto de normas, princípios e institutos. Ele também recebe influências pouco visíveis de fatores os mais variados. Assim como os bailarinos, os atores do processo improvisam, movimentam-se: também o processo tem as suas *danças*. Este pequeno estudo faz uma comparação entre a dança e o processo judicial, analisando paralelamente o palco e a sala de audiências.

PALAVRAS-CHAVE: processo - dança - improvisação - audiência

RÉSUMÉ: La danse a ses procès. Elle peut se présenter, par exemple, avec toute la rigueur du ballet classique. Ou peut, à l’opposé, se montrer improvisée. Mais la différence entre les variétés des procès de la danse ne va pas jusqu’à nier complètement ce qui est informel, qui contamine ce qui est formel, ni jusqu’à affirmer, de façon absolue, le formalisme, qui aussi contamine ce qui est informel. De manière analogue, le procès judiciaire n’est pas seulement un ensemble de normes, principes et institutions. Il reçoit aussi des influences peu visibles des facteurs les plus variés. Ainsi comme les danseurs, les acteurs du procès improvisent, se meuvent: le procès aussi a ses *danses*. Cette courte étude fait un parallèle entre la danse et le procès judiciaire, analysant parallèlement la scène et la salle d’audience.

PAROLES-CLÉ: procès - danse - improvisation - audience

1. Introdução

À primeira vista, é difícil encontrar algo mais contrastante entre si do que um processo judicial e uma apresentação de balé. De um lado, o juiz com a sua toga, os advogados com os seus códigos, os autores e réus com os seus pedidos, esperanças e medos. De outro, o bailarino que gira, voa, cai, rola ou se contorce no chão, sob o olhar crítico ou extasiado da plateia.

No entanto, se prestarmos mais atenção, talvez percebamos, por exemplo, que os atores do processo se aproximam dos atores do palco não só pelo formalismo dos roteiros que seguem, mas pelo caráter informal de muitos de seus passos e gestos.

* Bacharel em Dança pela UNICAMP. Mestra e doutoranda em Artes do Espetáculo pela Universidade de Rennes/França. Dançarina e professora, com especialização em dança com pessoas com sofrimento mental.

** Professor nas Faculdades de Direito da UFMG e da PUC-Minas.

Além disso, todos os elementos que compõem o cenário - protagonistas, coadjuvantes, público, fantasias, sons, objetos e talvez até cheiros ou perfumes - interagem e se contagiam mutuamente.

Perceber essas e outras aproximações talvez nos permita começar a questionar o que há de aparente e de real nesses dois mundos, especialmente no primeiro deles - o mundo do processo - que é o mais defendido de investigações desse gênero.

Nesse pequeno ensaio, tentaremos identificar algumas dessas ligações, tendo como principais alvos de análise o palco e a audiência judicial.

2. Os processos da dança

2.1. O informal no formal

O bailarino que *voa* sabe em qual direção deve voar.

Na dança clássica, mesmo os movimentos que relacionamos com a liberdade mais completa - girar, saltar, soltar-se - são contidos. Nós nos deparamos com uma estética formal, construída por um conjunto de normas e códigos específicos. Dentro dessa homogeneidade de corpos e movimentos, o intérprete encontra poucos espaços de singularidade e de criação.

Ainda assim, esses espaços existem. Basta olharmos com atenção para um bailarino isolado. Por mais parecido que ele seja com o outro, traz consigo algo que não somente lhe é próprio, mas que lhe é próprio *naquele momento*. É comum grandes artistas dizerem, depois de anos num mesmo papel, que a representação daquela noite “foi única”. Se lhes perguntarmos a razão, provavelmente nos dirão que sentiram estímulos diferentes, que os levaram a experimentar uma “nova dança”.

Alguém poderia objetar que é impossível nos exprimirmos através de movimentos formatados, ditados por outros. Entretanto, a “imitação” de um movimento não se faz somente através de um mecanismo controlado e refletido: ela sempre difere, mesmo que nos mínimos detalhes, de sua forma inicial, pois sempre colocamos em nossa arte algo que nos pertence.

Algo semelhante podemos ver em danças populares. Às vezes, temos a impressão de que os bailarinos se repetem, como num espelho. Entretanto, cada corpo tem sua singularidade, e afirma sua diferença em cada um de seus menores gestos¹. Tal como acontece com as águas de um rio, que contornam e vencem um obstáculo, o corpo inventa brechas - mesmo em movimentos impostos por outros - para se exprimir de *sua* maneira. Ele quer - e precisa - contar algo de sua história, de seus medos e paixões, ansiedades e desejos únicos.

Nesse sentido, é como se houvesse um roteiro paralelo, que no balé clássico pode passar despercebido, mas que no contemporâneo pode se mostrar tão forte a ponto

¹ A propósito das percepções sobre o corpo, ao longo dos tempos, cf. especialmente VIGARELLO, Georges; COURTINE, Jean-Jacques; CORBIN, Alain (org.). **História do Corpo**, vols. I, II e III. Petrópolis: Vozes, 2008.

de perverter a história original². Ou talvez fosse melhor dizer que há múltiplos *scripts*, cada qual de um autor, que fala de seu modo de ser, de suas emoções, de sua vida.

Certa vez, um grande dançarino descreveu assim sua experiência:

*“Pudera ter você visto como me escutava aquele russo e como ele tudo compreendia! Dançando, eu lhe descrevia todas as minhas amarguras, minhas viagens, quantas vezes eu me casara, as profissões que aprendi: transportador, mineiro, mascate, ceramista, membro do comitê revolucionário, tocador de cimbalo, vendedor de passatempos, ferreiro, forjador e contrabandista. Conteí-lhe como fui atirado na prisão, como eu havia escapado e como cheguei à Rússia... Tudo, ele compreendia tudo, embora tenha ficado retraído. Meus pés e minhas mãos falavam, assim como meus cabelos e minhas roupas. O canivete que pendia de minha cintura falava também...”*³

E é o que acontece também na música. Os que têm um ouvido mais educado descobrem nuances extraordinárias até entre os maiores pianistas do mundo, ainda que - em termos técnicos - possam estes ter atingido o mesmo grau de perfeição. Na verdade, cada um toca *o seu* Bach, Mozart ou Beethoven, impregnado de sua própria alma e de sua carne. Nesse sentido, o intérprete não apenas executa, mas *compõe*.

Com mais razão, quando a música é popular - como o jazz ou o nosso chorinho. Também aqui, há um *script*, uma linha mestra, que marca os limites do próprio gênero e ao mesmo tempo o sustenta, como os pilares de uma ponte; mas em volta dessa gramática musical o intérprete se movimenta, acrescentando-lhe novos adjetivos e assim *re-tocando*, à sua maneira, o que foi *tocado* originalmente pelo criador da obra.

E assim - sempre sem perder de vista o *script* - os corpos contam, como dizíamos, o que querem e precisam contar, conversando não só com o coreógrafo ou com o maestro, mas entre si. No palco, todos se sentem parceiros, um ressoando no outro. À medida que a peça se desenvolve, esses *corpos falantes* se influenciam e se condicionam mutuamente, cada qual se inspirando, apoiando ou contestando o outro, ou apenas se refletindo nele, ou dele recebendo uma espécie de energia.

Por vezes, esse diálogo silencioso é tão sutil que não o percebemos. Os próprios artistas podem não notá-lo em nível do consciente. Mas outras vezes - sobretudo nas pequenas bandas, nos pequenos bares - ele transparece nos sorrisos, olhares e leves toques com que os músicos se comunicam, deixando transparecer um ar de cumplicidade, de entendimento, de comunhão de emoções. Nesse sentido, talvez se possa dizer que ao lado daqueles *múltiplos scripts* há um *script múltiplo*, que corresponde ao que o grupo sente em comum, e que também extrapola o roteiro original.

² A propósito da dança-improvisação e de outras propostas de dança contemporânea, cf., dentre muitos outros, DESPRÈS, Aurore. **La relation pédagogique dans le contact improvisation: le partage em mouvement**. Nouvelles de Danse no. 46-47, Bruxelles: Contredanse, 2001; LOUPPE, Laurence. **Poétique de la danse contemporaine**. Bruxelles: Contredanse, 2004; DUPUY, Françoise. **Où va la danse?** In: VERRIÈLE, Philippe (org.) *Ou va la danse?* Paris: Seuil, 2005; GINOT, Isabelle; MARCELLE, Michel. **La danse au XX^{ème} siècle**. Paris: Larousse, 2002.

³ Alexis Zorba, citado por Kazabtaki, Nikos, em obra referida por BRETON, Le David. **As paixões ordinárias: antropologia das emoções**. Petrópolis: Vozes, 2009, p. 55.

2.2. O formal no informal

Enquanto a dança clássica se exibia nas cortes, celebrando o poder dos reis, a dança contemporânea nascia - por assim dizer - parceira das ruas, sem preconceitos ou critérios absolutos. E essas diferenças se refletiam não só nos modos de dançar, mas nos corpos dos bailarinos e nas liberdades que essa nova dança se permitia.

Talvez por isso, quando se fala em dança contemporânea, e mais precisamente em improvisação, a ideia que se tem é a de que tudo se passa no reino da espontaneidade. Nesse sentido, esse modo de dançar seria o avesso do clássico, a resposta totalmente libertária a uma tradição de formas rígidas e corpos perfeitos.

No entanto, a dança contemporânea tem também as suas técnicas, que variam ao sabor de diferentes estilos, batizados pelos nomes de seus criadores. Como exemplos temos a de Martha Graham (1930), ou a de Catherine Diverrés, mais recente. Estes estilos, mais ou menos apegados a formas estéticas convencionais, são, em suas singularidades, marcas identificadoras dessa nova proposta de dança.

E se a dança clássica, como vimos, contém informalismos, a própria improvisação, ao contrário, não é de todo “improvisada”.⁴ Por mais que pareça aberta e informal, ela também se apoia numa técnica, e como tal é constituída de regras que lhe são próprias. Quais dessas regras aplicar é uma questão que pode ser decidida antes ou no próprio momento da apresentação⁵.

Na dança contemporânea - e em especial na improvisação - o próprio corpo, ou este mesmo corpo no espaço, ou ainda o encontro de corpos são alguns dos fatores que podem determinar qual caminho será mais interessante de se percorrer. Assim, antes do espetáculo, o bailarino pode prever estímulos físicos, espaciais ou imaginários para a sua composição, como também pode defini-los, como dizíamos, no momento mesmo da dança. De toda forma, para fazer a escolha certa, no momento certo, ele deverá ter uma percepção fina de todos os elementos que entram em jogo numa composição coreográfica. Nesse sentido, ele não é somente um bailarino, mas também um coreógrafo, um músico, um iluminador, um cenógrafo de si mesmo.

Na verdade, as marcas da técnica estão presentes até numa das linhas mais extremas da dança contemporânea - a *não-dança*⁶ - cujos executores contestam, através da imobilidade ou da lentidão, as piruetas e outros ingredientes da “versão espetacular” da dança, assim como os hábitos de percepção e de exigência do espectador.

3. As danças do processo

⁴ No sentido vulgar da palavra, ou seja, completamente inventada no momento da apresentação, sem qualquer ensaio ou experiência anterior, e sem obedecer a quaisquer regras.

⁵ A francesa Patricia Kuyers, por exemplo, propõe uma *improvisação de grupo* extremamente estruturada. Simone Forti, uma das participantes do grupo Judson, apoia-se muitas vezes em estímulos da memória e escrituras automáticas. Loïc Touzé, em duos de dança e música, trabalha com o imprevisto e parece criar suas regras no momento presente, mas de todo modo as segue.

⁶ Nascido nos anos 1990 com maior impacto na França, os principais coreógrafos desse movimento político e pouco dançante são: Boris Charmatz, Jérôme Bel, Hervé Robbe, Allain Buffard, Benoît Lachambre, Jeseff Nadj, Maguy Marin (mais recentemente), Carlotta Sagna e Wayne Traub.

3.1. O informal no formal

Se o olharmos também de longe, deixando-nos levar pela aparência, o processo judicial se mostrará como um conjunto de regras, princípios e institutos. Como produto da razão, ele terá sempre uma causa bem explícita (a demanda) e produzirá um efeito também claro (a sentença). Mas a própria causa não surge do nada, assim como o efeito não se explica por si. Por isso, os doutrinadores nos dizem que a demanda nasce de uma incerteza, que a sentença transforma em coisa certa.

À primeira vista, esse processo formal poderia até ser comparado, digamos assim, com a fabricação de um produto. Se seguirmos com rigor todas as suas fases, desde a chegada da matéria prima (a demanda) à entrega do produto final (a sentença), a *qualidade* será total.

Mais do que isso, o processo se exhibe como expressão de alguns dos mais sagrados valores do nosso mundo e do nosso tempo. É democrático, pois coloca frente à frente autor e réu, cada qual com a sua história e as mesmas possibilidades de convencer o juiz. É libertário, pois cada um daqueles personagens se afirma e se promove como cidadão, como sujeito de direitos. E é (por consequência) justo, imparcial, igualitário.

E se o processo se mostra assim, o seu personagem maior não poderia ser diferente. Tal como o bailarino clássico, o juiz *voa*: em cima de seu tablado, ele paira sobre os mortais comuns, ditando a verdade sagrada. Os coadjuvantes o reverenciam, mas eles também se situam num palco, e portanto um nível acima das pessoas comuns: ainda uma vez como na dança, eles conhecem a técnica, também sagrada, que lhes permite dialogar com o protagonista. O próprio ambiente lhes eleva o *status*.

No entanto, se o interrogarmos a fundo, o processo admitirá que, afinal, ele é uma obra humana, e em seguida nos confessará que absorve e reflete tudo o que se passa à sua volta. Ao contrário do que se propala, o que está no mundo *também está nos autos*, queiram ou não as partes, os advogados, o promotor, o legislador e o juiz.

Um preconceito, uma dor de cabeça, um dia feliz, um problema em casa, um trauma de infância, uma irritação passageira, o medo do desconhecido - tudo isso e muitas coisas mais podem influir em cada uma das fases do processo, sobretudo na audiência.

De forma análoga, os modos de falar, as formas de se vestir, uma barba por fazer, a bandeira do Brasil, um *segurança* na porta, o tamanho da sala, o rosto da testemunha e até uma nova cor de batom ou a presença de um leve perfume podem afetar - ainda que minimamente - as simpatias, paciências e predisposições de todos os participantes da audiência, inclusive (ou principalmente) o juiz.

Uma palavra mais dura, por exemplo, pode soar também duramente a uma pessoa pobre, simples, que treme de medo ao depor, induzindo-a a responder o que pensa que o juiz quer ouvir; mas uma sugestão do juiz, mesmo suave (como: «*vamos fazer um acordo?*») pode também ser traduzida como um favor pessoal que ele pede, para não ter o trabalho de julgar, e em razão disso ser (ou não ser) atendida.

Aliás, a figura do juiz, por si só, quantos medos não semeia, quantas esperanças não afaga, quantas mil outros sentimentos não provoca?

Como um maestro, ele impõe a ordem, cobra silenciosamente as reverências, corrige *quem sai da linha*. Sua autoridade é tão grande que ele pode se dar ao luxo de introduzir

no rito ligeiras graças ou brincadeiras, que talvez até reforcem, por isso mesmo, o ar geral de seriedade. Sua posição, no meio e no alto, permite-lhe reger tanto valsas como sambas, ou tanto em *allegro* como em *pianissimo*, com gestos bruscos ou leves, largos ou curtos.

Às vezes, basta-lhe levantar um dedo, endurecer o olhar, erguer a sobrancelha ou franzir a testa. Mas o seu corpo também pode, se quiser, transmitir esperanças; nesse caso, o juiz será a voz amiga, pacificadora, o bom conselheiro; mais ainda, pode se transformar - como veremos - no maestro que rege também a própria norma, embora (ao mesmo tempo) seja regido por ela.

Outro ponto interessante é que o *script* não gera os mesmos significados para todos, nem apenas os efeitos formalmente esperados. Cada um o sente de uma forma, e por isso - tal como na dança - cada um constrói ao lado o seu pequeno roteiro, sem perder de vista, é claro, o *script* original, e às vezes o completando, melhorando ou simplesmente se servindo dele.

Desse modo, pode acontecer, por exemplo, que a indenização que o autor pede seja apenas um pretexto, e nem mesmo ele o perceba muito bem: o que o seu coração quer é trazer o réu àquele ambiente, para que se veja condenado, humilhado e arrependido. Nesses casos, é como se a inicial contivesse outros pedidos, que a Justiça sem saber (e sem querer) atende ou desatende, para além dos limites legais.

No entanto, e ainda uma vez como em alguns domínios da arte, todos se sentem um pouco parceiros, dividindo emoções e sentimentos. É o que acontece, por exemplo, quando um espectador desavisado começa a falar alto ou a rir, como se estivesse num bar, atraindo todos os olhares *contra* ele.

Situações como essa nos mostram que se é verdade que o ritual admite pequenos desvios, são apenas desvios secundários, que não o abalam. O que ele tem de essencial, de importante - e a sua própria importância é importante - deve ser respeitado: rompê-lo significa quebrar a magia do ambiente, jogando tudo e todos no chão.

Derramando-se, também, para fora do leito natural do processo, há embates invisíveis, não previstos e não pensados, que correm de um ator para outro, num vai e vem constante, como balas em ricochete. Assim, por exemplo, se o advogado, antes da audiência, tenta acalmar a testemunha que irá mentir a seu favor, dizendo-lhe que não haverá riscos, o juiz, pressentindo a mentira, tenta destruir essa mesma calma com ameaças de prisão, ou perturbá-la com razões morais.

Desse modo, ao contrário do que sugere a sua etimologia, o processo não se mexe apenas para frente, mas também para trás e para os lados. Em certo sentido, ele *dança*. E é nesse espaço não regulado que podem penetrar tanto elementos de humanidade como ingredientes desumanos, que desmentem ou relativizam a sua imagem de igualdade.

Por fim, é interessante notar que a sequência do ritual pode conter pequenas pausas.

Uma delas também é ritualizada: é a conciliação. No entanto, como ensina Elaine Nassif⁷, não se trata propriamente de um elemento do processo, já que não

⁷ NASSIF, Elaine. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000, *passim*.

serve à construção da sentença. Talvez também por isso, sujeita-se a poucas regras, abrindo-se a diálogos que podem ser tensos ou descontraídos, ardilosos ou sinceros, amigáveis ou agressivos.

Já as outras pausas se introduzem informalmente no rito principal. São micro-instantes de repouso, não previstos na lei, mas que em geral o próprio juiz autoriza - seja para contar uma anedota, seja para falar de futebol ou comentar sobre o tempo. Embora esses momentos sejam também de alívio, não quebram a magia da audiência: algumas peças do cenário se deslocam, mas os atores continuam encenando a peça, distantes e *acima* dos que apenas a assistem.

3.2. O formal no informal

Se o processo formal é, ou tenta ser, um “método de debate”⁸, o processo informal tem também os seus pequenos rituais, permeando as improvisações. São rituais espontâneos, ligados a certos lugares, culturas e tempos. São também mais flexíveis que os rituais formalizados, permitindo maior quantidade de variações.

Assim, para o advogado, faz parte desses verdadeiros códigos de conduta dizer “boa tarde, excelência!” ao juiz, mostrar-se educado com o colega, exibir conhecimentos para o cliente, sentar-se no lugar de praxe e até mesmo, de preferência, trazer consigo uma pasta. Para o juiz, é importante, dentre muitos outros detalhes, mostrar-se seguro e equilibrado, vestir-se de modo adequado, ser gentil com os outros atores e ocupar o centro da mesa - *lugar símbolo* de sua suposta neutralidade.

Tal como acontece em relação aos rituais formais, os informais prevêm sanções. - que correspondem, de certo modo, às vaias e críticas ao artista. Assim, o advogado menos amável encontrará menos amabilidades entre os servidores, do mesmo modo que o juiz prepotente pode ser alvo de chacotas, boatos ou anedotas ao pé do ouvido, que talvez desgastem ainda mais a sua imagem. Ao contrário, a palavra de um juiz respeitado e admirado pelos advogados terá mais peso e suscitará menos objeções - seja na condução da audiência, seja na celebração de um acordo ou até mesmo (quem sabe?) no momento da sentença.

4. A sala e o palco

Na audiência, os corpos dialogam. Ao entrar na sala - que em geral sente como sua - o juiz controla com o olhar o autor, o réu, os advogados, a assistência; ao mesmo tempo, sabe-se controlado por eles, e desde o primeiro momento essas pequenas emoções o contaminam, com potencial de afetar suas futuras respostas.

Mas também os objetos falam, e não só com os atores, mas entre si, seja reforçando-se mutuamente - as vestes do juiz e a sua cadeira mais alta, por exemplo - seja se contradizendo ou desmentindo - como o exterior e o interior da toga, ou o vaso de flores em contraste com as paredes limpas e sérias do ambiente.

⁸ A expressão é de COUTURE, Eduardo. **Introdução ao Estudo do Processo Civil**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1951, p. 65.

Objetos e ambientes podem excluir pessoas, como os *shoppings* e até certas igrejas fazem com os mendigos. Mas podem também aproximá-las, como fazem os mesmos *shoppings* e igrejas com os clientes que podem pagar – mesmo tendo pouco dinheiro. Em torno de objetos pode surgir toda uma *tribo*, como acontece, por exemplo, com os consumidores da Harley-Davidson.

Em Belo Horizonte, a Praça da Liberdade, construída numa pequena colina, servia para afirmar e exaltar os poderes constituídos. No centro, o Palácio do Governador, dominando o ambiente. Nos lados, as Secretarias de Governo, como braços do grande corpo. Em cima, apenas o sol, cruzando de ponta a ponta o horizonte. Embaixo, a cidade, enquadrada num traçado rígido, quase militar, que nesse sentido se contrapunha ao próprio nome da praça. É mais uma vez o espaço falando e reforçando falas.

Quando Lúcio Costa e Niemeyer pensaram Brasília, os grandes espaços serviriam para abrigar multidões, como a Praça Vermelha, em Moscou. Hoje se percebe que esse formato de cidade segrega, mais do que reúne. Até os tamanhos colossais das avenidas, praças e edifícios contribuem para diminuir o tamanho das pessoas.

Seria possível, de algum modo, reduzir a carga de opressão que os ambientes formais, da cidade formal, transmitem aos habitantes informais da cidade informal?

No encantador Museu de Artes e Ofícios, também de Belo Horizonte, situado no antigo prédio da Estação de Ferro, os organizadores tiveram o cuidado de usar vidros em lugar de paredes. Assim, quem passa com o metrô pode ver alguma coisa, sentir-se curioso e – principalmente – habituar-se à ideia de um dia entrar ali. O mesmo museu, aliás, teve também a sensibilidade de homenagear todos os que participaram dos trabalhos de sua restauração: serventes, engenheiros, carpinteiros e soldadores misturam os seus nomes na parede, sem outra ordem que a alfabética.

Mas a própria disposição das pessoas no espaço conta coisas e produz significados. Na dança clássica, como vimos, os primeiros bailarinos ocupam o centro e a frente do palco. Algo semelhante acontece com o primeiro violino da orquestra.

O espaço do juiz corresponde ao do primeiro bailarino, ou ao do primeiro violino, mas é principalmente, como também dizíamos, o lugar do maestro. Para além das próprias previsões do rito, ele rege os outros atores, suscitando falas, introduzindo pausas, impondo ritmos ou, conforme o caso, autorizando pequenas evasões.

Ao entrarmos na sala, é para a sua mesa, em geral no fundo, que dirigimos o nosso primeiro olhar. Desde esse momento ele nos julga, enquanto nós, às vezes, julgamos o seu julgamento. Se por acaso for grande a distância entre a sua mesa e a porta, sua imponentia tende a crescer:

*“A história nos indica como os grandes chefes políticos usavam com frequência grandes espaços entre a porta de entrada e a sua mesa de trabalho, com o fim de submeter o interlocutor a uma espécie de exame preventivo, enquanto percorria, timidamente, a distância que o separava da escrivaninha...”*⁹

⁹ ZACCURI, Giuseppe. **La comunicazione verbale e non**. In: FORZA, Antonio (org.) *Il processo invisibile: le dinamiche psicologiche nel processo penale*. Veneza: Marsilio, 1997, p. 13.

A arquitetura da sala, tal como a do palco, contém significados que se perdem quando eventualmente o juiz nos recebe em seu próprio gabinete ou os dançarinos resolvem se apresentar ao ar livre.

No palco, as laterais e principalmente o fundo são habitados pelos bailarinos mais fracos tecnicamente, ao passo que a frente é o lugar dos mais fortes. O centro é o espaço da primeira bailarina, grande estrela da noite.

Como no palco, as laterais da audiência recebem atores secundários - embora indispensáveis - da peça. Ali estão os advogados e as partes. Como já observamos, o juiz se coloca no centro e quase sempre no alto. O Ministério Público, quando presente, senta-se ao seu lado - como o *partner* do(a) protagonista.

Recentemente, procuradores da República se insurgiram contra um juiz que havia suprimido o estrado, em atenção à isonomia ; e também a cadeira ao seu lado, sob o argumento de que já não vivíamos no regime militar, quando o Ministério Público policiava a magistratura. Uma liminar determinou que o juiz recolocasse o estrado (de 20 cm) e a cadeira...

No caso de uma audiência *trabalhista*, os espaços ocupados pelo reclamante-empregado e pelo reclamado-patrão são os mesmos, o que sugere uma igualdade que não existe no plano da relação de emprego. Além disso, diante do juiz, eles se encontram num mesmo plano horizontal. E o próprio juiz costuma ser mais simples e sensível. Mas o conjunto da cena - começando pelo linguajar - traz de volta o escritório do patrão. Para o demandante pobre e sem diploma no bolso, é sempre mais difícil decodificar os símbolos, manter-se calmo, identificar o que há de real e de falso nas falas e no ambiente. Embora haja notáveis exceções, até o seu advogado costuma ser menos capacitado ou experiente.

Na improvisação, como vimos, pode acontecer que as regras sejam decididas ou compostas no momento mesmo do espetáculo.

Ora, quando criada por mais de um bailarino, essa composição instantânea é produto de propostas e respostas, de espaços de discussão e principalmente de acordos. Sem lugares privilegiados ou movimentos *a priori* melhores que outros, a abolição de hierarquias é aqui uma das coisas mais interessantes de se ver - e o que faz da improvisação não só uma técnica, mas uma filosofia de vida. Desta forma, o improvisador pratica esses princípios na sua dança e mais tarde, se pensar um pouco, consegue levá-los também para casa.

É verdade que, às vezes, quando um grupo de bailarinos tenta uma composição improvisada, alguns tomam mais facilmente a palavra, ocupam mais o espaço, assumem a iniciativa; tornam-se, de certa forma, líderes dessa dança. Mas isso também pode acontecer, como sabemos, até numa mesa de um bar. Afinal, se somos iguais enquanto seres humanos, somos diferentes em múltiplos aspectos, inclusive na ousadia e na timidez.

Aliás, a percepção das diferenças, e o respeito por elas, são componentes muito fortes na dança contemporânea. Não entram em cena apenas corpos moldados, como no balé clássico. Misturados com os outros bailarinos, podem pisar no palco, com as mesmas liberdades de escolha, pessoas tradicionalmente discriminadas - não só no mundo das artes, como na sociedade em geral.

De fato, não poderia uma pessoa com sofrimento mental, ou a senhora que limpa os nossos banheiros, ou o rapaz que engraxa os nossos sapatos, ou ainda aquele menino que vende balas no semáforo nos ensinar algo de único e precioso? É mais ou menos esse o sentimento que governa os corações dos que participam dessa forma de dança.

E a busca da igualdade prossegue nos modos de dançar - sobretudo em companhia de pessoas com deficiência - que envolvem mais escutas do que falas, mais entregas do que esperas. A relação sempre é - ou tenta ser - horizontal.

Até que ponto as coisas serão também assim na sala de audiências?

Pessoas as mais variadas entram e saem por ali. Pobres e ricos, negros e brancos - todos são regidos pelas mesmas normas. Aliás, até os papéis estão teoricamente disponíveis, já que todos, em princípio, podem se tornar testemunhas, assistentes, advogados, promotores, procuradores, peritos, estagiários, funcionários ou juizes.

É verdade que nas práticas do dia a dia, como vimos, as desigualdades persistem. Se todos podem entrar na sala, nem todos têm as mesmas possibilidades *reais* de falar, de ouvir e de entender, não porque as regras sejam desigualitárias, mas porque, ao contrário, são igualitárias demais: não corrigem os *déficits* culturais, sociais e econômicos que muitos dos atores apresentam.

Aliás, como nos mostra Paulo Freire¹⁰, até os oprimidos se oprimem. No mesmo sentido, observa Vieira¹¹ que

“(...) o racismo, a pobreza, o não acesso à educação e a bens essenciais à dignidade humana são formas que facilitam a percepção do outro enquanto ser inferior, desqualificando-o moralmente, tanto às vistas dos que são mais bem colocados socialmente como do próprio Estado”

E mais adiante:

“Destituído de status moral e econômico, o indivíduo de segunda classe passa a ser socializado de forma a compreender sua posição de inferioridade em relação aos indivíduos de primeira classe e submissão ao arbítrio das autoridades públicas”.

De todo modo, também aqui o juiz pode imitar o artista. Basta ampliar a sua capacidade de percepção e de escuta, para então - talvez com menos certezas - ouvir e ver nas entrelinhas, nos *entregostos* e nos *entressilêncios* o que os nossos olhos e ouvidos deixaram de perceber.

Por outro lado, no palco, os atores recebem aplausos ou apupos; são palmas, *bravos* e às vezes *vaia*s. Já na sala, os aplausos tomam a forma de reverências ou cumprimentos pela “bela decisão” ou pelo “argumento convincente”. Os apupos são proibidos - a não ser na forma de críticas do advogado ao *ex-adverso*. Tal como acontece

¹⁰ FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, *passim*.

¹¹ VIEIRA, Oscar Vilhena. **Estado de Direito e seus limites**. In: ZIMERMAN, David; COLTRO, Antônio Carlos Mathias. *Aspectos psicológicos na prática jurídica*. Campinas: Millennium, 2010, p. 329-330.

com o artista, o ator do processo que se vê de algum modo elogiado corre o risco, é claro, de se sentir melhor do que é, mas pode aumentar sua vontade de se tornar melhor do que se sente.

Curiosamente, há hoje bailarinos cujas apresentações, por sua própria natureza, não provocam aplausos: eles se apresentam em lugares públicos, às vezes ao longo de todo um dia ou uma noite, interagindo com as pessoas. O objetivo já não é exibir altas *performances*, mas realizar experimentos. O público passa a ser mais testemunha ou co-ator do que espectador.

De certo modo, é o que também acontece com alguns juízes, procuradores ou advogados, que – por se manterem discretos, não divulgando os seus trabalhos – ganham menos elogios (e críticas). No entanto, mesmo esses atores do palco ou da audiência de algum modo recebem um *feedback* de si mesmos, sentindo-se mais (ou menos) felizes e realizados com o que fazem.

Parece-nos também importante observar que – mais uma vez como num palco, ou como em alguns palcos – a sala de audiências costuma ter um peso, uma mística. Mesmo sem o juiz, ela impõe a sua presença, cobrando comportamentos – como respeito, seriedade e bons modos. Não é como num estádio de futebol, onde todos se sentem à vontade; por mais moderna que eventualmente possa ser, talvez lembre mais uma igreja, e uma igreja antiga.

Por outro lado, nessa sala se reconstituem histórias, se encena o passado, e portanto se teatraliza. E é ainda nesse sentido que se pode falar em *atores*. Aliás, fala-se também (e mais comumente) em *peça* processual...

Ao deixar a sala de audiências, os personagens mimetizam, às vezes, o fim de uma verdadeira peça. Como descreve Forza,

*“(...) o advogado que despe a toga é como um ator que sai de cena. É um ator, mas é também um diretor, ou ao menos um a mais entre os sujeitos que no processo revestem esse duplo papel.”*¹²

Talvez também por isso algumas testemunhas se sintam mais à vontade para mentir. Mesmo sem raciocinar nesses termos, parece que elas se deixam levar, contaminam-se pelo ambiente. Afinal, logo ao abrir a porta, já respiram o ar teatral que invade a sala, percebem vagamente o artificialismo da linguagem, pressentem que cada um, ali, representa um papel.

E até os sons completam o cenário. Se no teatro as vozes são quase gritadas, e nos corais são audíveis mesmo sendo suaves, na audiência elas transitam do mais profundo silêncio ao mais enérgico “*O senhor pode ser preso!*”, passando por discretos cochichos e sussurros.

Com cenas de teatro, dança e música, a sala de audiências é um palco móvel, heterogêneo e surpreendente.

¹² FORZA, Antonio (org.) **Il processo invisibile: le dinamiche psicologiche nel processo penale**. Veneza: Marsilio, 1997.

5. As danças de todos

Todos os corpos, de certa forma, dançam. Através de movimentos livres, contidos, retraídos ou expandidos, posturas ou até mesmo modos de respirar, cada um de nós mostra diferentes formas de interação com os espaços, pessoas e objetos - e com tudo mais que nos cerca. São danças da vida, gestos do cotidiano, que simbolizam os nossos estados de ser e de estar.

Na audiência, uma dinâmica de ação e reação provoca verdadeiros acordos corporais, induzindo os personagens a mímicas, expressões, gestos, poses, murmúrios e movimentos. Assim, a frase dita com voz insegura, por um corpo inclinado para baixo e ombros fechados, será recebida, traduzida ou respondida de maneira diferente daquela dita por alguém com postura ereta, voz firme, peitos e olhos para frente. Mesmo os silêncios, produzidos por corpos diferentes, em momentos diferentes, têm significados e leituras distintos.

São múltiplos os elementos que entram em jogo nessa dança improvisada e pouca consciência temos disso. Esses acordos ou acordes podem afetar a sentença numa forma positiva ou negativa, mas dificilmente passarão em branco, sem produzir qualquer efeito, por menor que seja.

Assim, embora sob a regência de um conjunto de normas padronizadas e institucionalizadas, a audiência - ou o processo, de um modo geral - contém espaços informais, que se organizam de forma mais ou menos espontânea, mais ou menos ritualizada, à semelhança do que acontece numa roda de chorinho ou numa apresentação de dança.

Mesmo ao interpretar o direito, aplicando os métodos que aprendeu na escola, o ator jurídico não consegue se afastar - pelo menos por inteiro - de seus ideais, preconceitos, irritações, esperanças e encantamentos; não é capaz de negar sua história de vida, seu modo de ver o mundo, os modos de ser de seu próprio corpo.

Isso significa, de um lado, que sua decisão corre sempre o risco de não ser tão justa quando deveria; mas que também corre o (bom) risco, ao contrário, de talvez contribuir um pouco para melhorar o mundo. Em outras palavras, não apenas o espaço que o direito abre explicitamente para a interpretação, mas até mesmo aquele outro espaço pessoal, não regulado e não regulável podem se revelar tão importantes quanto os espaços de criação do dançarino.

Ensina Couture:

*“O juiz é um homem que se move dentro do direito como o prisioneiro dentro de seu cárcere. Tem liberdade para mover-se e nisso atua sua vontade; o direito, entretanto, lhe fixa limites muito estreitos, que não podem ser ultrapassados. O importante, o grave, o verdadeiramente transcendental do direito não está no cárcere, isto é, nos limites, mas no próprio homem”*¹³

As barras que contêm os passos do juiz são as palavras da lei. Se ela diz que “é proibido fumar cachimbo”, ele não pode traduzi-la por algo como “o voto é dever de

¹³ COUTURE, Eduardo. *Op. cit.*, p. 87.

todos”. Já o espaço até as barras é o lugar regulado pelo direito, através dos métodos de interpretação, mas é também o lugar onde o intérprete elabora o seu pequeno *script* paralelo e invisível. Se a lei garante “a dignidade do trabalho”, ele pode entender que “é ilícito despedir um trabalhador sem motivo”. E se o fizer, como dizíamos, estará próximo de um dançarino.

Assim, no mesmo instante em que o cavaquinho cria um acorde inesquecível, ou a sapatilha arrisca um passo emocionante, uma simples caneta descartável, comprada numa banca de jornais, pode estar inventando (mais do que descobrindo) um novo e surpreendente sentido da lei. Tal como um artista, o intérprete do direito *improvisa*. E isso significa não apenas que o formal e o informal se misturam, mas que a dança, de certo modo, está presente em todos nós.

6. Uma conclusão em dois parágrafos

Dança e processo judicial, palco e sala de audiências, dançarino e advogado, promotor ou juiz: por mais distantes que pareçam, as realidades que essas palavras expressam se compõem e se misturam. Por isso, se bem estudadas e compreendidas, podem também interagir positivamente, cada qual se inspirando no que a outra tem de melhor.

E assim, tal como na dança, o juiz se sentirá então mais à vontade para improvisar; como nos palcos *contemporâneos*, a sala de audiências se tornará mais democrática; e, do mesmo modo que acontece com os processos da dança, as danças do processo se verão sempre mais mutantes, abertas, transformadoras.

Referências Bibliográficas

BRETON, Le David. **As paixões ordinárias: antropologia das emoções**. Petrópolis: Vozes, 2009, p. 55.

COUTURE, Eduardo. **Introdução ao Estudo do Processo Civil**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1951.

DESPRÈS, Aurore. **La relation pédagogique dans le contact improvisation: le partage em mouvement**. Nouvelles de Danse no. 46-47, Bruxelles: Contredanse, 2001.

DUPUY, Françoise. **Où va la danse?** In: VERRIÈLE, Philippe (org.) *Ou va la danse?* Paris: Seuil, 2005.

FORZA, Antonio (org.) **Il processo invisibile: le dinamiche psicologiche nel processo penale**. Veneza: Marsilio, 1997.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

LOUPPE, Laurence. **Poétique de la danse contemporaine**. Bruxelles: Contredanse, 2004.

NASSIF, Elaine. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Estado de Direito e seus limites**. In: ZIMERMAN, David; COLTRO, Antônio Carlos Mathias. *Aspectos psicológicos na prática jurídica*. Campinas: Millennium, 2010, p. 329-330.

VIGARELLO, Georges; COURTINE, Jean-Jacques; CORBIN, Alain (org.). **História do Corpo**, vols. I, II e III. Petrópolis: Vozes, 2008.

ZACCURI, Giuseppe. **La comunicazione verbale e non**. In: FORZA, Antonio (org.) *Il processo invisibile: le dinamiche psicologiche nel processo penale*. Veneza: Marsilio, 1997.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

*Arion Sayão Romita **

1. Introdução

A Convenção nº 151, sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública, foi aprovada na 64ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 1978, e entrou em vigor no plano internacional em 25 de fevereiro de 1981.

Embora tivesse ratificado, em 1992, a Convenção nº 154, de 1981, que trata do fomento à negociação coletiva (aplicável à administração pública, como se lê no art. 1º, parágrafo 3º), o Brasil não cuidara, até agora, de ratificar a Convenção nº 151, que se refere especificamente à negociação coletiva no setor público.

Em junho de 2010, o Brasil ratificou a Convenção nº 151. Esta Convenção fora aprovada pelo Congresso Nacional em outubro de 2009 (Decreto Legislativo nº 819). Após o decurso de um ano, contado do registro da ratificação pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, a Convenção entrará em vigor no Brasil (como dispõe o art. 11, parágrafo 3º da própria Convenção), o que ocorrerá em 2011. Após essa data, será baixado o decreto de promulgação, publicado no Diário Oficial da União, acompanhado do texto da Convenção, tornando-se ela, em consequência, obrigatória no país.

Ao ratificar a Convenção nº 151, o Brasil deu um importante passo para a democratização das relações de trabalho no setor público, porquanto ela traça diretrizes para a organização sindical dos servidores públicos e sua atuação no processo de negociação coletiva com a Administração Pública.

A Convenção nº 151 compreende sete partes: I - área de aplicação e definições; II - proteção do direito de sindicalização; III - facilidades que devem ser concedidas às organizações de servidores da administração pública; IV - procedimentos para a determinação das condições de trabalho; V - resolução de conflitos; VI - direitos civis e políticos; VII - disposições finais.

As mais importantes disposições da Convenção são as que integram as partes II, III e IV.

A parte II (arts. 4º e 5º) assegura adequada proteção contra todo ato de discriminação que acarrete violação da liberdade sindical em matéria de trabalho. A parte III (art. 6º) determina que sejam concedidas aos representantes das organizações sindicais facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas. A parte IV - a mais importante da convenção - contida no art. 7º, preconiza a adoção de medidas destinadas a encorajar e promover o desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as

* Do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Jr..

autoridades públicas competentes e as organizações de servidores públicos sobre as condições de trabalho ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos servidores públicos participar na determinação das referidas condições.

A ratificação da convenção reacenderá a controvérsia em torno da constitucionalidade dos preceitos legais que regulam a negociação coletiva no setor público, pois, como se recorda, o Supremo Tribunal Federal, em 1992, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 492-1, Rel. Min. Carlos Velloso, declarando inconstitucional a alínea d do art. 240 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União: este dispositivo assegurava aos servidores públicos o direito de negociação coletiva.

2. As relações coletivas de trabalho no setor público

As relações coletivas de trabalho no setor público constituem hoje, em inúmeros países, inclusive no Brasil, objeto de regulação por via legislativa. O ordenamento jurídico passa a admitir, na disciplina das relações de trabalho travadas no setor público, a introdução de métodos peculiares ao setor privado, o que tem provocado vivos debates, aqui e alhures.

Até bem pouco tempo atrás, os governos eram refratários à aceitação de limitações à sua faculdade de determinar as condições de emprego dos servidores públicos, pois o Estado desejava manter o poder discricionário que detinha a respeito do assunto.

A vedação aos servidores de sindicalizar-se, de negociar coletivamente e de exercer o direito de greve encontrava justificativa na teoria do privilégio, segundo a qual o emprego público não é um direito, mas sim um privilégio concedido segundo o poder discricionário da administração pública, que pode aplicar aos servidores as restrições que entender necessárias para impor sua autoridade.

À luz dessas idéias, impossível seria o estabelecimento de relações baseadas em negociações, ante as desiguais relações de força entre os servidores públicos - considerados individual ou coletivamente - e o Estado, interessado em manter a natureza hierárquica e autoritária do estatuto do pessoal.

Por outro lado, a posição social e a situação econômica dos servidores públicos, em comparação com a dos trabalhadores do setor privado, não estimulavam a tentativa de introduzir procedimentos de adoção de decisões baseadas no mútuo consentimento, para melhoria das condições de emprego no serviço público. A estabilidade no emprego, os padrões elevados de vencimentos, uma carreira que propiciava sucessivas promoções com aumento de ganhos, aposentadoria vantajosa representavam atrativos que, no confronto com as condições vigentes no setor privado, tornavam desnecessária a participação do pessoal na determinação das condições de trabalho.

A adoção de procedimentos de negociação coletiva pelo Estado entraria em contradição com seu papel de defensor do interesse público. O caráter necessário ou essencial das funções reservadas ao Estado não permitia que o serviço público sofresse interrupção provocada pelas greves, que certamente viriam a eclodir.

No decorrer dos anos 1960, e principalmente nos anos 1970, em virtude das crises econômicas geradas pelo aumento dos preços do petróleo, as condições de

emprego no serviço público entraram em um processo de deterioração ditado pelas dificuldades decorrentes da adaptação dos níveis de vencimentos à elevação do custo de vida, agravadas pela rigidez das normas orçamentárias.

Progressivamente, os servidores públicos obtiveram o reconhecimento oficial da possibilidade de participar da tomada de decisões relativas à fixação das condições de emprego. A prática de empregar parte do pessoal em regime trabalhista (contratual) também facilitou a introdução de mecanismos de consulta e negociação. Formou-se a consciência de que a existência de um regime que propicia a adoção de decisões por mútuo consenso não é incompatível com a soberania do Estado.

3. A tendência à privatização da relação entre o Estado e o servidor público

No passado, as relações coletivas de trabalho caracterizavam-se por grande estabilidade, imperando um ambiente de colaboração entre o Estado e seus servidores. Estes eram órgãos, não sujeitos de uma relação contratual. Não se concebia uma oposição de interesses que pudesse provocar conflitos em torno de relações de trabalho. O Estado podia ser considerado um modelo de “bom patrão”.

O aumento e a transformação do Estado, assim nos países industrializados como nos países em vias de desenvolvimento, tornaram cada vez mais complexos os serviços públicos. O Estado, em quase toda parte, tornou-se o maior empregador. A maior parte do orçamento passou a destinar-se às despesas com o pessoal.

A necessidade de reduzir custos para compatibilizá-los com os escassos recursos orçamentários corroeu a imagem do Estado como “bom empregador”. Ampliou-se a área de conflitos entre o Estado e os seus servidores. Começaram a ser adotados métodos de colaboração, os quais variam de país para país, combinando a informação, a consulta, a negociação e a participação, propiciando uma crescente influência dos servidores na determinação de suas condições de trabalho.

O Direito Coletivo do Trabalho invadiu os domínios da administração pública. Os fatos determinaram a superação da antiga noção de identidade entre os interesses da administração e os dos servidores. Verificou-se uma convergência entre os interesses dos trabalhadores do setor privado e os do setor público. Antes, falou-se de uma “publicização” do Direito; agora, surge a tendência a “privatizar” o direito aplicável aos trabalhadores do setor público. Fala-se em unificação normativa do trabalho público e do trabalho privado.

4. A expansão do Direito Coletivo do Trabalho

Não seria doutrinariamente correto identificar neste movimento um aspecto da chamada tendência “expansionista” do Direito do Trabalho. É certo que as normas de proteção ao trabalho ampliam seu raio de ação, não só na intensidade dos benefícios outorgados aos trabalhadores mas também (principalmente para o que importa, neste momento) em relação ao número de sujeitos protegidos, que aumenta progressivamente ao longo da evolução histórica do Direito do Trabalho.

O fenômeno aqui analisado diz respeito unicamente ao Direito Coletivo do Trabalho, que expande sua área de atividade para abarcar novos domínios que, antes,

pareciam imunes à sua influência. O Direito Individual do Trabalho tem por objeto o contrato individual. A função pública, mesmo conservando o caráter estatutário, passa a sofrer o influxo do Direito Coletivo. Este se aplica não só ao setor privado mas também ao setor público, onde o Direito Individual do Trabalho não tem ingresso.

No plano subjetivo, o Direito Individual do Trabalho manteve sua dimensão tradicional, enquanto o Direito Coletivo do Trabalho viu crescer sua tarefa, passando a ocupar-se também do servidor público. Do ponto de vista objetivo, o Direito Individual do Trabalho não sofreu acréscimo, limitado sempre ao contrato de trabalho, ao passo que o Direito Coletivo do Trabalho, antes pertinente apenas ao setor privado, passa a aplicar-se também à função pública, caracterizada por uma relação de natureza estatutária.

Esta expansão do Direito Coletivo do Trabalho é assinalada pela Organização Internacional do Trabalho. Na exposição de motivos da Convenção Internacional nº 151, sobre as relações de trabalho na função pública, de 1978, lê-se: “Notando a considerável expansão dos serviços prestados pela Administração Pública em muitos países e a necessidade de existirem relações de trabalho entre autoridades públicas e as organizações (sindicatos) de servidores públicos...” A expressão *relação de trabalho* passa a aplicar-se, portanto, a servidores públicos, porém apenas às relações coletivas dos servidores públicos.

Os conceitos de natureza trabalhista (coletivos) devem, necessariamente, sofrer uma adaptação quando injetados no setor público. Eles foram forjados à luz de uma realidade diversa, a do setor privado. Sua pertinência com a função pública é inquestionável, porém, a eles devem ser agregados novos elementos estruturais, que atendam às exigências e às peculiaridades do novo setor em que passarão a atuar.

5. A participação dos servidores na gestão dos assuntos públicos

Nos regimes constituídos após a Segunda Guerra Mundial segundo o esquema do Estado de direito no setor político e da liberdade de mercado no setor econômico, não podia deixar de ser admitida a participação dos sindicatos de trabalhadores na gestão dos assuntos públicos. O Estado passa a reconhecer a necessidade de participação das associações profissionais em atividades outrora monopolizadas pelo Poder Público, o que vale para a determinação das condições de trabalho assim no setor privado como no setor público.

Em diversos países, o Estado reconhece a legitimidade do sindicato para participar, mediante processos de consulta, negociação e cogestão, inclusive no setor público. Os anos 1960 assistem ao incremento desses procedimentos, muitos dos quais consagram sistemas mistos que combinam a consulta, a negociação e a participação na elaboração das decisões.

Causas econômicas e sócio-políticas têm sido apresentadas para explicar a gradual erosão do poder de decisão unilateral das autoridades públicas. Pouco a pouco, passa-se de um período de negociação de fato ou informal ao reconhecimento formal da negociação das condições de trabalho no serviço público. Os métodos adotados no setor privado exercem inegável influência sobre o processo de institucionalização da negociação no setor público, embora com as necessárias adaptações que atendam às peculiaridades deste setor.

Em 1971, a Comissão Paritária do Serviço Público da Organização Internacional do Trabalho adotou a Resolução sobre a liberdade sindical e os procedimentos para a participação do pessoal na determinação das condições de trabalho no serviço público. Na fundamentação da Resolução, afirma a Comissão que “as decisões relativas à determinação do conjunto das condições de trabalho, inclusive remuneração e prestações sociais, devem ser adotadas mediante negociação coletiva e por outros meios que permitam aos funcionários participar de sua elaboração” (OIT. Normas internacionales y principios generales, 1944-1973, Ginebra, 1975, pág. 358). A posição adotada pela OIT ganhou vulto. Na verdade, ela refletia uma tendência geral, registrada em diversos países.

A negociação das condições de trabalho tornou-se um expediente comum, reconhecido aos servidores públicos, que passaram a participar da elaboração das normas destinadas a reger sua atividade. A situação do funcionalismo público tornou-se semelhante à dos trabalhadores do setor privado.

É certo que, nos anos 1980, essa tendência sofreu uma sensível redução em sua trajetória. Diante da crise econômica, certos governos tomaram medidas ditadas pela política de austeridade, com vistas à contenção do crescimento do serviço público e do aumento da remuneração dos funcionários públicos, o que suscitou graves conflitos. Os servidores públicos passaram a competir com os trabalhadores do setor privado. Tornou-se imperioso coordenar as negociações no âmbito dos dois setores (OIT. El trabajo en el mundo, 3º vol., Ginebra, 1987, pág. 38).

O Brasil ainda não ingressou na fase em que a negociação das condições de trabalho dos servidores públicos constitui um imperativo da regulação democrática das relações de trabalho. O Brasil cultiva os hábitos autoritários que justificam a determinação das relações de trabalho por via unilateral. Só o Estado sabe o que convém aos indivíduos - esta é a norma que, infelizmente, ainda norteia o rumo que a regulação das condições de trabalho trilha em nosso País.

A ratificação da Convenção nº 151, em boa hora, vai alterar este estado de coisas.

6. A estrutura da negociação coletiva

A negociação coletiva no setor público não apresenta as mesmas características observadas no setor privado. Ela deve sofrer adaptações pertinentes às peculiaridades do setor em que se desenvolve.

A lei ordinária que regular a negociação coletiva levará em conta os fatores de desigualdade, já que será impossível transplantar para o setor público todas as consequências práticas que decorrem do reconhecimento da autonomia coletiva no âmbito do setor privado.

Tais fatores de desigualdade se estendem aos sujeitos da negociação, ao seu conteúdo e à eficácia dos instrumentos dele resultantes.

6.1. Os sujeitos da negociação coletiva

A negociação coletiva no setor público, como qualquer tipo de negociação coletiva, pressupõe a existência de uma relação coletiva de trabalho, cujos sujeitos,

porém, não se identificam com os sujeitos da relação coletiva travada no âmbito do setor privado.

No setor privado, a relação coletiva de trabalho envolve um sindicato de trabalhadores e um sindicato de empregadores ou, do lado patronal, uma ou mais empresas.

No setor público, o lado dos empregados é representado por um sindicato dos servidores. Do lado oposto, porém, há de figurar a administração pública. Não há sindicato “patronal” no setor público.

O art. 8º, inc. VI, da Constituição Federal torna obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Esta norma, contudo, tem por destinatários, apenas, os sindicatos de trabalhadores, pois não seria sensato atribuir ao legislador constituinte a crença de que a parte patronal sempre deveria ser representada por um sindicato, sabido que nem sempre tal exigência poderia ser cumprida.

No setor público, a negociação envolve, pois, do lado dos trabalhadores, um sindicato de servidores públicos. As dificuldades surgem no momento de identificar o interlocutor que representa a administração pública.

A solução óbvia parece ser a designação de um organismo para negociar em nome da administração pública ou a especial criação de um com tal finalidade. Pode ocorrer divisão entre o poder central e os governos locais. Divergências podem também surgir entre os três poderes: o executivo, o legislativo e o judiciário. Nenhuma dessas dificuldades, porém, traz em si um germe letal, pois é sabido que elas se registram também em países que não adotam a negociação coletiva como método regulador das condições de trabalho no setor público.

A aplicação dos resultados da negociação alcançará todos os servidores representados pelos sindicatos? Não, nem todos. Aqui cabe lembrar que a Convenção 151 (art. 1º, parágrafo 2º) permite excluir dos efeitos decorrentes de sua aplicação os servidores ou empregados de alto nível, aqueles cujas funções abrangem a formulação de políticas e a tomada de decisões ou sejam de natureza altamente confidencial (funções de nível superior). Tais servidores serão, não raro, os negociadores que vão figurar no lado patronal, como representantes da administração. Eles são, na verdade, os órgãos do poder público, os entes por meio dos quais o poder público atua no mundo jurídico.

6.2. O conteúdo da negociação coletiva

A negociação coletiva no setor público, assim como a do setor privado, submete-se à obrigação de negociar de boa-fé. Esta obrigação abrange duas vertentes: uma de caráter formal, que diz respeito à conduta das partes durante o processo de negociação; outra, de natureza substancial, referente ao conteúdo da negociação ou matérias que constituem o objeto da negociação.

Quanto ao primeiro aspecto, não se registram diferenças sensíveis entre os dois tipos de negociação (a do setor público e a do setor privado). As normas são basicamente as seguintes: 1ª - os representantes da administração pública devem estar dotados de poderes para formular propostas e contrapropostas, sem que lhes seja permitido alegar a necessidade de consultar superiores hierárquicos ou a impossibilidade

de firmar acordos; 2ª - os representantes dos servidores podem “passar por cima” da representação da administração, em busca de apoio para suas pretensões em instâncias superiores do poder público; 3ª - a administração deve abster-se de chamar a si a tarefa de estabelecer por via unilateral as condições de trabalho em caso de momentâneo fracasso de negociação ou desentendimento entre os negociadores, a fim de não desnaturar o processo de negociação nem esvaziá-lo em seu significado, de tal modo que este comportamento só se justifica depois de esgotados todos os esforços; 4ª - o poder público não deve negar-se a adotar as medidas destinadas a transformar o acordo em lei (se for o caso), pois, na medida estritamente necessária, o pactuado na mesa de negociações deve produzir efeitos vinculativos para a administração como um todo.

No tocante ao segundo aspecto, deve constituir cuidado da lei a indicação das matérias incluídas na obrigação de negociar. Há certas matérias que, por previsão legal, não podem deixar de ser negociadas; outras, porém, não são obrigatórias, no sentido de que, na falta de consenso, uma das partes não dispõe de apoio jurídico para compelir a outra à negociação; finalmente, um terceiro tipo de assunto deve estar excluído da negociação (temas proibidos).

A propósito do conteúdo da negociação, surgem dificuldades decorrentes da tendência dos sindicatos de servidores a incluir na “pauta de reivindicações” os mesmos temas que constituem objeto de negociação no setor privado. Aqui, pode ser também considerada uma reivindicação patronal, o chamado “dever de paz”. Só a prática do processo de negociação pode aparar as arestas e impedir que o paternalismo continue a reger um tipo de relação jurídica - a relação do servidor com o poder público - de fundamental importância para o bem-estar da população e a eficiência do serviço público.

6.3. A eficácia jurídica dos instrumentos resultantes da negociação.

Inexiste uniformidade na legislação comparada quanto aos efeitos jurídicos dos acordos celebrados entre a administração pública e os sindicatos de servidores. Nem sempre é permitida, sequer, a celebração de um instrumento formal, assinado pelas representações de ambas as partes.

Em certos casos, a aplicação do acordo depende de uma decisão do governo neste sentido.

Trata-se, na verdade, de uma distinção fundamental entre os acordos gerados pela negociação coletiva no setor privado e a praticada no setor público: enquanto, no primeiro caso, a convenção coletiva de trabalho produz, além dos efeitos obrigacionais, efeitos normativos, no processo de negociação dos servidores públicos o segundo tipo de efeitos deixa de produzir-se.

A negociação coletiva no setor público traduz, como já se assinalou, uma contínua “erosão do poder unilateral da administração”, porém não representa uma total absorção, no campo das relações de trabalho dos servidores públicos, dos efeitos emergentes da celebração de um acordo coletivo de trabalho peculiar ao setor privado. Não se quer com isso dizer que a negociação coletiva no setor público fique reduzida a um expediente de mera consulta.

O acordo celebrado nas negociações entre os servidores e a administração produz para esta efeitos obrigacionais, no sentido de que o acordo cria para o poder

público obrigações específicas em relação ao objeto do ajuste, obrigações que reduzem a extensão da discricionariedade com que o Estado trata das relações de trabalho travadas com seus servidores.

O acordo coletivo celebrado no setor público não passa a reger, com efeito imediato, as relações individuais de trabalho (contrariamente ao que sucede no setor privado). É de rigor a observância das exigências constitucionais (iniciativa do chefe do Poder Executivo e previsão orçamentária). A obrigação assumida pelo poder público é de transformar o acordo em lei ou em regulamento. Como já disse um autor, apenas concluído, o acordo coletivo se suicida para renascer como lei ou regulamento que disciplina oficialmente o *status* jurídico e a remuneração do funcionalismo.

7. As normas jurídicas internacionais sobre sindicalização no setor público.

Instrumentos internacionais concernentes à proteção das liberdades fundamentais do homem contêm disposições relativas à liberdade sindical, várias delas aplicáveis também ao setor público. Alguns destes instrumentos se ocupam, especificamente, de questões suscitadas pela proteção da liberdade sindical, como as normas da Organização Internacional do Trabalho. Outras declarações têm por objeto, de maneira geral, os direitos e garantias fundamentais do homem; esses instrumentos incluem cláusulas que tratam, direta ou indiretamente, da liberdade sindical.

7.1. As normas internacionais do trabalho

As normas da OIT sobre liberdade sindical estão contidas nas Convenções nº 87, de 1948; 98, de 1949; 151, de 1978; e 154, de 1981. Destas, o Brasil só não ratificou a nº 87.

Estas Convenções concretizam os princípios gerais contidos na Constituição do OIT. O Preâmbulo da Constituição da OIT, contido na Parte XIII do Tratado de Versalhes, de 1919 inclui, como objetivo visado pelas Altas Partes Contratantes, a afirmação do princípio da liberdade sindical. O texto da Constituição foi completado pela Declaração de Filadélfia, de 1944, que reafirma os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, notadamente o seguinte: “a liberdade de expressão e de associação é condição indispensável ao progresso contínuo”. A Declaração de Filadélfia reconhece igualmente a obrigação solene para a OIT de apoiar a realização de programas próprios ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

A Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, é o instrumento fundamental em tema de liberdade sindical. Ela assegura aos trabalhadores e aos empregadores certo número de garantias essenciais, entre os quais o direito de associação sem autorização prévia, o direito de sindicalização, a liberdade de ação, etc. Esta convenção é aplicável aos trabalhadores quer do setor privado quer do público, já que o art. 2º se refere ao direito dos empregadores e dos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie. Só as forças armadas e a polícia podem ser excluídas das garantias que ela provê (art.9º). A Convenção nº 87 não trata especificamente da negociação coletiva, objeto de outros textos internacionais. Mas, em compensação, entendem vários órgãos da OIT que, embora ela não se refira expressamente ao direito

de greve, na realidade o reconhece, pois este direito constitui meio indispensável à promoção e à defesa dos interesses dos trabalhadores.

A Convenção nº 98, sobre a aplicação dos princípios de sindicalização e de negociação coletiva, não se aplica à função pública. Na verdade, ela trata da negociação coletiva como processo que envolve os empregados e os empregadores. Não cuida da liberdade sindical em face do Estado. O art. 6º dispõe expressamente que ela não trata da situação dos funcionários públicos.

Já a Convenção nº 151, sobre a proteção do direito de sindicalização e os procedimentos de determinação das condições de emprego na função pública, tem por objeto a extensão aos funcionários públicos das garantias previstas pela Convenção nº 98, levando em conta, todavia, as particularidades da administração pública. Ela se aplica aos “agentes públicos”, isto é, a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que disposições mais favoráveis de outras convenções não lhes sejam aplicáveis. Cabe à legislação nacional decidir sobre sua aplicação aos servidores de alto nível, cujas funções compreendem a formulação de políticas ou tarefas de direção, bem como possuem caráter confidencial; o mesmo se diga no pertinente às forças armadas e à polícia.

A Convenção nº 87 aplica-se indistintamente a todos os trabalhadores; a Convenção nº 98 não trata da situação dos servidores públicos. Antes da aprovação da Convenção nº 151, os funcionários públicos tinham o direito de fundar sindicatos e de filiação sindical, por força da Convenção nº 87; entretanto, não dispunham de proteção contra atos de discriminação anti-sindical. Por outro lado, a determinação das condições de trabalho estava confiada à discricão das autoridades públicas, que poderiam admitir, ou não, certas formas de consulta ou de negociação coletiva. Agora, a convenção nº 151 protege os servidores públicos contra atos atentatórios da liberdade sindical (arts. 4º e 5º) e preconiza a negociação das condições de emprego e a adoção de qualquer método que permita aos representantes dos servidores públicos participar na determinação das referidas condições (art. 7º). As controvérsias daí decorrentes deverão ser objeto de negociação entre as partes ou de mediação, conciliação ou arbitragem (art. 8º). Implicitamente, admite a greve. No fundo, a Convenção nº 151 opõe-se à determinação unilateral pelo Estado das condições de emprego dos servidores públicos.

A Convenção nº 154, sobre a promoção da negociação coletiva, aplica-se a todas as atividades, inclusive à função pública. Tem por objeto essencial o desenvolvimento da negociação coletiva, cuja tarefa é fixar condições de trabalho e de emprego, além de regular as relações entre empregadores e trabalhadores (art. 2º). A maioria das disposições desta Convenção apresenta caráter promocional.

7.2. As declarações internacionais de ordem geral

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948, afirma, no art. 23, alínea 4ª, que toda pessoa tem o direito de fundar sindicatos e de filiar-se a sindicatos para a defesa de seus interesses. Não distingue entre setor público e setor privado, de sorte que se pode admitir sua aplicação aos servidores do Estado. É certo que o alcance desta Declaração é bastante

limitado, pois ela não especifica o direito de negociação coletiva nem assegura o direito de greve, mas cabe considerar não só a data de sua elaboração mas também a ênfase que ela coloca sobre os direitos individuais.

O Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais, aprovado em 1966 pela Organização das Nações Unidas, reconhece, no art. 8º, alínea 1ª, *a*, o direito de toda pessoa de fundar sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha. Também proclama (art. 8º, alínea 1ª, *d*) o direito de greve, exercido conforme as leis de cada país.

De acordo com o disposto no art. 8º, parágrafo 1º, alínea *c*, do Pacto, o Brasil, já que o ratificou, obriga-se a garantir o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei. Entre as atividades desenvolvidas pelo sindicato inclui-se a de negociação coletiva, porquanto o órgão de defesa dos interesses dos servidores está naturalmente vocacionado à atividade negocial. Cabe recordar que, no Estado de direito, sindicato não se limita a exercer atividade assistencial: a ele cabem a defesa e a promoção dos interesses de seus representados, o que será exercido, no particular, mediante a livre negociação com a Administração Pública.

A Carta Social Européia, aprovada em 1961 pelo Conselho da Europa, depois de consagrar (art. 5º) o “direito sindical” (direito de fundar sindicatos para a proteção dos interesses econômicos e sociais e de aderir a tais organizações), regula no art. 6º o direito de negociação coletiva. Os órgãos internacionais de controle e de aplicação da Carta têm entendido que tais direitos se estendem a todas as categorias de trabalhadores, inclusive os servidores públicos, mesmo aqueles submetidos a regime estatutário. O art. 6º, pertinente à negociação coletiva, reconhece o direito de trabalhadores e de empregadores a ações coletivas, inclusive o direito de greve, com a ressalva das obrigações resultantes das convenções coletivas em vigor. Excluem-se apenas os membros da polícia e das forças armadas. Acrescente-se que, de acordo com o Comitê de peritos independentes, os funcionários submetidos a um estatuto regulamentar não celebram uma verdadeira convenção coletiva de trabalho, desde que seja assegurada a participação dos interessados, por intermédio de seus representantes, na elaboração das disposições a eles aplicáveis.

8. Brasil: o direito coletivo do trabalho no setor público

O reconhecimento constitucional do direito à sindicalização dos servidores públicos traduz implícita admissão do direito à negociação coletiva e à greve, embora somente o último seja expressamente mencionado pela Constituição (art. 37, VII).

Acontece que o Brasil ratificou a Convenção nº 151.

O Supremo Tribunal Federal julgou inconstitucional o art. 240, *d*, da Lei nº 8.112, que assegura aos servidores estatutários o direito a negociação coletiva: a ação direta de inconstitucionalidade nº 492-1 foi julgada procedente. A orientação da Suprema Corte é seguida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, lastreada no argumento de que aos servidores estatutários não foi assegurado o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho de que trata o art. 7º, XXVI, da Constituição (art. 39, § 3º, da Constituição).

O argumento diz respeito à omissão do inciso XXVI do art. 7º, na remissão feita pelo art. 39, § 3º, da Constituição da República. Este preceito determina que se aplique aos servidores públicos o disposto em vários incisos do art. 7º, entre os quais não se encontra, porém, o inciso XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Por tal motivo, a Constituição teria negado aos servidores públicos civis o direito à negociação coletiva. O argumento, porém, não procede. A convenção e o acordo coletivo são o resultado da negociação, quando esta chega a bom termo e exige a celebração de um ajuste formal. Os instrumentos normativos não se confundem com o processo de negociação. Nem sempre a negociação culmina com uma convenção formalmente celebrada. A omissão do art. 39, § 3º, não importa a vedação do direito de negociação. Este subsiste, embora a Constituição não estenda expressamente aos servidores públicos o reconhecimento da convenção coletiva. Negociação não é o mesmo que convenção coletiva.

E a convenção coletiva de que trata o art. 7º, XXVI, da Constituição não é a mesma convenção a ser celebrada pelos servidores públicos estatutários. Por isso, em boa hora, a Constituição não estendeu a tais servidores o reconhecimento da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo pertinente ao setor privado (art. 39, § 3º). Não o fez, nem poderia fazê-lo, porque a norma coletiva do setor público apresenta peculiaridades.

Seria inconstitucional a Convenção nº 151?

O princípio da reserva legal não constitui óbice intransponível à negociação coletiva.

Assim, ao ratificar a Convenção Internacional nº 151, o Brasil deu um passo a mais no caminho da regulação democrática das condições de trabalho. Desejável seria que, instado a pronunciar-se mediante eventual ação direta de inconstitucionalidade proposta contra a Convenção nº 151, o Supremo Tribunal Federal revisse a orientação consagrada na ADIn nº 492-1.

9. A negociação coletiva dos servidores públicos na legislação ordinária

A alínea *d* do art. 240 do projeto em que se converteu a Lei nº 8.112 incluía, entre os “direitos” decorrentes do direito à livre sindicalização, o de negociação coletiva. O dispositivo foi vetado pelo Presidente da República, com as seguintes razões: “... entre os direitos garantidos pelo § 2º, do art. 37 da Lei Maior não está o do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e não está porque as normas regentes das relações estatutárias, inclusive as cláusulas remuneratórias, estão estritamente subordinadas ao princípio da reserva legal”.

O dispositivo não merecia veto. Interpretado em consonância com preceitos constitucionais aplicáveis ao instituto da negociação coletiva, viria ele apenas a explicitar a capacidade negocial dos sindicatos de servidores públicos, que é irrecusável. Assim, a despeito do veto - que, na realidade, conduz à ilação de que a Lei nº 8.112 apenas omite o tema da negociação - pode afirmar-se que a sindicalização dos servidores públicos leva inevitavelmente à negociação coletiva.

Se a Constituição Federal, no art. 37, VI, assegura ao servidor público civil o direito à livre associação sindical, implicitamente reconhece aos sindicatos dos

servidores públicos o poder de negociar condições de trabalho, já que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).

Argumenta-se com o texto do § 3º, do art. 39 da Constituição, que não inclui entre os incisos do art. 7º, o de nº XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. O argumento, porém, não convence. A Constituição não proíbe o sindicato de servidores públicos de celebrar convenções e acordos coletivos. Quando quer proibir o exercício de algum direito, a Constituição dispõe expressamente sobre a vedação, como ocorre com a sindicalização e a greve dos militares (art. 142, § 3º, IV). Ao incluir o direito de sindicalização dos servidores entre os preceitos que regem a administração pública direta (art. 37, VI), a Constituição estava automaticamente dispensada de proclamar o reconhecimento das convenções e acordos coletivos em favor dos servidores públicos: incorreria em evidente *bis in idem*, realmente inadmissível no texto da Lei Maior.

Infelizmente, costuma-se reduzir o alcance da negociação coletiva a aumentos nominais de salários. Este ponto pode constituir, em tese, objeto da negociação, mas nele não se esgota o elenco das condições de trabalho que a atividade dos interlocutores sociais pode estipular.

Quanto a aumento de remuneração, não há dúvida de que o tema escapa ao âmbito da negociação: o art. 61, § 1º, II, *a*, da Constituição reserva ao Presidente da República a iniciativa privativa das leis que disponham sobre a matéria. E o art. 169, § 1º, II acrescenta que a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração só poderá ser feita se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias. Mas - repita-se - a negociação coletiva não se exaure nas vantagens pecuniárias ou no aumento de remuneração. Pode versar sobre outros tópicos que interessem à execução das tarefas atribuídas aos servidores.

O princípio da reserva legal, decantado nas razões que justificam o veto, deve ser entendido e aplicado em harmonia com os preceitos constitucionais que asseguram ao servidor público a sindicalização e a greve. Brandido a esmo ou às cegas, submetendo a disciplina integral das condições de trabalho aos ditames da lei, o princípio em foco reduziria a letra morta os referidos textos constitucionais (art. 37, incs. VI e VII). Para que existiria o sindicato? Com que finalidade seria assegurado o direito de greve?

O mundo assiste hoje a uma evolução notável: do direito editado, passa-se progressivamente a uma ordem jurídica negocial. O Brasil deve acompanhar esta evolução. A participação dos servidores, por intermédio de seus órgãos de classe, na administração da coisa pública, mediante processo regular de negociação, em muito contribuiria para o progresso social no Brasil.

O Congresso Nacional rejeitou o veto presidencial, de sorte que, nos termos do art. 240, *d*, da Lei nº 8.112, os servidores estatutários passaram a ter direito de negociação coletiva, valendo lembrar que, de acordo com o disposto no art. 8º, VI, da Constituição Federal é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Entende-se que tal obrigatoriedade alcança apenas os sindicatos de servidores, já que inexistente sindicato "patronal" no setor da administração pública. A negociação seria levada a cabo entre os sindicatos de servidores e a administração da respectiva entidade.

O Procurador-Geral da República propôs perante o Supremo Tribunal Federal ação direta de inconstitucionalidade, na qual arguia a inconstitucionalidade do referido

dispositivo. Em 1 de julho de 1991, o Tribunal, por votação unânime, deferiu a medida cautelar de suspensão da alínea *d* do art. 240 (ADIn 492-1, Rel. Min. Carlos Velloso). Por decisão final, em 12 de novembro de 1992, o Supremo Tribunal, por unanimidade, julgou procedente a ação direta de inconstitucionalidade no tocante à referida alínea *d* do art. 240 da Lei nº 8.112, com o que negou aos servidores da administração direta o direito de negociação coletiva. Os principais argumentos em que se escudou o Tribunal foram que a Constituição, ao assegurar aos servidores públicos uma série de direitos dos trabalhadores em geral (art. 39, § 3º), a eles não garantiu o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI). As relações entre os servidores e o poder público são regidas por normas legais, porque sujeitas ao princípio de legalidade (vd. voto do Relator, Min. Carlos Velloso, *in* LTr, 56-11/1287 e segs. - nov. de 1992).

Dois argumentos podem ser opostos à decisão do Supremo Tribunal Federal, de considerar inconstitucional a alínea *d* do art. 240 da Lei nº 8.112, um de ordem formal e outro de fundo.

O argumento formal diz respeito à omissão do inc. XXVI do art. 7º, na remissão feita pelo art. 39, § 3º, da Constituição. Este preceito determina que se aplique aos servidores públicos o disposto em vários incisos do art. 7º, entre os quais não se encontra, porém, o inciso XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Por tal motivo, a Constituição teria negado aos servidores públicos civis o direito à negociação coletiva. O argumento, porém, não procede. A convenção e o acordo coletivo são o resultado da negociação, quando esta chega a bom termo e exige a celebração de um ajuste formal. Os instrumentos normativos não se confundem com o processo de negociação. Nem sempre a negociação culmina com uma convenção formalmente celebrada. A omissão do art. 39, § 3º, não importa a vedação do direito de negociação. Este subsiste, embora a Constituição não estenda expressamente aos servidores públicos o reconhecimento da convenção coletiva. Negociação não é o mesmo que convenção coletiva.

O argumento de fundo baseia-se no próprio conceito de negociação coletiva. Entende-se por negociação coletiva o meio de determinação conjunta de condições de trabalho; é um meio eficaz de regular as relações entre os interessados e encontrar soluções para os problemas sociais e funcionais de ambas as partes, que buscam um entendimento satisfatório para ambos os lados. Trata-se de um instituto dinâmico, que tem revelado grande vitalidade, traduzida na tendência à multiplicidade das matérias que constituem o objeto da negociação. Estas matérias não se exaurem nas chamadas cláusulas econômicas. Aqui sim, surgiria óbice constitucional representado pela necessária iniciativa do Chefe do Poder Executivo e pela exigência de previsão orçamentária. Mas este óbice não conduz necessariamente à inconstitucionalidade do dispositivo legal em exame. Sem negar que as preocupações de natureza econômica conservam importância capital, a visão estreita desta única dimensão revela uma concepção reducionista da atividade sindical. É insuficiente a percepção do papel do sindicato situado unicamente em nível econômico. A negociação coletiva enseja o debate de uma grande variedade de assuntos, que não se restringem aos reajustamentos salariais: qualidade de vida no trabalho, saúde e segurança, mudanças tecnológicas, flexibilização do trabalho, não-discriminação, participação nas decisões. No fundo,

o problema se desloca para a visão política do fenômeno sindical: a garantia de negociação coletiva surge como função da determinação da finalidade perseguida pela atividade sindical. Esta determinação é, sem dúvida, problemática, porque vincula ao julgamento de valor do papel do sindicalismo no quadro de uma sociedade livre, pluralista e democrática. À luz desta concepção mais ampla da função social do sindicato, a existência ou inexistência de implicações financeiras não reduziria a negociação coletiva a um direito puramente econômico...

A favor da inconstitucionalidade da alínea *d* do art. 240 da Lei nº 8.112 apresenta-se argumento fundado no art. 39 da Constituição: as normas regentes das relações estatutárias estão subordinadas ao princípio da reserva legal. Outro argumento improcedente. Não há dúvida de que os resultados dos procedimentos de negociação que exigem regulação por via legislativa serão submetidos ao Congresso Nacional. Mas o processo de negociação prévia deverá ter sido observado. A respeito de certos assuntos sujeitos ao princípio da reserva legal, o acordo celebrado entre os sujeitos da negociação não será imediatamente vinculativo para a Administração Pública. O caráter estatutário das normas aplicáveis aos servidores públicos não é incompatível com o instituto da negociação coletiva. Esta última afirmação pode ser ilustrada com a lição do direito francês. A Lei nº 634, de 13.7.1983, da França, sobre os direitos e obrigações dos funcionários públicos (estatuto da função pública) dispõe expressamente, no art. 4º, que o funcionário público mantém com a administração pública uma relação estatutária. Pois bem, o art. 8º, alínea 2ª, declara que as organizações sindicais de funcionários públicos podem estabelecer em nível nacional com o Governo negociações destinadas a determinar a remuneração e debater com as autoridades responsáveis, em diferentes níveis, questões relativas às condições e à organização do trabalho. Como se não bastasse, o art. 9º aduz que os funcionários participam, por intermédio de seus delegados nos órgãos consultivos, na organização e no funcionamento dos servidores públicos, na elaboração das normas estatutárias e no exame das decisões individuais relativas à sua carreira (1º alínea). O mesmo dispositivo ainda lhes assegura a possibilidade de participar na definição da atividade social, cultural, esportiva e de lazeres a eles destinada. Aí está: o regime estatutário não repele a negociação, pode perfeitamente a ela ajustar-se em uma relação de complementaridade que admite a participação dos servidores no processo de adoção das decisões aptas a afetar seu trabalho, sua carreira e sua própria vida.

Finalmente, a alínea *d* do art. 240 da lei de regime jurídico dos servidores públicos foi expressamente revogada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997 (art. 18), de sorte que, no Brasil, não há lei que assegure aos servidores públicos o direito de negociação coletiva.

A partir, porém, da entrada em vigor da Convenção nº 151 da OIT, este direito será formalmente reconhecimento aos servidores públicos, a menos que a referida convenção internacional seja declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal em ação direta de inconstitucionalidade (controle concentrado) ou por decisão judicial proferida em controle difuso.

INTERPRETAÇÃO JURÍDICA, MINIMALISMO METODOLÓGICO E O PAPEL DA MEMÓRIA NOS DISCURSOS JURÍDICOS TERREAIS

*Atahualpa Fernandez **

*Manuella Maria Fernandez ***

*“La memoria no nos dice lo que hemos seleccionado,
sino lo que ella quiere.”*

MONTAIGNE

De um modo geral, o sistema normativo é oferecido ao sujeito intérprete com a finalidade de que, em função das contingências da vida, este coloque o quadro que entender mais ajustado às circunstâncias específicas de cada situação particular. Entre o enunciado legal e a decisão que resolve um caso em concreto há sempre um espaço intermédio em que o intérprete (nomeadamente o juiz) tem a possibilidade de *eleger* entre distintas opções interpretativas. A opção pela qual um intérprete se decide depende de múltiplos fatores: crenças (vulgares, ideológicas, dogmático-jurídicas ou até científicas), interesses, emoções, pressões sociais, etc. Tudo isso, e mais, sucede na “cabeça” dos juízes (consciente ou inconscientemente), diga este o que diga - e tendo em conta também o que não diz - na fundamentação expressa da decisão, elegendo (ou atribuindo) como sentido para as disposições jurídicas invocadas, *ceteris paribus*, uma maneira de entendê-las que responda precisamente as suas preferências.

Para as principais teorias sobre a interpretação e argumentação jurídica, esse ato de manobrar no processo para tomar decisões corretas tem girado ao redor de um axioma onipresente: os seres humanos são racionais. De acordo com esta concepção, os juízes são em essência racionais e objetivos em seus juízos de valor acerca da justiça da decisão; quer dizer, examinam o melhor que podem todos os fatores pertinentes

* Professor Colaborador Honorífico (Livre Docente) e Investigador da Universitat de les Illes Balears / Espanha. Cognición y Evolución Humana / Laboratório de Sistemática Humana / Evocog. Grupo de Cognición y Evolución humana / Unidad Asociada al IFISC (CSIC-UIB) / Instituto de Física Interdisciplinar y Sistemas Complejos / UIB; Membro do Ministério Público da União / MPT.

** Doutora em Humanidades y Ciencias Sociales / Universitat de les Illes Balears-UIB; Doutoranda em Direito Público / Universitat de les Illes Balears-UIB; Mestre em Evolución y Cognición Humana / Universitat de les Illes Balears-UIB; Research Scholar, Fachbereich Rechtswissenschaft / Institut für Kriminalwissenschaften und Rechtsphilosophie, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main / Deutschland; Pós-doutorado (*Filosofia y Filogénesis de la Moral*) / Laboratório de Sistemática Humana / Evocog. Grupo de Cognición y Evolución humana / Unidad Asociada al IFISC (CSIC-UIB) / Instituto de Física Interdisciplinar y Sistemas Complejos / UIB.

ao caso e ponderam, sempre de forma neutra, imparcial, razoável e não emocional, o resultado provável que segue a cada uma das eleições potenciais. A opção preferida (“justa”) é aquela que melhor se adequa aos princípios ou critérios de racionalidade, razoabilidade e objetividade por meio dos quais foi gerada.

Ademais da racionalidade, da razoabilidade e da capacidade de ponderação também se apregoa, como uma espécie de *danse macabre*, o uso corrente de outros princípios, subprincípios, instrumentos ou critérios de interpretação/argumentação jurídica, tais como: proporcionalidade, pertinência, adequação, necessidade, ponderação de bens, concordância prática, interpretação literal ou gramatical, interpretação lógica ou racional, interpretação sistemática e teleológica... Todo um adorno e esquizofrênico programa de “métodos” que é posto a disposição do operador jurídico para obrigar a norma silenciosa a “falar”¹.

Pois bem, esta simples ideia constitui os cimentos de grande parte das teorias jurídicas contemporâneas. O problema é que esta suposição da racionalidade e razoabilidade humano-jurídica, somada a uma quase interminável e idiossincrásica lista teórico-metodológica de princípios, subprincípios, critérios, etc., é errônea e de escassa utilidade prática, por dois motivos. O primeiro, é equivocada porque os operadores reais do direito não são tão racionais e razoáveis como se pretende e tão pouco funcionam como se o fossem.

O segundo, é de pouca serventia pela frugal razão de que no tocante a todo esse emaranhado de variantes doutrinárias de princípios, subprincípios e/ou critérios teórico-celestiais de interpretação/argumentação jurídica, o mais sensato, coerente e funcional com as práticas jurídicas “viventes” seria, aplicando a “navalha de Occam”, reduzi-los a um único princípio ou critério básico: o **“princípio da caridade”**, que nos implora que, diante de um determinado caso concreto, busquemos sempre a interpretação mais plausível, satisfatória e equitativa de uma norma, princípio e/ou valor; ou o **“critério panglossiano”**² de interpretação jurídica, segundo o qual a solução elegida pode não ser a melhor de todas as concebíveis, mas seguramente será (ainda que potencialmente) a melhor de todas as possíveis e disponíveis em uma situação dada.

Explicamos. Hoje sabemos, com a ajuda das ciências (sérias) do cérebro e da mente, que não é possível separar a emoção da razão nos processos de tomada de decisões. Todas as decisões, e particularmente as que conduzem ao juízo normativo, se conseguem graças à ativação de redes neuronais que unem as regiões frontais do cérebro com outros centros, em um processo que implica a emoção, a intuição e a memória como componentes fundamentais. E mais, que não somente em cada uma destas funções cerebrais intervém uma grande diversidade de operações cognitivas,

¹ “*Estas cláusulas de interpretación*”, dizia um juiz inglês, “*son generalmente las más difíciles de interpretar*”; ou como escreveu Montaigne: “*Es más importante interpretar las interpretaciones que interpretar las cosas...*”.

² Com referência ao personagem Dr. Pangloss, do romance “Cândido”, de Voltaire. Em seu conjunto, trata-se de uma proposta metodológica **minimalista** que, desde um âmbito mais geral, busca estabelecer um modelo hermenêutico-argumentativo reduzido ao essencial, despojado de elementos (princípios, subprincípios, critérios,...) claramente sobranes; cf.: Fernandez, 2009; Fernandez e Fernandez, 2009.

umas relacionadas com a inteligência emocional e outras não, senão também que, sem memória, tão pouco há futuro: quando valoramos ou imaginamos o futuro, curiosamente se ativam as mesmas partes do cérebro que quando recordamos o passado (Schacter, 2007).

O ponto chave da relação existente entre as emoções e a razão na tarefa interpretativa consiste no fato de avaliar as possibilidades *empíricas*, reais e factíveis de qualquer metodologia com vistas à prática construtiva do direito. Neste particular, considerando que a maioria das decisões são tomadas em cenários complexos, com informação parcial e incompleta e em condições de tendenciosa incerteza gerada pelas partes litigantes, a hermenêutica e a metodologia moderna enfrentam o reto de integrar aspectos que durante muito tempo foram considerados como aspectos não científicos do direito: a) a subjetividade e as limitações impostas pela própria natureza da capacidade cognitiva do sujeito intérprete; b) as circunstâncias históricas, políticas e sociais em que se encontra imerso o intérprete autorizado; c) os múltiplos fatores não controláveis e as influências, inatas e adquiridas, que condicionam a capacidade decisória e limitam o trânsito subjetivo do “entender” no processo de decisão; e d) as evidentes limitações da racionalidade cognitiva humana e da obrigação normativa de corrigi-la mediante métodos fiáveis que, primando pela simplificação, tratem de justificar (normativamente) essa obrigação e de avaliar (também normativamente) o êxito com que é cumprida a tarefa de dar “vida hermenêutica” ao direito positivo.

Mas não é necessário ter demasiada imaginação para inferir (ou supor) que as teorias hermenêuticas e argumentativas atuais continuam a requerer, implícita ou explicitamente, uma interpretação/argumentação que extraia o significado mais profundo, ponderado, racional e razoável de uma norma, valor ou princípio jurídico. Esta estratégia é característica de muitos teóricos contemporâneos intelectualmente sutis. Como não se acham dispostos a aceitar o positivismo tradicional, mas resistem a abandoná-lo por completo, intentam interpretar suas normas de um modo que lhes permita aceitá-las ou corrigi-las sem parecer irracionais, desde que - sustentam - se recorra, ao mesmo tempo, à razão, à ponderação, à razoabilidade...

Não obstante, este tipo de argumento supõe vários problemas. Não está claro o que se considera uma interpretação razoável e ponderada. Como podemos concluir ou afirmar que uma interpretação particular extrai, realmente, de forma razoável e ponderada, o sentido mais profundo, correto e “ótimo” de uma norma ou princípio? Para quem? Por que é correta, racional, razoável e ponderada uma interpretação e não outra? Tão pouco resulta claro quais são os elementos da norma ou princípio que restam como reconhecidamente válidos e legítimos depois de uma interpretação razoável e ponderada. Ademais, entra dentro do possível que, após essa interpretação da norma ou princípio, as decisões sigam sendo irracionais e/ou injustificadas. Em resumo, se insistimos que esse tipo de proposta interpretativo-argumentativa é surpreendente e nova, subestimamos em muito boa medida o problema de sua arbitrariedade.

O certo é que não há nenhum motivo válido que desacredite a evidência de que os sujeitos intérpretes, como seres humanos individuais, aportam sem dúvida algo de si mesmos a sua atividade interpretativa. A ideia de que a interpretação jurídica transcorre em um âmbito impessoal, puramente racional, razoável e/ou ponderável é um mito que confunde as aspirações jurídicas com a realidade. Ao ler o discurso

jurídico de qualquer operador do direito torna-se evidente que seu pensamento está configurado ao menos em parte por sua personalidade³. E em que pese o fato de que as autênticas razões dos intérpretes autorizados para alcançar suas conclusões práticas com muita frequência não são as que expõem em seus argumentos, parece extremamente difícil deixar de reconhecer que qualquer interpretação/decisão jurídica é obra de uma pessoa, de um ser humano singular, com um repertório de formas de percepção, associações e experiências de algum modo distinto e absolutamente individual.

De fato, não faz muito tempo que sabemos que os fenômenos cognitivos e voluntários, as emoções, a capacidade de raciocinar, interpretar e argumentar ou os juízos de valor em termos de bons ou maus, justos ou injustos, melhores ou piores, se fundamentam na atividade fisiológica (eletroquímica) de circuitos e redes neuronais; quer dizer, de que somos nosso cérebro, essa estrutura prodigiosa extraordinariamente complexa feita de carne e cultura, com suas sinapses, com determinismos genéticos e azares meio ambientais, com processos eletroquímicos e físicos dos neurônios.

Isto implica que o acesso ao conhecimento sobre o sentido e o alcance das normas, valores e princípios jurídicos, por parte do operador jurídico, parte sempre de uma experiência individual, de processos mentais que são propriedades emergentes das atividades neuronais, isto é, para usar a expressão de Spinoza, de que “los hombres juzgan las cosas según la disposición de su cerebro”. O sujeito experimenta, em sua tarefa interpretativa, uma sensação, recebe uma informação, que é processada pelo cérebro, e isso lhe permite formar uma imagem da realidade a partir da qual elabora uma ideia, um conceito ou um juízo de valor.

A experiência interpretativa, entanto que vivência pessoal, é sempre “real” para o sujeito que a experimenta e a percebe, ainda que sem deixar de ser fundamentalmente subjetiva. O que implica, em última instância, que por mais razoável e ponderada que pretenda ser uma experiência hermenêutica, esta não se corresponderá com uma descrição exclusivamente objetiva e racional da norma. E o fato de que o resultado da interpretação e o próprio processo de tomada de decisão sejam subjetivos não nos permite dizer nada em princípio a favor nem em contra de sua possível certeza ou razoabilidade. Nossa própria percepção, também dependente da forma como o cérebro retrata e interpreta os fenômenos que experimentamos, modifica de alguma maneira a realidade observada.

Toda experiência interpretativa é por definição subjetiva: o sujeito intérprete que a vive recebe uma sensação única e intransferível. Não parece haver nenhuma possibilidade de interpretar o mundo de maneira unicamente objetiva. Nossa percepção está condicionada por nossa própria natureza, de forma que qualquer deficiência

³ Note-se que o direito é uma prática dos homens que se expressa em um discurso que é mais que palavras; é também comportamento, símbolos e conhecimentos. É o que a lei manda; mas também o que os juízes interpretam, os advogados argumentam, os litigantes declaram, os teóricos produzem, os legisladores sancionam e/ou os doutrinadores criticam. E é um discurso *constitutivo*, de produção de sentido, uma vez que atribui significados a fatos e palavras - ou, o que é o mesmo, uma variedade de significados dependente das situações correspondentes. Por isso está na própria natureza do discurso jurídico, pode-se dizer, essa condição de que seus textos costumam admitir interpretações diferentes, em maior ou menor grau, ante determinadas classes de casos.

em nosso sistema sensorial, em nosso cérebro, ou nas condições de observação/interpretação se traduz automaticamente em uma distorção de nossa percepção⁴. Toda percepção é sempre parcial e toda interpretação é inevitavelmente não neutral, idiossincrásica e tendenciosa.

O ser humano, influído por suas estruturas mentais, projeta suas próprias interpretações sobre aquilo que lhe chega da realidade, e isso é precisamente o que lhe permite dar-lhe significado e o que pode conduzir-lhe a sua compreensão ou distanciar-se definitivamente dela. O ser humano não se conforma com a informação que lhe chega diretamente do mundo e baseia sua aproximação à realidade no modo inerentemente subjetivo com que avalia e interpreta o significado de suas experiências, condicionada com sua interação com o contexto. Não existe uma separação entre percepção e interpretação - por isso que, “hasta cierto punto, la realidad depende del cristal con que se mira” (Zimbardo, 2008).

Todo conhecimento é subjetivo e sempre está mediado por nossas estruturas mentais. E uma vez que cada um experimenta de maneira única sua mentalidade do mundo, um grupo de indivíduos expostos a uma mesma situação, inclusive em condições mais ou menos equivalentes, pode oferecer respostas distintas e chegar a conclusões ainda mais díspares, segundo sua própria maneira de ser, suas experiências anteriores, seus desejos, interesses e crenças. Todo processo interpretativo evoca estados subjetivos com texturas que criam o conteúdo de nossos juízos de valor e o sentido de nossas relações com o mundo percebido. Somos seres subjetivos e nossa experiência subjetiva relativa ao processamento de informação é construída por peculiares padrões de atividade dos grupos neuronais do cérebro. Esses grupos estão organizados em unidades funcionais singulares que condicionam nossas preferências e orientam nossas decisões.

Daí que haveria de repensar se o que falha não são nossas firmes crenças na racionalidade jurídica. Quando afirmamos que a racionalidade é uma ilusão, a maioria dos juristas se scandaliza pensando que se trata de uma afirmação absurda e contra-intuitiva, dado o convencimento de que os humanos são pura razão. O problema é que a interpretação é um processo ativo que consiste em atribuir significados e, nesse

⁴ Pensar o contrário pode levar-nos à suposição (ou diagnósticos errados) de similitude nas maneiras de perceber, a qual, com demasiada frequência, tende a absolutizar as representações dos objetos ou fenômenos percebidos, obtidas através dos sentidos, como se todos percebêssemos sensorialmente um objeto ou fenômeno de maneira idêntica. Isto supõe ao mesmo tempo borrar as formas de percepção sensorial específicas e fixar a interpretação/compreensão do objeto ou fenômeno como “objetiva”, quer dizer, como independente da forma de percepção, de padrões culturais, de características psicobiológicas e experiências individuais. O certo é que a percepção constitui um processo absolutamente individual que ao mesmo tempo cria constantemente diferenças. Não há praticamente nada que marque ao indivíduo tanto como a maneira subjetiva de perceber, e ao mesmo tempo tão pouco há praticamente nada que separe tanto o mundo experiencial do indivíduo do mundo dos demais (Breithaupt, 2011). Benjamin Libet (2004) o formula nos seguintes termos: “*No podemos estar seguros de que los contenidos que experimentamos sean los mismos que experimentan otros seres humanos en casos similares. Por ejemplo, lo que yo veo como amarillo puede no ser igual a lo que usted ve como amarillo, aunque hayamos aprendido a darle a esa clase de experiencia el mismo nombre*”.

processo, ademais do elemento afetivo, há outro fator que exerce uma influência decisiva: a memória. As experiências adquiridas previamente jogam um papel determinante na tarefa interpretativa, maculando a racionalidade e contaminando a tão celebrada capacidade de ponderação e razoabilidade.

Dito de outro modo, no processo de tomada de decisão a função da memória parece ser mais importante biologicamente que a própria racionalidade, já que constitui o cimento que une o passado com o presente e o futuro. Podemos existir sem racionalidade, mas não sem memória - “o pecado original da mente e a principal responsável da peculiar e singular particularidade cognitiva humana” (Marcus, 2010). Em toda e qualquer atividade interpretativa se consulta a memória para poder formar um juízo que nos permita tomar a decisão mais satisfatória possível (ou “correta” frente a decisões alternativas). E uma vez o armazenamento de seus conteúdos escapa a nossa vontade e controle, esse argumento supõe que a racionalidade da qual estamos tão orgulhosos deve ser uma mera ficção.

Ninguém pode decidir o que se armazena na memória, pois é uma função do cérebro emocional que o realiza de maneira inconsciente para o sujeito. E não só não temos o mais mínimo controle consciente do que se armazena em nossa memória senão que também nos baseamos na memória para empreender qualquer ação, para entender as palavras que lemos, reconhecer objetos que vemos ou compreender o que escutamos. O processamento de informação que realiza o cérebro é praticamente inconsciente: no processo de como percebemos os estímulos, como os filtramos, categorizamos e interpretamos, como os conectamos com outros materiais presentes já no cérebro, como os armazenamos na memória a curto ou a longo prazo e como os expressamos em nossa conduta e mais tarde os recuperamos... não intervêm a consciência; isto é, o ser humano parece não ter nenhum controle sobre estas funções (Rubia, 2010).

Assim que quando vamos tomar uma decisão em um sentido ou em outro, consultamos de maneira automática, inconscientemente, os conteúdos de nossa memória: vivências do passado e situações semelhantes à presente. Essa decisão não será totalmente livre, neutra ou racional no sentido em que tentamos convencer-nos, uma vez que está condicionada tanto por esses conteúdos de conhecimentos prévios e vivências anteriores que armazenamos inconscientemente como por nossos desejos, expectativas, predições e antecipações, funções todas elas predominantemente inconscientes (Ansermet & Magistretti, 2006).

Qualquer interpretação/percepção está acompanhada desta comparação que é vital para a formação de nossos juízos de valor e para a atribuição de significados. Este processo comparativo é um resultado natural da interação entre a memória, a percepção e a consciência, e caracteriza o cérebro como uma “máquina de antecipação”: nossas mentes comparam automaticamente as experiências passadas com as percepções presentes enquanto antecipamos o seguinte momento do tempo. Dessa forma, o resultado da interpretação se constrói, de fato, pelo cérebro à medida que interage com o contexto presente, as lembranças de suas experiências passadas e as expectativas de futuro.

Em definitivo, se a memória não é controlável por nossa consciência, tão pouco o será a decisão que tomemos em um momento dado, pois essa decisão está condicionada pelos conteúdos dessa memória e, ademais, essa consulta é totalmente inconsciente. Como afirma Gerhard Roth (2003), “as decisões para nossos atos

conscientes procedem de um substrato inconsciente criado pela mente”, o que quer dizer que temos a impressão de que sabemos o que decidimos, mas que em realidade o único que eu consciente faz é atribuir-se algo que não é obra sua.

A planificação e o controle consciente de nossas decisões sempre passam primeiro pela censura da memória de nossas experiências, que são inconscientes, prioritariamente emocionais e acumuladas ao longo da vida. Esta memória tem em todas nossas decisões a última palavra e determina em grande parte os desejos, os motivos e os planos de ação. O sujeito consciente/razional/razoável tem muito pouco conhecimento do que ocorre com estas determinações inconscientes e praticamente nenhum conhecimento dos impulsos da memória empírica. O sujeito intérprete está sujeito à ilusão do autocontrole e o expressa como vontade racional, razoável e /ou ponderada. O intérprete autorizado se atribui a si mesmo todos os desejos, intenções e crenças que se geram inconscientemente e, quando não dispõe das informações necessárias, as constrói como “fabulações” ponderadas, razoáveis e/ou racionais.

Desta maneira, a racionalidade, a razoabilidade e a ponderação resultam como uma ilusão funcional que estabiliza a auto-estima do operador do direito. A autonomia das decisões humanas não radica exclusivamente em um ato voluntário e racional (ponderado e razoável) sentido subjetivamente, senão na capacidade do cérebro em levar a cabo ações por seu próprio impulso, ou seja, de que os processos inconscientes são decisivos na tomada de decisão. Assim que embora se considere que um discurso jurídico ganha em objetividade e racionalidade ao abandonar ou camuflar mediante “métodos” a perspectiva individual, no caso da humana experiência interpretativa que o produz isto não sucede, por ser lisa e lhanamente impossível.

Daí a desesperada necessidade da distinção que tem sido utilizada, no âmbito da argumentação jurídica, para estabelecer que uma coisa é o procedimento por meio do qual se alcança determinada decisão e outra o procedimento mediante o qual se justifica dita decisão. Trata-se de uma distinção utilizada para opor-se a certos teóricos do direito que consideram que as decisões jurídicas - as decisões judiciais - não podem ser justificadas, vez que os juízes tomam essas decisões de forma irracional; a motivação das sentenças não seria mais que uma “racionalização” de uma operação que não obedece em absoluto ao esquema da lógica, ao silogismo judicial. Quem sustenta este último aspecto, diz-se, estaria confundindo o contexto de descobrimento com o contexto de justificação⁵.

Contudo, se tomamos com bom juízo a circunstância de que o raciocínio moral, a memória e as emoções morais trabalham juntos para produzir julgamentos ético-jurídicos, parece razoável supor que as apelações a uma rebanhada de motivos que interferem, condicionam e explicam a decisão judicial não configuram, em absoluto, nenhum argumento a favor de um presumível cepticismo jurídico-argumentativo. Dito de outro modo, no conjunto deste cenário por meio do qual se revela a argumentação

⁵ A hermenêutica indaga o compreender jurídico no contexto de seu “descobrimento”, não no sentido da motivação: considera a jurisprudência, sobretudo no âmbito de sua atividade dedicada a encontrar as premissas para a decisão do caso concreto. Se fosse absolutizada, quer dizer, transformada em método total do pensamento jurídico, recairia na mesma automaticidade que justamente reprova a metodologia silogística tradicional, acabando assim por cambiar a descrição em prescrição (Zaccaria, 1984; Viola e Zaccaria, 1999).

no jogo da cena jurídica (e, em particular, da jurisdicional), consideramos que se deve atribuir igual importância tanto à consideração do contexto de *descobrimiento*, ou seja, do processo mental mediante o qual se chega a estabelecer determinada premissa ou conclusão, como a do contexto de *justificación*, isto é, da necessidade de motivação da decisão, da questão de como os operadores do direito fundamentam suas decisões ou, o que é o mesmo, do procedimento consistente em justificar dita premissa ou conclusão.

Afinal, as emoções e a memória não constituem um elemento acidental ou eventual da tarefa interpretativa, mas um elemento que a determina desde o princípio e no seu conjunto: *descobrimiento* a *justificación*, na prática, não são dois atos separados e estanques, senão que constituem um processo unitário, um *continuum*, compondo uma indivisível e solidária unidade metodológica. Esta ideia de “sequência ininterrupta” de atos ou de condicionamento “desde o princípio” que “supera el pensamiento y determina la acción”, baseada no fato de que o juiz chega primeiro à decisão, se vê reforçada por Carnelutti (1971), quem afirma que o juiz “primero juzga y después razona”; inclusive, pode manipular as premissas quando o “razonamiento conduciría a una conclusión diversa, cuya injusticia siente, (...) frente a lo cual termina por adaptar, más o menos ingeniosamente, las premisas”.

E por mais insólito que isso possa parecer, trata-se de uma evidência que não mais deveria constituir nenhuma surpresa ou ameaça, já que somente por esta via parece ser possível alcançar, decifrar e entender o problema da intricada passagem da iniludível e provisória antecipação do resultado (da chamada “pré-compreensão”) a sua definitiva motivação, o grau de envolvimento pessoal dos julgadores e os condicionantes situacionais em cada caso concreto, assim como sobre os limites da racionalidade, da criatividade e o grau de influência das emoções, da memória e dos sentimentos humanos na formulação e concepção acerca da “melhor decisão”.

Mas para logrã-lo, é necessário não somente estar alerta ante as ficções tradicionais da dogmática jurídica profissional, advertidas já desde há muito tempo atrás pelos autores mais lúcidos - hoje geralmente relegados ao olvido - entre os teóricos e filósofos do direito. Não menos indispensável é não deixar-se seduzir tão pouco pela proliferação em *divertimentos* essencialmente narciso-acadêmicos, uns ou outros jogos terminológicos escapistas, que levam a voz cantante nos estudos atuais para o campo da (meta-) Teoria do Direito: lógica deôntica, construtivismos racionalistas ou “razoabilistas” (concepções e discussões messiânicas sobre o que é a “argumentação” jurídica, etc.), teorias sistêmicas, alternativas, semióticas formalistas em geral, e mais... (... sem excluir os estudos que fuçam no *mare magnum* do não menos obscuro que pretensioso palavreiro chamado “pós-modernismo”).

As emoções e a memória constituem o humano na aplicação do direito e assumi-las como elemento natural da psicologia humana na realização do direito as torna transparente, em lugar de ocultar-se detrás dos “impessoais” fundamentos da decisão ou de uma pretendida e irreal racionalidade, razoabilidade e/ou ponderação. Este panorama basta seguramente para mostrar que a claração do vínculo entre interpretação/justificação/aplicação do direito e “racionalidade, razoabilidade ou ponderação” exige, por parte da dogmática jurídica, o desenho de um conjunto reduzido (diáfano e simplificado) de métodos criteriosos úteis e operacionais para a tarefa de realização do direito, tudo com vistas a pôr o direito e a justiça ao serviço da atividade hermenêutica e da argumentação jurídica, acusadamente no que se refere à memória e às emoções imperfeitas, isto é, aos

fatores de irracionalidade que condicionam o processo de decisão. Somente a assunção consciente e responsável do que realmente sentimos e experimentamos na tarefa de interpretar poderá trazer maior contribuição para o desenho e a elaboração de discursos jurídicos ou decisões mais acertadas, satisfatórias ou justas, a despeito da agradável a ilusão sobre a racionalidade, a razoabilidade e/ou capacidade de ponderação ideais que gostaríamos que motivassem a atividade interpretativa.

Graças aos resultados das investigações procedentes de outras ciências, a interpretação e argumentação jurídica adquiriram novo atrativo, tornando transparente a inerradicável dimensão, pessoal, valorativa e subjetivo-individual (neuronal) do processo de realização do direito, em lugar de ocultar-se detrás de uma suposta e hipotética racionalidade absoluta, de aspectos meramente formais ou procedimentais do discurso. Se várias soluções ou respostas “corretas” são possíveis para um mesmo problema jurídico, a eleição final, necessariamente única (que não é outra que a sustentada pelo intérprete autorizado), se apresenta como resultado de uma tarefa cognitivo-afetiva do sujeito intérprete acerca do caso concreto e não de algo dependente exclusivamente de uma formalidade, hipótese e/ou procedimento; isto é, de uma relação de vida cuja valoração depende também, e em grande medida, da capacidade cognitiva, da memória e das emoções e intuições morais do intérprete⁶.

Seguramente a muitos “puristas”, analíticos e dogmáticos empedernidos esta fria valoração da racionalidade, razoabilidade e dos defeitos da psicologia humana, em especial no que se refere às limitações de nossa capacidade cognitiva, lhes resultará um disparate. Mas a verdade é que nossos mecanismos de decisão ultrapassam em grande medida o umbral da racionalidade, da razoabilidade e da simples ponderação: decidimos em função do que cremos e não do que vemos; da mesma forma que os primatas sociais mais evoluídos, decidimos de forma instintiva e motivados por nossas emoções morais e nossa memória; não somente somos incapazes de predizer, senão que tendemos a imaginar o futuro em torno ao passado; e resistimos aceitar a ideia de que a memória e nossas emoções são uma fonte de conhecimento tão válida como a razão.

Por conseguinte, parece fora de toda dúvida razoável que na interpretação jurídica não nos encontramos no terreno exclusivo da ponderação racional e razoável. E porque a tarefa interpretativa somente é viável com outros fatores, que não apenas o texto normativo que se interpreta ou o procedimento por meio do qual se interpreta, toda e qualquer experiência interpretativa está abarrotada de fatores e influências (ambientais, psicobiológicas, pessoais, emocionais...) que a condicionam. Por envolver o horizonte referencial subjetivo do operador jurídico, permite-lhe alcançar soluções a que não chegaria caso se mantivesse nos estritos limites de uma ilusória e ponderada racionalidade e/ou razoabilidade.

É pela via do abandono das referências puramente formais, alheias às leis do mundo real, que o vínculo entre o jurídico e o humano, em termos de funcionalidade e interdisciplinaridade, se revela e ganha forma. O momento é de redescoberta e de renovação de paradigmas. O momento é de repensar o processo de realização do direito, o seu estudo e sua efetividade. É tempo de procurar para o jurídico contributos

⁶ Ortega y Gasset (1995) ressalta justamente o elemento da eleição: “Somos, antes que otra cosa, un sistema nato de preferencias y desdenes”.

oriundos do resto das ciências, muito particularmente dos resultados das investigações acerca das características (cognitivas e emocionais) que procedem da admirável e intrincada natureza humana. (Fernandez, 2008)

E embora não exista a menor dúvida de que as contribuições dos atuais modelos de argumentação jurídica são importantes para o estudo da racionalidade em tema de interpretação do direito, para demonstrar empiricamente que as premissas da racionalidade e da razoabilidade estão efetivamente presentes é necessário compreender melhor e priorizar em igual medida todos os fatores (cognitivos, emocionais e situacionais) e contextos (de descobrimento e de justificação) envolvidos na construção de um modelo jurídico-metodológico racional e razoável.

Dito de outro modo, apesar de que em um discurso racional o respeito às regras da lógica e ao procedimento é indispensável e essencial para sustentar um argumento (ainda que tentado) racional e razoável, não se pode ignorar os fatores emocionais e as restrições cognitivas do intérprete jurídico que limitam e condicionam o processo de decisão. E é precisamente neste ponto que surge a necessidade de relacionar o papel da memória (e das emoções) com o problema da racionalidade e razoabilidade jurídica antes mencionado.

Quer tudo isso dizer que, sendo o texto da norma abstrato, é ao intérprete que cabe a determinação de seu sentido, alcance e finalidade real. Dado que todo intérprete, como todo ser humano, tem sua própria visão subjetiva da realidade e do “justo”, sua eleição final sempre estará condicionada por suas experiências, valores, aprendizagens, e demais influências procedentes da inextricável mescla de genes, neurônios e cultura que o define enquanto *indivíduo* separado e autônomo. Também resulta evidente que cada intérprete - como cada um de nós - desfruta ou tem acesso a uma quantidade muito limitada de informações sobre o ambiente que o rodeia, e que essas diferenças e/ou lacunas de informação influenciam sobremaneira sua atividade interpretativa.

A alternativa, portanto, não reside na ilusão de um indivíduo dotado com uma capacidade de ponderação inesgotável ou de uma racionalidade e razoabilidade quase sobre-humana. É necessário reconhecer que cada indivíduo está dotado de características próprias que o condicionam, limitam e o torna idôneo para solucionar apenas de forma satisfatória determinadas classes de problemas, agindo sempre em condições de relativa racionalidade, escassa razoabilidade e limitada capacidade de ponderação. Em tema de interpretação jurídica, já é chegada a hora de abrir as (ilusórias) portas da razão para deixar que saiam os fantasmas da irracionalidade.

O que de fato parece importante é tentar reformar a compreensão por parte dos teóricos e filósofos do direito de como funciona a mente. Os operadores jurídicos (nomeadamente os juízes) são demasiado vulneráveis às influências dos fatores que acabamos de discutir. Porque somos humanos, cremos ser racionais e razoáveis, dotados de um elevado grau de sentido comum para prestar atenção às coisas que nos rodeiam, que nossa memória é mais consciente, controlável e fiel do que é em realidade e que a capacidade de ponderação é um indicador fiável da precisão de nossos juízos. O direito, seus supostos e suas teorias, tal como hoje é concebido, se baseia precisamente em intuições equivocadas como estas.

E como cremos compreender a mente muito melhor do que o fazemos em realidade (isto é, muito melhor do que conhecemos o funcionamento de nossos celulares), que nos resistimos a reconhecer os limites de nossas intuições acerca da

racionalidade, razoabilidade e capacidade de ponderação, nossa perigosa tendência a sobreestimar o grau e a profundidade de nossas reais capacidades cognitivas pode levar-nos, com frequência, a tomar equivocadamente decisões caprichosas, desacertadas e socialmente indesejáveis, motivadas pela influência perturbadora e inconsciente de fatores subjetivos individuais e que nenhum antecedente de educação pessoal, nenhuma lealdade profissional ou metodologia detalhista é capaz de refrear.

Em resumo, em que pese a variedade do conjunto de teorias elaboradas acerca da interpretação jurídica, a maioria dos modelos contemporâneos desenvolvidos sobre a tarefa hermenêutica e a própria unidade da realização do direito continuam a não dar a devida importância ao papel da influência dos múltiplos fatores (inconscientes e irracionais, inatos e adquiridos) que condicionam os processos de tomada de decisão jurídica, construídas que estão a partir de modelos teóricos sem qualquer escrutínio empírico minimamente sério, carentes da menor autoconsciência com respeito à realidade neuronal que nos constitui e dos problemas filosóficos e neuropsicológicos profundos que implica qualquer teoria da ação intencional humana.

Descuidam do fato de que, como o discurso jurídico é principalmente um pensamento de tipo hermenêutico, é preciso concentrar a atividade interpretativa nas próprias “mentes” dos intérpretes e perguntar-se acerca da relevância que os *métodos* jurídicos podem ter sobre a atividade mental dos intérpretes autorizados. E ao buscar a resposta a essa pergunta há que descartar umas soluções puramente racionais, razoáveis e/ou ponderadas que possam obter-se pela via de certos “métodos-receitas”. Recordemos que a “consciência” do intérprete, que deve ser necessariamente levada em conta, não dispõe apenas do “componente” do *conhecimento*, senão também do “componente” *emotivo-volitivo*: sentimentos, intuições, ideologias, prejuízos, experiências pessoais, memória e demais.

Para dizer claramente, a metodologia contemporânea do direito se parece - para utilizar uma expressão forte, mas gráfica - a *um cemitério de ideias mortas*. Ali crescem, se reproduzem e morrem a diário distintas e muito heterogêneas concepções sobre o que *é*, sobre o que *deveria ser* e sobre *como* aplicar o direito. Cada uma das correntes, cada um dos autores, defende seu próprio conceito e seus métodos de interpretação e aplicação do direito, de argumentação jurídica, de racionalidade, de razoabilidade, de ponderação, de justiça... E surgem assim as “Escolas”, com seus discípulos e mestres (e não poucas vezes com seus lacaios e mentores). Não sem razão já se disse - com ironia - que a disciplina jurídica é um templo com sacerdotes e Bíblias muito distintas e com credos contraditórios. É neste templo, donde os sacerdotes formulam suas teorias propondo fórmulas e técnicas, critérios e receitas para fazer do direito uma disciplina mais justa, racional e razoável. Dentro destas propostas existe, por certo, uma grande variedade de opiniões, encontrando-se desde aqueles que postulam incondicionalmente a racionalidade dos discursos jurídicos, até aqueles que renegam de tal possibilidade restringindo-se mais bem às doutrinas do ceticismo e do desencanto (Salas, 2007).

Como consequência de tudo isso, as atuais teorias interpretativas, longe de ser um fator de humanização e de adequada dinamização terreal do direito, contribuem a manter as coisas como estão, perseverando em formular celestiais construções doutrinárias e/ou propostas metodológicas cuja principal característica e “utilidade” é a de servir como mero mecanismo de legitimação posterior à decisão. Limitam-se a outorgar

às decisões dos juízes um aspecto de “cientificidade”, de “racionalidade”, de “razoabilidade”, de “objetividade” e valor epistemológico que do contrário jamais teriam⁷.

O certo é que o direito não é, e jamais será predominantemente um sistema racional de pensamentos, ao menos enquanto a genética não produza inéditos milagres nos cérebros das pessoas. Não, não pode sê-lo, porque ele consiste em *decisões* sobre distintas possibilidades de ordenação político-social para as condutas humanas. Essas decisões as tomam primatas humanos, indivíduos que estão eles mesmos envolvidos - direta ou indiretamente, consciente ou inconscientemente, quando menos ideologicamente - em tais condutas. De fato, uma decisão não costuma resultar mais racional e razoável que a vontade, as memórias, as emoções e o conhecimento de quem a produz. No caso do direito, os atores principais que determinam sua dinâmica não são precisamente uns “preferidores racionais”, nem uma confraria de sofisticados jus-metodólogos, senão indivíduos que basicamente respondem às orientações de seus genes e de seus neurônios, assim como de suas experiências, memórias, valores, aprendizagens, e influências procedentes do entorno e da mentalidade comum⁸.

Por isso parece estar irremediavelmente condenada a equivocar-se, de ponta a ponta, e sempre, qualquer teoria sobre o discurso jurídico que busque entendê-lo, ou programá-lo, como um sistema de locutores básica ou exclusivamente racionais e razoáveis. Os operadores reais do direito (particularmente os juízes) são seres humanos, como qualquer outro dos que caminham por aí. Isto significa que quanto passa por suas mentes, eles processam mais ou menos como o comum dos mortais. Como disse J. Frank (1931), também os juristas são “humanos”. E não poucas vezes - se pode अगर- até *demasiado* humanos...⁹

⁷ Como recorda Llewellyn (1977), o direito “*es lo que hacen quienes están encargados de su aplicación; no lo que ellos dicen que hacen, ni lo que los libros dicen que se debe hacer*”.

⁸ Sobre os fatores que influem, limitam, configuram e distorcem a maneira como percebemos o mundo, pensamos e atuamos, cf. Csikszentmihalyi, 2008; já sobre as limitações do cérebro evoluído, responsáveis por gerar as principais predisposições e fraquezas do ser humano, Linden (2010): “*El cerebro no ha sido diseñado de manera elegante ni mucho menos: es un revoltijo improvisado e incomprensible que, sorprendentemente y pese a sus cortocircuitos, logra realizar una serie muy impresionante de funciones - o sea, que funciona sorprendentemente bien. Pero si bien la función general es impresionante, no cabe decir lo mismo de su diseño. Y lo que es más importante, el extravagante, ineficaz y singular plano de construcción del cerebro y sus partes constitutivas es fundamental para nuestra experiencia humana. La textura particular de nuestros sentimientos, percepciones y actos se deriva en una amplia medida del hecho de que el cerebro no sea una máquina optimizada que resuelve problemas genéricos, sino una extraña aglomeración de soluciones ad hoc que se han ido acumulando a lo largo de millones de años de nuestra historia evolutiva. [...] En concreto, que las limitaciones de un diseño cerebral extravagante y evolucionado fueron lo que en última instancia condujo a la aparición de muchos de los rasgos humanos trascendentes y únicos (y que nos permite entender algunos de los aspectos más profundos y específicamente humanos de la experiencia): el hecho de tener una infancia prolongada, nuestra amplia capacidad de memoria (sustrato en el que se crea nuestra individualidad a través de la experiencia), nuestra necesidad de crear relatos convincentes, nuestra limitada racionalidad e incluso nuestra predisposición al pensamiento religioso, es decir, el impulso cultural universal que lleva a crear explicaciones religiosas*”. No mesmo sentido, Marcus, 2010; Chabris e Simmons, 2011.

⁹ De fato, os “*realistas fueron quines nos hicieron ver que los jueces, para ponerse los pantalones, meten primero una pierna y después la otra, como todo el mundo*” (James Boyle, *apud* Pérez Lledó, 1996).

REGISTRO DE ENTIDADE SINDICAL

Cássio Mesquita Barros *

I. A INFLUÊNCIA ITALIANA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.

A Revolução de 1930 foi responsável pela introdução da ideologia corporativista na vida política brasileira.

A doutrina fascista abominava a luta de classes, pregando a paz social e a organização da vida econômica e social da Itália através das corporações como órgãos do Estado. O interesse público deveria sempre ser superior ao interesse privado.

A luta de classes manifestava-se nas relações coletivas de trabalho, o que devia ser combatido a qualquer preço já na sua origem, para evitar antagonismos sociais e se atingir a paz social. Para tanto, propunha a intervenção do Estado nas condições de trabalho.

Para evitar que os conflitos entre empregados e empregadores desembocassem em formas de autodefesa como a greve e o lock-out, o que, segundo concepção da doutrina fascista, prejudicava a produção, perturbava a ordem pública e infringia o dever social do trabalho, a doutrina fascista entendeu que não era de competência dos atores sociais resolverem seus próprios conflitos de caráter econômico.

Os conflitos individuais e coletivos só poderiam ser decididos a contento por um órgão superior e imune à controvérsia: o Estado. Assim, foi criada a *Magistratura del Lavoro* que, além da função judicante, tinha uma função normativa.

A *Carta del Lavoro* previu o regime corporativo, a colaboração entre os fatores de produção, o controle pelo Estado da atividade econômica, a vinculação da vida sindical à ordem econômica, o reconhecimento do sindicato único, a criação de categorias econômicas e profissionais, a prerrogativa dos sindicatos de impor contribuições, o enquadramento sindical, a submissão do sindicato ao Estado, a função meramente assistencialista do sindicato, o contrato coletivo de trabalho e, por fim o poder normativo da *Magistratura del Lavoro*. Com isso, a *Carta Del Lavoro* pretendia impor um Estado que, além de conceder direitos, era um órgão criador, intermediador, regulador, fiscalizador e árbitro dos conflitos. Essa heterorregulação das relações de trabalho provocou a rigidez da legislação italiana e influenciou profundamente o direito do trabalho brasileiro.

No Brasil, a influência do Estado corporativo fascista, que encontrou campo propício após a Revolução de 1930, começou a dar seus primeiros frutos na época de Lindolfo Collor à frente do Ministério do Trabalho, atingindo sua mais alta manifestação na Carta Brasileira outorgada de 1937 e na CLT.

* Professor Titular aposentado do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Presidente da Fundação Arcadas.

II. A CONSTITUIÇÃO DE 1988.

Na Itália, com a queda do regime corporativo, foram extintos os sindicatos fascistas, que tiveram seu patrimônio incorporado às novas organizações profissionais democráticas que surgiam. As antigas associações continuaram a existir, apenas de fato.

No Brasil, entretanto, mesmo após a promulgação das Constituições de 1946, 1967, 1969 e 1988, princípios e preceitos corporativistas de inspiração italiana continuaram a vigorar até hoje.

A Constituição de 1988 consagra o princípio da liberdade sindical, no seu sentido mais amplo de liberdade de associação sindical (art. 8º, *caput*); já o princípio da autonomia sindical vem inscrito no art. 8º, I e art. 9º, *caput*. Dentre as estabilidades especiais incluiu a estabilidade do dirigente sindical.

No caso, por exemplo, dos servidores públicos civis, a Constituição Federal garantiu-lhes o direito à livre associação sindical (art. 37, VI), o direito de greve nos termos e nos limites de lei específica (art. 37, VII), etc.

A Constituição de 1988, após declarar no art. 1º, o objetivo de construir uma sociedade livre, fundada nos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e do pluralismo político, impõe o **sindicato único**.

O Brasil ainda não pôde ratificar a mais importante convenção da OIT sobre liberdade sindical, qual seja a Convenção nº 87, que entrou em vigor em 1950 e já foi ratificada por mais de cem países, em virtude da compulsoriedade do princípio do sindicato único, antes imposto pela CLT e agora pelo art. 8º da Constituição de 1988. O Brasil é um dos poucos países que ainda não ratificaram essa importante Convenção.

Em suma, a Constituição de 1988, apesar das evidentes manifestações do princípio da liberdade sindical com a eliminação das formas mais explícitas de intervenção estatal, contraditoriamente proclama o princípio do sindicato único, a representação legal da categoria, a verticalização dos órgãos de representação profissional, a tutela do Estado nas relações trabalhistas e os tributos sindicais, colunas básicas da estrutura sindical brasileira, que data de 1930, de cunho profundamente corporativo.

O princípio da liberdade sindical nos moldes da *Carta del Lavoro*, por exemplo, foi alterado apenas em parte na Constituição de 1988. As diretrizes sobre organização sindical de **caráter corporativo** estabelecidas pelo Decreto-lei nº 1.402, de 5.7.1939, que completaram a Carta brasileira outorgada de 1937 e que foram posteriormente incorporadas à Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, prevalecem, em suas linhas fundamentais, até hoje, na Constituição de 1988 e na CLT.

Essa circunstância peculiar da vida sindical brasileira fez com que se criasse a máxima de que a liberdade sindical no Brasil constitui apenas uma “meia liberdade”, pois a Constituição de 1988 assegurou tão somente a autonomia sindical em face do poder público (art. 8º, I) e a liberdade individual negativa de associação (art. 8º V), ao contrário das Constituições efetivamente democráticas onde é plena a liberdade de associação profissional.

III. O REGISTRO SINDICAL NA ITÁLIA, ESPANHA E PORTUGAL.

a) o sindicalismo italiano.

Na Itália, os sindicatos nascem espontaneamente, não podendo o Estado impor condições ou controlar o seu surgimento, bastando tão-somente efetuar o seu registro civil nos cartórios locais ou centrais, que também efetuam o registro de todas as pessoas jurídicas de direito privado.

Dispõe a Constituição italiana de 1948:

“art. 39. I A organização sindical é livre. Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão o seu registro junto aos cartórios locais ou centrais, segundo as normas da lei.

É condição para o registro que os estatutos dos sindicatos possuam um regulamento interno com base democrática.

Os sindicatos registrados tem personalidade jurídica.(...)”

A lei a que se refere essa norma constitucional é o Código Civil Italiano.

b) o sindicato espanhol.

Na Espanha, após a queda do franquismo, passou a vigorar o princípio da liberdade sindical, consagrado nas convenções internacionais da OIT.

Dispõe o art. 7º da Constituição espanhola:

“art. 7º - Os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem para a defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhe são próprios. Sua criação e o exercício da atividade são livres dentro do respeito à Constituição e à lei. Sua estrutura interna e funcionamento deverão ser democráticos.”

Embora adote o princípio da livre associação, a legislação infraconstitucional, através da Lei Orgânica de Liberdade Sindical, estabelece critérios para aferição do sindicato mais representativo, que será o único a exercer as atribuições privativas dos sindicatos.

O sindicato deverá providenciar o registro formal de seus estatutos, a serem depositados em um órgão estatal específico e publicados. Os interessados poderão impugnar ou questionar a legalidade do sindicato, podendo inclusive socorrer-se da via judiciária. Mesmo que não registre formalmente seus estatutos, o sindicato poderá funcionar livremente. Não gozará, contudo, das prerrogativas exclusivas dos sindicatos legalmente reconhecidos.

c) o sindicato em Portugal.

A Constituição Portuguesa dispõe sobre o princípio da liberdade sindical na sua forma mais ampla e abrangente, ao estabelecer a liberdade de associação, a liberdade de criação de associações sindicais em todos os níveis, a liberdade de filiação,

a liberdade de organização e de administração, bem como o direito de exercício da atividade sindical na empresa.

É obrigatório o registro no Ministério do Trabalho, sendo necessário apenas a juntada da ata de constituição. O estatuto do sindicato é publicado no Diário Oficial juntamente com o parecer sobre sua legalidade. Pode o Ministério Público ajuizar ação de extinção do sindicato, se entender que ele é ilegal.

IV. O REGISTRO SINDICAL NO BRASIL.

Estabelece a Constituição Federal Brasileira de 1988:

“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.”

Note-se que a Constituição de 1988 fala em *registro* e não em *reconhecimento*.

Note-se que no *reconhecimento*, próprio do sindicalismo sob controle estatal, o registro escrito não tem a finalidade única de atribuir personalidade jurídica ao ente constituído, mas, sobretudo, de autorizar seu funcionamento. Foi o que ocorreu no Brasil durante a vigência do sindicalismo corporativo, quando a organização e o funcionamento do sindicato dependiam da Carta Sindical de Reconhecimento do Poder Executivo, expedida pelo Ministro do Trabalho.

Como a Constituição de 1988 afastou categoricamente a ideia da necessidade de autorização do Estado para a fundação do sindicato e de interferência e intervenção na sua organização, é por isso que o art. 8º, I, fala em *“registro no órgão competente”*.

Mas qual seria o *“órgão competente”* para registro face à inexistência de norma legal posterior à Constituição de 1988?

A partir daí, três correntes doutrinárias se formaram:

- 1) o registro deveria ser feito no Ministério do Trabalho;
- 2) o registro deveria ser feito em Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, anexo ao Cartório de Registro de Títulos e Documentos;
- 3) o registro deveria ser feito em ambos.

Diante do disposto no art. 8º, I, do texto constitucional, estabelecendo a obrigatoriedade do registro em *“órgão competente”* e ainda sem a devida regulamentação em lei, o Ministério do Trabalho desempenhou essa atribuição por força de decisões judiciais e com base em instruções normativas. Isso acirrou ainda mais as disputas sobre representação sindical, instando o Supremo Tribunal Federal, a editar a Súmula 677, que assim dispõe:

“Sindicato. Registro. 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.”

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 15, da Seção de Dissídios Coletivos, também exige o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, para o sindicato ter legitimidade processual:

“OJ-SDC-15 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.”

V. AS PORTARIAS N°S 186 E 194, DE 2008.

A Portaria n.º 186, de 10/04/2008, do Ministério do Trabalho e Emprego, fundamentada no art. 87, parágrafo único, inciso II, e no Título V da CLT, além de referir-se à Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal, fixou normas sobre pedidos de registro sindical e de alteração estatutária.

Inúmeras confederações ajuizaram ação direta de inconstitucionalidade (ADI 4120, ADI 4126, ADI 4128), questionando diversos dispositivos da Portaria n.º 186/2008.

A Portaria n.º 186/2008 estabelece:

“Art. 5º. O pedido será arquivado pelo Secretário de Relações do Trabalho, com base em análise fundamentada da CGRS nos seguintes casos:

I - não caracterização de categoria econômica ou profissional para fins de organização sindical, nos termos da legislação pertinente; “

(...)

§ 2º A análise de que trata o inciso I deste artigo deverá identificar todos os elementos exigidos por lei para caracterização de categoria econômica, profissional ou específica.”

José Carlos Arouca entende ser abusiva a atribuição dada ao Ministério do Trabalho para afirmar ou negar a existência de uma categoria, uma vez que infringe o princípio da autonomia sindical, além do princípio da legalidade consagrado no art. 5º, II, da Constituição de 1988 em vigor, sendo que *“a aplicação da Portaria deixa a evidência de que se ressuscitam dispositivos da CLT que se acreditava definitivamente sepultados, que usurpavam dos trabalhadores o direito à livre organização sindical, atribuindo ao Ministro do Trabalho o reconhecimento das Associações que poderiam assumir as prerrogativas de representação.”* (“Registro Sindical Portaria n.º 194, de 2008. Inconstitucionalidade Explícita.”, in *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, n.º 236, p. 41, fevereiro de 2009).

A Portaria n.º 186/2008, sucessora da Portaria n.º 343, ambas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, excedeu o que seria de competência legal desse Ministério: o de ser apenas o órgão depositário do registro sindical e controlador para os fins específicos da unicidade sindical. Na prática, os dispositivos dessa Portaria autorizam a existência de mais de uma entidade sindical representativa, contrariando o inc. II do art.8º. da CF/88. Esse objetivo é mais visível quando possibilita a autorização de registro das entidades de grau superior (federações e confederações).

Embora contemple o instituto da autocomposição nos seus arts. 11 e ss., o que indica, para alguns, um avanço ao possibilitar a autocomposição em caso de conflitos de interesses das entidades sindicais, a Portaria n.º 186/2008 claudica ao obrigar a presença das partes, sob pena de arquivamento do pedido do registro, o que infringe o princípio de liberdade sindical.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de Instruções e Portarias, tem feito mais do que regulamentar determinada matéria. As Instruções e Portarias sobre registro sindical tem criado verdadeiros dispositivos legais. Os ministros do Trabalho tem se transformado em legisladores, infringindo o estabelecido na Constituição de 1988 em vigor (art. 87, parágrafo único, inciso II), que dispõe competir aos Ministros de Estado “*expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos.*”

Na sua essência, a Portaria nº 186/2008 é mais uma Lei sobre registro sindical do que uma Portaria, quando confere, por exemplo, ao Ministério do Trabalho e Emprego o direito de decidir sobre as impugnações, podendo determinar o seu arquivamento e o consequente deferimento do pedido de registro da entidade sindical.

A Portaria nº 186/2008, em sua Seção II (“Da análise dos pedidos de impugnação”), art. 10, enumera dez causas motivadoras do arquivamento da impugnação. O Ministério do Trabalho e Emprego exorbita, portanto, de sua competência, quando deveria restringir-se ao recebimento dos pedidos de registro sindical, publicá-los e receber as impugnações. O mais razoável seria ater-se à questão relacionada aos requisitos objetivos da impugnação e remeter as partes para a conciliação e, na impossibilidade de acordo, sustar o andamento do pedido de registro até decisão judicial final do Judiciário.

Ainda no tocante às causas motivadoras do arquivamento da impugnação mencionadas no art. 10, vale ressaltar a causa estabelecida pelo inciso VII do mesmo art. 10, a saber:

“VII - na hipótese de desmembramento, que ocorre quando a base territorial do impugnado é menor que a do impugnante, desde que não englobe o município da sede do sindicato impugnante e não haja coincidência de categoria específica.”

José Carlos Arouca ressaltava a incongruência desse dispositivo quando observa:

“(...) se a base do impugnado for maior que a do impugnante, não caberá impugnação. E mais, para os trabalhadores da cidade sede do sindicato, não valere a faculdade dada pelo art. 572 da CLT. Categoria específica, organizada em base territorial que alcance mais de um município, estará impedida de se dissociar para a criação de sindicato local.” (“Registro Sindical Portaria nº 194, de 2008. Inconstitucionalidade Explícita.”, in *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, nº 236, p. 49, fevereiro de 2009).

Outro exemplo de que a Portaria nº 186/2008 assume indevidamente a natureza de lei está no seu art. 20:

“Art. 20. Para pleitear registro no CNES, as federações e confederações deverão organizar-se na forma dos arts. 534 e 535 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e das leis específicas.

(...)

§ 3º O requisito do número mínimo de filiados para a constituição de entidades de grau superior previsto na CLT deverá ser mantido pela entidade respectiva.

§ 4º A inobservância do §3º deste artigo importará na suspensão do registro da entidade sindical de grau superior até que seja suprida a exigência legal, garantida à

entidade atingida pela restrição manifestação prévia, no prazo de dez dias, contado da intimação realizada para essa finalidade.”

Além disso, afronta a Constituição de 1988 em vigor, em seu art. 5º, XIX, que dispõe:

“XIX. As associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado.”

Em parecer enviado ao Supremo Tribunal Federal, o então procurador-geral da República, Antonio Fernando de Souza, opinou pela procedência parcial da ADI ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio. Manifestou-se também pela inconstitucionalidade dos §§ do art. 13 da Portaria nº 186/2008, sob a alegação de ofensa ao direito fundamental de petição previsto na Constituição Federal, uma vez que tais parágrafos determinam o arquivamento do pedido de registro, se a entidade impugnada, após notificação, não comparecer à reunião na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Também arquivam a impugnação e concedem o registro sindical ou de alteração estatutária, se a única entidade impugnante, após notificação, não comparecer à referida reunião. Havendo mais de uma impugnação, serão arquivadas as impugnações de entidades ausentes da reunião.

O procurador-geral argumenta ser inadmissível que, atendidos os requisitos para o seu recebimento enumerados no art. 10 da referida Portaria, a saber, tempestividade, juntada de documentos e comprovação de requisitos de legitimidade, e diante de impugnações baseadas em fundamentos sólidos, o MTE simplesmente ignore seu conteúdo, pela simples ausência à referida reunião e, consequentemente, conceda automaticamente o registro ou a alteração estatutária:

“Não estaria o MTE exercendo de modo completo a sua função de salvaguarda da unicidade sindical, ao fechar os olhos para informações verossímeis apresentadas tanto por impugnantes quanto por impugnados, pela ausência de qualquer um deles em tentativa de conciliação na qual se deveria primar pela voluntariedade”.

Nessa matéria também se manifestou José Carlos Arouca lembrando que a Lei nº 9.784, no art. 27, é bastante clara e precisa quando afirma que

“o desatendimento da intimação (para comparecer à reunião ou audiência de conciliação) não importa o reconhecimento da verdade dos fatos, nem a renúncia a direito pelo administrado, pois valera acima de tudo o princípio da legalidade, tal como exige o art. 2º da Lei.”

Dispõe referido art. 2º:

“A Administração Pública obedecerá, dentre outros, os princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de 1 - atuação conforme a lei e o Direito (...)

Por isso, José Carlos Arouca conclui que

“se a Constituição impõe a unicidade sindical e se a análise do pedido de registro, em conjunto com a impugnação, revela que há ofensa a princípio constitucional, é defeso o processo conciliatório, porque as partes envolvidas não poderão, com o aval da Administração Pública, dispor de outro modo.

Além do mais, os trabalhadores interessados em se organizar em sindicato ou defender o sindicato já organizado não podem ser compelidos a se submeter a um processo supostamente conciliatório, que é manifestamente ilegal.

De outra parte, a lei exige da Administração Pública segurança jurídica e eficácia na condução do processo, e mais: Atendimento a fins de interesses gerais, vedada a renúncia total ou parcial de poderes ou competências, salvo autorização em lei.” (art. 2º, II, da Lei nº 9.784). (“Registro Sindical Portaria nº 194, de 2008. Inconstitucionalidade Explícita.”, in *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, nº 236, p. 47-8, fevereiro de 2009).

O então Procurador-Geral também considerou inconstitucionais o art. 21, *caput* e o art. 23, § 2º, da referida Portaria nº 186/2008.

Ao permitir a filiação de entidades sindicais de grau inferior a mais de uma entidade de grau superior, no *caput* do art. 21, a referida Portaria é contrária à Constituição Federal, que proíbe a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. São suas palavras:

“Considerando o caso das federações sindicais, responsáveis por congregar certo ‘grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas’ (CLT, art. 534) não há como se admitir a possibilidade prevista no atacado art. 21, caput, de que um mesmo sindicato, por estar circunscrito à sua base territorial, encontre em mais de uma delas esta identidade, similitude ou conexão com o grupo a ele vinculado, a não ser que se admita a coexistência de federações de certa categoria em um mesmo estado ou região. Tal raciocínio, guardadas as devidas proporções, aplica-se da mesma forma ao caso das federações.”

O § 2º do art. 23, que foi considerado inconstitucional por Antonio Fernando, estabelece: *“Configurar-se-á conflito de representação sindical entre entidades de grau superior quando houver a coincidência entre a base territorial dos sindicatos ou federações fundadoras da nova entidade com os filiados da entidade preexistente.”* Para o então procurador-geral Antonio Fernando, somente seria legítima a existência, por exemplo, de duas ou mais confederações representando uma mesma categoria, *“desde que mantida a exclusividade ou fidelidade das federações constituintes de cada qual.”*

Entretanto, Antonio Fernando de Souza não considerou inconstitucionais nem o parágrafo único do art. 21, nem o parágrafo único do art. 24 da Portaria nº 186/2008.

No tocante ao parágrafo único do art. 21, que estabelece que *“As entidades de grau superior coordenam o somatório das entidades a elas filiadas”*, Antonio Fernando

entende não haver nesse dispositivo nenhuma deturpação do sistema confederativo da organização sindical brasileira. Tampouco o parágrafo único do art. 24 não caracteriza nenhuma infringência ao texto constitucional, pois o parágrafo único do art. 24 apenas exige a comprovação do número mínimo de filiados previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas para a criação e a manutenção das federações e confederações.

Para concluir, vale observar que a Portaria nº 194, de 17.04.2008, estabelece Instruções para aferição dos requisitos de representatividade das centrais, exigidos pela Lei nº 11.648, instituindo um novo sistema de enquadramento baseado na CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas, criado no Ministério da Fazenda. É cristalina a finalidade de restabelecimento do controle estatal, enquadramento esse mais fiscal que sindical quando dispõe:

“art. 4º. Para análise do cumprimento previsto no inciso III do art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, serão utilizados como parâmetros de pesquisa dos dados do CNES e da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE apurados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócios-Econômicos - Dieese.

Parágrafo único. Na impossibilidade de apuração dos dados de trata o caput serão utilizados como parâmetros de pesquisa dos dados do CNES e da CNAE informados na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS correspondente.”

AS TEORIAS DA NULIDADE E DA ANULABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO. Ambivalências e contradições.

*Everaldo Gaspar Lopes de Andrade **

SUMÁRIO: 1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA. 2. A TEORIA DAS NULIDADES EM TEIXEIRA DE FREITAS, CLOVIS BEVILACQUA E PONTES DE MIRANDA. 3. OS IMPACTOS DESTAS TEORIAS NO DIREITO DO TRABALHO. 4. A AMBIVALENCIA E AS CONTRADIÇÕES DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA SOBRE A TEORIA DAS NULIDADES. 5. O PIOR DO EFEITO DA TEORIA TRADICIONAL: DEDUZIR, DO TEMPO DESTINADO AO ACESSO À JUSTIÇA, OS DIREITOS MATERIAIS JÁ LIMITADOS A CINCO ANOS. 6. CONCLUSÃO 7. REFERÊNCIAS.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

As teorias sobre a nulidade e a anulabilidade dos atos jurídicos têm se notabilizado pela sua complexidade. Tornam-se ainda mais emblemáticas quando se tenta transportá-las para esse campo específico do conhecimento jurídico. Daí não haver consenso entre as propostas apresentadas pela doutrina trabalhista brasileira.

Conforme adiante se verá, quando tratarei especificamente das ideias lançadas por Teixeira de Freitas, Clovis Bevilacqua e Pontes de Miranda, a nulidade absoluta e a nulidade relativa ou a nulidade e a anulabilidade dos atos jurídicos gravitam em torno de uma adaptação desses institutos, com o objetivo de adequá-lo aos fundamentos do Direito do Trabalho.

Segundo Carnelutti (1999), a nulidade torna-se um conceito genérico, que se desdobra em dois conceitos particulares. “Por um lado, existe uma nulidade absoluta, irreparável ou insanável” (Idem, p. 449), que também se designa inexistente, mas com um significado próprio na terminologia jurídica, ou seja, “que não coincide com a da inexistência material” (Idem, p. 489).¹ Do outro lado, existe a nulidade relativa,

* O autor do artigo é professor da Faculdade de Direito do Recife - nos programas de graduação, mestrado e doutorado - e da Faculdade Maurício de Nassau. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas, Presidente do Instituto Pernambucano de Direito do Trabalho e do Instituto Ítalo-brasileiro de Direito do Trabalho, membro da União Brasileira dos Escritores, da União Brasileira dos Compositores e Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho - aposentado.

¹ Colocada nestes termos, a figura do inexistente, talvez não entre em choque com o que Pontes de Miranda dirá, na seção 3, sobre esse mesmo termo, ou seja, entre o *nada* e o *nulo* ou sobre o não-ser, o nada, ou o vácuo e suas implicações sobre a teoria jurídica das nulidades.

portanto, reparável ou sanável, em que o ato, embora seja “de per si inidôneo para produzir efeitos, os pode produzir desde que se dêem outros fatos ou atos, suscetíveis de substituir o requisito que falta”. (Idem, p. 489).

Um dos grandes problemas dessa adaptação está exatamente na compreensão da figura da anulabilidade - nulidade sanável mediante um ato sucessivo omissivo, que Carnelutti chama de *aquiescência*, uma espécie de pendência, de suspensão ou de resolubilidade.

Traduzindo melhor o pensamento carneluttiano, para abreviar o período de incerteza, que se dará pela subordinação da eficácia do ato através do qual o vício é oposto, há

“uma prescrição temporal, ou, com mais precisão, a um termo aceleratório e peremptório, de modo que, se a oposição não for apresentada dentro do prazo, não terá já eficácia. Portanto, a falta de oposição tempestiva ao vício e conseqüentemente, da invalidação, traduz-se na convalidação do ato”. (Idem, p. 492).

A complexidade que envolve esse tema não passou também despercebida pelos teóricos do direito anglo-americano - *Common Law* -, sobretudo, os embates filosóficos que se estabeleceram em torno da autonomia da vontade e as respectivas soluções de conflitos apresentadas simultaneamente pela dinâmica legislativa proveniente do Direito Civil - de origem romano-germânica - e aquelas que decorrem das práticas jurisdicionais experimentadas pelo direito comum anglo-americano.²

Estou consciente de que o tempo/atemporal e sua velocidade - típicos da *Revolução Informacional* e a versão mercadológica - típica do *ultraliberalismo global* -, que invadem o ensino jurídico, aliados ao “pragmatismo” desse mesmo ensino jurídico, não permitem que muitos estudantes e profissionais do Direito do Trabalho “percam tempo” em estudar as diversas concepções sobre a *teoria da vontade*, como fez, por exemplo, José Martins Catharino, nas obras adiante citadas, até chegar-se à literatura contemporânea.

É preciso deixar transparecer, inicialmente, que a evolução dos princípios contratuais, do direito subjetivo e da teoria da boa fé resultou da decisiva influência exercida pelos fundamentos do Direito do Trabalho às demais esferas ou relações privadas - sobretudo, em face das lutas emancipatórias e contra-hegemônicas que lhes deram legitimidade teórica.³ A lei voltada para a defesa do consumidor é um exemplo.

² Holmes, por exemplo, na primeira edição da obra aqui citada - 1881 -, tratou especificamente dos contratos - dos seus elementos e dos atos nulo e anulável. HOLMES, Oliver Wendell. *O Direito Comum. As Origens do Direito Anglo-Americano*. Rio de Janeiro: Edições o Cruzeiro, 1963, pp. 242-276. Pound, por sua vez, escreveu especificamente sobre os contratos, para estabelecer as diferenças filosóficas e doutrinárias existentes entre o Direito Civil centrado no sistema legal e o direito comum angloamericano. A edição original é de 1922. POUND, Rescoe. *Introdução à Filosofia do Direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965, pp. 129-160.

³ Tratando especificamente dos limites da autonomia da vontade, assegura Melich-Orsini que, antes, o Direito Privado da era clássica do individualismo, tratava, apenas, de assegurar uma mera igualdade jurídica. Em seguida, novas concepções teóricas foram elaboradas, no sentido

Mas, o meu objetivo não é tratar de todas as hipóteses de aplicação ou de não aplicação das nulidades e das anulabilidades no vasto universo das relações de trabalho.

Esta é uma tarefa que deve ser atribuída aos estudos acadêmicos – dissertações de mestrado e teses de doutorado. Mas, diga-se de passagem, essa mesma comunidade acadêmica está em débito com um tema tão importante para a compreensão, numa sociedade dividida em classes – e, hoje, ainda muito mais complexa e multifacetada –, sobre os sentidos das liberdades contratuais e, sobretudo, sobre a ambivalência e as contradições da doutrina jurídico-trabalhista.

Para demarcar convenientemente o assunto a ser abordado, limitar-me-ei a encará-lo, apenas, no contexto da incidência ou não do instituto da prescrição às verbas que têm natureza salarial. Ou melhor, a partir de quando deve começar a correr o prazo prescricional – se a partir do momento em que ocorre a exigibilidade da obrigação ou quando cessa o estado de dependência, uma vez que, na própria definição do contrato individual de trabalho e na sua natureza jurídica é possível vislumbrar as posições dos sujeitos desse contrato – um, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços; já o outro, submete-se ao poder disciplinar daquele, a quem fica diretamente subordinado, dependente.

Pretendo, inicialmente, ressaltar a magnitude das discussões levadas a efeito pelos grandes tratadistas.⁴ As teorias desenvolvidas por eles conduziram Mario de La Cueva (1978) a afirmar que a existência de nulidade e os estudos levados a cabo na área da responsabilidade revelam a genialidade de vários autores.

Para ele, lendo os tratados, manuais e monografias escritos sobre a inexistência e a nulidade – e, também, na área da responsabilidade –, assombra o gênio dos seus autores e leva admirar a grandeza e a profundidade dos seus argumentos. Assim, afirma que apenas *as sumas* dos grandes teólogos alcançaram níveis semelhantes. Por isso, considerava-se pequeno e pobre diante daquele esplendor e recomendava os seus leitores à consulta da literatura disponibilizada por aqueles mestres de direito civil que aprofundaram os estudos, sobretudo, acerca dos *atos inexistentes* e dos *atos nulos*.

Por isso, permanecem absolutamente atuais e pertinentes as suas observações, quando afirma: “A doutrina estrangeira e a nossa, que desenvolvemos no Direito

de procurar uma igualdade efetiva, a partir de uma legislação de ordem pública. “Nesta forma se foi chegando na matéria do contrato de trabalho uma complexa trama de disposições legislativas e regulamentar que quase a reduzido a nada o papel das vontades contrapostas do patrão e do empregado na relação laboral.” MELICH-ORSINI, Jose. *Doctrina General del Contrato*. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, 1993, p. 29. Ver também: os dois volumes da obra CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e Menezes. *Da Boa fé no Direito Civil*. Coimbra: Livraria Almedina, 1984; DA MAIA, Alexandre. *Racionalidade e Progresso nas Teorias Jurídicas: o problema do planejamento do futuro na história do direito pela legitimidade e pelo conceito de direito subjetivo*. In: ADEODATO, João Maurício, BRANDÃO, Cláudio; CAVALCANTI, Francisco. *Princípio da legalidade: da dogmática jurídica à teoria do Direito*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, pp.3-9.

⁴ A propósito, em 1912, surgiram os dois grossos volumes, em sua segunda edição, da obra: GARCEZ, Martinho. *Nullidades dos Actos Jurídicos*. Rio de Janeiro: Jacintho Ribeiro dos Santos Livreiro-Editor, 1912. O autor registra e enfatiza “o largo desdobramento da parte theorica e prática do complexo e difícil problema das nullidades dos actos jurídicos”. (p.1, Vol. 2º.).

Mexicano do Trabalho, executaram o mais extraordinário malabarismo para adaptar as exposições civilistas ao direito do trabalho.” (Idem., p. 206).

No sentido de superar as dificuldades dessa adaptação, admitia que a doutrina sobre a existência e a nulidade no direito individual tinha que partir da distinção entre relação e contrato de emprego, pois, “dada à diferença que existe entre uma e outra, as questões colocadas e os problemas e conclusões serão diversos.” (Idem, p. 206.)

Dá haver apresentado mais dois argumentos, para justificar a diferença: a) as normas de trabalho são de ordem pública. Por isso, a sua renúncia, não pode produzir nenhum efeito legal e nem impede o gozo e o exercício dos direitos: b) a finalidade do direito do trabalho se dirige à proteção do homem e de sua energia de trabalho e qualquer conclusão que se adote - exceto a da atividade ilícita - não poderá implicar que a energia do trabalho fique sem retribuição, “porque se produziria, para dizê-lo com uma fórmula clássica, um enriquecimento sem causa”. (Idem, p. 207).

O jurista mexicano abarcou inúmeras hipóteses ou experiências em que a nulidade se põe em evidência. Interessa-me aqui registrar resumidamente o seu argumento, a propósito da retroatividade das declarações de inexistência e de nulidade. Segundo as suas próprias palavras:

“Nestas condições desaparece toda possibilidade de destruir retroativamente os efeitos que se houvessem produzidos pela aplicação das leis laborais à prestação de trabalho. Pelo contrário, sua aplicação deve ser total, o que significa dizer que o trabalhador deverá receber todos os benefícios que correspondam ao trabalho prestado: salários ou uma indenização, em caso de infortúnio de que resulte vítima de um risco de trabalho”. (Idem, 208).

2. A TEORIA DAS NULIDADES EM TEIXEIRA DE FREITAS, CLOVIS BEVILACQUA E PONTES DE MIRANDA.

A orientação brasileira dominante, ao adotar, sem adaptações, a teoria civilista sobre nulidade e anulabilidade, fixou o entendimento segundo o qual, existem, no contexto do contrato de emprego, atos nulos e atos anuláveis ou nulidade absoluta e nulidade relativa. Ato nulo, para ela, é aquele que atinge a própria essência do contrato; ato anulável, aquele que atinge a superfície, a periferia do contrato.

Essa diferença, no âmbito do Direito Privado, já se encontrava no primeiro volume do famoso *ESBOÇO* elaborado por Teixeira de Freitas (FREITAS: 1952). Receberia ele do Governo Imperial, em 1859, o encargo de preparar o projeto do Código Civil e, em 1877, surgia o seu primeiro volume. A partir do art. 786 e do seu § 6º aparece a diferença entre nulidade manifesta e nulidade dependente de julgamento. (Idem, pp. 324-325).

Sabe-se que o Código Civil Argentino seguiu o *esboço* de Teixeira de Freitas. Já o Chileno o acompanhou, apenas, em parte, para definir melhor os atos nulos - considerando-se como tais aqueles em que a lei expressamente declará-los nulos e anuláveis, seguindo Teixeira de Freitas, quando se tratar de nulidade que dependa de julgamento. Apesar da sutileza, admite Eduardo A. Zannoni (1986), uma semelhança ou “correspondência entre atos de nulidade manifesta e de nulidade dependente de julgamento”, tal como propôs o jurista brasileiro. (Idem, p. 171).

Segundo Clovis Bevilacqua, “são actos nulos (de pleno direito) os que, inquinados por algum vicio essencial, não pode ter eficácia jurídica (1929: 337)”. Dado o seu caráter de ordem pública, do ato será tirado o seu valor. Para ele, o código civil não mais distingue “a nulidade de pleno direito em absoluta e relativa. Todas as nulidades de pleno direito actual são absolutas”. (Idem, pp. 337-338).

Relendo o famoso Tratado de Direito Privado escrito por Pontes de Miranda (1970), foi possível encontrar, no Tomo IV, os assuntos: *Validade. Nulidade. Anulabilidade*.

É preciso deixar claro, a princípio, que o jurista alagoano faz implicitamente uma conexão destes temas com a *Teoria da Vontade*, no âmbito, claro, do Direito Privado, ou melhor, na *Teoria dos Contratos*.

Validade é sinônimo de aptidão, para que o ato jurídico atue e permaneça. Assim, exigível a eficiência - que ele não seja deficiente, para que seus efeitos sejam irradiados (eficácia). O negócio jurídico ou ato jurídico *stricto sensu* nulo é de suporte fático *deficiente* e - de regra - é negócio jurídico, ou ato jurídico *stricto sensu* ineficaz; o negócio jurídico, ou ato jurídico *stricto sensu* anulável é de suporte fático deficiente, mas o negócio jurídico ou o ato jurídico *stricto sensu* é eficaz enquanto se não admite, em sentença, que não tenha eficácia. (Idem, p. 3).

Daí parte para definir os pressupostos de validade e eliminar as confusões que se costuma fazer entre validade e eficácia ou da validade, da eficácia e da existência. Por isso, os fatos e atos jurídicos podem existir sem serem eficazes. Enfrenta, pois, o dilema entre o *nada* e o *nulo*, para dismantelar, gnosiologicamente, na concepção de nulidades, a filosofia dominante, “pelo menos na escola de juristas a que parte ou está ligado o legislador, assenta sobre o não-ser, o nada, ou o vácuo, determina ou influi em sua teoria jurídica das nulidades.” (Idem, p. 9). Assim, o ato jurídico nulo não é inexistente, embora nulo “e não basta para ser válido, nem, sequer, somente anulável. Para a anulabilidade, exige-se outro mínimo de suporte facto”. (Idem, p. 11).

Não pretendo aqui revolver uma teoria tão profunda e que envolve tantas variáveis - validade e não invalidade, validade e eficácia, o exato conceito de ato nulo, o dilema entre nulidade e anulabilidade, a eficácia do anulável, a insanabilidade do nulo, nulidade total e nulidade parcial, obrigações principais e obrigações acessórias, desconstituição da invalidade, etc.

De início, sabe-se, em Pontes de Miranda, que todo negócio jurídico exige mínimo de vontade. Vontade que aparece, no negócio jurídico, como anulável

“é vontade de quem pode querer; o que lhe exige é que tenha havido assentimento de outrem, se o caso é um dos que cabem no art. 147, I, ou regra jurídica especial, e que não tenha ocorrido erro, dolo, violência, simulação, ou fraude.” (Idem, p. 227).

Para os efeitos da nulidade e da anulabilidade, aponta a decretação de nulidade e a decretação de anulação. Para aquela, dentre outros requisitos, quando a lei taxativamente o declarar nulo ou lhe negar efeito; para este, quando há vontade que não se completou com outra, que necessita da outra ou quando há vontade viciada (erro, dolo, coação, simulação ou fraude contra credores). (Idem, p. 226).

A eficácia da sentença anulatória, fruto da ação de anulação, é de eficácia constitutiva negativa, pois desconstitui o anulável e está baseada no art. 158 do antigo Código Civil: anulado o ato, restituir-se-ão as partes ao estado, em que antes dele se achavam, e não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente (art. 158). Por isso,

A sentença, que decreta a anulação, desfaz efeitos, ao passo que a sentença que decreta a nulidade nada encontra de feitos que possa desfazer; desconstitui o ato jurídico, e nada mais. (Idem, p. 250).

A ação anulatória - constitutiva negativa - desconstitui o ato jurídico e a eficácia da sentença é *erga omnes*. Em resumo:

“a nulidade não se extingue; o que é nulo não passa a ser válido” (Idem., p. 237). Já a anulabilidade se extingue: “a) pela atuação do tempo, sem que se exercessem a pretensão e a ação de anulação; b) ou pela ratificação (artigos 148-151)”.

A prescrição é tratada por ele não como extinção, mas, como encobrimento da eficácia, pelo exercício da exceção. Há, no entanto, para Pontes de Miranda, duas situações distintas, em termos de prescrição, para a *ação de anulação*:

a) “a ação de anulação por erro prescreve em quatro anos, contados do dia em que se realizou o ato jurídico (art. 178, § 9º, V, b). Tem o manifestante da vontade, esse tempo, para descobrir o próprio erro e propor ação”. (Idem, p. 320). Não se distinguem, no direito brasileiro, para os efeitos da prescrição, “os casos em que o erro foi oriundo do manifestante e os em que foi o órgão, o instrumento, ou o mensageiro, a pessoa interposta, que manifestou a vontade”. (Idem, p. 321). Mas, “para evitar que se consume a prescrição, há de protestar, com o que, então, a interrompe” (Art. 172, II). (Idem, p. 321).

b) Já na hipótese de ação de anulação, para a hipótese de coação, a prescrição se consumará em quatro anos “contados da data em que ela cessar. A coação cessa quando o constrangimento, que deu causa à vontade coacta, não continua, de modo que não mais há ato do coator que impeça a ação do constrangido. Se ele não pode agir, porque o estado de violência, ou situação de violência, persiste, seria descartado fazer-se começar de correr o prazo prescricional”, (Idem, p. 370).

3. OS IMPACTOS DESTAS TEORIAS NO DIREITO DO TRABALHO

Como, pois, deveriam funcionar os sistemas da nulidade e da anulabilidade, no Direito do Trabalho?

a) Primeiro, observando os aspectos referentes à própria teoria do conhecimento jurídico-trabalhista, já que existe, entre os doutrinadores, uma uniformidade, em termos epistemológicos.

O Direito do Trabalho formulou uma *a priori*, para conceber a teoria da vontade, que se distancia daquela da que foi elaborada no âmbito do direito privado, na medida em que passou a cuidar de uma relação entre partes ontologicamente desiguais. Daí reconhecer-se que a coação econômica é subjacente e existe em potência.

Este reconhecimento decorre exatamente da posição em que se encontram os próprios sujeitos dessa relação. De um lado, o empregador - que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços; do outro, o empregado que fica àquele diretamente subordinado, em grau de dependência.

Desta posição desigual entre os sujeitos da relação jurídico-trabalhista surge um princípio fundamental do Direito do Trabalho, o *Princípio da Proteção*, que está claramente estampado, na lei brasileira, a partir dos artigos 444, 468 e 9º da CLT.

b) Por isso mesmo, a CLT fala expressamente de nulidade e, em nenhum momento, de anulabilidade. É o que se pode vislumbrar em vários de seus artigos, sobretudo, naqueles que se dirigem à proteção dessa relação jurídica especial - desde o seu nascimento, durante a sua vida e na sua morte.

Trata da liberdade, na contratação (Art. 444), mas, desde que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes. O contrato também não tem que nascer e viver do mesmo jeito e pode ser alterado (Art. 468), desde que haja a manifestação do empregado e que a alteração não lhe traga prejuízo, sob pena de nulidade. Para evitar qualquer dúvida, e fechar a presença do *Princípio da Proteção*, o artigo 9º é taxativo: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos na presente consolidação”.

Logo, estabelecer a distinção - entre nulidade e anulabilidade - no Direito do Trabalho não combina com os fundamentos deste campo do conhecimento jurídico. Tampouco com os pressupostos legislativos que lhes dão existência.

E mesmo que fosse possível a anulabilidade decorrente da ação de anulação, não poderia ela ser simplesmente copiada do Direito Privado, porque o bem juridicamente protegido - a força de trabalho - não pode jamais ser restituído. A obrigação de indenizar é atribuída a uma das partes - aquela que é econômica e juridicamente mais forte - o empregador.

c) A contraprestação é pressuposto essencial à existência do próprio conceito de contrato de emprego e da sua natureza jurídica - a onerosidade. Tem um caráter vital e extrapola a própria vontade do empregado - um caráter social. Logo, não pode ser considerado como parte periférica do contrato.

Se a coação econômica é subjacente e existe em potência - sobretudo dado a condição subordinativa de um dos sujeitos da relação de emprego, em face do poder disciplinar da outra parte - o empregador, que admite assalaria e dirige a prestação de serviços -, não há como aplicar a prescrição, a partir do ato violador, enquanto durar esta relação subordinada.

d) Nem no Direito Privado isso é possível porque, como já foi enunciado, a partir de Pontes de Miranda, para os casos de anulabilidade por coação, porque, repita-se:

a “coação cessa quando o constrangimento, que deu causa à vontade coacta, não continua, de modo que não mais há ato do coator que impeça a ação do constrangido. Se ele não pode agir, porque o estado de violência, ou situação de violência, persiste, seria descartado fazer-se começar de correr o prazo prescricional”, (Idem, p. 370).

e) E como restituir o bem da vida - a força de trabalho -? Aplicar a prescrição, tal como anuncia a Súmula 294 do TST, significa violar a velha *teoria da responsabilidade sem culpa* e propiciar o enriquecimento, sem causa, ilícito, de quem agride normas tutelares de proteção ao trabalho; seria violar as teorias contemporâneas sobre a *boa fé*, que receberam as influências do Direito do Trabalho.

4. A AMBIVALENCIA E AS CONTRADIÇÕES DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA SOBRE A TEORIA DAS NULIDADES

Viajando no tempo, chega-se a Orlando Gomes (1984) - um civilista que era apaixonado pelo Direito do Trabalho. Ele dirá que qualquer alteração ilícita deverá ser reparada e não sofrerá os efeitos da prescrição - na época bienal. “Apesar disso, a jurisprudência se inclina pela prescrição bienal a partir do ato alterativo”. (Idem, p. 398).

Para ele,

A alteração unilateral de uma ou algumas condições, como o *quantum* do salário, a forma de remuneração, a conversão do comissionista em empregado a salário fixo ou do tarefeiro em diarista, e redução de comissão, a transposição de horário para jornadas diferentes compreendendo trabalho diurno e noturno, a transferência profunda permanente de funções ou de local, acarretam nulidade absoluta mas parcial do contrato, determinando, como já vimos (Capítulo 7º.) a retroatividade dos efeitos da nulidade à data do ato nulo, respeitada a prescrição dos salários decorrentes do ato a contar do término das prestações periódicas. Sumula 349, do STF. (Idem, p. 399).

Em resumo: o ato é nulo - nulidade absoluta -, mas os efeitos da nulidade, não, porque sofrem os efeitos da prescrição.

A sua opinião se torna confusa, a partir da transcrição que ele faz sobre os argumentos lançados por Antônio Lamarca:

Certa a opinião de LAMARCA quando examina os efeitos da nulidade prevista pelo art. 468 em causa: “Se nula é, não pode produzir efeitos ou antes, os efeitos continuam sendo os da cláusula substituída. Isso não obstante, a doutrina e a jurisprudência dominantes, fazendo tabula rasa de teoria das nulidades, têm assentado que as ações para reclamar *efeitos patrimoniais das alterações nulas* prescrevem em dois anos. Quer dizer, o *ato em si* seria nulo; porém os efeitos dele decorrentes estariam sujeitos à prescrição bienal”. (Idem, p. 398).

Não é outra, na atualidade, a posição dominante da doutrina. Não importa se os exemplos sejam de ausência de requisitos que, na própria teoria civilista, leva à nulidade – agente capaz, objeto lícito, forma prescrita em lei – ou para aquelas outras que conduzem à decretação de anulação – erro, dolo, coação, simulação ou fraude.

É preciso reconhecer, no entanto, que essa posição dominante está respaldada numa rica literatura que envolve estudos produzidos pelos mais eminentes juslaboralistas brasileiros – acostumados a pesquisar e a manusear a vasta literatura estrangeira, para colocar os estudiosos do presente, diante de uma bibliografia preciosa para a compreensão destes e de outros temas fundamentais, inclusive, para a própria compreensão desse ramo do conhecimento jurídico.

Relendo duas obras magníficas escritas por José Martins Catharino,⁵ verifiquei que o mesmo reconhece a confusão que se estabelece na exposição deste assunto. Chega a defender que “o ideal seria a adoção da regra contida no Projeto de Código do Trabalho (art. 15, § 3º): o prazo prescricional, nas alterações ilegítimas, corre da data em que terminar a relação de emprego” (1981: 254).⁶

Admite ainda a nulidade de pleno direito quando houver quebra do princípio da irredutibilidade, “mesmo pelo consenso das partes, simplesmente porque estas não são livres ao ponto de poderem investir contra preceitos imperativos” (1951: 594). Considerando ainda que a estipulação do salário “constitui cláusula principal do contrato” (Idem, p. 595), se alteração “resultar prejudicial ao empregado será substancialmente nula, apesar da aparência formal correta” (Idem, p. 595). Mas, se houver inércia do assalariado, mesmo sendo nula de pleno direito a alteração lesiva ao salário, deixa, de forma contraditória, a pergunta e a resposta: “o direito do empregado reclamar contra ela está sujeito à prescrição? Pensamos que sim, sendo aplicável o art. 11 da C.L.T.” (Idem, p. 597).⁷

Francisco de Ferrari (1977) também discorda da regra que assegura correr a prescrição a partir de quando cessa o estado de pendência e não da exigibilidade da obrigação, “por dar lugar a numerosos problemas.” (Idem. p. 294).

⁵ CATHARINO, José Martins. Tratado Jurídico do Salário: Rio de Janeiro: Livraria Editora Freitas Bastos, 1951;

_____. Compêndio de Direito do Trabalho, vol.I. São Paulo: LTJ, 1981.

⁶ O Anteprojeto de Código do Trabalho a que se refere Catharino foi aquele apresentado ao Ministro João Mangabeira pelo Professor Evaristo de Moraes Filho, em 1964 e subscrito pelo autor no dia 25 de abril de 1963. Catharino não poderia encontrar, naquele Anteprojeto, a resposta que desejava, porque, nele, realmente, existe aquele § 3º. Mas, antes, existe o parágrafo § 2º, com a seguinte redação: “Em se tratando de prestações sucessivas, o prazo prescricional corre do termo de cada período vencido”. FILHO, Evaristo de Moraes. *Anteprojeto de Código do Trabalho*. Rio de Janeiro: 1963, p.112. Estou expressando esse entendimento porque li e tenho, na minha biblioteca, este anteprojeto.

⁷ Esta é ainda compreensão esboçada por Evaristo do Moraes Filho, ao abordar o tema Autonomia da Vontade no Contrato de Trabalho. FILHO, Evaristo de Moraes. *Autonomia da Vontade no Contrato de Trabalho. Comissões e média tarifária. Regulamento de Empresa*. In: *Estudos de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTJ, 1971, pp.202-216. Ver ainda: REIS, Nélío. *Alteração do Contrato de Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

O “Direito do Trabalho construiu uma teoria específica com relação ao problema das nulidades”, diz, na atualidade, Maurício Godinho Delgado (2005: p. 507).

Mas, como entender que, nessa mesma “teoria juslaboralista”, nem sempre seja “passível de plena aplicação aos casos concretos colocados a exame do operador jurídico” (Idem, p. 509)? Como entender, se a “nulidade total é aquela nulidade que, por resultar de defeito grave em elemento essencial do contrato, estende seus efeitos ao conjunto do pacto”... (Idem, p. 511) ou “elemento essencial do contrato” (Idem, p. 511)?

Não é possível entender porque aparece também uma diferença entre nulidade absoluta e nulidade relativa - que chama de anulabilidade. Para estabelecer essa diferença, que resulta da experiência concreta, apresenta, - como outros doutrinadores pertencentes a essa mesma corrente - e como causa de nulidade absoluta, a ausência de anotação da Carteira de Trabalho e, de nulidade relativa, “a alteração do critério ajustado de pagamento de salário.” Este último exemplo, descrito como expressando feridas “no contrato de emprego, normas de proteção ao trabalho concernente a interesses estritamente individuais, privatísticos.”(!). (Idem, p. 312).

Em resumo: ausência de anotação da Carteira Profissional é defeito grave, elemento essencial do contrato; alterar critérios ou formas de salário - numa relação ontologicamente desigual - e com prejuízo para o empregado - que se encontra numa condição de dependência, de subordinação -, corresponde a interesses estritamente pessoais de caráter privatístico. Por isso, não reclamá-lo, no momento da violação, corresponde, como dizia também Catharino, a uma “inércia do emprego”.

Seria coerente, sensato, com todo o poder que tem uma das partes, o empregador - *poder diretivo, poder disciplinar, poder de comando, poder hierárquico* -; quando se sabe ainda que, como já foi dito, a coação econômica é subjacente e existe em potência, exigir da outra parte - o empregado, submetido a este poder - que ele, no curso da relação de emprego, se insurja contra uma redução salarial, quando se sabe que ele será, na grande maioria das vezes, demitido? Como entender que o salário, parte integrante do próprio conceito e da natureza jurídica do contrato de emprego e juridicamente protegido pelos princípios da irredutibilidade e da indisponibilidade, possa ser encarado com parte periférica desse mesmo contrato? Contar o início da prescrição a partir do momento em que houve a violação - a coação - e não do momento em que a coação termina ou quando cessa a dependência não resultaria no enriquecimento sem causa?

Considerar o empregado “inerte”, por não reclamar direitos salariais, no curso de uma relação de emprego marcadamente desigual; enquadrar o salário dentro de uma concepção meramente “privatística”, conduziria a uma proposição teórica consistente?

Se, ao menos, houvesse um sistema de garantia no emprego, nos moldes daquele anunciado pela Convenção 158 da OIT⁸ e mecanismos institucionais de reclamação que pudessem interromper o prazo prescricional, tal como existem em

⁸ A propósito, ainda persistem, entre os juristas brasileiros, os debates sobre a legalidade do procedimento desencadeado pelo então Governo Brasileiro, ao proceder a denúncia daquela convenção.

diversos países da *Comunidade Europeia* - como na Espanha⁹ e na Alemanha.¹⁰ Mas, nem isso existe.

Em resumo: quando a doutrina clássica, de forma ambígua, reconhece que a coação, nas relações de trabalho, é subjacente - existe em potência - e, ao mesmo tempo, considera as questões de natureza salarial - no curso dessa mesma relação - como anuláveis, para estabelecer, como marco temporal em que deve começar a correr o tempo da prescrição, o momento em que se dá a violação do direito, por parte do empregador, cai numa extrema contradição. Ou seja, diz uma coisa e faz outra; reconhece a limitação e a restrição da vontade - que, aliás, são muito claras em todos os subsistemas jurídicos existentes -, mas, na hora de aplicar os preceitos legais revestidos dos caracteres de ordem pública, de irrenunciabilidade, inderrogabilidade e, mais, de indisponibilidade curva-se à teoria da vontade sedimentada pelo direito privado e ao seu pressuposto: a liberdade e a igualdade das partes.¹¹

⁹ A Espanha tem uma experiência sindical consistente, com representação pessoal dos trabalhadores e comitês de empresa - este, aparece como "órgão representativo e colegiado do conjunto dos trabalhadores na empresa ou centro de trabalho, para defesa de seus interesses", nos termos do Art. 63 do Estatuto dos Trabalhadores -, além de sistemas de garantias de emprego. Nesse contexto, faculta-se ao empregado interromper a prescrição, a partir de uma devida reclamação administrativa prévia ou subscrição de um compromisso arbitral. Ver: VALVERDE, Antônio Martín; GUARTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1997, pp. 806-807. Por outro lado, a demissão do empregado, por questões disciplinares, depende de certos requisitos indispensáveis, estampados no art. 54 do mesmo estatuto, como: notificação, por escrito, sob pena de improcedência (Art. 55) do Estatuto dos Trabalhadores. A demissão improcedente importará em readmissão ou uma pesada indenização (art. 56 do ET). Ver *Estatuto de los Trabajadores y Legislación Complementaria*. Madrid: Editorial Segura, 1994, pp.50-56.

¹⁰ Wolfgang Daubler percorre alguns sistemas de representação dos trabalhadores nas empresas adotados noutros países europeus. Ver. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994. Noutra obra, editada no Brasil - apresentada por Antônio Álvares da Silva e coordenada por José Francisco Siqueira Neto - detalha a atuação do Conselho de Representação dos Empregados no sistema alemão, sua relação com os sindicatos e a comissão de conciliação. Ver: *Direito do Trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTr; 1997, pp. 91-102.

¹¹ Embora as propostas teóricas sejam absolutamente distintas, a sociologia clássica - em Marx, Weber e Durkheim -, reconhecem elas claramente que o sistema de trabalho forjado a partir da Revolução Industrial recepciona uma forma de divisão e de organização com caracteres de organização militar. Segundo Foucault, essa racionalidade está centrada em novos mecanismos de técnicas disciplinares que, por sua vez, fazem funcionar os novos mecanismos de sanção normalizadora. Vigilância hierarquizada e sanções normalizadoras que, segundo ele, se baseiam numa forma de racionalidade centrada em novos mecanismos de técnicas disciplinares. Por isso, "na oficina, na escola, no exército funciona como repressora toda uma micropolítica do tempo (atrasos, ausências, interrupções das tarefas) da atividade (desatenção, negligência, falta de zelo), da maneira de ser (grosseria, desobediência), dos discursos (tagarelice, insolência), do corpo (atitudes "incorretas"), gestos não conformes (sujeira), da sexualidade (imodéstia, indecência). Ao mesmo tempo é utilizada, a título de punição, toda uma série de processos sutis, que vão do castigo físico leve às privações ligeiras e às pequenas humilhações". (1975: 158-159).

Fico, pois, com a corrente minoritária. Com aqueles que admitem que os efeitos da nulidade somente atinjam os contratos em relação ao seu futuro. “No que tange aos salários, a teoria que veda o enriquecimento ilícito fundamenta a obrigação de ser o pagamento efetuado por aquele a quem os serviços foram prestados.” (SÜSSEKIND: 2002, p. 235). Com, Russomano (1990), ao entender que, “durante a vigência do contrato de trabalho, o empregado não tem condições reais de ajuizar ação contra o empregador, sob pena de perder o emprego.” (Idem, p. 58). Para ele, “só após a extinção do contrato de trabalho o empregado pode defender, com liberdade, seus direitos subjetivos, apenas então começando a fruir o prazo prescricional.” (Idem, p. 58).

Antônio Lamarca (1969: p, 184) é taxativo:

“A cominação de nulidade vem expressa no art. 468 da Consolidação, desautorizando filigranas do intérprete, ao pretender este criar uma distinção que a regra não ampara.”

Assim, “a nulidade é da cláusula inovadora, que a lei faz substituir pela anterior, normativa ou não, cogente ou dispositiva”. (Idem, p. 184).

A contagem do prazo prescricional, segundo o jurista português António Monteiro Fernandes (1998: 423),

“faz-se de acordo com o seu fundamento, que é o de que, durante a vigência do contrato, a situação de dependência do trabalhador não lhe permite, presumivelmente, exercer em pleno os seus direitos. Assim, o que importa (para o início da contagem) é o momento da ruptura da dependência...”

Questiona e lamenta Rodrigues Pinto (2000) a substituição, na época, da Súmula 168 pela Súmula 198,

“como se faz *tabula rasa* de que, na vigência de sua relação individual, o empregado está sujeito a uma permanente coação *difusa*, materializada no receio da perda do emprego, que faz aceitar passivamente atos violadores de seu direito, definidos como absolutamente nulos pela legislação tutelar, cuja reparação só tem ânimo para pedir depois que se consumou o ato sempre temido da extinção do ajuste”. (Idem, p. 195).

Para o jurista baiano o atropelo do princípio da proteção é visível e violento,

“pois essa interpretação consagra, contra o empregado, a prescritibilidade do ato nulo para o qual, quando ocorre, o faz sob a coação representada pela ameaça silenciosa da despedida.”.

E conclui: “sem dúvida, com o Enunciado n. 198, houve um retrocesso gigantesco na luta pela proteção do economicamente fraco”. (Idem, p. 195).

5. O PIOR DOS EFEITOS DA TEORIA TRADICIONAL: DEDUZIR, DO TEMPO DESTINADO AO ACESSO À JUSTIÇA, OS DIREITOS MATERIAIS JÁ LIMITADOS A CINCO ANOS.

A ambivalência e as contradições da doutrina clássica chegaram ao ponto de confundir e acumular o tempo de prescrição das verbas de natureza salarial com a prescrição do direito de ação. Assim procedendo, reduz o já limitado direito às verbas salariais - cinco anos -, ao incluir, para o efeito da contagem desse período, o tempo dedicado ao acesso à justiça.

Mas o acesso à justiça ingressa no contexto dos direitos constitucionais processuais fundamentais e, por consequência, dentre os direitos à cidadania. Assim, o trabalhador tem o sagrado direito de escolher, dentro dos dois anos, o dia em que pretende demandar. Esta liberdade de escolha não pode ser contrariada e nem ameaçada.

Torna-se, pois, um contra-senso exigir que o mesmo promova uma ação, logo após ser demitido - o que, aliás, é praticamente impossível-, sob pena de ver os dias que correm, durante aquele limite de dois anos - correspondentes ao acesso à justiça -, serem levados em conta para deduzir os direitos já limitados em cinco anos. Esta diretriz interpretativa conduz à seguinte constatação: ninguém jamais receberá salários ou diferenças salariais correspondentes aos últimos cinco anos de trabalho.

Em que se baseia a doutrina e jurisprudência predominantes, para firmar essa posição? Onde está escrito esse absurdo, essa barbaridade? Em que enunciado normativo? Qual o argumento jurídico, a hermenêutica capaz de legitimar uma orientação dessa natureza? Até hoje, procuro e não encontro uma proposição teórica consistente.¹²

6. CONCLUSÃO

A pergunta última que fica é a seguinte: qual então a diferença entre as teorias da nulidade e da anulabilidade que prevalecem no âmbito do Direito Privado, e as teorias da nulidade e da anulabilidade que prevalecem no Direito do Trabalho, a partir dos *malabarismos* - la Cueva - e das *filigranas* - Lamarca - recepcionados pela doutrina e a hermenêutica predominantes?

Minha resposta: infelizmente, lamentavelmente, nenhuma!

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho. Itinerários da Dominação*. São Paulo: LTTr, 1994.

BEVILACQUA, Clovis. *Theoria Geral do Direito Civil*, 2ª. Edição. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1929.

¹² É a pergunta que venho fazendo, em capítulo específico sobre o tema, desde que escrevi o livro *Direito do Trabalho. Itinerários da dominação* - São Paulo; LTTr, 1994 - sem encontrar uma única resposta juridicamente fundamentada.

CARNELUTTI, Francesco. *Teoria Geral do Direito*. São Paulo: LEJUS, 1999.

CATHARINO, José Martins. *Tratado Jurídico do Salário: Rio de Janeiro: Livraria Editora Freitas Bastos, 1951.*

_____. *Compêndio de Direito do Trabalho*, vol. I. São Paulo: LTTr, 1981.

CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa, 1978.

DA MAIA, Alexandre. *Racionalidade e Progresso nas Teorias Jurídicas: o problema do planejamento do futuro na história do direito pela legitimidade e pelo conceito de direito subjetivo*. In: ADEODATO, João Maurício, BRANDÃO, Cláudio; CAVALCANTI, Francisco. *Princípio da legalidade: da dogmática jurídica à teoria do Direito*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, pp. 3-9.

DÄUBLER, Wolfgang. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994.

_____. *Direito do Trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTTr, 1997.

DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*, vol. 1. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1976.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTTr, 2005.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina, 1998.

FERRARI, Francisco de. *Derecho del Trabajo*, vol. II. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1977.

FILHO, Evaristo de Moraes. *Autonomia da Vontade no Contrato de Trabalho. Comissões e Média Tarifária. Regulamento de Empresa*. In: FILHO, Evaristo de Moraes. *Estudos de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTTr, 1971.

_____. *Anteprojeto de Código do Trabalho*. Rio de Janeiro: Avulso, 1963.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir*. Petrópolis: Vozes, 1987.

FREITAS, A. Teixeira de. *Código Civil. Esboço*. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça e Negócios Exteriores. Serviço de documentação, 1952.

GARCEZ, Martinho. *Nullidades dos Actos Jurídicos*, vol. 2º. Rio de Janeiro: Jacintho Ribeiro dos Santos, 1912.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, Forense, 1984.

HOLMES, Oliver Wendell. *O Direito Comum. As Origens do Direito Anglo-Americano*. Rio de Janeiro: Edições o Cruzeiro.

LAMARCA, Antônio. *Contrato Individual de Trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1969.

MELICH-ORSINI, Jose. *Doctrina General del Contrato*. Caracas, Editorial Venezolana, 1993.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado de Direito Privado. Parte Geral, Tomo IV*. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1970.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LT, 2000.

POUND, Rescoe. *Introdução à Filosofia do Direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.

REIS, Nélío. *Alteração do Contrato de Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. Vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VALVERDE, Antônio Martín; GUARTIÉRREZ, RODRIQUEZ-SAÑUDO, Fermín; MURCIA, Joaquín García. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1997.

ZANNONI, Eduardo A. *Ineficacia y nulidad de los actos jurídicos*. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1986.

NO BALANÇO DE PERDAS E DANOS. - Um tributo a Patrícia Acioli -

*Jorge Luiz Souto Maior **

Acho que chegou a hora de fazer um balanço das perdas e dos danos sofridos em decorrência dos últimos fatos. É bem verdade que ao longo de anos “já tivemos muitos desenganos, já tivemos muito que chorar”¹, mas desta vez a perversidade está se esmerando.

O difícil mesmo é definir por onde começar. Se bem que, por que, afinal, atrair para si a obrigação de conferir um ar de roteiro a uma histórica caótica? Melhor mesmo é ir sem rumo, tomando o cuidado de não pegar uma barca furada como Transporte e de não viajar como se estivesse a Turismo em um jatinho do agronegócio.

A questão é que de repente surgiu a notícia de que um “maluco” assassinou 77 pessoas dentre jovens que estavam em um acampamento para um encontro do Partido Trabalhista na Noruega.

O tal “maluco” escreveu um texto com cerca de 1.500 páginas, com a denominação: “Uma Declaração de Independência Européia”. E, como não poderia deixar de ser, sobrou para o Brasil, um país “disfuncional”.

No texto, o sujeito condena o que chamou de “revolução marxista brasileira” - pois é, sobrou também, como sempre, para o Marx. A dita “revolução marxista” seria a responsável pela mistura de raças, a qual, por sua vez, constituiria a explicação para que no Brasil existam “altos níveis de corrupção, falta de produtividade e conflitos eternos entre as várias culturas”. Já, “mulatos e mestiços” seriam integrados a “subtribos”.

O assassinato das pessoas na ilha de Utoeya, Oslo, teria por objetivo, segundo o executor, evitar que a mesma miscigenação ocorresse na Noruega.

Após ser preso, perante um juiz, o assassino confessou ser o autor do massacre, mas não se declarou culpado, pois, segundo acredita, precisava ter cometido estes atos para enviar “um forte sinal” aos noruegueses, buscando, de certo modo, impedir que a Noruega se tornasse um Brasil.

Disse, também, que pretendia induzir a maior perda possível ao governista Partido Trabalhista, para que este não conseguisse recrutar novos filiados.

Dentre os planos do tal sujeito estava a pretensão de aparecer na Corte com um uniforme e aproveitar o momento para fazer uma longa defesa de sua tese, com os argumentos que justificavam o cometimento dos crimes, os quais teriam sido, conforme justifica, “atrocidades necessárias”, o que eliminaria, na lógica que criara, a possibilidade de sua punição.

* Juiz do Trabalho, titular da 3ª. Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor Associado de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Membro da Associação Juízes para a Democracia - AJD.

¹ “Desesperar, jamais”. Composição de Ivan Lins e Vitor Martins.

Trágico, não? Trágico, e muito. Mas, igualmente trágico é constatar que a “lógica” do maluco - que é totalmente desprovida de fundamento - está, em certo sentido, muito próxima da nossa realidade.

Por exemplo. Não é de hoje que lemos nos jornais notícias sobre corrupção. E, novamente, estamos afundando nesse mar de lamas, que assola, no momento, o Transporte, o Turismo e a Agricultura. Mas, como já se pode saber, não haverá punições concretas no sentido da prisão dos corruptos, acompanhada da necessária restituição do dinheiro furtado aos cofres públicos. E temos, então, que conviver com o argumento de que a perda do cargo político ocupado já é um grande avanço, pois nunca antes na história desse país os atos de corrupção se tornaram públicos...

Só que nesse assunto, como em vários outros, nenhuma evolução que não atinja o ideal está perdoada. A corrupção, cumpre compreender, não representa apenas o furto qualificado do patrimônio público, trata-se de uma autêntica bomba que destrói por completo a possibilidade de instituição do pacto de solidariedade propugnado pelo Estado Social. Ora, sem que o próprio Estado respeite as regras do jogo, os particulares vêm-se livres para agir da mesma forma, apoiando-se nos exemplos de impunidade e no cômodo argumento de que não vão cumprir a sua parte porque, afinal, o Estado não cumpriu a sua.

Um dia desses, ao meu lado, um sujeito contava vantagem para o outro, que reclamava do quanto pagava de impostos. Disse o primeiro: “Isso não ocorre comigo. Eu sou PJ. No meu ramo, todo mundo é PJ. E essa nova empresa para quem trabalho, permitiu-me ser uma PJ de eventos e não de atendimentos como antes e agora eu só pago 6% de imposto de renda.”

Desse modo, dentro da mesma lógica, o que devia ser público, de todos, vai para a privada. E, não se percebe, mas é dessa mesma “lógica” que vem o jargão, muito utilizado em processos de licitação pública, conforme se revelou recentemente: “É para o governo, joga o valor por três, tudo vezes três”². Enquanto isso, pessoas morrem nos corredores dos hospitais por falta de condições de atendimento e crianças subnutridas, semi-analfabetas, não encontram projetos sociais de qualidade, instituídos na rede pública, para se engajar. E, sem esperança, a criminalidade começa cada vez mais cedo:

Meninas fazem arrastão em lojas da Vila Mariana

Josmar Jozino

(do **Agora**)

Um grupo de oito a 10 meninas com idades entre 7 e 11 anos sai de Diadema, no ABC, para promover arrastões em lojas da Vila Mariana (zona sul de São Paulo). Foram pelo menos 20 ataques. O mais recente aconteceu no último dia 26, na rua Domingos de Moraes, segundo o capitão Flávio Baptista, 38 anos, comandante da 2ª Companhia do 12º Batalhão.

O oficial disse que as crianças são pobres, saem de ônibus de Diadema e se reúnem entre a rua Joaquim Távora e a Estação Ana Rosa do Metrô.³

² Empresário, Humberto Silva Gomes, em diálogo gravado com autorização judicial e publicado pelo Jornal Folha de São Paulo. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/959499-foragido-de-operacao-da-pf-esta-em-miami-diz-familia.shtml>. Acesso: 23/08/11.

³ Disponível em: <http://www.agora.uol.com.br/saopaulo/ult10103u953077.shtml>. Acesso: 22/08/11.

Aliás, não é sequer correto falar em mera “criminalidade” para se referir ao fato em questão, pois não se trata de simples delinquência na medida em que está envolto em um complexo contexto de intensos desajustes sócio-econômico-culturais, como, ademais, não se pode referir do mesmo modo ao que se passou recentemente na Inglaterra e no Chile.

A irracionalidade comprometida em manter a falta de compreensão exata dos problemas pelos quais passa a humanidade tenta fazer crer que as revoltas na Inglaterra foram fruto de jovens baderneiros. Este tema, aliás, acabou trazendo um exemplo claríssimo da dificuldade que a razão enfrenta para se fazer valer, quando em entrevista, conferida, em 11 de agosto último, pelo sociólogo Sílvio Caccia Bava à Globo News, os entrevistadores, impregnados pela irracionalidade, tentavam, de todo modo, passar a imagem de que a ocorrência inglesa representava, unicamente, uma atitude de “vândalos”, e o entrevistado, com bastante classe, diga-se de passagem, buscava lhes explicar, com análise racional e profunda dos fatos, que o evento estava ligado à desesperança dos jovens da região de Tottenham, onde o nível de desemprego atinge a 35% da população de 16 a 25 anos; à discriminação sofrida pelos moradores da região, basicamente pobres, negros e de outras nacionalidades que não a inglesa; à atitude intimidatória da polícia frente àquelas pessoas, fazendo abordagens e revistas sem qualquer motivação específica; ao descontentamento decorrente do assassinato, pela polícia, de um jovem, Mark, em uma dessas averiguações; e ao descaso dos agentes públicos em dar explicações sobre o ocorrido a 300 (trezentas) pessoas – familiares e vizinhos do Mark, que foram, em passeata, até a Polícia e lá foram deixadas, sem resposta, por mais de 04 (quatro) horas, resultando na revolta, então verificada, que fora, conforme sua explicação, motivada, assim, pela “falta de canais políticos” para apresentação de demandas por parte daquela população discriminada, que estava sendo vítima, ainda, em virtude da crise econômica, do corte dos custos, em 75%, com os projetos sociais na região, que provocou o fechamento de 8 dos 13 dos “Centros de Cultura Jovem”. Esse quadro, traduzido pela discriminação, pela desesperança e pelo corte de políticas sociais, gerou a “revolta” dos jovens... E, mesmo assim, ou seja, mesmo diante da resposta, sucintamente muito bem explicada, os entrevistadores, não querendo ouvir o que estava sendo dito, continuaram insistindo na “tese” do vandalismo dos jovens, perguntando como, afinal, “a sociedade” poderia se proteger daquelas pessoas, acabando por produzirem, então, por intermédio de uma das entrevistadoras, que parecia sair de um filme de ficção, a pérola típica da lógica irracional: “Se não são marginais como *voce* está falando. Quem são esses jovens? São estudantes que estavam em férias em seguiram o fluxo da violência?” Caccia, com outras palavras, e ainda com muita paciência, teve que dizer tudo de novo, e diante da nova pergunta, que insistia na versão da delinquência, Sílvio Caccia precisou explicar: “Essas indicações são um termômetro na sociedade. Se você percebe que um ato de violência em um determinado lugar permite que isso se espraie para outras cidades da Inglaterra e que se amplie em Londres esse conflito é porque debaixo desse tecido social há muita tensão, há muito conflito, há muita dificuldade para sobrevivência”.

E a demonstrar que, efetivamente, há muita sujeira por baixo do tapete, ou, do tecido social, como aludido por Caccia, e que os revoltosos não são marginais, no dia 10 de agosto, 100 mil estudantes no Chile foram às ruas pleiteando o cumprimento de suas

reivindicações: uma garantia constitucional de qualidade e gratuidade do ensino público, proibição do lucro nas instituições que recebem aportes do Estado; e desmunicipalização da gestão educacional⁴, tendo havido confrontos violentos com a polícia local.

Entre nós, a promiscuidade semântica entre burocracias governamentais corruptas e ordem pública destrói a coesão necessária à viabilidade de um projeto de nação.

Claro, nem todos estão ligados a essa lógica, mas de um jeito, ou de outro, se vêm envolvidos por ela. Como uma empresa que contrata trabalhadores e os respeita enquanto cidadãos pode concorrer - no mercado, que é impessoal e objetivamente carrasco - com outra que, impunemente, contrata PJs? Como pessoas que venderam a alma ao Diabo, visualizando vantagem econômica na perda da sua própria condição humana, vão conseguir ver os outros como seus semelhantes da espécie humana?

E, em meio a tudo isso, vem uma grande empresa multinacional e lança o bordão, “os bons são maioria”, tentando espalhar um otimismo irracional para incrementar suas vendas e difundir a ideia de que os problemas da humanidade são apenas frutos de opções pessoais e que a melhora da realidade social depende meramente da bondade. De todo modo, ainda que se acreditasse que os bons são maioria, a minoria que está tomando conta do mundo, incluindo a mesma empresa citada, transmite para a sociedade os parâmetros que lhe garantiram o sucesso: individualismo; empreendedorismo egoísta; competitividade; extração de vantagens a qualquer custo; desrespeito ao outro, como parte do processo da conquista pessoal; desconsideração plena da importância dos projetos sociais da efetiva distribuição de rendas e da socialização dos bens de produção.

É assim que o círculo gira sem freio em um processo aderente e autodestrutivo. A empresa que ganha a concorrência de uma obra pública, mesmo com superfaturamento, não leva para si toda a diferença entre o custo da obra e o valor pago pelo Estado, pois que necessita dividi-la com a estrutura da corrupção. Ganhar a concorrência licitatória não é o suficiente. É preciso, então, extrair o lucro pela fórmula clássica da exploração da força de trabalho. O negócio é contratar uma empreiteira, que subempreite, subempreite e subempreite, até se chegar a um José da Silva ME, tão peão quanto aqueles a quem contrata para trabalhar 12 (doze) horas por dia, sem registro em Carteira etc. Nas construções do PAC e outras por aí (da usina de Jirau ao Maracanã) vão se produzindo subcidadania, mutilados, órfãos, viúvos e viúvas, em número bem superior aos 77 da Noruega.

Mas, como justifica a “lógica” perversa da irracionalidade, “a culpa é desses ‘peões’ que não sabem usar EPIs”, “que tomam pinga em vez de café”, ou “do José da Silva ME., o *empregador*, que não cumpriu o seu dever de zelar pela segurança nas obras”...

E as estruturas superiores dos poderes políticos e econômicos, onde tudo começou, restam ilesas, vez que detêm a seu favor a “terceirização”, na forma da subcontratação, que é um processo de produção legitimado pela retórica da modernidade, pela qual se permite a transferência contínua de responsabilidades de forma a obscurecer as relações entre o capital e o trabalho, desfavorecendo os que se

⁴ Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/internacional/o-que-esta-por-tras-das-revoltas-no-chile>. Acesso: 22/08/11.

encontram no final da rede criada, pois uns vão explorando os outros, e, ao final, não se tem mais a percepção de onde e por qual motivo tudo começou.

Há pouco tempo, a Cosan - o maior grupo sucroalcooleiro do Brasil, que incorpora as marcas Da Barra, Esso, Mobil e União - foi incluída na lista suja do Ministério do Trabalho pela utilização de trabalho em condições análogas de escravo em sua rede de produção. Em fiscalização ocorrida em 2007, 42 trabalhadores foram encontrados em condições semelhantes a de escravos na usina Junqueira, em Igarapava, extremo norte de São Paulo.

A defesa da Cosan pautou-se pelo típico argumento que advém da perversidade da terceirização. A Cosan alegou que quem era a responsável por aqueles trabalhadores era a “empresa” José Luiz Bispo Colheita - ME, que prestava serviços na usina.

E para passar por vítima, apresentando-se para a sociedade como arauto da legalidade e do respeito aos direitos sociais, afirmou que assim que tomou conhecimento da situação tratou de excluir a “empresa” José Luiz Bispo Colheita - ME da sua lista de fornecedores.

Agora, mais recentemente, o fenômeno se repete. De forma “surpreendente”, “descobriu-se” que havia trabalho em condições análogas à de escravo na rede de produção da Zara, uma das maiores marcas de roupas do mundo.

A Zara contratou, no Brasil, a “empresa” AHA, para a confecção de suas roupas. Mesmo sem estrutura econômica compatível, a AHA “contratava” serviços de 33 oficinas, onde se costuravam roupas da Zara. Em duas dessas oficiais, fiscais do Ministério do Trabalho encontraram 16 bolivianos adultos e cinco crianças, que viviam e trabalhavam no mesmo ambiente: sem ventilação, com fiação elétrica exposta, cômodos apertados e sujos. O chuveiro não tinha água quente e as cadeiras usadas pelos costureiros eram improvisadas com espuma e almofadas. Sem registro, os trabalhadores eram submetidos a jornadas de 14 a 16 horas. Segundo as investigações, a AHA pagava à oficina, em média, R\$6,00 por peça, a qual foi encontrada, por reportagem da Repórter Brasil, sendo vendida por R\$139, em loja da zona oeste, em São Paulo⁵. As anotações encontradas no local mostram que o valor pago pela confecção de uma peça era dividido em partes iguais para o costureiro, o dono da oficina e para a manutenção da casa.

E a Zara veio a público dizendo-se “surpresa” com a descoberta e que já havia tomado as providências para que o fornecedor regularizasse a situação, como se já não estivesse devidamente regular, na perspectiva da terceirização! E, pior, a Zara se comprometeu a reforçar a fiscalização do sistema de produção no Brasil, como se o problema fosse ligado à forma de exploração do trabalho no Brasil. Mais uma vez, sobrou para o Brasil. Mas, também, convenhamos, o Brasil merece, pois ninguém foi preso e a Zara (que teve faturamento de 12,5 bilhões de euros no ano passado), pelo que se pode prever, ainda vai sair dessa de boazinha, dando-nos lição de moral e continuando com suas lojas lotadas...

⁵ “No dia seguinte à ação, 27 de junho, a reportagem foi até uma loja da Zara na Zona Oeste de São Paulo (SP), e encontrou uma blusa semelhante, fabricada originalmente na Espanha, sendo vendida por R\$ 139.” Disponível em: <http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1925>. Acesso: 23/08/11.

A Zara, conclusivamente, disse: “Estamos trabalhando junto com o MTE para a erradicação total destas práticas que violam não só nosso rígido Código de Conduta, como também a legislação trabalhista brasileira e internacional.” AHVA!

E daqui a pouco vão descobrir que em outras grandes redes de produção ocorre o mesmo fenômeno da superexploração do trabalho humano e teremos, novamente, que assistir às demonstrações de “surpresa” do capitalista e do consumidor! Talvez descubram que há exploração sexual de menores no lucrativo turismo brasileiro; que há trabalho em condições análogas à de escravo em muitas casas de família; que há uma enorme gama de motoristas de caminhão - e ajudantes - trabalhando de 12 a 16 horas por dia, sete dias por semana, meses a fio, pondo em risco a sua saúde e a de todos que trafegam nas estradas do país; que há médicos residentes sendo explorados em hospitais, realizando plantões de até 24 horas; que os próprios médicos, de profissionais liberais, foram transformados em trabalhadores proletários, incluídos ao conceito de mão-de-obra barata para a exploração capitalista da saúde; que há vigilantes, enfermeiras e vários outros profissionais cumprindo jornadas de trabalho de 12 horas, sem intervalo para refeição e descanso, sem descanso semanal e sem direito a feriados; que há milhões de terceirizados no Brasil sendo tratados como coisa invisível e mendigando direitos; que há inúmeros trabalhadores submetidos a um sistema perverso de banco de horas, com alterações constantes de horários de trabalho, o que lhes nega a mínima previsibilidade sobre a própria vida; que várias empresas não pagam, propositalmente, direitos trabalhistas e depois se valem de acordos na Justiça, em reclamações por elas próprias incentivadas, para legitimarem sua conduta ilegal; que a lei de recuperação judicial se transformou em argumento fácil do “calote”; que se inventou o capitalismo sem riscos, onde há exploração do trabalho e extração de lucros, sem garantias sociais: empresas descapitalizadas, atuando no mercado e explorando o trabalho alheio, valendo-se de “factorings”, galpões alugados e máquinas financiadas em Bancos, que se valem de garantias reais ou fiduciárias, e que são, não raro, empresas estrangeiras sem sede própria no país, atuando por meio de “procuradores”, que, depois da constituição de dívidas, simplesmente somem, deixando por aqui um rastro de prejudicados...

Mas, há quem já saiba que o trabalho prestado, para ser remunerado posteriormente, exige garantias. Os atletas profissionais de futebol da Espanha, por exemplo, deflagraram greve, travando o início do campeonato daquele país, enquanto não obtiverem garantias suficientes de que os salários serão efetivamente pagos, sendo que cerca de 200 atletas já sofrem com a falta de pagamento de seus salários.

E, para demonstrar que o dinheiro é problema sempre (quando é pouco e quando é muito), nos EUA, inversamente, quem está em greve (locaute) são os empregadores, que querem diminuir de 57% para 50% a participação dos jogadores nas receitas do campeonato de basquete da NBA, pleiteando, também, a fixação de um “salário máximo”, isto é, um teto para o valor dos salários, impedindo, assim, a manutenção de elencos muito caros.

Voltando ao aspecto das premonições, em breve haverão de descobrir, quem sabe, que revista íntima agride a condição humana, pois não há nenhuma maneira de se invadir a intimidade alheia de forma “impessoal” como alguns têm decidido e que, de todo modo, a agressão já se consolida na própria acusação informal, disfarçada em “mera” desconfiância quanto à pontencialidade do furto...

Talvez se descubra, também, que o argumento técnico-jurídico, patrocinado pelo Supremo Tribunal Federal, da irresponsabilidade do Estado frente aos contratos de prestação de serviços, feitos por intermédio de licitação, representa, apenas, mais uma forma de favorecer as práticas de supressão de direitos trabalhistas e de abertura de espaços institucionalizados para a corrupção e que nenhuma atividade econômica, por mais lucrativa que possa parecer, pode ser mantida em funcionamento quando apoiada no desrespeito da condição humana dos trabalhadores e na sua desconsideração enquanto cidadãos titulares de direitos.

Ah, e já que se falou em corrupção, não sei se alguém sabe, mas recentemente, no Brasil, perderam o cargo quatro Ministros de Estado, em razão de casos de corrupção em suas pastas. Só que o dinheiro, voltando para os cofres públicos, ninguém viu! Talvez esteja no mesmo lugar onde foram parar os mais de 140 milhões de reais ainda não recuperados do assalto ao Banco Central em Recife...

E mais premonições: as obras dos estádios de futebol para Copa de 2014 no Brasil vão atrasar e, na última hora, sob o argumento de não se pode passar uma imagem de desorganização do país para o mundo, o Estado vai financiar o pagamento das obras em valores ainda mais superfaturados...

Dessas irracionalidades em propulsão as perversidades vão se alimentando: assistimos há pouco tempo a elaboração de um manifesto para evitar a construção de uma estação de metrô em um bairro em São Paulo, partindo do argumento de que a estação traria “gente diferenciada” para o bairro; vimos, também, um pai mandar matar a filha para não mais pagar a pensão alimentícia...

Aí, em lampejo de racionalismo, a OIT, neste ano, editou a Convenção 189 da OIT que confere cidadania plena às trabalhadoras domésticas. Mas, voltando à normalidade da irracionalidade, que ratificação que nada! Ao menos até agora...

E, de repente, no meio de todo esse imbróglio - e até que estava demorando - alguém se lembrou de atacar a Justiça do Trabalho, para que não esquecêssemos que o problema do Brasil não está em nenhum desses fatos, mas na existência de direitos consagrados aos trabalhadores na CLT e na Constituição Federal - aquela que foi modificada, na calada da noite, fora do processo eleitoral, pelo ex-um tanto de coisa, Nelson Jobim, e que não recebeu nenhuma punição por isso, mesmo tendo confessado o crime, abertamente, em forma de escárnio à sociedade brasileira, enquanto ainda ocupava o cargo de Presidente do Supremo Tribunal Federal.

O ataque à Justiça do Trabalho veio de que forma? O que disse o agressor (Marcelo Rehder)?⁶ Fazendo o cálculo de que a Justiça do Trabalho gera o custo de R\$61,24 para cada brasileiro, disse, em uma tese de meia página - bem menor que a do norueguês -, que “se o Estado resolvesse pagar todas as reclamações trabalhistas, sairia mais barato do que manter a estrutura da Justiça do Trabalho em funcionamento”.

Segundo suas contas, “em 2010, a despesa foi de R\$61,24 para cada brasileiro, 8,64% a mais do que no ano anterior (R\$ 56,37), totalizando R\$11,680 bilhões. Em igual período, foram pagos aos reclamantes R\$11,287 bilhões, ou 10,3% mais que em 2009.”

⁶ Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,justica-do-trabalho-custa-r-6124-a-cada-brasileiro,758497,0.htm>. Acesso: 18/08/11.

Para auxiliá-lo na frente de batalha, trouxe à baila o argumento de Almir Pazzianoto Pinto - sempre, ele, que já foi, vale lembrar, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho - no sentido de que: “Não será criando novas varas que se vai resolver o problema”. Afinal, como dissera, em reforço retórico: “Quanto mais botequim, mais pinguço - ou seja, a afluência de processos aumenta.”

Trágico, não? Trágico, e muito!

Poder-se-ia, é claro, trazer contra-argumentos à “lógica” dessas pessoas, dizendo, por exemplo, que o pagamento pelo Estado das dívidas trabalhistas, deixando isentos os particulares que constituíram as dívidas, representaria transferir para todos a dívida de alguns irresponsáveis; que muito mais custoso do que fazer valer a justiça é deixar que a injustiça impere; que muito mais caro, para o Estado, do que a efetivação dos direitos trabalhistas é manter as estruturas voltadas à proteção do direito de propriedade, que atinge uma parcela ínfima da sociedade brasileira; que os trabalhadores brasileiros, cidadãos como quaisquer outros, merecem, no mínimo respeito, sendo que a fórmula básica de por abaixo esse pressuposto é a de tratá-los como números e, pior ainda, como “pinguços”, ainda que sem intenção de fazê-lo, conforme infeliz analogia. Aliás, se mais reclamações existirem em razão da criação de novas Varas aí sim é que essas se justificam, pois que o fato demonstra que há, então, em nossa realidade, como todo mundo sabe, uma demanda reprimida por justiça.

E, até se poderia dizer que se crítica a Justiça do Trabalho merece, em razão dos números apresentados, é a de que se cumprisse de forma ainda mais eficaz o seu dever de fazer valer, sem concessões, os direitos dos trabalhadores, não homologando acordos espúrios, punindo exemplarmente os que desrespeitam a lei e fazendo interpretações da legislação trabalhista de forma mais consentânea com os postulados dos direitos sociais, o valor que estaria transferindo para os trabalhadores seria muito superior ao noticiado.

Fato é que não se devem apresentar contra-argumentos a esse tipo de manifestação irracional, sob pena de admiti-lo como integrado ao contexto da racionalidade humana. Estabelecer um diálogo a partir dessa espécie de argumentação seria o mesmo que tentar explicar para o norueguês as razões pelas quais ele está errado; que, no Brasil, Marx nunca foi literatura dominante; que jamais houve na sociedade brasileira uma “revolução marxista”, muito pelo contrário, já que estamos entre as nações de pior distribuição da riqueza produzida do planeta; que a utilização retórica das próprias “razões” não é suficiente para excluir a culpabilidade; e que, por mais argumentos que uma pessoa possa ter, ainda que lógicos, ninguém pode sair por aí matando pessoas...

De todo modo, não basta reduzir esse tipo de argumentação à sua insignificância. É preciso, também, advertir para os danos que a irracionalidade tem gerado para humanidade, pondo em destaque o quanto a somatória de equívocos argumentativos tem dificultado, no Brasil, a construção de um autêntico sentido de nação.

A partir dessa irracionalidade, que é difundida abertamente, com ares de intelectualidade, nos moldes da tese do norueguês, e que se apoia na busca de soluções individualistas, na linha do levar vantagem para satisfação pessoal por meio da aquisição de bens materiais, é que o desrespeito aos direitos sociais, que são essenciais para a tentativa de construção de uma sociedade justa dentro do modelo capitalista de produção,

encontra as mais estapafúrdias justificativas. É comum, em audiências trabalhistas, ver o empregador dizer para o juiz (que está ali para fazer valer a lei), que não cumpriu a lei, ou seja, que não respeitou os direitos do trabalhador porque a lei lhe gera muito custo, e que se tivesse que pagar todos os direitos teria que fechar a loja etc., como se o cumprimento da lei, o respeito ao direito alheio, fosse um ato de opção. Quando muito, algum empregador desse tipo, que não respeita a lei, assume o erro, mas não ao ponto de se sentir culpado pelo ato. A culpa, alega, é do mercado. No geral, esse tipo de empregador, reforçado pelos argumentos da irracionalidade dominante, tende a considerar que o erro está na lei e assim sua atitude não constituiria nenhuma culpa. E, não raro, o juiz se alia ao tal empregador e convence o empregado a aceitar em receber valor inferior ao que lhe seria devido pelo completo cumprimento de seus direitos, o que, de certo modo, representa, no contexto geral, um ato de traição com relação ao outro tipo de empregador, que respeita os direitos de seus empregados, que os respeita como seres humanos e que acredita que cumprir a lei é uma obrigação de todos.

As audiências trabalhistas, assim, diante dos argumentos que se apresentam dentro da lógica de que tudo vale para a justificativa do ilícito cometido, parecem com a situação, inicialmente relatada, do crime premeditado, praticado com convicção, sem sentimento de culpa, e apoiado em tese jurídica... Como é duro, para quem ainda guarda um pouco da racionalidade humana, ouvir a sustentação da defesa de que o empregado perdeu o braço no trabalho porque cometeu ato inseguro e que, portanto, foi exclusivamente do empregado a culpa pelo ocorrido!

A partir do imperativo da razão e da constatação da existência dos enormes desajustes de nossa sociedade, como é difícil, no Brasil, ter que continuar ouvindo, de forma cíclica, o argumento de que são os direitos de um trabalhador, que recebe, em média, R\$600,00/R\$800,00 por mês, que impedem o desenvolvimento do país.

Ora, o capitalismo, que se apresenta como arauto da inteligência humana, merece argumentos melhores que este. Qual inteligência é necessária desenvolver para se chegar à conclusão de que menos custo do trabalho gera maior lucro para as empresas? E o problema é que nem mesmo essa lógica simplória pode prevalecer. Matematicamente, se alguém gasta menos lhe sobra mais dinheiro. Mas, do ponto de vista do capitalismo, enquanto sistema econômico-social, o lucro não está representado, simplesmente, pelo menor custo, vez que o valor investido na produção exige a comercialização do produto, advindo daí, da diferença entre arrecadação e custo, o lucro. De um ponto de vista simplório, se o custo é menor essa diferença pode ser maior, mas pode ser menor, ou nem existir, se o produto não for comercializado pelo preço e na quantidade prevista. É por isso que o lucro, a diferença entre valor do produto e o custo da produção, não é uma equação matemática, já que o valor de mercado do produto e a sua efetiva comercialização dependem de uma série enorme de variantes. Exigem, sobretudo, um mercado consumidor aquecido, o que só existe em realidades de alta circulação da moeda, motivada, principalmente, por políticas de altos salários e estabilidade das relações sociais, que permite realização de planos de vida e compras a crédito. Neste sentido, o maior custo de produção, determinado pelo aumento do salário, pode gerar, por mais paradoxal que possa parecer, maior lucro. A redução constante dos patamares do custo do trabalho, a partir da diminuição do ganho da classe trabalhadora, tende a diminuir, progressivamente, o mercado de consumo. E

mesmo a redução do custo paralelo referente às políticas sociais pode gerar desajustes organizacionais que inviabilizam a própria vida social.

Os direitos dos trabalhadores, de todo modo, não são meramente custos, pois que representam a fixação de um patamar civilizatório, necessário à evolução da própria condição humana. Não há, portanto, argumento econômico que possa justificar a eliminação das garantias históricas da limitação da jornada de trabalho, do descanso semanal remunerado, dos períodos de descanso intra e entrejornadas, do salário mínimo, da proteção da salubridade no ambiente de trabalho, das garantias especiais de emprego, da proteção da infância, da preservação de uma maternidade saudável, das políticas de emprego etc.

Então, quando se tenta atacar o Direito do Trabalho pelo viés de seu custo, o que se produz é mais uma irracionalidade que alimenta a descrença na evolução da humanidade no contexto da sociedade capitalista. A irracionalidade é tão grande que se chega a acreditar que tal argumento é posto em defesa do capitalismo quando, na verdade, quando muito, interessa unicamente a empresas determinadas, para práticas imediatistas, sobretudo às multinacionais, cuja produção é voltada ao mercado exterior.

Mas, por que pensar? Para que buscar saídas coerentes e racionais para os dilemas da sociedade? A sociedade já está atolada na irracionalidade mesmo... Muito mais simples resolver os próprios problemas que os de todo mundo, não é mesmo?

O problema é que ou a humanidade evolui como um todo ou, simplesmente, não evoluirá. Ademais, de que vale obter sucesso econômico, comprar um carrão e um apartamento, e ter que mandar blindar o carro, fazer seguro do apartamento, abandonar as práticas de convívio social, não mais andar pelas ruas, não deixar o filho sair sozinho, perder, enfim, a esperança na humanidade e não sofrer mais com o sofrimento alheio?

A saída há muito foi dada e está consignada no projeto da constituição de um Estado Democrático de Direito Social, baseado na necessária eficácia da racionalidade que vislumbra, de forma constante, a elevação da condição humana.

Como consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948:

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**. (grifou-se)

Infelizmente, no entanto, não se tem dado a devida atenção a este preceito e a irracionalidade, que se tem alastrado pelo comodismo, está nos conduzindo, cada vez mais fundo, a um campo extremamente perigoso e complexo dos comprometimentos promíscuos, das conviências, das reciprocidades, dos vínculos obscuros, ou da mera indiferença, onde fazer a coisa certa parece um desafio, ou mesmo, um ato de coragem. Na somatória das lógicas irrefletidas forma-se um pacto entre a mediocridade, a irracionalidade, a indiferença, a insensibilidade, o egoísmo e a desonestidade.

Assim, pagar imposto é coisa de otário. Ficar no trânsito sem transbordar para o acostamento, quando não autorizado, é atitude de lerdo. Atravessar a rua na faixa de pedestre, perda de tempo. Respeitar os limites de velocidade, sem radar acusando,

atitude de Mané. Não utilizar do “status” sócio-político-econômico para obter alguma vantagem pessoal, impensável. Atuar profissionalmente, na busca de cumprir o papel institucional de fazer do direito um instrumento de construção da justiça social, mera pretensão romântica. Registrar o empregado, pagar-lhe todos os direitos, demonstrar de ignorância plena de como são as coisas na realidade...

E olha que não se está falando de uma lógica que é perversa apenas na perspectiva daqueles que ostentam posições privilegiadas na sociedade. É evidente que a mesma irracionalidade invade os próprios trabalhadores e os excluídos. Não raramente se verá empregados considerando que respeitar, plenamente, obrigações no trabalho é ato de “puxa-saco”; superiores hierárquicos assediando outros trabalhadores; vendedores enganando clientes, para obtenção de vantagem pessoal, embora, em muitas situações, estejam obrigados a tanto, como forma de manter o emprego, já que o empregador, também este, na rede de produção que se forma, de grandes marcas engolindo pequenos produtores, está submetido a cumprir metas.

E a lógica das metas, da administração empresarial, atinge o Judiciário, que, assim, perde a noção de seu papel enquanto entidade voltada à demonstração, para a sociedade, da eficácia da ordem jurídica.

Nem mesmo no mundo do crime explícito a lógica se altera. Em São Paulo, os assaltantes já atacaram 500 caixas eletrônicas. O que querem? Dinheiro. Alguns, para satisfação de necessidades vitais de sobrevivência, ou como forma de insurgência contra o modelo. Mas, muitos, a maioria, por certo, para vivenciar as benesses materiais da mesma sociedade corrupta e injusta.

Dentro dessas complexidades todas, quem quiser fazer a coisa certa e expor as correlações implícitas entre mediocridade e desonestidade será taxado de inconveniente ou de alguém que está querendo aparecer...

Essa, ademais, não é uma conclusão frívola, jogada em uma tese acadêmica. Trata-se da mais pura realidade. O destino trágico da juíza Patrícia Acioli, que, para cumprir o seu dever, teve que pagar com a própria vida, é a prova incontestável dessa afirmação. Sua atuação destoou do pacto de silêncio frente a determinados desarranjos sociais e teve que ser, ela, silenciada. Um silêncio, ademais, que se espalhou pela própria comunidade jurídica e pela sociedade em geral, que não promoveram uma autêntica revolta, o que, numa perspectiva da atuação racional, comprometida com a justiça, seria de se esperar.

Aliás, para que o lampejo de racionalidade e de compromisso com a correção não replicasse em vários outros juízes, partindo do exemplo da juíza Acioli, o Desembargador Siro Darlan de Oliveira, da 7ª Câmara Criminal do Rio de Janeiro, tratou logo de pôr as coisas no seu devido lugar, apregoando: “Doravante, será mais do que suficiente um olhar de soslaio do réu para que o juiz assine - trêmulo, mas de pronto - o alvará de soltura. Eu, no lugar de qualquer deles, assinaria. Você não?”

O mais grave é que na volta à “normalidade”, a irracionalidade parece reforçada em suas “convicções”, ciosa de que não deve mesmo nenhuma obrigação para com a compreensão humana, ditada pela razão e pela ética.

Não é à toa, portanto, que na sequência de tantas barbaridades, o Presidente do Clube de Futebol com a segunda maior torcida do país, composta, exatamente, pelas pessoas mais vitimadas pelo sistema econômico vigente, vem a público, no sentido

de reforçar os vínculos que lhe permitiram obter financiamento para a construção do Itaquerão, estádio do Corinthians, onde se realizará, segundo os “acertos” feitos até aqui, a abertura da Copa do Mundo de Futebol de 2014, para externar mais um clássico da irracionalidade convicta, inconsequente, perversa e agressiva: “Sou amigo do Ricardo Teixeira mesmo. Sou amigo da Globo mesmo, apesar de ser gângster!”

E o Sarney, hein? Aquele que há algum tempo revelou o cometimento de “atos secretos” no Senado e que, não tendo recebido nenhuma punição por isso, nem institucional, nem popular, passou a considerar que não precisa mesmo realizar mais nada secretamente. Vai para a “sua ilha” em helicóptero da Polícia Militar do Maranhão, dando “carona” para o empreiteiro, Henry Duailibe Filho, que possui contratos milionários com o Estado e diz que tem direito a transporte oficial!

E os empresários da FIESP, considerando que todo mundo é idiota, e até com boas razões para sua crença, vem a público para dizer que “aceitam” a instituição, pelo Supremo Tribunal Federal, do aviso prévio proporcional – que, na verdade, trata-se de um preceito com previsão constitucional –, desde que se o faça de modo a conferir “um dia”, ou “três”, a mais que os já consagrados 30 (trinta) dias após cada ano trabalhado pelo empregado, o que possibilitaria, na melhor das hipóteses, um aviso prévio de 90 (noventa) dias depois de 20 anos de trabalho para o mesmo empregador, isto se o empregador não for um pequeno ou micro empresário, ao qual tal obrigação não atingiria. Esta parcela do empresariado está convicta de que ninguém está percebendo a sua estratégia de “aceitar” o aviso prévio proporcional – e de forma tão restrita – para não se discutir o que efetivamente interessa à melhoria das relações de trabalho no Brasil que é a efetivação do comando constitucional que instituiu a impossibilidade de cessação do vínculo de emprego por ato arbitrário do empregador, nos moldes da Convenção 158, da OIT.

E, diante dessas ondas renovadas de irracionalidades, dissimulações, engodos, o negócio é destruir todos que busquem trazer de volta à racionalidade. Mas, ao contrário do norueguês ou dos executores da juíza Acioli, para se atingir o mesmo objetivo, desenvolve-se, alternativamente, uma estratégia mais sutil. Não é preciso matar, com balas de revólver. Basta utilizar dos mesmos mecanismos de difusão da irracionalidade para patrocinar campanhas difamatórias ou ataques institucionais sobre aqueles que se apresentam como obstáculos ao império da irracionalidade, da mediocridade, do comodismo e das benesses, como se deu, recentemente, com o juiz argentino, Eugenio Raúl Zaffaroni, e com o juiz Espanhol, Baltasar Garzón, que lutaram, em seus países, pela eficácia dos Direitos Humanos.

Desenvolvem-se, conforme diria a lógica perversa da irracionalidade, “formas civilizadas de impedir que essas pessoas obstruam o percurso natural das coisas”.

No balanço de tantas perdas, que constituem graves danos para a evolução humana, este é o momento, por mais doloroso que seja, de fazer imperar a racionalidade humana. De evitar que o medo prevaleça. De impedir que a irracionalidade triunfe. De se manter racional diante de tantas atrocidades. E de, pelo uso da razão, não ser pessimista. Afinal, na lógica autodestrutiva da irracionalidade, ideologicamente comprometida com a preservação dos privilégios econômicos e políticos de alguns poucos, em detrimento do todo social, vende-se a ideia da inexorabilidade ditada pelo deus mercado, que conduz à acomodação, à indiferença, à insensibilidade, à

insinceridade, à dissimulação, ao individualismo, ao egoísmo e à visualização do outro apenas como trampolim para se alcançar melhor posição na estrutura social. A insensibilidade conduz à postura do “je suis desolé”, de pessoas que mesmo sem saber qual o problema do outro já sabem de ante-mão que não podem ajudá-lo, ainda que se digam “desolados” com a situação, ainda que - o que é pior - profissionalmente tenham como função efetivar os preceitos do Direito Social.

A lógica desse “(des)convívio” social, que extrai as pessoas cada vez mais de si mesmas, projetadas que estão nos bens que possuem ou nos títulos da “nobreza” capitalista que compram ou que adquirem em um “jogo meritório” profundamente desigual, leva a uma insatisfação constante, já que quanto mais o homem se vê nos objetos que deseja, menos vê a si próprio, e tanto maior é a sua insatisfação quanto mais desenvolvidos são o “marketing” e os processos produtivos, que inventam, a cada dia, novos objetos de desejo, para os mesmos consumidores. Outro dia, fiquei sabendo que a realização do sonho de consumo de um apartamento de luxo não é uma situação plenamente satisfatória para o ego capitalista, vez que o adquirente pode ser (ou se sentir) discriminado no elevador por outra pessoa que mora em um andar situado mais acima. É a lógica da irracionalidade se reproduzindo de forma ilimitada...

Uma forma eficiente de se desapegar dessa lógica é verificar o quanto são irracionais os argumentos daqueles que cometem atrocidades, que convivem bem com as injustiças ou mesmo que as tentam justificar. Perceberemos, assim, o quanto a busca da razão é importante. Afinal, se nos deixarmos levar pelo embalo caótico da irracionalidade é possível, que, sem perceber, acabemos considerando que matar o adversário é uma forma segura de ganhar um debate; que acabar com a Justiça do Trabalho é a fórmula matemática exata de se eliminarem os conflitos entre o capital e o trabalho; que a inexistência de custo com juízes e servidores possibilitará um superávit promissor para o país; que a eliminação dos direitos dos trabalhadores conferirá sucesso econômico ao Brasil; que o fechamento dos botequins é o modo eficiente de extinguir a embriaguez e que todos os problemas do país estarão resolvidos sem os “pinguços”; que a modificação de textos da Constituição, fora do processo eleitoral, não é nada além que mero ato de esperteza; que se os juízes, que procuram fazer valer a ordem jurídica pautada pelos preceitos fundamentais do Direito Social, forem assassinados ou destruídos moral ou institucionalmente, todos os demais juízes, pelo medo, deixarão de cumprir o seu dever e que sem esses juízes todos os cidadãos conviverão em harmonia, pois, afinal, o que nos atrapalha são esses tais Direitos Humanos; até se chegar ao ponto - que pode nem ser o ápice da irracionalidade - de afirmar que a solução para a violência social está no controle da natalidade entre os pobres⁷...

Ainda que se diga, como forma de tentar impedir qualquer mudança concreta nessa irracionalidade que beneficia a alguns poucos que estão bem situados na estrutura social, que essa é uma manifestação messiânica, hipócrita, sonhadora, romântica etc., o presente texto presta-se à afirmação de que não podemos permitir que se dê qualquer tipo de razão ao norueguês; que não seremos tachados, sem objeção, de

⁷ Segundo Antônio Salim Curiati, Deputado Estadual do PP, em São Paulo, conforme reportagem publicada no Jornal Folha de São Paulo, ed. de 24/08/11, p. C-3.

um país “disfuncional” e muito menos irracional; que não são intransponíveis os entraves à construção de uma sociedade justa neste país, ainda que o comodismo, a insensibilidade, a indiferença, a desesperança e a desonestidade militem contra; que a ordem jurídica social continuará prevalecendo pelas mãos de todos que prezam a razão; que não ficaremos calados diante das ameaças ao Estado Democrático de Direito Social; que não há motivo para temores, porque, afinal, não há muito o que perder em uma realidade que seja marcada pelo caos; que, mesmo com tantos obstáculos, devemos continuar produzindo a racionalidade necessária para superar os dilemas da elevação da condição humana no modelo de produção capitalista; que nenhuma lógica irracional perversa vai ser posta impunemente; que, enfim, a vida de Patrícia Acioli não terá sido em vão.

São Paulo, 24 de agosto de 2011.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

*José Affonso Dallegrave Neto **

*“Disse o cliente, ao escolher o defensor: - Eloquentemente e astuto:
Ótimo advogado!*

*Disse o juiz, ao negar-lhe razão: - Tagarela e embrulhão:
Péssimo advogado?”*
Piero Calamandrei¹

1. Cabimento de Honorários Advocatícios

Não há dúvida de que as recentes alterações ocorridas na CLT e no Código Civil conferem ao trabalhador o direito à percepção de honorários advocatícios, independentemente da assistência judiciária pelo sindicato. Dois são os fundamentos desse direito: o princípio da reparação integral e a desnecessidade de assistência sindical.

1.1. Princípio da reparação integral

Quanto ao Princípio da *restitutio in integrum*, verifica-se que o atual Código Civil inovou em relação ao anterior, ao contemplar, expressamente, em seu art. 944 que a “indenização mede-se pela extensão do dano”. Ora, “indenizar pela metade é responsabilizar a vítima pelo resto; limitar a reparação é impor à vítima que suporte o resto dos prejuízos não indenizados”, assinala Sérgio Cavalieri².

Nessa esteira, o legislador fez questão de assinalar que a satisfação judicial do direito sonogado só se torna efetiva e integral quando o devedor arca com os honorários advocatícios. Por este motivo, determinou que o devedor tem a obrigação de pagar a verba honorária. É o que dispõem os artigos 389 e 404:

“Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e *honorários de advogado*.”

* Advogado membro do IAB - Instituto dos Advogados Brasileiros, Diretor da ABRAT - Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas; Mestre e Doutor em Direito pela UFPR; membro da JUTRA - Associação Luso-brasileira dos Juristas do Trabalho; e da ANDT - Academia Nacional de Direito do Trabalho.

¹ CALAMANDREI, Piero. *Eles, os juízes, vistos por um advogado*. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p. 132.

² CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 6ª. Ed., SP: Malheiros, 2005.

“Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualizações monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e *honorários de advogado*, sem prejuízo da pena convencional.”

De uma leitura atenta desses dois dispositivos, não há dúvida de que a partir da vigência do atual Código Civil, os honorários de advogado são devidos como forma de prestigiar a *restitutio in integrum*, ou seja, salvaguardar ao lesado a indenização integral. Nesse sentido bem observa Izidoro Oliveira Paniago³:

“Destarte, o que o CC/02 veio a consagrar, de modo expresso, é o direito à plena reparação do dano. (...) Reconheçamos, pois, que o novo direito material contempla, expressa e independentemente da sorte dos honorários sucumbenciais (julgados ao direito processual), a plenitude da indenização, há muito prejudicada pelo usual comprometimento de seu alcance diante da assunção pelo credor do aumento de seu passivo decorrente da contratação de advogado.”

Como se vê, os honorários advocatícios impostos pelo novo Código Civil não estão relacionados com a mera sucumbência processual (CPC, art. 20, § 3º), mas com o princípio da reparação integral do dano (art. 944 do novo CCB).

Registre-se que o Tribunal Superior do Trabalho, sobre o tema, editou⁴ a Instrução Normativa n. 27, fazendo constar em seu artigo 5º: “Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência”. Ora, a postura adotada pelo TST é injustificada, pois se é possível o cabimentos dos honorários decorrentes do princípio da reparação integral em relação às novas ações de relação de trabalho, as quais pressupõem créditos patrimoniais, com maior razão deveria aplicar o mesmo princípio em relação aos créditos trabalhistas de natureza alimentícia.

Há quem sustente que as regras do Código Civil não se aplicam ao Direito do Trabalho, vez que para tanto, nos termos do parágrafo único do art. 8º da CLT, a legislação trabalhista deveria ser omissa, fato que, segundo esta corrente, não ocorre diante da regulamentação específica do art. 14 da Lei 5584/70.

O TST comunga dessa conclusão, conforme se percebe da Súmula 219, inciso I, que repete regramento da Lei 5584/70:

“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.”

³ PANIAGO, Izidoro Oliveira. Das Inovações Do Código Civil (Lei n. 10.406/2002) acerca dos Honorários Advocatícios e suas Repercussões no Direito do Trabalho. Revista LTr, Vol. 67. n.º 06, junho/03, p. 704.

⁴ A referida Instrução Normativa n. 27 foi publicada no DJ de 22.02.2005.

Ocorre que de uma observação atenta das sucessivas edições legislativas, percebe-se que os artigos 14 a 20, da Lei 5584/70, que regulam a assistência judiciária e os honorários assistenciais na Justiça do Trabalho foram *revogados* pela Lei 10288/01, conforme demonstraremos a seguir.

1.2. Desnecessidade de assistência sindical

O patrocínio judicial do empregado pelo sindicato da categoria não é mais condição para o cabimento de honorários advocatícios, vez que foram revogados todos os dispositivos que previam tal requisito consoante se infere da sucessão de leis no tempo acerca do tema. Observe-se:

a) O pagamento de honorários de advogado foi inicialmente previsto pela Lei 1060/50, como uma das isenções decorrentes da assistência judiciária gratuita (artigo 3º, V), extensiva aos processos trabalhistas (art. 2º.).

b) Posteriormente, a aplicação da assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho foi regulamentada pela Lei 5584/70, artigos 14 a 20. Tal diploma impôs as seguintes condições para que os honorários, dito assistenciais, fossem estendidos ao patrono do empregado:

- renda mensal de até dois salários mínimos ou situação econômica que não permitisse a demanda judicial (art. 14, § 1º);
- patrocínio da demanda pelo sindicato da categoria profissional (arts. 15 e 18).

c) A Lei 5584/70, na parte em que tratava da assistência judiciária gratuita, foi revogada pela Lei 10288/01, vez que, como é cediço, a legislação nova que venha tratar da mesma matéria da lei velha ou que com ela se torne incompatível, revoga-a de forma tácita, nos termos do art. 2º, § 1º da LICC. E assim aconteceu! A Lei 10288/01 ao inserir o parágrafo 10 ao art. 789, da CLT acabou por regulamentar o mesmo assunto, assim dispondo:

“Art. 789, § 10º: O sindicato da categoria profissional prestará assistência judiciária gratuita ao trabalhador desempregado ou que perceber salário inferior a cinco salários mínimos ou que declare, sob responsabilidade, não possuir, em razão dos encargos próprios ou familiares, condições econômicas de prover à demanda.”

Como se vê, o parágrafo 10º do artigo 789 estabeleceu que a assistência judiciária gratuita deveria ser prestada pelo sindicato profissional àqueles que recebessem até cinco SM ou que declarassem insuficiência econômica.

d) Ocorre, porém, que o mencionado parágrafo 10 foi suprimido do texto celetário pela Lei 10537/02, o qual deixou de fazer qualquer menção à assistência judiciária gratuita. Ademais, conforme observa Jorge Souto Maior⁵, o parágrafo 3º., do artigo 790,

⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Honorários Advocatícios no Processo do Trabalho:

cujas redações também foram dadas pela Lei 10.537/02, permite ao juiz “a possibilidade de conferir a todos, partes ou não (visto fixar emolumentos), os benefícios da assistência judiciária gratuita, sem qualquer vinculação à assistência sindical”. Em igual sentido sustentam Francisco Jorge Neto e Jouberto Pessoa Cavalcante⁶.

2. Revogação da Lei 5584/70 e seus efeitos

Destarte, chega-se a conclusão que a lei que introduziu o § 10, da CLT (Lei 10.288/01) revogou os dispositivos da Lei 5584/70 no que tange à assistência judiciária gratuita e aos honorários assistenciais. Contudo, este parágrafo 10 teve vida curta e, alguns meses, depois foi revogado pela Lei 10537/02 que simplesmente deixou de disciplinar o tema, restando apenas a regra da Lei 1060/50. Assim, como advertem Gunther e Zornig, outra conclusão não resta:

“Suprimida a sistemática legal da assistência judiciária pela entidade sindical profissional, não subsiste o monopólio dos sindicatos profissionais quanto à assistência judiciária, possibilitando, assim o pagamento de honorários advocatícios ao beneficiário da justiça gratuita”⁷.

Diante do ocorrido, resta saber se a revogação da lei nova (§ 10º, art. 789, CLT) tem o condão de restaurar a eficácia da lei velha (Lei 5584/70). Tal fenômeno, chamado de repristinação, encontra-se regulamentado na LICC, em seu art. 2º, § 3º: “Salvo disposição em contrário, a lei revogada não se restaura por ter a lei revogadora perdido a vigência”. No caso em exame, não houve repristinação expressa, ficando, pois, revogado tanto o § 10, do art. 789, da CLT, quanto os artigos 14 a 20 da Lei 5584/70. Com base nesse silogismo, o TST deve cancelar a Súmula 219, I, e os órgãos judicantes devem se atentar para o fato de que o único diploma legal que ainda se encontra em vigor sobre este tema é a antiga Lei 1060/50.

Assim, em sendo os honorários advocatícios uma das isenções decorrentes da assistência judiciária gratuita e, ainda, considerando que a Lei 1060/50 não impõe o patrocínio sindical como requisito ao cabimento dos honorários advocatícios, mas apenas o estado de carência econômica (art. 3º, parágrafo único), conclui-se que o direito à verba honorária se estende a qualquer empregado que declare não estar em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado sem prejuízo do sustento próprio ou da família⁸.

Uma reviravolta imposta também pelo novo Código Civil. Fonte: kidireitolegal.com.br. escrito em 13/03/2003.

⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Com a Lei 10288/01 e da Lei n. 10.537/02 como fica a concessão da assistência judiciária no processo trabalhista e a atuação da entidade sindical*. Revista Bonijuris, ano XV, n. 471, Curitiba: Bonijuris, 2003, págs. 7-8.

⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo. ZORNIG, Cristina Maria Navarro. *Aplicação do novo código civil ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, pág. 84.

⁸ Registre-se que nos termos do art. 4º, § 1º, da Lei 1060/50 “presume-se pobre, até prova em contrário, quem afirmar essa condição nos termos desta lei, sob pena de pagamento até o décuplo das custas judiciais”.

Nesse sentido é a correta ementa da 2ª. Turma do TRT da 9ª Região:

“Honorários advocatícios. No processo do trabalho são devidos apenas com base, atualmente, na Lei nº 1060/50, na medida em que a Lei nº 10537/02 revogou o artigo 14 da Lei nº 5584/70. Assim, quando o trabalhador ou quem o representa, mesmo de forma sintética, declara sua dificuldade econômica para demandar, e tal assertiva não é desconstituída, conforme autoriza a Lei nº 7510/86, que alterou a de nº 1060/50, são devidos honorários advocatícios, na base de 15% sobre o montante da condenação. (TRT-PR-00404-2003-069-09-00-6-ACO-4754-2004 - Rel. Luiz Eduardo Gunther - DJPR em 12-03-2004)”

3. Hipóteses de cabimento de honorários

Em colação com os argumentos jurídicos acima delineados, conclui-se:

a) não há legislação trabalhista específica regulando o tema dos honorários, sendo que as edições sucessivas das Leis 10.288/01 e 10.537/02 revogaram tacitamente⁹ o art. 14 da Lei n. 5584/70.

b) Os artigos 389 e 404 do novo Código Civil se aplicam ao processo do trabalho¹⁰ diante da lacuna da lei trabalhista e da compatibilidade de seu enunciado de reparação plena com o crédito trabalhista. Exegese do art. 8º., parágrafo único da CLT.

“HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - Devidos. Inadimplemento de obrigação trabalhista. Aplicação dos arts. 389 e 404 do CC/02. Hodiernamente, na Justiça do Trabalho, também, são devidos honorários advocatícios pelo inadimplemento da obrigação trabalhista, por aplicação subsidiária dos arts. 389 e 404 do novo CC/02, cuja inovação deve ser prestigiada como forma de reparação dos prejuízos sofridos pelo trabalhador, que, para receber o crédito trabalhista, necessitou contratar advogado às suas expensas, causando-lhe perdas. De sorte que a reclamada deve responder pelos honorários advocatícios, a fim de que a reparação do inadimplemento da obrigação trabalhista seja completa, ou seja, a reparação deve incluir juros, atualização monetária e ainda os honorários advocatícios, cujo ideal está em perfeita sintonia com o princípio fundamental da proteção ao trabalhador. Honorários advocatícios da ordem de 20%, a favor do reclamante (não se trata de honorários de sucumbência). (TRT 15ª Região - RO n.º 1381-2003-026-15-00-6 - 11ª Turma - Acórdão n.º 34351/05 - Relator: Juiz Edison dos Santos Pelegrini, publicado no DOESP de 22/07/2005)

⁹ Em igual sentido se manifestaram Luiz Eduardo Gunther e Cristina Zornig no artigo mencionado.

¹⁰ Em igual sentido assim se manifestou Jorge Luiz Souto Maior no artigo mencionado: “O entendimento de que no processo do trabalho não há condenação em honorários advocatícios (...) fere preceitos constitucionais e não se sustenta diante dos preceitos jurídicos que lhe dizem respeito, ainda mais diante das alterações legislativas impostas pelas leis 10.288/01, 10.537/02 e pelo novo Código Civil”.

c) A Súmula 219 do TST deve ser cancelada e o art. 5º. da mencionada IN n. 27 do TST deve ser alterado para determinar que os honorários advocatícios se apliquem a todos os processos trabalhistas, inclusive os decorrentes da relação de emprego.

d) Na Justiça do Trabalho o Autor que obtiver êxito na ação interposta terá direito à percepção de honorários advocatícios com base nos percentuais fixados no instrumento contratual juntado aos autos ou mediante arbitramento do juízo (art. 22 da Lei 8906/94).

e) O pedido pode tanto ser um corolário da assistência judiciária gratuita, bastando para tanto a declaração de insuficiência econômica (conforme Lei 1060/50 e a alteração da Lei 7510/86) ou basear-se no Código Civil (arts 389 e 404), sob o fundamento de prestigiar a reparação integral da vítima em perdas e danos. Não caberá, por óbvio, a cumulação de honorários (assistenciais e advocatícios), contudo o deferimento do pedido relativo à verba honorária pode conter um ou dois fundamentos jurídicos, dependendo do caso *in concreto*.

f) O percentual a ser deferido deve levar em conta o que dispõe o art. 22 e §§ da Lei 8906/94; vale dizer os honorários deve observar o convencionado pelas partes, sendo que em caso de omissão o julgador irá arbitrá-los em valores e percentuais que não poderão ser inferiores aos estabelecidos na tabela organizada pelo Conselho Seccional da OAB. *In casu* para a atuação no processo do trabalho a tabela da OAB estabelece 20% para a fase cognitiva e mais 5% se houver acompanhamento em fase de execução. Tal percentual deve incidir sobre o valor total líquido da execução e não sobre o valor líquido deduzido de descontos fiscais e previdenciários. Nesse sentido já se posicionou com acerto a 1ª. Turma do TST:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR LÍQUIDO. TOTAL APURADO.

1. Os honorários advocatícios, no processo trabalhista, em face do que preceitua o art. 11, § 1º, da Lei 1.060/50, devem ser calculados sobre o (valor) líquido apurado na execução da sentença. 2. O vocábulo líquido indica o valor total do *quantum debeatur* apurado em liquidação de sentença, não havendo amparo legal para excluírem-se da base de cálculo dos honorários quaisquer deduções. (TST-RR-1834/2001-104-03-00.9; 1ª T. Rel. Min. João Oreste Dalazen. DEJT 09-03-2007)

PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

*Renato Rua de Almeida **

Sumário: Introdução. I - A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como direito fundamental no texto constitucional brasileiro. II - As consequências jurídicas previstas pelo nosso ordenamento jurídico nas hipóteses da despedida arbitrária ou sem justa causa. Conclusão.

Introdução

A relação de emprego está protegida no texto constitucional brasileiro contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Esta proteção está prevista no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, como direito fundamental.

Pretende-se examinar, numa primeira parte, qual o sentido e o alcance da classificação da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como direito fundamental, e, numa segunda parte, quais as consequências jurídicas previstas no nosso ordenamento jurídico para as hipóteses de violação desse direito fundamental, isto é, nos casos em que a despedida seja arbitrária ou sem justa causa.

I - A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como direito fundamental no texto constitucional brasileiro

A Constituição brasileira de 1988 consagrou os direitos humanos como direitos fundamentais, como o fizeram anteriormente a Constituição alemã de 1949, a Constituição portuguesa de 1976 e a Constituição espanhola de 1978.

A consagração dos direitos humanos como direitos fundamentais, tanto os assim chamados de primeira geração ou dimensão - os direitos da cidadania previstos pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988 -, quanto os de segunda geração ou dimensão - os direitos sociais previstos pelos artigos 6º a 11 da Constituição Federal de 1988 -, implica dizer que essa positivação constitucional dos direitos humanos como direitos fundamentais exige aplicação imediata e vincula as entidades públicas

* Advogado trabalhista, doutor em Direito pela Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne), professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP, membro da ANDT e do IBDSCJ.

e privadas, isto é, garante a eficácia técnica e social desses direitos perante o Estado e perante as relações privadas.

Essa é a interpretação conforme o artigo 5º, parágrafo 1º, da Constituição Federal de 1988, ao dispor que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”¹.

A propósito, o artigo 18, I, da Constituição da República Portuguesa, é mais claro que o texto constitucional brasileiro na afirmação da efetividade dos direitos fundamentais perante o Estado e perante as relações privadas, ao dispor que “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.

No entanto, o sentido e o alcance da aplicação imediata dos direitos fundamentais e da vinculação das entidades públicas e privadas, tanto no texto constitucional brasileiro quanto no português, são os mesmos, diante da perspectiva da efetividade dos direitos fundamentais numa visão pós-positivista do direito, em que os princípios constitucionais são normas jurídicas, assim como o são as regras jurídicas².

Portanto, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa é, no texto constitucional, um direito fundamental social que exige aplicação imediata e vincula as entidades públicas e privadas³.

Trata-se de direito fundamental social que adquiriu autonomia, como espécie, em relação ao direito ao trabalho, como gênero, na interpretação sistemática dos artigos 6º e 7º, inciso I, ambos da Constituição Federal de 1988.

Aliás, essa distinção entre gênero e espécie de direito fundamental social é feita, também com maior clareza, pela Constituição da República Portuguesa de 1976, no cotejo da leitura dos artigos 53, que consagra a estabilidade no emprego, e 58, ao assegurar o direito ao trabalho, incumbindo ao Estado a execução de políticas de pleno emprego⁴.

Na verdade, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa vincula negativamente o empregador, na busca da eficácia horizontal dessa espécie de direito fundamental social, ao passo que o direito ao emprego vincula positivamente as entidades estatais na promoção de políticas públicas de pleno emprego, tendo em vista a eficácia vertical desse gênero de direito fundamental social.

Essa distinção entre o direito ao trabalho, como gênero, e a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como espécie autônoma de direito fundamental social, é importante para a efetividade dos conceitos da aplicação imediata e da vinculação das entidades públicas e privadas.

¹ Sarlet, Ingo Wolfgang, **A eficácia dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, Porto Alegre, Livraria do Advogado Editora, 10ª edição, 2009.

² Alexy, Robert, **Teoria dos direitos fundamentais**, São Paulo, Malheiros, 2008. Dworkin, Ronald, **Levando o direito a sério**, 2002, Rio de Janeiro, Martins Fontes.

³ Almeida, Renato Rua de, **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**, “in” *Direitos fundamentais aplicados ao Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr. Editora, 2010, págs.143-149.

⁴ Caupers, João, **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**, Lisboa, Livraria Almedina, 1985.

Por fim, é preciso dizer que a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária refere-se à hipótese da despedida coletiva (conhecida no Brasil também como despedida em massa), que seria justificada quando houver uma causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, ao passo que a proteção contra a despedida sem justa causa refere-se à hipótese da despedida individual, que seria justificada quando o empregado praticar falta disciplinar ou contratual ⁵.

II - As consequências jurídicas previstas pelo ordenamento jurídico nas hipóteses da despedida arbitrária ou sem justa causa

A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa catalogada no texto constitucional brasileiro como direito fundamental implica dizer que conceitualmente o empregador não mais possui o direito potestativo de despedir.

O exercício do direito do empregador de despedir só ocorrerá quando a despedida coletiva não for arbitrária ou quando a despedida individual for em decorrência do cometimento pelo empregado de falta disciplinar ou contratual.

Daí concluir-se que tanto as despedidas coletivas quanto as individuais só teriam validade se justificadas.

Não havendo justificação para as despedidas coletivas e individuais, isto é, ocorrendo a despedida arbitrária ou sem justa causa, o ato unilateral do empregador é ilícito.

Na despedida individual sem justa causa a ilicitude está estipulada pelo artigo 186 do Código Civil, em decorrência do direito fundamental previsto pelo artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, ao garantir, como visto, aos trabalhadores que a relação de emprego é protegida contra a despedida sem justa causa.

A ilicitude da despedida individual sem justa causa acarreta dano ao empregado pela perda do emprego.

Consequentemente, o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, prevê indenização compensatória decorrente da ilicitude do ato unilateral do empregador que ensejou a despedida sem justa causa e provocou dano ao empregado.

Daí concluir-se que esse princípio normativo constitucional autoriza dizer que a ilicitude da despedida sem justa causa, causadora do dano do desemprego, encontra também fundamento no artigo 186 do Código Civil, pelo que deverá ser reparada, nos termos do artigo 927 do mesmo diploma comum.

A indenização compensatória, nos termos dos artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, e 18, § 1º, da Lei n. 8.036, de 11 de

⁵ Almeida, Renato Rua de, **O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa. Estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa**, São Paulo, Revista LTr., LTr. Editora, ano de 1971, março de 2007, págs. 336-345.

maio de 1990, corresponde ao pagamento de quarenta por cento do montante de todos os depósitos do FGTS realizados na conta vinculada do empregado, até que lei complementar venha a regulamentar o valor dessa indenização compensatória.

No entanto, a despedida individual sem justa causa poderá também ser revestida de outra ilicitude, aquela por abuso de direito, tal qual prevista pelo artigo 187 do Código Civil, isto é, quando a despedida violar a boa-fé objetiva, já que, na conformidade dos artigos 422 e 472 do Código Civil, compete às partes, no caso ao empregador, guardar os princípios da boa-fé objetiva, tanto na conclusão e na execução do contrato, quanto na extinção.

A despedida abusiva ocorre nas hipóteses da violação pelo empregador da boa-fé objetiva consubstanciada, por exemplo, na figura do *venire contra factum proprium*, encontrada, quase sempre, na prática do assédio moral.

Portanto, ocorrendo a despedida abusiva, além da indenização compensatória prevista pela despedida sem justa causa, o empregador arcará com outra indenização a ser arbitrada em função do abuso de direito cometido, nos termos dos artigos 927 e 944, ambos do Código Civil.

Ainda em relação à proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, poderá ocorrer abuso de direito do empregador, nos termos dos artigos 187 e 422 do Código Civil, quando, na hipótese de alegação de justa causa, não for assegurado ao empregado, antes da consumação da despedida, o direito à informação do motivo alegado, bem como o direito ao contraditório e à ampla defesa, uma vez que o trabalhador goza do direito da cidadania da presunção de inocência (artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal de 1988), mesmo na relação de emprego ⁶.

Aliás, assim como o direito à presunção de inocência, são também direitos fundamentais do trabalhador-cidadão, isto é, são direitos fundamentais do cidadão-trabalhador na relação de emprego, o direito à informação (artigo 5º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988) e o direito ao contraditório e à ampla defesa (artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 1988) (direitos inespecíficos dos trabalhadores na relação de emprego conforme a expressão “cidadão-trabalhador que os exerce enquanto trabalhador-cidadão” desenvolvida por Palomeque Lopes) ⁷, que vinculam as entidades públicas e privadas.

Portanto, a despedida sob a alegação de justa causa, se não precedida do direito do empregado à informação do motivo alegado, bem como do direito ao contraditório e à ampla defesa, em razão do direito à presunção de inocência de que também goza o trabalhador enquanto empregado, implicará a caracterização de despedida abusiva, a ser reparada por indenização a ser arbitrada.

No tocante à proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida arbitrária, que, como visto, refere-se à despedida coletiva, implica dizer que ela só será

⁶ Menezes, Cláudio Armando Couce e outros (3), **Direitos fundamentais e poderes do empregador. O poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador**, São Paulo, Revista Ltr., LTr. Editora, vol. 73, nº 8, agosto de 2009, págs. 963-972.

⁷ Moreira, Teresa Alexandra Coelho, **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador**, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, 584 págs.

admitida, sob pena de ilicitude por abuso de direito (8), prevista pelos artigos 187 e 422, ambos do Código Civil, quando precedida do cumprimento pelo empregador dos deveres anexos da boa-fé objetiva.

Esses deveres anexos da boa-fé objetiva na despedida coletiva compreendem o dever de informação ao conjunto dos trabalhadores e seus representantes (eleitos na empresa ou, na sua falta, sindicais) da causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, a justificar a despedida coletiva, (o direito à informação é direito fundamental do conjunto dos trabalhadores, conforme o artigo 5º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988), bem como o dever de tentativa da negociação coletiva (é direito fundamental dos trabalhadores participarem da negociação coletiva, conforme o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 e Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil), visando à substituição da extinção do contrato por mecanismos encontrados no ordenamento jurídico brasileiro, como, por exemplo, a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos trabalhadores em programa ou curso de qualificação profissional, com recebimento do empregador de ajuda compensatória mensal de recursos provenientes do FAT, nos termos dos artigos 476-A e seguintes da CLT, e, também, os institutos das férias coletivas, do trabalho a tempo parcial, da redução da jornada e do salário, sendo esta última hipótese, a teor do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988 e Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965 ⁸.

Vê-se, portanto, que a efetividade da aplicação imediata do direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e da vinculação das entidades públicas e privadas passa pela aplicação dos institutos das cláusulas gerais (boa-fé objetiva e função social do contrato) existentes no direito civil constitucionalizado brasileiro (Código Civil de 2002 e seus artigos 187, 421 e 422), em razão da força irradiante e da dimensão objetiva dos direitos fundamentais ⁹.

Conclusão

A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa positivada no texto constitucional brasileiro como direito fundamental enseja aplicação imediata e a vinculação das entidades públicas e privadas.

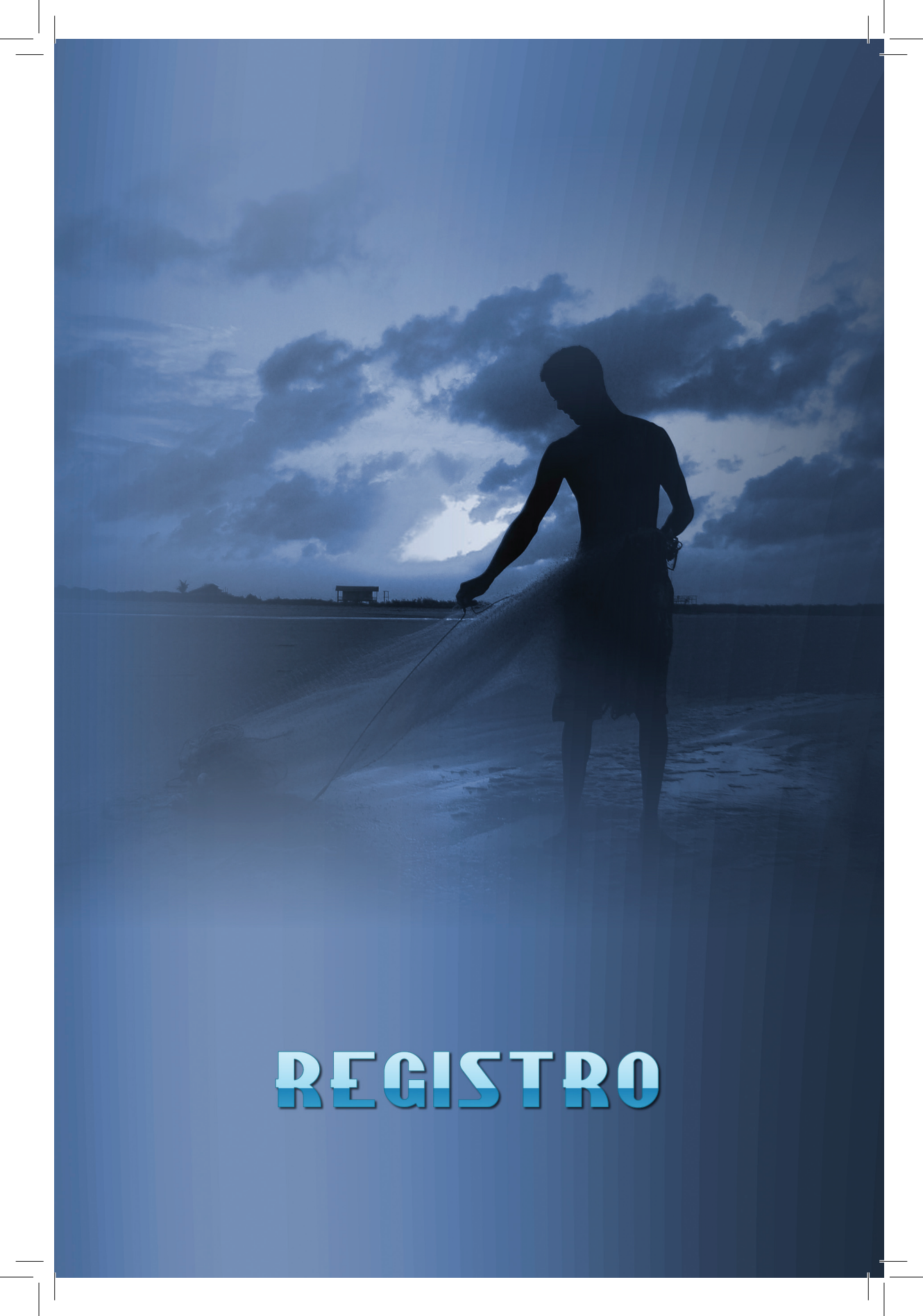
A violação desse direito fundamental social dos trabalhadores implica a prática da ilicitude pelo empregador, tanto na despedida coletiva quanto na despedida individual, resultando-lhe a obrigação de indenizar como reparação pelo dano do desemprego causado aos trabalhadores. Essa indenização corresponde ao pagamento de quarenta por cento do montante de todos os depósitos do FGTS realizados na conta vinculada do empregado.

⁸ Almeida, Renato Rua de, *Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa?*, São Paulo, Revista LTr., LTr Editora, ano 73, abril 2009, págs. 391-393. Pancotti, José Antonio, *Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil*, São Paulo, Revista LTr., LTr. Editora, vol. 74, nº 5, maio de 2010, págs. 529-541.

⁹ Almeida, Renato Rua de, *Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa?*, op.cit. Pancotti, José Antonio, op. cit.

Portanto, as despedidas coletivas e individuais só serão admitidas se justificadas, já que o direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa extinguiu o direito potestativo do empregador de despedir.

Ademais, o princípio constitucional da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como direito fundamental dos trabalhadores, tem força normativa irradiante e sua dimensão objetiva impregna o direito civil dos valores constitucionais, que, por meio das cláusulas gerais da boa-fé objetiva e da função social do contrato, fulmina de abusividade tanto as despedidas coletivas quanto as individuais, estas em situações especiais acima examinadas, quando não precedidas dos deveres anexos da boa-fé objetiva e garante aos trabalhadores a indenização reparadora a ser arbitrada de acordo com a extensão do dano causado.

A full-page background image featuring a silhouette of a fisherman standing on a beach, casting a net into the ocean. The scene is set during sunset or sunrise, with a dramatic sky filled with clouds and a bright light source on the horizon. The fisherman is positioned in the center-right of the frame, with his net trailing across the water. The overall color palette is dominated by deep blues and greys, with a bright white highlight from the sun.

REGISTRO

UM POUCO DA HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA AMAZÔNIA *

José Edílson Eliziário Bentes **

Este evento tem por objetivo inserir a 8ª Região no elenco das comemorações alusivas aos 70 (setenta) anos de existência da Justiça do Trabalho no Brasil.

Por essa razão decidi denominar esta manifestação como sendo **um pouco da história da Justiça do Trabalho na Amazônia**.

Às 15 horas do dia 3 de novembro de 1930, a mesma Junta Militar que depôs **Washington Luiz Pereira de Souza**, então Presidente do Brasil, conduziu **Getúlio Dornelles Vargas** ao poder. Empossado como Presidente da República, Getúlio desde logo concebeu a ideia de dar ao Brasil uma nova constituição. Para tanto convocou uma Assembleia Nacional Constituinte, que esteve formada e em funcionamento no período de 15 de novembro de 1933 a 15 de julho de 1934.

Nessa assembleia o deputado federal maranhense **Abelardo Marinho** apresentou a proposta de que na nova constituição fosse instituída a Justiça do Trabalho. Argumentava o deputado, para justificar sua proposta, que *o sistema administrativo que vinha sendo seguido, com as decisões das então Juntas de Conciliação e Julgamento sendo alteradas ao seu talante pelo Ministro do Trabalho ou então revistas integralmente pela Justiça Comum, tornavam ineficazes as decisões proferidas pelos órgãos até ali existentes para solucionar os conflitos trabalhistas*.

A proposta foi apoiada pelos deputados constituintes: **Waldemar Falcão, Medeiros Neto e Prado Kelly**, que sustentavam que a Justiça do Trabalho deveria não só ser instituída como também inserida no quadro do Poder Judiciário.

Nesse aspecto, apesar do empenho dos defensores da ideia, terminou prevalecendo a tese do deputado **Levy Carneiro**, que considerava que *a mentalidade judiciária era inadequada à solução dos conflitos trabalhistas. Dizia o parlamentar que juízes leigos, despidos de senso jurídico e de formalismo, eram mais eficientes, decidiriam mais prontamente as controvérsias laborais*.

Diante de tudo isso, o texto foi aprovado e se converteu no art. 122, da Constituição de **16 de julho de 1934**, dizendo o seguinte:

“Art. 122 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV (Poder Judiciário) do Título I (Organização Federal).

* Discurso proferido na sessão comemorativa pelos 70 anos da instalação da Justiça do Trabalho no Brasil, realizada no Auditório Aloysio do Costa Chaves, no dia 11 de agosto de 2011.

** Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual”.

Nascia, assim, a Justiça do Trabalho, dentro do Poder Executivo, incluída no capítulo **“Da ordem econômica e social”**. Seus juízes não gozavam das garantias da magistratura nacional, tendo, a nova Justiça, como principal característica, a **representação classista paritária**.

Apesar de estar criada, a Justiça Trabalhista não foi instalada, faltava a legislação infraconstitucional que desse estrutura efetiva à nova instituição.

Com a intenção de instalar a novel Justiça, em dezembro de 1935, o Presidente **Getúlio Dornelles Vargas** encaminhou ao Congresso Nacional anteprojeto de lei, elaborado sob a supervisão do Professor **Francisco José de Oliveira Viana**, então professor catedrático da Faculdade de Direito do Estado do Rio (UFF), em Niterói.

Na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, foi designado como relator do projeto o deputado e professor de Direito Comercial da USP, Waldemar Martins Ferreira, que, em seu exaustivo parecer, criticava ardorosamente a *representação classista e o poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho*.

Oliveira Viana contestou a posição assumida por **Waldemar Ferreira** e, por conta disso, travou-se um memorável debate público e a demora na solução desse impasse foi apontada como uma das razões invocadas por **Getúlio Dornelles Vargas** para o fechamento do Congresso Nacional e a implantação do Estado Novo. E mais, essa desinteligência impediu que a Justiça do Trabalho fosse instalada e saísse do papel.

Uma vez criada mas não materializada, tornou-se necessário, segundo alguns parlamentares da época, que a Justiça do Trabalho voltasse a ser instituída, o que terminou acontecendo na Constituição de **10 de novembro de 1937** que, em seu art. 139, estabelecia que **“Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum”**.

Para estruturar e possibilitar a instalação da nova Justiça Trabalhista, o Presidente da República baixou o Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, que, dentre outras providências, deu uma nova estrutura orgânica à instituição. Assim, no dia **1º de maio de 1941**, como parte dos festejos do dia mundial do trabalho, a Justiça do Trabalho era oficialmente instalada no Brasil, em solenidade realizada em pleno estádio de São Januário, do Vasco da Gama, na cidade do Rio de Janeiro, então Distrito Federal, com os seguintes órgãos:

Conselho Nacional do Trabalho
8 Conselhos Regionais do Trabalho
36 Juntas de Conciliação e Julgamento

Nesse mesmo dia, só que no expediente da tarde, concomitantemente, a Justiça do Trabalho se instalava em mais 7 (sete) capitais de Estados brasileiros.

Naquele dia 1º de maio do ano de 1941, instalava-se em Belém do Pará, no Largo da Pólvora, hoje Praça da República, nº 29, o Conselho Regional do Trabalho da 8ª Região, órgão de segunda instância que, juntamente com a Junta de Conciliação e Julgamento do Município de Belém e a Junta de Conciliação e Julgamento do Município de Manaus, no Estado do Amazonas, formavam a Justiça do Trabalho da Região Norte do Brasil. Além desses órgãos, na mesma ocasião e no mesmo endereço, instalava-se também a Procuradoria do Trabalho da 8ª Região.

A convite do Presidente do Conselho, a solenidade de instalação foi presidida pelo Interventor Federal Interino, no Estado do Pará, Dr. Deodoro de Mendonça. Esteve presente à cerimônia, inclusive compondo a mesa após benzer as instalações físicas do órgão, o Arcebispo de Belém, Dom Antônio de Almeida Lustosa.

Na mesma ocasião, acontecia na cidade de Manaus, no vizinho Estado do Amazonas, a instalação da Junta de Conciliação do Município de Manaus, no prédio da Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, na Rua dos Andradas nº 130, cujo evento foi presidido pelo Interventor Federal daquele Estado, Dr. Álvaro Botelho Maia.

Concluídos os eventos e registrados os atos praticados, instalada e presente estava a Justiça do Trabalho na Amazônia. E, a partir de então, iniciava sua história como instituição e como órgão destinado a solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho.

Falar sobre a história de uma instituição, ainda que de modo breve, é trazer para o presente os acontecimentos do passado, lembrando os fatos e os personagens corporificados por pessoas que deram vida, e também as suas vidas, à instituição.

A primeira composição do Conselho Regional do Trabalho da 8ª Região era a seguinte: 1 (um) presidente, que poderia ser um desembargador da Justiça do Estado ou um jurista especializado em legislação social; 4 (quatro) vogais, sendo 1 (um) representante dos empregadores; 1 (um) representante dos empregados e 2 (dois) alheios aos interesses profissionais. Cada integrante do Conselho tinha um suplente.

As Juntas de Conciliação e Julgamento eram compostas por 1 (um) presidente, que poderia ser um magistrado de primeira instância da Justiça Estadual ou um bacharel em Direito de reconhecida idoneidade moral e domiciliado na jurisdição da Junta; 2 (dois) vogais, sendo 1 (um) representante dos empregadores e 1 (um) representante dos empregados. Todos tinham suplente.

O DL nº 1.237, de 2 de maio de 1941, em seu art. 18, ao estabelecer quem eram os “funcionários auxiliares da Justiça do Trabalho”, dizia que cada Conselho Regional do Trabalho e cada Junta de Conciliação e Julgamento deveria ter uma Secretaria dirigida por um Secretário.

O primeiro presidente do Conselho Regional do Trabalho da 8ª Região foi o Dr. Ernesto Adolfo de Vasconcelos Chaves Netto e seu primeiro secretário foi o Dr. Sílvio Augusto de Bastos Meira, para tal nomeado após aprovação em concurso público; a Junta de Conciliação e Julgamento do Município de Belém teve como seu primeiro presidente o Dr. Raymundo de Souza Moura e como seu primeiro secretário o Dr. Orlando Chicre Miguel Bitar, escriturário aprovado em concurso do DASP; a Junta de Conciliação e

Julgamento de Manaus teve como seu primeiro presidente o Dr. Sadi Tapajós de Alencar e como seu primeiro secretário o servidor concursado José Santana Barros.

Solenemente instalada a Junta de Conciliação e Julgamento do Município de Belém, já no dia 6 de maio de 1941, recebia a primeira reclamação trabalhista, enviada que foi pela Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, onde tinha sido originalmente apresentada. Essa reclamação foi ajuizada pelo Sindicato dos Marceneiros e Artes Correlativas de Belém do Pará, perante o Delegado Regional do Trabalho, Indústria e Comércio, solicitando “o encaminhamento da reclamação de seu associado José Anacleto Nery, ... solicitando venia a V. Sa. para que se digne a compelir a firma M. S. Pastana, estabelecida nesta cidade com Fábrica de Móveis, sita à Travessa 7 de Setembro nº 144, ao pagamento das férias que fez jús o reclamante como empregado da reclamada no período de 27 de outubro de 1938 a 27 de outubro de 1940, percebendo o salário de 10\$000 (dez mil réis), para trabalhar as 8 horas diárias; e como de direito aguarda justiça”. Belém, 2 de janeiro de 1941.

Recebida a reclamação, o Presidente do Conselho determinou sua remessa ao Presidente da Junta de Conciliação do Município de Belém, que designou o dia 26 de maio de 1941, “às 2 horas da tarde, para audiência de julgamento”. No dia e hora marcada foi aberta a audiência e as partes, após ter sido lida a reclamação a pedido da reclamada e uma vez apresentada a contestação em exatos 20 (vinte) minutos, as partes conciliaram no valor de 220\$000 (duzentos e vinte mil réis), para pagamento “no dia dez do mês de junho vindouro, as quinze horas na secretaria desta Junta”. O acordo não foi cumprido e com isso, no dia 18 de junho de 1941, era expedido o primeiro “Mandado de Citação para cumprimento de acordo, na forma abaixo...”. Mandado esse que foi cumprido na mesma data pelo Oficial de diligência, Sr. Roberto Chalu Pacheco, designado que foi de acordo com o art. 182, parágrafo segundo, do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940.

Neste ensejo é imperioso que faça uma observação: é que até a instalação da Justiça do Trabalho, as decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento eram executadas pela Justiça Comum, mas o DL nº 1.237 de 1939, atribuiu competência às Juntas para executar as decisões proferidas em processo de sua competência originária.

Feita a observação, prossigo no assunto que vinha tratando.

Esgotado o prazo assinalado no Mandado, no dia 24 de junho de 1941, era lavrado o primeiro auto de Penhora da Justiça do Trabalho da Oitava Região, que recaiu sobre “um guarda-roupas de macacaúba, medindo um metro e oitenta centímetro de altura, um metro e cinquenta centímetros de largura e cinquenta centímetros de profundidade, havendo o mesmo guarda-roupas três portas não providas de espelho, tudo para garantia da dívida referida...”.

No mesmo dia 24 de junho, conforme certidão do Secretário da Junta de Conciliação e Julgamento do Município de Belém, o processo foi regularmente quitado e após terem sido apresentados os selos referentes às custas, o processo teve o seu arquivamento determinado no dia 26 de junho de 1941.

Disso tudo se conclui que o primeiro processo solucionado pela Justiça do Trabalho da 8ª Região, teve uma tramitação de 51 (cinquenta e um) dias.

É evidente que em eventos como este não se pode esmiuçar e percorrer todo o caminho feito pela Justiça do Trabalho desde sua instalação até os dias atuais. Mas, não

podemos deixar de registrar alguns dos fatos que ocorreram no primeiro momento de vida da Justiça Trabalhista na Amazônia.

A evolução legislativa do Direito Material e Processual do Trabalho e da Justiça do Trabalho guardou e guarda uma contemporaneidade. Por isso, 2 (dois) anos após a Justiça do Trabalho ser instalada, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT era aprovada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Mesmo após esse avanço na legislação trabalhista, a Justiça do Trabalho permanecia vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, órgão integrante do Poder Executivo.

Com o advento da Constituição brasileira de 18 de setembro de 1946, a Justiça do Trabalho passou a fazer parte do Poder Judiciário e com isso ocorreram algumas mudanças. Por exemplo, as JCs mantiveram o mesmo nome mas o Conselho Nacional do Trabalho passou a chamar-se Tribunal Superior do Trabalho e os Conselhos Regionais receberam a denominação de Tribunais Regionais do Trabalho.

A Justiça do Trabalho adquiriu um **novo status**, passou a integrar um dos três Poderes da União. Seus juízes passaram a compor a magistratura nacional, com garantias que até então não lhes eram asseguradas.

Nove (9) dias antes da promulgação da Constituição, o Presidente da República, Eurico Gaspar Dutra, baixou o Decreto-Lei nº 9.797, elaborado pelo magistrado **Geraldo Mantedônio Bezerra de Menezes**, com a colaboração do jurista **Délio Maranhão**.

Esse DL instituiu a **carreira da magistratura trabalhista**, com o estabelecimento de **concurso** como forma de provimento dos cargos iniciais e a **promoção** pelos critérios de **antiguidade e merecimento**.

Dando cumprimento a essa legislação, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região realizava, no segundo semestre do ano de 1953, o seu primeiro concurso para o cargo de Juiz do Trabalho Presidente de Junta. Foi o concurso de nº C-3 e a Comissão Examinadora, que era uma só para todas as provas, era constituída pelo Presidente do TRT, Juiz Ernesto Adolfo de Vasconcelos Chaves Netto, Juiz Aloysio da Costa Chaves, então presidente da JCJ de Belém e pelo Dr. Aldebaro Cavaleiro de Macedo Klautau, Presidente da OAB - Seccional do Estado do Pará. Secretariou a comissão a bacharela e servidora concursada do Tribunal, Dra. Sulica Batista de Castro Menezes. A primeira prova desse concurso, que foi a prova Escrita de Caráter Doutrinário, realizou-se no dia 8.9.1953; a segunda, a prova Escrita de Caráter Prático, foi aplicada no dia seguinte; o sorteio para a prova oral foi feito no dia 10.9.1953, sendo sorteado 3 (três) pontos para cada candidato e a prova foi realizada no dia 11.9.1953.

Nesse primeiro concurso foram aprovados, pela ordem de classificação: Cássio Estanislau Pessoa de Vasconcelos, Henocho da Silva Reis e José Augusto Teles de Borborema. Logo após a homologação do resultado do concurso, seguiu a lista tríplice para o Presidente da República nomear o futuro Presidente da JCJ de Manaus, porque o Juiz Sadi Tapajós de Alencar, seu presidente, tinha sido aposentado no dia 23 de fevereiro daquele ano.

A Constituição de 24 de janeiro de 1967, com a Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro 1969, trouxe algumas mudanças para a Justiça do Trabalho. Os membros do TST passaram a ter a denominação de Ministros e a nomeação para o

cargo passou a ter como uma das exigências legais, a aprovação do candidato pelo Senado Federal.

Foi mantido o Poder Normativa da Justiça do Trabalho e a composição paritária de seus órgãos, mas, nesse aspecto, houve uma novidade: tornou-se obrigatório, em todos os órgãos da Justiça do Trabalho de segunda instância e no Colendo Tribunal Superior, a participação proporcional de Juízes oriundos da Advocacia e do Ministério Público do Trabalho.

No âmbito da 8ª Região, com o advento da Lei nº 5.442, de 24 de maio de 1968, que ampliou a composição do Regional de cinco (5) para oito (8) membros, em 20 de setembro daquele ano, com a posse do Dr. Orlando Chicre Miguel Bitar, no cargo de Juiz Togado, estava inaugurada a participação da nobre classe dos Advogados na composição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Do ponto vista histórico, além do fato em si, há uma coincidência extraordinária. É que esse mesmo advogado, Dr. Orlando Chicre Miguel Bitar, que foi o primeiro advogado a fazer parte da composição do Tribunal, foi também o primeiro Secretário da primeira Junta de Conciliação e Julgamento de Belém.

Senhor Presidente, o que não falta são fatos para se contar a história da Justiça do Trabalho na Amazônia, mas, reconheço que o momento não permite que se esgote a paciência da plateia.

Por isso e para concluir, devo registrar que, no momento em que a Justiça do Trabalho foi instalada no Brasil, sua composição, como já foi dito, era, considerando a denominação atual: o Tribunal Superior do Trabalho, 8 (oito) Tribunais Regionais do Trabalho e 36 (trinta e seis) Juntas de Conciliação e Julgamento.

Setenta (70) anos depois, temos o Tribunal Superior do Trabalho, 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho e 1.378 (mil trezentas e setenta e oito) Varas do Trabalho, das quais 1.377 (mil trezentas e setenta e sete) estão instaladas e 1 (uma) por instalar. Temos 463 (quatrocentos e sessenta e três) Desembargadores, 1.378 Juízes Titulares de Vara, 1.455 Juízes do Trabalho Substitutos e no 1º e 2º graus temos 33.089 servidores.

Na Região Amazônica, que iniciou com um Tribunal e 2 (duas) Varas, hoje temos 3 (três) Tribunais Regionais e 109 (cento e nove) Varas do Trabalho.

Senhor Presidente, apresento a Vossa Excelência e ao público a primeira parte do primeiro capítulo da História da Justiça do Trabalho na Amazônia.

Muito Obrigado!

SETENTA ANOS DE EVOLUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Wagner D. Giglio *

O convite para participar das comemorações dos setenta anos da instalação da Justiça do Trabalho no Brasil desperta, naqueles que vivenciaram ativamente a maior parte desse período, como advogado, professor, pesquisador ou simples estudioso, um grande e variado número de eventos, emoções, progressos, conquistas e fatos marcantes na evolução do direito processual do trabalho. Muitos serão os autores, certamente, que se dedicarão a ordenar suas recordações, estabelecendo critérios para a evolução das normas processuais trabalhistas. Para não ser mais um a fazê-lo, preferimos adotar outro enfoque, como se verá.

O surgimento de conflitos, na vida em sociedade, é inevitável. O mundo do trabalho não foge à regra, mas o Estado liberal da época primitiva não interferia nas controvérsias entre patrões e empregados. Em casos mais graves, eclodiam greves. A solução dependia da lei do mais resistente: cediam a algumas reivindicações os empregadores, para retomar a produção e evitar maiores prejuízos. Ou desistiam delas os trabalhadores, não suportando a falta de remuneração por mais tempo.

Com o decurso do tempo e o recrudescimento dos conflitos trabalhistas, os governantes se deram conta do empobrecimento da nação, causado pelas greves, e o Estado liberal abandonou sua posição de alheamento e passou a interferir nesses movimentos, impondo normas para sua solução. Ora, como *processo*, em sentido muito amplo, significa sequência obrigatória, ordenada e predeterminada de atos destinados a compor divergências, conclui-se que o direito processual do trabalho, curiosamente, nasceu antes de existir uma legislação material do trabalho.

Outra curiosidade da fase embrionária do processo trabalhista é a existência quase pré-histórica de órgãos especiais destinados à solução de controvérsias do trabalho: eles já existiam, na França, no século XV! Relata Sérgio Pinto Martins que em “1464, Luiz XI autorizou os *prud’hommes* a solucionar os conflitos entre os fabricantes de seda da cidade de Lyon por meio de um edito. Mais tarde esses conselhos passaram a solucionar os conflitos entre industriais e seus operários, inclusive quanto à divergência de pescadores, na cidade de Marselha.” (“D. Processual do Trabalho”, 2007, pág. 2). Acrescenta o mesmo autor que esses conselhos de *prud’hommes* foram extintos em 1776 porque se entendeu que interferiam com a liberdade dos cidadãos.

Nada obstante, quando Napoleão Bonaparte, em 1806, visitou Lyon, atendeu pedido de empregadores da indústria da seda local para restabelecer os antigos conselhos de homens probos, como está amplamente divulgado. Dessa origem o modelo se expandiu para a Itália, onde foram instalados os conselhos “*dei probiviri*” em 1878, inicialmente com jurisdição sobre o setor da seda, mas ampliado, em 1893, para outros setores (op. cit., pág.

* Advogado. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Professor Aposentado da Universidade de São Paulo.

6) e, em seguida, para a Espanha, a Alemanha, o México (já no século passado) e inúmeros outros países, entre os quais o Brasil. Contudo, é a iniciativa dos empregadores de reivindicar a recriação de órgãos especiais para dirimir pendências trabalhistas que desperta a cogitação sobre qual seria o interesse patronal: talvez o direito material do trabalho protegesse o empregado, mas sua efetiva aplicação, em última análise, atendesse aos interesses dos empregadores (em evitar greves violentas, por exemplo).

Ressalte-se que o modelo original francês sempre se ateve, ferrenhamente, em manter afastada a intervenção estatal na solução dos conflitos trabalhistas, até nossos dias. A solução dos conflitos pelo juiz estatal somente é admitida em casos raros, quando os conselhos dos homens probos não conseguirem resolver a controvérsia. O Brasil parece haver chegado à mesma conclusão, pelo menos em relação aos conflitos coletivos, após uma experiência que durou mais de sete decênios.

As experiências, aliás, exerceram um relevante papel na história da evolução da Justiça do Trabalho no Brasil, desde seus primeiros órgãos.

A primeira experiência, frustrada, é narrada por Pinto Martins: “...foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem em 1907, previstos pela lei nº 1.637, de 5-11-1907, mas que sequer foram implantados” (op. cit., pág. 12). O país era tido, na época, como “essencialmente agrícola” (sic), e portanto não é de estranhar que fossem criados, em 1922, por lei do Estado de São Paulo, tribunais rurais, integrados pelo juiz de direito da comarca e dois outros membros, um representante do trabalhador, chamado “locador de serviço”, e outro, do fazendeiro (locatário). Não chegaram a funcionar, pela dificuldade dos trabalhadores de indicar seu representante.

Em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, compostas de um juiz alheio aos interesses profissionais, de preferência advogado, e dois vogais, um representante dos empregados e outro, dos empregadores, com competência para julgar conflitos individuais em instância única, mas sem poder de execução. Esta era atribuída à justiça comum, que podia anular e reapreciar o mérito da decisão. O Ministro do Trabalho poderia requisitar qualquer processo através de “avocatória”, que podia ser usada politicamente. Os juízes não gozavam das garantias da magistratura, e podiam ser reconduzidos de dois em dois anos, enquanto bem servissem. Existiam também as Comissões Mistas de Conciliação, órgãos colegiados com poderes para incentivar a composição das partes e de arbitrar as divergências de interpretação das convenções coletivas, que eram, em última instância, dirimidas pelo Ministro do Trabalho. Tinham acesso à Justiça do Trabalho administrativa, vinculada ao Poder Executivo através do Ministério do Trabalho, apenas os trabalhadores sindicalizados.

Esse, em apertada síntese, era o quadro antecedente da criação da Justiça do Trabalho como a conhecemos, há setenta anos.

Interessante, ao que nos parece, é lembrar o “ambiente” e a vivência dos primeiros tempos, quando as (então denominadas) Juntas de Conciliação e Julgamento eram criadas e instaladas, por vezes, em razão de critérios políticos. Assim, pequenas localidades, de quarenta ou cinquenta mil habitantes, recebiam Juntas de pouco movimento trabalhista: recebiam, por mês, quinze ou vinte processos que, na década dos anos sessenta, ocupavam apenas uma ou duas pautas diárias por semana. Naqueles tempos tranquilos, quando havia um recurso denominado “de embargos de nulidade ou infringentes do julgado”, endereçado para a própria Junta, chegavam a julgar o

processo e a rejuvina-lo, em recurso, no prazo de trinta dias, atingindo o ideal, para o trabalhador, de um pronunciamento rápido e gratuito.

Claro que nem todas as Juntas eram assim: a maioria recebia significativa carga de processos; as dos grandes centros como S. Paulo e Rio de Janeiro já lutando com sobrecarga de feitos, embora nada que se compare com a avalanche que atravessa as Varas do Trabalho dos tempos atuais.

O processo trabalhista sofria de uma carência de elaboração doutrinária e de uma relativamente escassa jurisprudência, em seus primórdios, o que explica a acentuada influência exercida pelos procedimentos administrativos anteriores. Era frequentíssimo, por exemplo, que os fundamentos das decisões, arrolados em parágrafos, comessem todos por “Considerando que...” e, na parte dispositiva, consignassem que a Junta “resolvia julgar”, lembrando as resoluções tomadas nas instâncias administrativas, baseadas em modelos utilizados no Ministério do Trabalho.

Até que se realizassem os concursos para ingresso na magistratura, já na década dos anos cinquenta, os juizes do trabalho eram nomeados entre bacharéis em direito, a grande maioria sem qualquer experiência no campo laboral. Ficou célebre o caso de um que foi nomeado diretamente para o Tribunal de São Paulo mas que não quis tomar posse do cargo: havia assistido a uma sessão e, impressionado pela discussão jurídica ali travada, pediu ao responsável por sua nomeação para começar numa Junta...

Tão vagas e fluidas eram as regras processuais dos primeiros tempos, e por isso tão grande era a liberdade dos juizes do trabalho na direção do processo, que alguns deles faziam afixar na porta de entrada da Junta um rol de regras de procedimento que seriam seguidas naquele órgão: eram um arremedo de mini-código de processo privativo daquela Junta!

Acentue-se, porém, que grande mérito coube a esses primeiros juizes que, despreparados, sem formação metódica específica, sem precedentes ou paradigmas, construíram o direito processual do trabalho com bom senso e trabalho árduo de pesquisa, para atender às necessidades que surgiam na prática diária. Foram eles que traçaram as linhas básicas daquele novo ramo do direito processual, com notável autenticidade, atendendo aos princípios da oralidade, da concentração dos atos em audiência, de agilidade de raciocínio, de rapidez e simplicidade do procedimento. Diga-se a bem da verdade que muitos foram os erros, mas certo é que os acertos os superaram largamente.

A estreita vinculação das regras processuais com a realidade vivida no dia a dia talvez explique, pelo menos parcialmente, o apego dos procuradores aos precedentes jurisprudenciais e a relevância das Súmulas dos julgados dos Tribunais: o respeito votado aos enunciados é tamanho que chega a superar ao que deveria ser conferido à lei. O de nº 172, do TST, muito antes da alteração legislativa que o legalizou, contrariava flagrantemente o art. 7º, letras *a* e *b*, da Lei nº 605, ao incluir a média das horas extras no cálculo da remuneração dos repousos semanais; o de nº 183, cancelado somente em fins de 2003, vedava os embargos contra decisão proferida em agravo de instrumento, contra expressa determinação legal (CLT, art. 894, *b*); o de nº 114 dispõe ser “inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”, violando o art. 884, §1º, *in fine*, da CLT, para citar apenas alguns exemplos.

Também na atuação dos Tribunais Regionais ocorreram anomalias que revelam o clima dos tempos passados. Causa espécie, examinada a distância, a “eternização” de alguns dirigentes no exercício da presidência de certos Tribunais. Pelo menos nos das 2ª (S. Paulo), 3ª (Minas Gerais) e 4ª (Rio Grande do Sul) Regiões, houve casos de juízes que permaneceram durante muitos anos seguidos (sete, mais de dez e até mais de vinte) na presidência, a poder de reeleições e reformas regimentais. Era desmedido, naqueles idos, o respeito à autonomia dos Tribunais Regionais.

Em certa ocasião, em fins da década dos anos quarenta ou início da dos anos cinquenta, havia sido criada por lei uma Junta de Conciliação e Julgamento com sede em pequena cidade-satélite de S. Paulo. O Tribunal Regional da 2ª Região, considerando que o órgão era mais necessário na capital, simplesmente determinou sua transferência de lá e a instalou como 7ª Junta da capital.

Da criação da 9ª Região, com sede em Curitiba e jurisdição no Paraná e em Santa Catarina, resultaram alguns problemas, como era de se esperar, tratando-se da primeira alteração a esse nível, desde a criação dos oito tribunais primitivos, existentes havia vários decênios. Foi previsto o quadro de juízes que integrariam o novo tribunal, composto por quatro titulares de Juntas da futura Região, mas não se cogitou da criação de novos cargos para suprir as vagas abertas com sua promoção. Além disso, os juízes substitutos que até então atuavam nos territórios desmembrados (Paraná, da 2ª Região, e S. Catarina, da 4ª Região) retornaram aos seus Tribunais, o que resultou na falta de juízes em algumas Juntas da 9ª Região, sem possibilidade de serem substituídos. Diante da alternativa assustadora, mas muito concreta, de ter que fechar Juntas por falta de juiz, o presidente do novo tribunal entrou em contato com o da 4ª Região e dele solicitou o empréstimo de alguns juízes substitutos para funcionarem temporariamente nas Juntas vagas, enquanto providenciava a criação de quadro próprio. Foi atendido, embora alertado de que a atuação de juízes substitutos de outra Região, desprovidos de jurisdição territorial na 9ª, era absolutamente nula. Assim, ainda que os advogados aceitassem a inusitada situação, as partes vencidas poderiam anular as decisões contrárias a seus interesses. Entretanto, espantosamente, os juízes emprestados funcionaram, porque em acordo de cavalheiros, entre advogados, resolveram eles aceitar a irregularidade como válida, em colaboração espontânea com a Justiça!

O movimento militar de 1964 veio encontrar na vice-presidência do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo um juiz que era considerado líder comunista e que, segundo se propalava, seria secretário geral do partido, caso este viesse a se tornar dirigente do país. Foi cassado, com sua fotografia divulgada em cartazes de “procurase”, como se fora um dos facínoras de *western* do cinema americano, mas não foi encontrado. Escapou do Brasil, infiltrando-se entre os que acompanhavam a comitiva oficial que inaugurou a ponte da amizade, em Foz do Iguaçu, para o Paraguai, e de lá se refugiou na Europa. Viveu vários anos em Paris e faleceu de morte natural no vôo que o trazia de volta ao Brasil, muitos anos depois.

No decurso de setenta anos, muitos e muito sérios foram os problemas enfrentados pela Justiça do Trabalho. Não nos propomos a tarefa de arrolá-los nem, muito menos, a de sugerir soluções. Mas se nos fosse pedido que apontássemos um, o principal, diríamos que seria o causado pelo grande número de processos, ou sua consequência, o atraso na obtenção da solução final. A lentidão da Justiça do Trabalho frustra sua própria

razão de existir, uma vez que havia sido instituída para cuidar de problemas urgentes: o trabalhador vive do que ganha, e se não receber logo o que lhe cabe, não teria como se sustentar ou como prover as necessidades básicas de sua família.

Ora, multiplicar o número de Varas do Trabalho e de Tribunais necessários para atender a todos com presteza seria economicamente inviável; dinamizar o fluxo dos processos pela eliminação de recursos seria inconveniente, pois prejudicaria a qualidade das decisões; e diminuir a litigiosidade pela mudança de mentalidade dos litigantes estaria fora de alcance do Direito, vez que requereria medidas meta-jurídicas. A solução não pode prescindir de uma correta identificação das causas do número excessivo de processos. E aqui enfrentamos um paradoxo insolúvel, na prática, porque o trabalhador se sente atraído por um órgão judicial que fala a sua língua: simples, direta, sem a intermediação obrigatória de advogado e despida de elaboração, de fórmulas ou rituais ignorados; que o recebe bem e não requer pagamento; que o coloca em pé de igualdade com o patrão; que atua independente de requerimentos e por vezes assegura o cumprimento da condenação por iniciativa do juiz, com a apreensão de depósito bancário ou de automóvel do empregador, etc. Em suma: o trabalhador sente como se naquele órgão houvessem “comprado” a sua briga com o patrão, e pode não conhecer a localização de seu sindicato, mas sabe muito bem onde fica a Justiça do Trabalho, cujo assoberbamento resulta, diretamente, de seu êxito e de seu bom desempenho.

Conclusão: parece, curiosamente, que a gratuidade do processo e a excelência do procedimento constituem atrativo excessivo, ou seja: muito êxito resulta em defeito. O processo trabalhista não deveria ser totalmente gratuito, e o Estado-juiz somente deveria interferir quando as próprias partes não encontrassem, elas mesmas, a solução para suas divergências.

Uma palavra final sobre uma discussão que se repete, nos últimos tempos. Propala-se com ares de verdade, com amparo em estatísticas econômicas, que é a aplicação da legislação protecionista do trabalho que atrasa o progresso do país: o apelidado “custo Brasil”. Como consequência, advoga-se a extinção da Justiça do Trabalho. A proposta foi concretizada em projeto de lei que chegou a tramitar, mas não vingou.

A premissa é falsa, e estão a vista de todos as economias dos países do chamado primeiro mundo para comprová-lo: é na Alemanha, na Dinamarca, na Suécia, na França, na Noruega e em tantos outros países ricos que a legislação trabalhista é mais aprimorada. E a extinção da Justiça do Trabalho não eliminaria os problemas trabalhistas, que requereriam outro órgão judiciário para solucioná-los. A proposta é tão ilógica ou absurda como seria a de fechar os hospitais para eliminar as doenças.



The background of the entire page is a monochromatic green-tinted photograph. It depicts a fisherman in silhouette, standing on a sandy beach and pulling a fishing net. The sun is low on the horizon, creating a bright glow behind the clouds and reflecting on the wet sand. The fisherman is positioned in the center-right of the frame, facing left. The net is spread out on the sand in front of him. In the distance, a small structure, possibly a lifeguard stand, is visible on the horizon line. The overall mood is serene and contemplative.

JURISPRUDÊNCIA



JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (república em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011

Nos termos do art. 10, II, “b”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SÚMULA Nº 15

HORAS NO PERCURSO (IN ITINERE). NEGOCIAÇÃO. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. Em face do artigo 7º, XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil, e do princípio do conglobamento, é válida cláusula de norma coletiva que negocia ou suprime horas no percurso (*in itinere*).

(Resolução nº 204/2011, de 21/07/2011 - DEJT de 02, 03 e 04/08/2011)

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

**AÇÃO RESCISÓRIA. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE.
EMPREGADO DOMÉSTICO. VIOLAÇÃO DE LEI. ART. 3º, I, DA LEI Nº 8.009/90.**

ACÓRDÃO TRT 8ª/SE-I/AR 0001859-58.2010.5.08.0000 (IF 0002479-70. 2010.5.08.0000)
RELATORA: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

AUTORA: RAIMUNDA GUSMÃO TRINDADE
Doutor Childerico José Fernandes

RÉ: ROSILENE DA SILVA FURTADO
Doutor Leonardo dos Santos Serique

**AÇÃO RESCISÓRIA. BEM DE FAMÍLIA.
IMPENHORABILIDADE. EMPREGADO DOMÉSTICO.
VIOLAÇÃO DE LEI. ART. 3º, I, DA LEI Nº 8.009/90. O acórdão
rescindendo determinou a desconstituição da penhora, por considerar
o bem imóvel pertencente à ré impenhorável, a teor do art. 1º da Lei
nº 8.009/90, incorrendo em violação literal ao preceituado pelo item
I do art. 3º da mesma lei, que excepciona a impenhorabilidade do
bem de família “em razão dos créditos de trabalhadores da própria
residência”, hipótese aqui verificada, considerando que a autora
prestou serviços à ré como empregada doméstica.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE **QUESTÃO PRELIMINAR - DA IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO**

A ré, ao contestar, alegou que a assinatura constante na procuração de fls. 06 não é da autora e suscita o incidente de falsidade documental. De acordo com a contestante, estariam evidenciadas a representação processual irregular e ilegitimidade ativa para a propositura da presente ação rescisória, acarretando a extinção do processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC.

Como forma de apurar referidas alegações, determinou-se a suspensão dos trâmites da ação rescisória, autuação e processamento do incidente de falsidade (IF-0002479-70.2010.5.08.0000 - autos em apenso).

A autora protocolou a petição de fls. 45, anexando outra procuração e declaração com firmas reconhecidas em cartório, argumentando que referido incidente seria protelatório e requereu o prosseguimento da ação rescisória.

Para a instrução do incidente de falsidade, foi realizada perícia grafotécnica pelo Instituto de Criminalística do Centro de Perícias Científicas Renato Chaves, cujo Laudo nº 43/2011 e anexos encontram-se às fls. 81/87 dos autos em apenso, concluindo o seguinte:

“Ante o exposto acima os Peritos concluem que a assinatura questionada lançada na Procuração (Anexo 1 - fls. 06 dos autos) atribuída a Raimunda

G. Trindade, é **FALSA**, isto é, não promanou do punho escritor da senhora Raimundo Gusmão Trindade conforme as assinaturas paradigmas...” (fls. 82 do apenso).

Ao aduzir alegações finais na ação rescisória, a autora impugnou o laudo, por considerá-lo inconclusivo, e reafirmou ser sua a assinatura analisada pela perícia, que estaria suprida pelo mandato juntado com firma reconhecida.

Na verdade, o laudo de perícia grafotécnica apurou de forma consistente e definitiva a falsidade na assinatura aposta na procuração de fls. 06, concluindo que a mesma não foi aposta de próprio punho por RAIMUNDA GUSMÃO TRINDADE, parte autora da presente ação rescisória.

O confronto entre as assinaturas na procuração de fls. 06 e as de fls. 35, 46 e 47, as duas últimas com firma reconhecida, sugeriam a existência de divergências gráficas, porém somente o exame técnico poderia esclarecer a suspeita, e assim ocorreu, com a confirmação da falsidade da assinatura aposta às fls. 06.

Note-se que a perícia, ao final do item 6 - **DO EXAME** - registra a verificação de “divergências gráficas ostensivas quanto a forma das letras como também dos elementos genéricos (inclinação, calibre, comportamento em linha de pauta e valores angulares e curvilíneos) e genético, particularidade do punho escritor, no fechamento dos gramas circulares, interligações literais e o desenvolvimento de cada letra” (fls. 82 dos autos em apenso).

Desse modo, não há que se falar em perícia inconclusiva ou inconsistência nas informações contidas no laudo grafotécnico, razão pela qual acolho o incidente para declarar a falsidade da assinatura aposta na procuração de fls. 06 da presente ação rescisória, determinando que seja oficiado ao Ministério Público Estadual e à Ordem dos Advogados do Brasil-OAB, Seccional do Pará, enviando-se-lhes cópia da presente decisão, para a adoção das providências que entenderem necessárias.

Entretanto, compartilho do entendimento do ilustre representante do Ministério Público do Trabalho quanto ao fato de que a irregularidade de representação da parte autora na presente ação rescisória restou sanada pela juntada de nova procuração, com firma reconhecida (fls.46/47), o que possibilita que se ultrapasse referido obstáculo processual, haja vista que, diferentemente do recurso, em que a ausência de representação válida obsta o seu conhecimento, por se tratar de pressuposto de admissibilidade, na ação, durante a instrução, tal deficiência pode ser sanada com a regularização do instrumento de mandato.

Os demais requisitos de admissibilidade foram observados, considerando o trânsito em julgado da decisão rescindenda em 12/08/2008 (certidão às fls. 07) e ajuizamento da presente ação rescisória em 30/06/2010, dentro do biênio decadencial previsto no art. 495 do CPC, e considerando, ainda, que a autora é beneficiária da justiça gratuita, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, conforme estabelecido pelo item I do despacho de fls. 20, estando, assim, isenta do depósito prévio de 20% do valor da causa, de que trata o art. 836 da CLT.

Dessa forma, admito a presente ação rescisória, eis que atendidos os pressupostos legais para tanto.

MÉRITO

A autora busca rescindir o Acórdão TRT 3ª T/AP 0743- 2006-012-08-00-0 (fls. 08/11), que desconstituiu a penhora de imóvel da aqui ré, com fundamento no art. 1º da Lei nº 8.009/90, ou seja, de que seria bem de família e, portanto, impenhorável.

Segundo a autora, referida decisão importou em violação literal aos termos do art. 3º da mesma lei, o qual excepciona a impenhorabilidade, ao prever que não é oponível em processo movido em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência do executado.

Ao contestar a ação rescisória, a ré alegou que a autora, na verdade, é da família de seu cônjuge, e como a reclamação trabalhista foi julgada a revelia, não foi possível produzir provas

dessa alegação, aduzindo que assinou a carteira da autora como “auxiliar de serviços gerais” e não “doméstica”, no “intuito ingênuo de ajudá-la” (fls. 29).

Não prosperam as alegações da ré, até porque superadas pela decisão de mérito proferida na fase de conhecimento da reclamação trabalhista (fls. 15/17), que se refere à condição da autora, de empregada doméstica, tanto que a condenação limitou-se às parcelas inerentes a essa função, indeferindo os pleitos de FGTS e seguro-desemprego.

O acórdão rescindendo determinou a desconstituição da penhora por considerar o bem imóvel pertencente à ré impenhorável, a teor do art. 1º da Lei nº 8.009/90, incorrendo em violação literal ao preceituado pelo item I do art. 3º da mesma lei, que excepciona a impenhorabilidade do bem de família “em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência”, hipótese aqui verificada, considerando que a autora prestou serviços à ré como empregada doméstica.

Por tais fundamentos, julgo procedente a presente ação, para rescindir o acórdão que determinou a desconstituição da penhora de fls. 130/132 do Processo nº 0074300-40.2006.5.08.0012 e, em *jus rescisorium*, restabelecer referida penhora, determinando o prosseguimento da execução, como for de direito.

ANTE O EXPOSTO, acolho o incidente suscitado pela ré, para declarar a falsidade da assinatura aposta na procuração de fls. 06 dos presentes autos e determinar a expedição de ofícios ao Ministério Público Estadual e à Ordem dos Advogados do Brasil-OAB, Seccional do Pará, enviando-se-lhes cópia desta decisão, para a adoção das providências cabíveis; ultrapassada a irregularidade de representação pela juntada da procuração de fls. 46 e verificado o cumprimento dos demais requisitos legais, admito a presente ação rescisória para, no mérito, julgá-la procedente, rescindindo o acórdão que determinou a desconstituição da penhora de fls. 130/132 do Processo nº 0074300-40.2006.5.08.0012 e, em *jus rescisorium*, restabelecer referida penhora, determinando o prosseguimento da execução, como de direito. Tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas pela ré, de R\$1.000,00, calculadas sobre R\$50.000,00, valor atribuído à causa na inicial.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM ACOLHER O INCIDENTE SUSCITADO PELA RÉ, PARA DECLARAR A FALSIDADE DA ASSINATURA APOSTA NA PROCURAÇÃO DE FLS. 06 DOS PRESENTES AUTOS E DETERMINAR A EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS AO MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL E À ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL-OAB, SECCIONAL DO PARÁ, ENVIANDO-SE-LHES CÓPIA DESTA DECISÃO, PARA A ADOÇÃO DAS PROVIDÊNCIAS CABÍVEIS; ULTRAPASSADA A IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PELA JUNTADA DA PROCURAÇÃO DE FLS. 46 E VERIFICADO O CUMPRIMENTO DOS DEMAIS REQUISITOS LEGAIS, ADMITIR A PRESENTE AÇÃO RESCISÓRIA PARA, NO MÉRITO, JULGÁ-LA PROCEDENTE, RESCINDINDO O ACÓRDÃO QUE DETERMINOU A DESCONSTITUIÇÃO DA PENHORA DE FLS. 130/132 DO PROCESSO Nº 0074300-40.2006.5.08.0012 E, EM *JUS RESCISORIUM*, RESTABELECEER REFERIDA PENHORA, DETERMINANDO O PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO, COMO DE DIREITO. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS PELA RÉ, DE R\$1.000,00, CALCULADAS SOBRE R\$50.000,00, VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA INICIAL.

Sala de Sessões da Seção especializada I do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 15 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 20/09/2011)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Desembargadora Federal do Trabalho
Relatora - Resolução do TRT 8ª Região nº 144/2005. Ciente: Ministério Público do Trabalho.

I - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR.
INDENIZAÇÃO. II - DANO MORAL E ESTÉTICO. QUANTUM
INDENIZATÓRIO. III - JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. PEDIDO
INDENIZATÓRIO. INCIDÊNCIA. MARCO INICIAL.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000694-28.2010.5.08.0015 (13773/2010)
RELATOR: Desembargador WALTER ROBERTO PARO

RECORRENTE: PESQUEIRA MAGUARY LTDA.
Advogado: João Alfredo Freitas Miléo

RECORRIDO: MARCO ANTONIO SILVA DOS SANTOS
Advogado: Marcio Luis Santos do Valle

I - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR. INDEENIZAÇÃO. É devida a indenização, quando presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil do empregador. Presente o dano, caracterizado pela perda da visão do empregado. Presente a culpa da empregadora, que não observou as normas de proteção saúde, higiene e segurança do trabalho e acabou por acarretar o infortúnio. E por fim, presente o nexo causal, pois a conduta da reclamada, levou à perda da visão do autor.

II - DANO MORAL E ESTÉTICO. QUANTUM INDEENIZATÓRIO. Configurado o dano moral, o arbitramento da indenização deve ser feito com moderação e razoabilidade; proporcionalmente ao grau da culpa e ao poder econômico da reclamada, bem como ao nível sócio-econômico da vítima; e, por fim, levando-se em conta a realidade e as circunstâncias do caso concreto, valendo-se da experiência e do bom senso, com o escopo de compensar a vítima e desestimular que a reclamada repita o mesmo comportamento inadequado.

III - JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. PEDIDO INDEENIZATÓRIO. INCIDÊNCIA. MARCO INICIAL. Os juros de mora são devidos, a partir da data do ajuizamento da ação trabalhista (art. 883 da CLT c/c art. 39, § 1º da Lei nº 8.177/91); e a correção monetária, a partir do momento em que o devedor incorreu em mora, o que se dá com a publicação da decisão que impõe a condenação, pois é a partir daí que o devedor tem ciência da dívida. Recurso provido em parte.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário da reclamada, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade, visto que adequado, tempestivo (fls. 258 e 259), subscrito por advogado habilitado às fls. 60-61, com regular preparo recursal (fls. 301 e 302).

2.2 DA QUESTÃO PRELIMINAR DE LITISPENDÊNCIA

Afirma a reclamada que a presente reclamação deve ser extinta sem resolução do mérito, em razão da litispendência (art. 267, V do CPC) evidenciada com o processo nº0000584-05.2010.5.08.0015, que possui mesmas partes, causa de pedir e pedidos idênticos, uma vez que o dano moral é indivisível, não podendo ser postulado de forma parcelada.

Vejamos.

Na presente ação, o autor postula indenização por danos materiais, morais e estéticos decorrentes do acidente de trabalho sofrido, que acarretou sua cegueira irreversível.

Com a contestação, a reclamada juntou cópia da petição inicial da reclamação nº0000584-05.2010.5.08.0015 (fls. 111-114), na qual o ora reclamante postulou indenização por danos morais em decorrência do não-recebimento correto do benefício previdenciário pelo período de 13 meses, ocasionado pelo recolhimento a menor efetuado pela empresa.

Desta forma, comungo com o entendimento do MM Juízo de primeiro grau no sentido de inexistir identidade entre a causa de pedir deste processo, no qual se busca indenização por danos morais decorrente do acidente de trabalho sofrido, e a do processo nº0000584-05.2010.5.08.0015, em que postulou indenização ocasionada pelo recolhimento previdenciário incorreto.

Rejeito.

2.3 MÉRITO

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DA MÁ VALORAÇÃO DAS PROVAS. DA INEXISTÊNCIA DE DOLO OU CULPA. DA CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. DA IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DA SUBSUNÇÃO DO DANO ESTÉTICO NO CONCEITO DE DANO MORAL. DO DANO ESTÉTICO IMPROCEDENTE. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

Em síntese, inconforma-se a reclamada com a r. sentença que deferiu ao autor pedido de indenização por dano moral no valor de R\$90.000,00 e dano estético no importe de R\$20.000,00, argumentando que o MM. Juízo de primeiro grau incorreu em erro de interpretação e apreciação das provas constantes dos autos, as quais não foram devidamente valoradas.

Sustenta que restou provado nos autos que o reclamante recebeu óculos de proteção, e que o acidente que causou sua cegueira só ocorreu porque o trabalhador realizou sua atividade de preparo da rede de pesca, sem o equipamento de segurança de uso obrigatório, contrariando as normas de segurança da empresa.

Aduz que a atividade desenvolvida pelo reclamante não era de risco, razão pela qual é totalmente inaplicável ao presente caso a responsabilidade objetiva do empregador, prevista no art. 927 do Código Civil.

Caso mantida a condenação, requer seja reduzido o seu valor, pois além de atentar aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, deve considerar que o trabalhador concorreu

ao menos culposamente para o seu acontecimento, por ter descumprido as normas de segurança do trabalho e que as indenizações deferidas por dano moral e dano estético configuram *bis in idem*, pois possuem a mesma natureza, sendo pedidos idênticos, apenas com nomenclaturas diferentes.

Análise.

Inicialmente destaco que, nos termos do artigo 131, do CPC, o juiz está autorizado a apreciar livremente a prova, levando em conta os fatos e as circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes, havendo apenas a exigência de indicar, na sentença, os motivos do seu convencimento.

Ademais, consoante o que dispõem os artigos 765 e 852-D da CLT c/c o art. 131 do CPC, o magistrado tem ampla liberdade na direção do processo, sendo-lhe facultado, inclusive, limitar ou excluir as provas que considerar desnecessárias. Dessa forma, não está ele obrigado a decidir com base em uma ou outra prova que a parte entende ser a mais adequada. Ao contrário, a ele é dado analisar as provas pelo conjunto, devendo pautar a sua decisão nas provas que julgar relevantes para dirimir o litígio.

Observo que a reclamada admite, à fl. 266 dos autos, que o acidente ocorreu porque o trabalhador realizou sua atividade sem utilização do equipamento de segurança de uso obrigatório. Cumpre esclarecer que o dever do empregador, no zelo pela segurança e saúde do trabalhador, não se restringe ao simples fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI) ao empregado, pois a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho nº 06 estabelece, no item 6.6.1, que cabe ao empregador adquirir e fornecer ao empregado o EPI, bem como orientá-lo e treiná-lo sobre o uso adequado, guarda e conservação, além de exigir o seu uso.

Assim, não pode a empregadora querer eximir-se da sua responsabilidade em relação ao acidente, alegando a não-utilização do EPI, pois era dela, reclamada, o dever de exigir o uso.

Também não cabe em sede recursal discutir acerca da responsabilidade objetiva do empregador, uma vez que o juízo sentenciante deferiu o pedido de indenização do autor com base na conduta omissa da reclamada.

Em relação à indenização por dano moral, ressalto que, para que haja a obrigação de indenizar, é necessária a presença dos requisitos indicados no art. 186 do Código Civil brasileiro, quais sejam: o dano, o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador.

Restou incontroverso nestes autos a ocorrência do acidente, durante a execução de atividades laborais em favor da empregadora, que ocasionou lesão no olho direito do reclamante, retirando-lhe a visão, conforme reconhecido pela reclamada na peça de defesa, à fl. 65 dos autos. Portanto, incontestada a ocorrência do dano.

Inegável que o acidente ocorrido no exercício das atividades laborais afetou a visão do reclamante, pois um cabo de aço atingiu-lhe o olho direito enquanto realizava uma mão de cabo para içar a rede de arrasto (fl. 65 dos autos). Em consequência do acidente, houve o comprometimento do eixo visual e pseudofacia, causando visão subnormal do olho direito, conforme laudo oftalmológico, à fl. 26, restando configurado o nexo causal.

A culpa da empregadora reside na não-observância do dever legal de prevenção do risco, consoante o art. 157, I, da CLT, que prevê o dever da empregadora de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho. Tanto é que o art. 158, parágrafo único, da CLT, estabelece que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada em usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. E como ato faltoso pode, inclusive, ensejar a justa causa do empregado.

Assim, não basta que a empregadora forneça ao empregado os equipamentos de proteção individual. É dever dela, empregadora, monitorar o efetivo uso desses equipamentos, ante o dever legal que tem a empresa de adotar medidas preventivas cabíveis para afastar os riscos inerentes ao trabalho, de modo a eliminar as possibilidades de acidentes.

Importante ressaltar que esse dever legal impõe à empresa uma conduta que vai além daquela esperada do homem médio, em relação ao zelo adequado pela segurança e saúde do trabalhador, ante o direito constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, a ele garantido pelo art. 7º, XXII, da CR.

Não o fazendo, obriga-se a empresa a ressarcir os prejuízos causados ao empregado, pois, nos termos do art. 186 do CC, todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, comete ato ilícito, e tem a obrigação de reparar o dano dele decorrente (art. 927 do CC).

Desta feita, é devida a indenização pleiteada pelo autor, pois presentes os três elementos caracterizadores da responsabilidade civil da empregadora. Presente o dano, caracterizado pela perda da visão. Presente a culpa da empregadora, que não observou as normas de proteção saúde, higiene e segurança do trabalho e acabou por acarretar o infortúnio. E por fim, presente o nexo causal, pois a conduta da reclamada, levou à perda da visão do autor.

Passo a analisar o quantum indenizatório.

A quantificação da indenização pelos danos sofridos pela vítima deve pautar-se por parâmetros, de modo a não se condenar a reclamada ao pagamento de uma indenização em valor fora da realidade econômica, na medida em que as decisões judiciais devem ser proferidas dentro de um equilíbrio social, o que significa dizer que não se pode ficar preso à superproteção aos trabalhadores.

Portanto, devemos encontrar meios para medir esse dano através de um denominador comum que seja o mais justo para as partes - ofensor e ofendido, aproximando a decisão, não só aos ditames da lei e da aritmética pura e simples, mas das diretrizes da Lei Maior que consagrou este direito de forma expressa, valorizando, sobremaneira, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Cito, pois, alguns critérios que levo em conta para a avaliação do dano moral, considerando os parâmetros sugeridos pelo STJ, quais sejam: a) arbitramento com moderação e razoabilidade; b) proporcionalidade ao grau de culpa; c) proporcionalidade ao nível sócio-econômico da vítima; d) proporcionalidade ao poder econômico da reclamada; e, por fim, e) atenção à realidade e às circunstâncias do caso concreto, valendo-se da experiência e do bom senso.

Na presente demanda, restou provado que a reclamada praticou ato ilícito, ao não observar as normas de proteção saúde, higiene e segurança do trabalho, o que acabou por acarretar o infortúnio, que resultou na perda da visão do autor.

Assim, com base no sistema avaliativo apresentado e na situação destes autos, entendo que o valor fixado relativo à indenização pelo dano moral sofrido pelo autor está muito bem representado pela quantia encontrada pelo MM juízo *a quo*, que bem observou a situação do presente feito e, com isto, deferiu o valor de R\$90.000,00 (noventa mil reais) para a indenização por dano moral e R\$20.000,00 (vinte mil reais) para a indenização por dano estético.

Vale ressaltar que quanto à alegação de *bis in idem*, este relator segue o entendimento consolidado pela redação da Súmula nº 387, do C. STJ, que admite a licitude da cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

Nego provimento ao recurso.

DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. PEDIDO INDENIZATÓRIO. INCIDÊNCIA. MARCO INICIAL

Por tratar-se de pagamento de indenização, requer que os juros e a correção monetária sejam aplicados, a partir da data da decisão judicial que arbitrou o valor da condenação, consoante entendimento do STJ.

Colaciona jurisprudência.

Análise.

Nos termos do art. 883 da CLT e art. 39, § 1º da lei nº 8.177/91, os juros de mora são devidos a partir da data do ajuizamento da ação trabalhista.

Quanto à correção monetária, deve incidir a partir do momento em que o devedor incorreu em mora, o que se dá com a publicação da decisão que impõe a condenação, pois é a partir daí que o devedor tem ciência da dívida.

Nesse sentido têm sido as recentes decisões do E. TST:

JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. MARCO INICIAL.

De acordo com a jurisprudência desta Corte, em se tratando de ação que visa à reparação de danos decorrentes de acidente do trabalho, os juros de mora devem incidir a partir da data do ajuizamento da ação (art. 39, § 1.º, da Lei n.º 8.177/91), e a correção monetária, a partir do momento em que o devedor foi constituído em mora, correspondente à data em que a condenação foi imposta pela primeira vez. No presente caso, o Tribunal Regional determinou a incidência de ambos a partir da data da publicação do acórdão regional, ocasião em que, pela primeira vez, as reclamadas foram condenadas. Nesse contexto, impõe-se o provimento parcial do recurso de revista para determinar a incidência de juros de mora a partir da data do ajuizamento da reclamação trabalhista. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido, no particular. (Processo: RR - 19600-96.2005.5.17.0013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 15/10/2010);

RECURSO DE EMBARGOS DA RECLAMADA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. DANO MORAL. JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Cinge-se a controvérsia em se fixar o termo inicial para a incidência da correção monetária e dos juros de mora em relação às indenizações por danos morais. A primeira questão a ser considerada é de que a indenização por danos morais decorrentes da relação de emprego não retira a natureza de débito trabalhista da verba, razão pela qual devem ser aplicadas as regras que regem a processualística trabalhista para a fixação tanto da correção monetária quanto dos juros de mora. No tocante aos juros de mora, o art. 39, § 1.º, da Lei n.º 8.177/1991, fixa de forma expressa a sua incidência a partir do ajuizamento da Reclamação Trabalhista. Quanto à correção monetária, deve ela incidir a partir do momento em que houve a constituição em mora do devedor. No caso da indenização por danos morais arbitrados judicialmente, a constituição em mora do devedor somente se opera no momento em que há o reconhecimento do direito à verba indenizatória, ou seja, somente a partir da decisão condenatória. Recurso de Embargos conhecido e parcialmente provido. (E-ED-RR-9951600-20.2005.5.09.0004, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, SBDI-1, DEJT 23/4/2010);

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. DANOS MATERIAIS E MORAIS. CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS DE MORA. TERMO INICIAL. 1. Tendo em vista que a condenação ao pagamento de indenização por dano moral, assim como por danos materiais em parcela única, se tornam exigíveis a partir da decisão judicial que reconheceu a violação aos patrimônios material e moral do empregado, da data de sua publicação, independentemente do trânsito em julgado do -decisum-, é que deve incidir a correção monetária. 2. Em relação aos juros de mora, a incidência ocorre desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/91. Precedentes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST-RR-1524500-22.2005.5.09.0029, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3.ª Turma, DEJT 5/2/2010);

JUROS DE MORA. TERMO INICIAL. O momento de incidência dos juros de mora é o ajuizamento da reclamação trabalhista, consoante determinam os artigos 883 da CLT e 39, § 1º, da Lei nº 8.177/91. Precedentes. Não conhecido. [...] CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. A fixação da correção monetária tendo com o termo inicial a data do evento danoso justifica-se nas hipóteses de responsabilidade civil, situação diversa da dos presentes autos. Tem-se na hipótese que o termo inicial da correção monetária é da data em que o valor foi arbitrado, ou, a partir da data da sentença de procedência que consagrou o direito, pois é a partir dali que se reputa em mora o devedor. Conhecido e provido, no particular. (TST-RR-30100-04.2008.5.09.0091, Rel. Min. Emmanoel Pereira, 5.ª Turma, DEJT 5/2/2010);

DANOS MORAIS ESTÉTICOS. INDENIZAÇÃO. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. MOMENTO DE INCIDÊNCIA. PROVIMENTO. O momento de incidência dos juros de mora é o ajuizamento da reclamação trabalhista, sem qualquer particularidade a respeito de valor correspondente à indenização por dano moral decorrente de acidente de trabalho. Exegese dos artigos 39, § 1º, da Lei nº 8.177/91 e 883 da CLT. Quanto à correção monetária, considera-se sua incidência a partir da data em que se constituiu o direito, a partir da sentença de procedência da ação, momento em que se constituiu em mora o empregador, no caso dos autos, do acórdão regional que majorou o valor da indenização. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST-RR-28700-37.2007.5.12.0048, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6.ª Turma, DEJT 13/11/2009).

Assim, **dou provimento parcial** ao recurso para, reformando em parte a r. decisão recorrida, determinar que a incidência da correção monetária sobre o valor da indenização, ocorra a partir da data da publicação da sentença.

PREQUESTIONAMENTO

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados pelas partes, com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

ANTE O EXPOSTO conheço do Recurso Ordinário interposto pela reclamada, eis que preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade; e no mérito, **dou provimento parcial** ao recurso para, reformando em parte a r. decisão recorrida, determinar que a incidência da correção monetária sobre o valor da indenização, ocorra a partir da data da publicação da sentença. Mantida a r. decisão recorrida em todos os demais termos. Tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; E NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO APELO PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. DECISÃO RECORRIDA, DETERMINAR QUE A INCIDÊNCIA DA CORREÇÃO MONETÁRIA, SOBRE O VALOR DA

INDENIZAÇÃO, OCORRA A PARTIR DA DATA DA PUBLICAÇÃO DA SENTENÇA. MANTIDA A R. DECISÃO RECORRIDA EM TODOS OS DEMAIS TERMOS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. DEFERIDA A INTIMAÇÃO PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de fevereiro de 2011. (Publicado no DEJT em 03/03/2011)

WALTER ROBERTO PARO, Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

ACORDO. NÃO PARTICIPAÇÃO DA LITISCONSORTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELO INADIMPLEMENTO. INEXISTÊNCIA.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000490-77.2011.5.08.0005

RELATORA: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

RECORRENTE: TELEMAR NORTE LESTE S/A
Dra. Natália dos Santos Campos e outros

RECORRIDOS: EDSON NASCIMENTO CAMPOS
Dra. Maria Lúcia da Silva Pimentel e outros
MM TELECOM - ENGENHARIA E SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES LTDA.
Dr. Marvio Miranda Viana

ACORDO. NÃO PARTICIPAÇÃO DA LITISCONSORTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELO INADIMPLEMENTO. INEXISTÊNCIA. É facultado às partes terminarem o litígio mediante concessões mútuas, o que não é possível é obrigar a litisconsorte a responder subsidiariamente pelos termos de um ajuste do qual ela não participou. Consoante o disposto nos arts. 843 e 844 do CCB, a transação deve ser interpretada restritivamente e não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem. Apelo provido.

1 RELATÓRIO
OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS
2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário da segunda reclamada, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

As contrarrazões encontram-se em ordem.

2.2 PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM DA TELEMAR

A recorrente, em apertada síntese, renova a preliminar em epígrafe, aduzindo não possuir legitimidade para compor o polo passivo da demanda, haja vista não ter aperfeiçoado qualquer vínculo empregatício com o reclamante, sendo certo que os pleitos expressos na vestibular são relativos, exclusivamente, a uma relação de emprego efetivamente formalizada.

Sem razão.

Antes de mais nada, a ilegitimidade de parte constitui condição da ação, não sendo possível discutir, por meio dessa preliminar, qualquer situação fática exposta na defesa da litisconsorte. A recorrente está confundindo ilegitimidade de parte com a questão relativa à responsabilidade subsidiária.

Não há dúvida quanto ao preenchimento das condições da ação no caso ora sob exame.

Ao discorrer sobre as condições da ação, Humberto Theodoro Júnior lembra o seguinte:

“O direito de ação é o direito público subjetivo à prestação jurisdicional do Estado. Para obter a solução da lide (sentença de mérito), incumbe, porém ao autor atender a determinadas condições, sem as quais o juiz se recusará a apreciar o seu pedido: são elas as condições da ação, ou condições do exercício do direito de ação.

Não se confundem com pressupostos processuais, pois estes dizem respeito apenas à validade da relação processual, enquanto as condições da ação se relacionam com a possibilidade ou não de obter-se, dentro de um processo válido, a sentença de mérito.

(...)

Assim, para se obter uma composição do litígio (mérito), a parte tem de não só constituir uma relação processual válida, como também satisfazer as condições jurídicas requeridas, para que o juiz, dentro do processo, se manifeste sobre seu pedido.

As condições da ação, segundo o próprio Código, são:

- a) a possibilidade jurídica do pedido;*
- b) a legitimidade para a causa;*
- c) o interesse jurídico na tutela jurisdicional”*

Citando Arruda Alvim, prossegue o doutrinador afirmando que:

“(...) as condições da ação são requisitos de ordem processual intrinsecamente instrumentais e existem, em última análise, para se verificar se a ação deverá ser admitida ou não. Não encerram, em si, fim algum: são requisitos-meios para, admitida a ação, ser julgado o mérito (...).”

Assim sendo, somente haverá ilegitimidade de parte quando não tiver havido qualquer relação de fato ou de direito entre autor e réu, o que não ocorreu no caso ora sob análise, uma vez que é fato incontroverso a existência de contrato para prestação de serviços celebrado entre a recorrente e a primeira reclamada, fato verificado em outros processos analisados por esta relatora, razão pela qual não há como negar ter a recorrente se beneficiado com a contratação e com o trabalho do reclamante.

A *legitimatío ad causam* é, nas palavras de Alfredo Buzaid, “a *pertinência subjetiva da ação*”. É tão-somente um dos requisitos ou exigências preliminares para que se possa chegar à análise do mérito, não tendo qualquer relação com a existência do direito subjetivo material afirmado pelo autor.

Não restam dúvidas quanto ao fato de que a *causa petendi* da presente reclamatória inclui fundamentos, não só de fato como também de direito, que ligam o autor à ora recorrente (tomadora de serviços).

Por tais fundamentos, rejeita-se a questão preliminar de ilegitimidade passiva *ad causam*.

Preliminar rejeitada.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA RESPONSABILIDADE DA SEGUNDA RECLAMADA (TELEMAR NORTE LESTE S/A)

Alega a apelante que o autor ajuizou reclamação trabalhista em desfavor da empresa MM TELECOM, chamando a recorrente (TELEMAR) para compor a lide como litisconsorte e pugnando fosse declarada a responsabilidade solidária e/ou subsidiária da mesma.

Ressalta que o pleito principal da presente reclamatória era a condenação da primeira reclamada ao pagamento das verbas requeridas na inicial e, de forma secundária, restando condenada a primeira reclamada, fosse declarada a responsabilidade subsidiária da recorrente ao pagamento das parcelas objeto de possível condenação.

Relata que, em audiência, o reclamante e a primeira reclamada celebraram acordo, no qual não houve concordância quanto à exclusão da TELEMAR, onde restou pactuado que a MM TELECOM pagará o valor acordado na data estipulada, sob pena de multa de 50%, em caso de inadimplemento.

Argumenta que, inexistindo condenação da primeira reclamada quanto aos pleitos do autor, não pode haver condenação subsidiária da litisconsorte, haja vista que o acessório acompanha o principal.

Ademais, assevera que a terceirização ultimada entre as reclamadas afigura-se perfeitamente válida, sem quaisquer vícios ou indícios de fraude, porquanto as contratantes têm objetos sociais nitidamente diferenciados e os serviços contratados são essencialmente especializados. Argumenta que, se houve abuso, este decorreu exclusivamente da conduta da primeira reclamada, sobre a qual a TELEMAR não tem qualquer ingerência, pois escapa do âmbito contratual a intervenção sobre a forma com que a reclamada administrava seu pessoal.

Desta feita, improcedem os pleitos do autor, especialmente quanto ao pedido sucessivo de solidariedade e subsidiariedade, que para se configurar exige prova de fraude na terceirização dos serviços, o que não ocorreu nos presentes autos, pois a recorrente é concessionária de serviços de telecomunicações com legislação própria atendida em todos os seus termos.

Análise.

Em primeiro lugar, ressalvo o posicionamento que venho adotando em casos similares, ou seja, nos quais dúvidas não há quanto à terceirização de atividade-fim por parte da TELEMAR NORTE LESTE S/A, haja vista que as tarefas desempenhadas pelos empregados contratados pela MM TELECOM (instaladores, cabistas, etc.), estão diretamente ligadas à essência da sua atividade econômica principal, qual seja, serviços de telefonia, o que descaracteriza a licitude do instituto.

Nessas situações, como é o caso do reclamante que exercia as funções de Cabista B e de Técnico de Velox, ambas ligadas à atividade-fim da tomadora de serviços, entendo ser perfeitamente aplicável as disposições constantes na Súmula 331, I, do Colendo TST, declarando a responsabilidade solidária da segunda reclamada TELEMAR NORTE LESTE S/A.

No entanto, *in casu*, observo que o Juízo de primeiro grau declarou a responsabilidade subsidiária da ora recorrente, assim sendo, em razão da proibição da *reformatio in pejus* e do efeito devolutivo do recurso, que delimita a matéria submetida à apreciação e julgamento deste Tribunal, passo ao exame da questão trazida pela segunda reclamada, qual seja, a responsabilidade subsidiária da TELEMAR pelo inadimplemento do acordo firmado entre a reclamada principal e o reclamante. Vejamos.

Em audiência, fls. 145/146, a primeira reclamada (MM TELECOM) e o reclamante conciliaram nas seguintes bases:

“O(A) 1ª reclamado(a) MM TELECOM pagará ao(à) reclamante, através de depósito efetuado diretamente no Banco do Brasil ou Caixa Econômica Federal (Provimento 02/2002 - Capítulo VI, art.60, caput), **a importância de R\$14.000,00, em 07 parcelas iguais de R\$2.000,00, vencíveis nas seguintes datas: 03.06.2011, 04.07.2011, 03.08.2011, 05.09.2011,**

03.10.2011, 03.11.2011 e 05.12.2011, sob pena de multa de 50% em caso de inadimplemento, incidentes sobre o saldo remanescente, cujas parcelas vencerão antecipadamente, nos termos do art.891, da CLT. Do valor pecuniário do acordo, R\$2.405,46 será pago a título de verbas indenizatórias (reflexos das diferenças salariais, do pagamento de produção, das diferenças do adicional de periculosidade, das horas extras e RSR e seus respectivos reflexos sobre aviso prévio, férias + 1/3 e FGTS; pagamento de aluguel de veículo; diferença de adicional de condução de veículo; diferença de aluguel de notebook; multa do art. 467 da CLT; multa de 40% do FGTS) e R\$11.594,54, à título de verbas remuneratórias (diferenças salariais, pagamento de produção, diferenças do adicional de periculosidade, horas extras e seus respectivos reflexos sobre 13º salário e RSR; RSR e reflexos sobre 13º salário; reflexos do adicional de periculosidade sobre horas extras; vale alimentação). O valor referente à contribuição previdenciária fica assim discriminado:reclamante R\$927,56 e empresa R\$2.550,80, no total de **R\$3.478,36**, observada a proporcionalidade com os pedidos formulados na petição inicial. **O(A) 1ª reclamado(a) arcará e recolherá os valores devidos à Previdência Social**, seus e do(a) reclamante, na forma estabelecida no Art.43, § 3º, da Lei 8.212/90, devendo **comprovar em Juízo até 10 (dez) dias após a quitação do acordo**, sob pena de execução, sendo que no caso de empresa optante pelo simples, deverá **trazer aos autos os documentos comprobatórios** dessa condição, no mesmo prazo. Para fins de Imposto de Renda, o(a) reclamante e seu(sua) patrono(a) declaram que os honorários advocatícios correspondem a 20% do valor bruto da conciliação, declarando ainda o(a) reclamante que possui 02 dependentes. Com o cumprimento do presente acordo, o(a) reclamante dará ao(à) 1ª reclamado(a) plena, geral e irrevogável quitação de todas as parcelas pleiteadas na inicial. Custas pelo(a) reclamante de R\$280,00, calculadas sobre o valor do acordo, das quais fica isento(a) na forma da lei. O Juízo HOMOLOGA O PRESENTE ACORDO para que produza os efeitos legais. Após o cumprimento do acordo, pague-se ao(a) reclamante, anote-se a isenção das custas e arquivem-se os autos. **No caso de inadimplemento de qualquer obrigação assumida neste acordo: 1º) Fica declarado, desde já, que os(as) sócios(as) da pessoa jurídica da 1ª reclamada responderão pelo inadimplemento do acordo**, com bens presentes e futuros, com base no art.592, II, do CPC, c/c art.769 da CLT;2º) O(A) 1ª reclamado(a) e seus(suas) sócios(as) **dar-se-ão por citados(as), independente de mandado de citação (art. 475-J, do CPC); 3º) Desde já, o(a) 1ª reclamado(a) fica intimado para indicar, no prazo de cinco dias, a partir da data do inadimplemento, quais são e onde se encontram os bens de sua propriedade passíveis de penhora**, sob pena de multa por ato atentatório à dignidade da justiça, fixada em 20% do valor do acordo ou do saldo remanescente, a ser revertida em favor do(a) credor, nos termos dos Artigos 600, inciso IV, e 601 do CPC; 4º) Fica o(a) 1ª reclamado(a) ciente que proceder-se-á ao imediato bloqueio bancário sobre as contas-correntes, aplicações financeiras, efetivando-se o pagamento ao credor e aos recolhimentos legais, após o levantamento do valor bloqueado, bem como à expedição do Mandado de Penhora e demais atos executórios, no caso de insuficiência de créditos para integral garantia do Juízo; 5º) Não sendo quitado espontaneamente o acordo e no intuito de conferir efetividade ao comando da coisa julgada, com a utilização de

todos os instrumentos possíveis, inclusive que impliquem em restrição ao crédito do devedor recalcitrante, fica determinada, desde já, a extração de CERTIDÃO contendo os elementos básicos do processo que reconheceu a dívida líquida, certa e exigível, remetendo-a ao Tabelionato de Protestos, para as providências da Lei nº 9.492/97.”

Ainda em audiência, foi recusada a primeira proposta de conciliação quanto à segunda reclamada TELEMAR NORTE LESTE S/A, a qual apresentou defesa, aduzindo oralmente: “ainda que esta contestante seja mantida na lide, o que não se acredita, vem refutar a aplicação de multa a incidir sobre o valor do acordo, no caso de inadimplemento da 1ª reclamada, uma vez que a mesma não pode ser penalizada por fato que não deu causa”.

O processo foi regularmente instruído, as partes prestaram depoimento e não arrolaram testemunhas. O Juízo encerrou a instrução, colheu as razões finais e registrou a recusa da segunda proposta conciliatória por parte da segunda reclamada, tendo sido prolatada a decisão de fls. 148/149.

Por sentença o d. Juízo declarou que a 2ª reclamada responde subsidiariamente pelo pagamento das parcelas reconhecidas pela primeira reclamada através do acordo celebrado, inclusive quanto às condições de seu cumprimento o que inclui as multas nele estabelecidas, tendo em vista que, em sua ocorrência, comporão o valor de possível execução, tudo nos moldes do IV da Súmula nº 331 do C. TST. No caso de inadimplemento do acordo celebrado entre o reclamante e a 1ª reclamada e a inexistência de bens da referida empresa para garantir a execução e, após o trânsito em julgado desta decisão, a execução deverá voltar-se contra o patrimônio da 2ª reclamada.

Pois bem, feito esse bosquejo, tenho por certo que assiste razão à recorrente, que mesmo não tendo conciliado, se viu obrigada a responder subsidiariamente pelo ajuste firmado entre o reclamante e a primeira reclamada. Explico.

É plenamente possível (e até louvável) que as partes terminem o litígio mediante concessões mútuas, como sói ocorrer nesta Justiça Especializada, o que não é possível, ao meu ver, é obrigar a litisconsorte a responder subsidiariamente pelos termos de um ajuste do qual ela não participou.

In casu, restou claro o posicionamento do autor e da TELEMAR, o primeiro intencionou conciliar com a primeira reclamada (MM TELECOM), mas não concordou com a exclusão da lide da segunda reclamada (TELEMAR), esta, por sua vez, em hipótese alguma concordou em responder subsidiariamente pelo acordo firmado entre a primeira demandada e o reclamante. Em verdade, acordo não houve, porque as partes (empregado-empregadora-tomadora de serviços) não chegaram a um consenso quanto à questão da responsabilidade da TELEMAR, a qual só foi declarada por sentença.

Com efeito, a transação deve ser interpretada restritivamente e não aproveitada, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível, consoante o disposto nos arts. 843 e 844 do Código Civil Brasileiro.

É bem verdade que aqui se está tratando de crédito alimentar e que o direito do trabalho protege o hipossuficiente em relações de emprego ditas triangulares (empregado-empregadora-tomadora de serviços), como é o caso dos autos. Contudo, não se pode deixar de observar as normas jurídicas que norteiam a questão debatida para, de forma açodada, impor uma responsabilização à recorrente que não tem base jurídica.

Nem se diga que o acordo celebrado entre o reclamante e a reclamada principal originou-se de um contrato de trabalho cujos haveres trabalhistas não foram adimplidos, com relação aos quais a TELEMAR (enquanto tomadora de serviços) responde subsidiariamente, pois tal argumentação somente é válida em caso de condenação, não para os casos em que as partes principais transacionam, novando a obrigação e substituindo a dívida anterior. Nesses casos, como o responsável subsidiário faz as vezes de um garante, fica exonerado da obrigação, haja vista que a novação extingue os acessórios e garantias da dívida, consoante o disposto nos arts. 360 e 364 do Código Civil, *in verbis*:

“Art. 360. Dá-se a novação:

I- quando o devedor contrai com o credor nova dívida para extinguir e substituir a anterior;”

“Art. 364. A novação extingue os acessórios e garantias da dívida, sempre que não houver estipulação em contrário. (...)”

Pelas razões acima expendidas, dou provimento ao apelo para excluir a condenação subsidiária imposta à TELEMAR NORTE LESTE S.A com relação ao acordo firmado entre o reclamante e a primeira reclamada, inclusive com relação à multa.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada e das contrarrazões do reclamante, porque atendidos os pressupostos legais, rejeito a preliminar de ilegitimidade passiva suscitada pela recorrente, à minguia de amparo legal. No mérito, dou provimento ao apelo para excluir a condenação subsidiária imposta à TELEMAR NORTE LESTE S.A com relação ao acordo firmado entre o reclamante e a primeira reclamada, inclusive com relação à multa. Custas como fixadas no acordo.

3 CONCLUSÃO POSTO ISSO,

ACORDAM OS MAGISTRADOS DA EGRÉGIA QUARTA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA SEGUNDA RECLAMADA E DAS CONTRARRAZÕES DO RECLAMANTE, PORQUE ATENDIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS; SEM DIVERGÊNCIA, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA SUSCITADA PELA RECORRENTE, À MÍNGUA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PROVIMENTO AO APELO PARA EXCLUIR A CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA IMPOSTA À TELEMAR NORTE LESTE S.A COM RELAÇÃO AO ACORDO FIRMADO ENTRE O RECLAMANTE E A PRIMEIRA RECLAMADA, INCLUSIVE COM RELAÇÃO À MULTA. CUSTAS COMO FIXADAS NO ACORDO.

**Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 13 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 23/09/2011)
PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL - Desembargadora Relatora.**

**ACÚMULO DE FUNÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. TÉCNICO DE ENFERMAGEM.
TRANSPORTE DE PACIENTES EM CADEIRA DE RODAS OU MACAS.**

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001354-46.2010.5.08.0201

RELATORA: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

**RECORRENTE: ADERVAN MARTINS RODRIGUES
Advogado: Bendito Duarte Cordeiro**

**RECORRIDO: UNIMED DE MACAPÁ - COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO
Advogado: Bruno D'almeida Gomes dos Santos**

ACÚMULO DE FUNÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. TÉCNICO DE ENFERMAGEM. TRANSPORTE DE PACIENTES EM CADEIRA DE RODAS OU MACAS. O transporte de pacientes nas unidades hospitalares pela equipe de enfermagem, por si só, não caracteriza acúmulo de função, vez que é, também, sua atribuição, devendo, inclusive ser responsabilizado em caso de omissão, respeitando assim a dignidade humana do enfermo e tutelando o bem maior, a vida.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO
2.1 DO CONHECIMENTO

Conheço do recurso, pois atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Considero as contra-razões apresentada pela reclamada, pois preenchidos os requisitos pertinentes.

2.2 RECURSO DO RECLAMANTE

2.2.1. DO ACUMULO DE FUNÇÕES/DO PLUS SALARIAL + 50%.

Afirma que desempenhava simultaneamente as funções de técnico de enfermagem e a de maqueiro, como ficou comprovado pelo depoimento do preposto.

Explica que a função de maqueiro é totalmente incompatível com as atribuições de técnico de enfermagem, ao contrário senso ao que determina o art. 456, parágrafo único da CLT, uma vez que a aludida profissão possui regulamentação no Código Brasileiro de Ocupações sob a denominação de maqueiro hospitalar ou maqueiro de hospital sob o código 5151-10.

Passo a analisar.

É cediço que o acúmulo de funções enseja o direito a um plus salarial equivalente, entretanto, para o obreiro ter direito a verba deverá a mesma ser comprovar satisfatoriamente.

O reclamante em sua petição inicial cita jurisprudências que não condizem com sua função exercida, nem mesmo servindo como parâmetro para analogia, visto que as referidas atividades citadas nos autos sequer se assemelham ao presente caso.

A Lei 7.498/86 dispõe acerca das atribuições referente às atividades desenvolvidas pelo técnico de enfermagem, dentre elas as de executar ações assistenciais de enfermagem, que são:

Art. 12. O Técnico de Enfermagem exerce atividade de nível médio, envolvendo orientação e acompanhamento do trabalho de enfermagem em grau auxiliar, e participação no planejamento da assistência de enfermagem, cabendo-lhe especialmente:

- a) participar da programação da assistência de enfermagem;
- b) executar ações assistenciais de enfermagem, exceto as privativas do Enfermeiro, observado o disposto no parágrafo único do art. 11 desta lei;
- c) participar da orientação e supervisão do trabalho de enfermagem em grau auxiliar;
- d) participar da equipe de saúde.

Entendo, ainda, que as ações assistenciais de enfermagem é o cuidado que o técnico de enfermagem ou mesmo o enfermeiro deve ter com os pacientes, aplicando seus conhecimentos técnicos, com o propósito de cuidar da saúde do paciente e realizando todos os atos necessários para o eficaz atendimento do enfermo, respeitando sua dignidade humana, devendo conhecer

desde os problemas psico-sociais do paciente, como também, qualquer mudança acerca da patologia.

Portanto, como bem observou a decisão recorrida, folhas 358/362, fato do reclamante empurrar a maca do paciente não configura o desvio de sua função, até mesmo porque o técnico de enfermagem tem conhecimento até em relação a forma em que deve ser colocado o paciente na maca, devendo empregar todos os meios necessários para o atendimento, vez que deverá proteger, acima de tudo, a vida.

Corroborando com tal entendimento, o Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, emitiu o Parecer COREN-SC nº 034/AT/2006, referente ao transporte de pacientes entre unidades hospitalares, com a seguinte conclusão:

- a) No contexto do Hospital..., são profissionais de Enfermagem: o Enfermeiro, o Técnico em Enfermagem e o Auxiliar de Enfermagem.
- b) O Maqueiro não integra a Equipe de Enfermagem.
- c) O transporte de clientes em maca ou cadeiras de rodas entre as unidades hospitalares é também atribuição da Equipe de Enfermagem.
- d) O transporte, quando realizado por pessoas de apoio (Exemplo: Maqueiro) o acompanhamento assistencial do paciente é da responsabilidade da Enfermagem, ou do profissional da área da saúde que determinou o transporte.
- e) A determinação do quanti-qualitativo de profissionais de Enfermagem necessários para o atendimento nas unidades de serviço deve orientar-se pela Resolução COFEN 293/2004.
- (g/n).

O referido Parecer, elucida de forma satisfatória a controvérsia apresentada, demonstrando que a equipe de enfermagem tem obrigação de transportar os pacientes, devendo ser responsabilizada em caso de omissão.

Nada a reformar.

2.2.2 DAS HORAS EXTRAS + 50% A PARTIR DA 6ª HORA TRABALHADA/JORNADA REDUZIDA DE 6 HORAS/RECONHECIMENTO DE TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - ART. 7º, XIV DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988 - AUSÊNCIA DE INSTRUMENTOS COLETIVOS E CARTÕES DE PONTO - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - ART. 359 DO CPC “ex vi” DO ART. 769 DA CLT.

Aduz que a ocorrência da jornada só é permitida mediante a celebração de instrumentos normativos, o que não há no presente caso, e que laborava em turnos ininterruptos de revezamento, transcreve as escalas para demonstrar os mesmos.

Entendo que desde que não acarrete prejuízo ao trabalhador, existe a possibilidade de transação quanto à duração da jornada de trabalho. É a chamada flexibilização das relações de trabalho, que teve início com a Carta Magna de 1988, em que o legislador constituinte atribuiu autonomia para os sindicatos transacionarem com os empregadores ou com o sindicato patronal acerca da jornada de trabalho e do regime de compensação, autorizando-os, inclusive, a aumentar o limite das horas diárias.

Posiciono-me no sentido de que mesmo no caso do contrato de trabalho do reclamante não se encontrar amparado por norma coletiva, a jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso passa a ser mais benéfica ao empregado.

É o que diz o C. Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verifica a seguir:

O fato é que a escala 12 X 36 é extremamente benéfica ao trabalhador, especialmente em determinadas atividades, como a dos vigilantes”. “Nesse regime, a jornada excedente de 12 horas é compensada com um período

maior de descanso e, principalmente, com a redução das horas trabalhadas ao final de cada mês.” Enquanto o trabalhador que cumpre 44 horas semanais trabalha 220 horas por mês, o do regime de 12 X 36 trabalha, no máximo, 192 horas. “Assim, deve ser declarada a validade do acordo, baseado na livre negociação havida entre as partes. Entendimento diverso não traz benefício aos trabalhadores, pois interfere negativamente em atividades que por anos a fio adotam o regime de trabalho ora examinado, com o aval da própria Constituição”, concluiu. (E-RR-804453/2001.0)

Feitos tais registros, entendo que no regime de 12 X 36 não é cabível o deferimento de horas extras após a 8ª hora trabalhada.

Portanto, nada a reformar a título de horas extras.

2.2.3 REFLEXO DA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA E REFLEXOS

Aduz que a OJ de nº 354 do C. TST é parcela de natureza salarial, devendo ter repercussão nas demais parcelas.

Assiste-lhe razão

Quanto à natureza jurídica da hora intervalar o C. TST já sedimentou a matéria através da OJ nº 354 da SDI-I, *in verbis*:

“INTERVALO INTRAJORNADA. ART. 71, §4º, DA CLT. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. 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”.

Destarte, são devidos os reflexos da parcela em foco no aviso prévio, RSR, gratificações natalinas, RSR, férias + 1/3 e FGTS.

Reformo o *decisum* neste aspecto.

2.2.4 DIFERENÇA DE ADICIONAL NOTURNO/PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO ALÉM DAS 5H DA MANHÃ/NÃO OBSERVÂNCIA DO ART. 73, § 5º DA CLT E DA SÚMULA DE Nº 60, II DO TST.

Assevera que mesmo com a prorrogação da jornada é cediço que o adicional noturno do trabalho urbano compreende das 05h00 às 22h00, sendo necessário apenas que a prestação de serviço ocorra em todo o período noturno para além das 5 horas, o que no presente caso ocorreu.

Relata que a recorrida confessou em sua defesa o horário de labor do recorrente, nos termos do art. 818 da CLT; Art. 333,II do CPC.

Cita, também, o art. 7º, XXVI da Constituição da República, ressaltando que a norma coletiva limitadora somente deverá ser aplicada quando houver expressa vantagem ao trabalhador.

Menciona que nos termos do art. 73 §5º da CLT e da Súmula 60, II do TST, a jornada de trabalho no período noturno prorrogada enseja o adicional noturno mesmo depois do horário noturno.

Não tem razão.

No presente caso, não tem aplicação o disposto na Súmula 60 do C. TST.

A jornada de trabalho cumprida pelo recorrente era mista, e a referida súmula fala em cumprimento integral da jornada no período noturno e que é prorrogada.

Por outro lado, não houve prorrogação de jornada, mas sim o cumprimento da jornada regular pelo reclamante. Logo, tem aplicação o disposto no § 4º, do art. 73 da CLT, que assegura

o direito ao adicional noturno apenas em relação às horas noturnas de trabalho, ou seja, das 22:00h às 05:00h.

Mantenho o decisório.

2.2.5 DA DIFERENÇA DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO

Entende que deve ser aplicado o art. 189 da CLT, uma vez que o preposto da recorrida, relatou que a reclamada atende todo tipo de caso, incluindo as doenças infecto contagiosas e que os técnicos de enfermagem usam máscaras, não sabendo dizer se essas são descartáveis, como também, a testemunha Luiz Crescencio Silva dos Santos, este tendo afirmado que tinha que usar umas soluções para esterilização sem nenhuma proteção e que bolsas com secreção eram recolhidas pelos técnicos de enfermagem, que usava luvas e máscaras descartáveis.

Assevera a recorrida não solicitou perícia técnica, o que afronta o art. 195 da CLT, e nem mesmo juntou aos autos o PCMSO e o PPRA referente ao pacto laboral do recorrente, assumindo o risco de sofrer as penalidades previstas no art. 359 do CPC e do art. 769 da CLT, atraindo para si o ônus probante de fato impeditivo.

Vejamos.

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 quase todas as 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.

A lei condiciona a concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade à realização de prova técnica, o exame pericial (art. 195, § 2º, CLT), 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 previsto em lei.

A prova pericial não tem foros de validade absoluta, uma vez que o juízo sendo facultado levar em consideração, também, documentos, confissão expressa, testemunhos, podendo ser desprezada pelo juízo, dentro do princípio do livre convencimento motivado, ou da persuasão racional, pois o juízo não fica vinculado ao laudo pericial. Nesse sentido, os arts. 131, 427 e 436, do CPC, daí o entendimento de que basta que o juízo esclareça os motivos que o levaram a firmar sua convicção.

Assim sendo, sempre que a atividade desenvolvida pelo reclamante estiver enquadrada na legislação, inclusive normas regulamentadoras da Portaria nº 3.214/78, como capaz de expor o trabalhador a risco, incumbe ao empregador, o responsável pela implantação das medidas de segurança e medicina do trabalho, providenciar a perícia técnica, a fim de demonstrar a inexistência ou neutralização e eliminação do risco, consoante disposições contidas nos arts. 333, II, CPC e 818, CLT.

A testemunha do reclamante em seu depoimento, folha 356-verso, relata que trabalhava na UTI, utilizando luvas, máscaras descartáveis, e farda específica.

O fato do reclamante trabalhar com contato com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, vez que não exercia tal atividade em isolamento, conforme dispõe o anexo 14 da NR-15, *n verbis*:

ANEXO 14 - AGENTES BIOLÓGICOS (115.047-2 / I)

Relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Insalubridade de grau máximo - Trabalho ou operações, em contato permanente com:

- pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;
- carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunculoze, brucelose, tuberculose);
- esgotos (galerias e tanques);
- lixo urbano (coleta e industrialização).

Insalubridade de grau médio - Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infectocontagante, em:

- hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);
- hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais);
- contato em laboratórios, com animais destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos;
- laboratórios de análise clínica e histopatologia (aplica-se tão-só ao pessoal técnico);
- gabinetes de autópsias, de anatomia e histoanatomopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico);
- cemitérios (exumação de corpos);
- estábulos e cavalariças;
- resíduos de animais deteriorados.

Portanto, nada a reformar.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. No mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando a r. sentença, determinar que seja incluída na condenação o reflexo da hora intrajornada com adicional de 50% no 13º salário, no aviso prévio, nas férias + 1/3, no repouso semanal remunerado e no FGTS + 40%. Tudo consoante a fundamentação. Custas pela reclamada, majoradas para R\$ 80,00, sobre o valor de R\$ 4.000,00.

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 INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, POIS PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA, DETERMINAR QUE SEJA INCLUÍDA NA CONDENAÇÃO O REFLEXO DA HORA INTRAJORNADA COM ADICIONAL DE 50% NO 13º SALÁRIO, NO AVISO PRÉVIO, NAS FÉRIAS + 1/3, NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E NO FGTS + 40%; TUDO CONSOANTE A FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELA RECLAMADA, MAJORADAS PARA O IMPORTE DE R\$ 80,00, SOBRE O VALOR DE R\$ 4.000,00.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 18 de janeiro de 2011. (Publicado no DEJT em 26/01/2011)
SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA - Desembargadora Federal do Trabalho - Relatora.

I- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - AUSÊNCIA DE PERÍCIA - ÔNUS DA PROVA. II- DANOS MORAIS. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TRABALHO DEGRADANTE. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO 0000171-34.2011.5.08-0127

RELATORA: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

RECORRENTE: JOSUÉ SOARES OLIVEIRA
Advogado: Márcio Souza Braga

RECORRIDO: M C I HYDRO SERVICE EQUIPAMENTOS E MONTAGENS ELÉTRICAS LTDA.
Advogada: Marlu Silva de Souza
ENERG POWER LTDA.
Advogado: Paulo Ramiz Lasmar

I- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - AUSÊNCIA DE PERÍCIA - ÔNUS DA PROVA. O artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a necessidade de perícia técnica para a caracterização e classificação da periculosidade.

II- DANOS MORAIS. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TRABALHO DEGRADANTE. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. Configurada a hipótese de trabalho em meio ambiente sem condições dignas, impõe-se a condenação por danos morais.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

Conheço do recurso e das contrarrazões, porque preenchidos os pressupostos recursais.

MÉRITO
DAS HORAS EXTRAS

Alega o recorrente que em virtude da prova emprestada do processo 0000055-79.2011.5.08.0110, restou demonstrado que o horário de trabalho era de 07h00 às 12h00 e 13h00 às 19h00. Nos sábados e domingos seu horário era de 07h00 às 12h00 e de 13h00 às 16h00.

Em seu arrazoado recursal assevera que: “Desta feita, podemos observar a coerência entre o depoimento do recorrente, da “testemunha emprestada” Sr. Alfredo e do depoimento

do Sr. Edilson também como “prova emprestada” carreada aos autos, pois, a extrapolação de jornada fazia parte do cotidiano dos trabalhadores no âmbito da 1ª ré (o que não era fiscalizado pela 2ª ré e por isso é co-responsável em subsidiariedade nos limites do pedido da Exordial). Ademais, deveria o juízo ter fixado as HORAS EXTRAS 50% conforme colidida a demonstração inequívoca, uma vez que o ônus probatório do autor foi satisfeito, entretanto, não deferido por equívoco do julgador.”

Analiso.

Compulsando os autos, do substrato fático-probatório, podemos abstrair que o reclamante não exercia labor aos domingos e, também, não trabalhava todos os sábados, conforme os cartões de ponto às folhas 132/139.

Em suas razões de decidir, o Juízo entendeu que o reclamante confessou a regularidade dos registros nos cartões de ponto quando afirmou que “até as horas extras eram lançadas nos documentos de controle de horário”.

De fato, podemos observar que os cartões de ponto juntados às folhas 132/139, em sua maioria, demonstram horários de entrada e saída uniformes, o que importaria na aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 338, III, do colendo TST, todavia, em audiência, o Juízo observou que o reclamante confessou a regularidade dos registros nos cartões de ponto, afirmando até que as horas extras eram lançadas nos documentos de controle de horário. Dessa forma, como o Juízo de primeiro grau tem um contato maior com as partes do processo, lhe propiciando um melhor conhecimento da causa (princípio da imediatidade na colheita da prova), não vislumbro a ocorrência de fundamento capaz de infirmar a decisão recorrida.

O recorrente baseia sua argumentação na prova emprestada, contudo, O Juízo de origem analisou a questão com base nos elementos fáticos-probatórios existentes nos autos, sendo que somente a existência de prova contrária aos fatos apurados seria capaz de amparar a reforma da sentença. Portanto, nesse ponto a decisão merece ser mantida.

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Em suas razões recursais, o recorrente se manifesta da seguinte maneira:

”No que se refere à INSALUBRIDADE 20%, o autor em sua Petição Inicial delimitou a matéria e descreveu detalhadamente as razões que as justificava, entretanto, Juízo de 1º grau indeferiu o pleito, razões pelas quais, deve haver reforma total nesse particular, do julgado proferido pelo Dr. Ricardo André Maranhão Santiago, DD. Juiz Federal do Trabalho Titular da 2ª Vara Trabalhista de Tucuruí, Estado do Pará; uma vez que a exposição do trabalhador a produtos já mencionados (tais como tinta, em que confessou “...que usava máscara precariamente...”; “...que usava máscara descartável na ordem de 01 por dia em média, sendo que nem sempre havia filtro na máscara;...”. Ora Excelência, o dano à saúde está patenteada pela confissão do autor que, de maneira precária havia fornecimento de EPI, pelo que, a saúde do trabalhador estava efetivamente exposta. O depoimento do recorrente vai além, douts julgadores, confessa que “...a máscara as vezes barrava o cheiro da tinta,...”

Analiso.

Em relação aos argumentos utilizados para infirmar a decisão recorrida, no que concerne ao adicional de insalubridade, verifico que o apelo não ataca os fundamentos da decisão recorrida nos termos em que fora proposta.

Ademais, a teor do artigo 195 da CLT, não apenas a caracterização, mas também a classificação da insalubridade, será feita mediante perícia, constituindo esta norma cogente. Sobre a necessidade de perícia técnica, cito precedente contido no Recurso de Revista nº TST-RR-36/2004-061-01-40.4. Portanto, a decisão não merece reforma.

MULTA DE 40% DO FGTS

Assevera o recorrente que:

“Quanto à MULTA DE 40% SOBRE O FGTS, há divergência em relação ao valor apontado pela 1ª ré e o pedido do recorrente em sua Inicial, pois, os valores são divergentes e deve ser apurado o real direito do suplicante. Ademais, a procedência parcial nesse sentido deve merecer guarida, pois está atrelada às razoáveis discussões fáticas jurídicas desses autos nessa fase recursal.”

Analiso.

Compulsando os autos, observo que o documento de folha 78 exige o reclamado do ônus de comprovar o pagamento da multa do FGTS.

No site da Caixa Econômica Federal (<http://www.caixa.gov.br/pj/fgts/grrf/index.asp#>), temos a informação de que a Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS - GRRF possibilita ao empregador o recolhimento do FGTS e de todas as importâncias relativas ao mês de rescisão do contrato. Este recolhimento é determinado pela Lei 9.491/97, de 09 de setembro de 1997, e pode ser efetuado através da Guia gerada com código de barras via internet, a partir do Portal Empregador do Conectividade Social ou por meio de um aplicativo cliente, disponibilizado gratuitamente pela CAIXA, sendo informado, ainda, que as importâncias a serem recolhidas são a relativas à multa rescisória, ao aviso prévio indenizado, quando for o caso e ao depósito do FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior, caso ainda não tenham sido efetuados.

Portanto, como o reclamado se desincumbiu do ônus de prova (artigo 818 da CLT c/c o artigo 333, inciso II do CPC), entendo que a decisão recorrida não merece modificação.

DOS DANOS MORAIS

Argumenta o recorrente surpresa pela improcedência do pedido de condenação ao pagamento de danos morais, em virtude da contrariedade com as provas existentes nos autos, o que merece reforma.

Analiso.

Trabalho degradante é aquele cuja relação jurídica não garante ao trabalhador os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados à prestação laboral. Portanto, o trabalho degradante afronta os direitos humanos laborais consagrados pela Constituição e pela legislação infraconstitucional.

Os fatos que circundam o pedido de compensação por danos morais pelo trabalho em condições degradantes são basicamente os seguintes (de acordo com a colheita de prova oral às folhas 193 e 194): espaço pequeno e confinado; inexistência de espaço para refeições; funcionamento inadequado do exaustor; poeira, fezes humanas e umidade; sentia muita coceira no corpo e falta de equipamento de proteção individual.

Em artigo disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho (<http://www.tst.gov.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/bibliografiaselecionadas/meioambientedotrabalho.htm>), o Juiz do Trabalho Leonardo Rodrigues Itacaramby Bessa faz a seguinte pontuação em relação ao tema do meio ambiente do trabalho:

“Trata-se de preocupação dos estudiosos sobre o assunto que a ideia, termo ou conceito de meio ambiente de trabalho não se restrinja à análises físicas do local onde o trabalhador presta o seu serviço, não, mas, segundo preleciona Rodolfo de Camargo Mancuso [02], meio ambiente de trabalho nada mais é do que “o habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona direta e indiretamente o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema”.

Ainda, segundo Romita, “define-se ambiente de trabalho como o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja sua forma” [03].

Nem sempre um ambiente de trabalho fisicamente perfeito pode significar seja saudável para o trabalhador ali inserido. Questões de ordem moral e psicológicas podem influenciar, e muito, no resultado da análise. A chamada sociedade de risco, fruto da globalização, traz, com ela, novos riscos até pouco tempo desconhecidos: cobranças excessivas, estresse, queda na qualidade de vida, etc., todos eles presentes no ambiente de trabalho.” (Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2347, 4 dez. 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/13960>>. Acesso em: 25 maio 2011. NBR 6023:2002 ABNT)

No caso concreto, podemos observar por meio dos depoimentos do reclamante e do contido na prova emprestada (às folhas 36/40), que o local de trabalho dos trabalhadores contratados pela MCI - contratada pela ENERG para executar serviços na parte elétrica das eclusas -, era tanto o galpão como as galerias das eclusas (depoimento do preposto da 1ª reclamada à folha 38 - prova emprestada do processo 0000055-79.2011.5.08.0110).

Da leitura dos depoimentos depreende-se que, no setor das galerias, as condições ambientais estavam aquém das apropriadas ao desenvolvimento do trabalho, como se pode constatar pela constante falta de luz nas galerias (de 10 a 15 minutos), que o ambiente era úmido em virtude de se localizar abaixo do nível da água, que existia poeira por causa do pó de concreto, sendo que todas essas declarações foram efetuadas pela testemunha da reclamada no processo 0000055-79.2011.5.08.0110 - folha 39).

Também, há informação nos autos de que, dependendo da localização do trabalhador nas galerias, os banheiros poderiam ficar distantes, tendo os mesmo que enfrentar em torno de 50 degraus de escadas. Por isso, muitos trabalhadores faziam suas necessidades fisiológicas no próprio local de trabalho (folhas 39 e 193).

Informa o reclamante, ainda, que não tinha local apropriado para almoçar, que se resignava a fazer sua refeição em uma sobra de ponte rolante, sem mesa nem cadeira (folha 195).

O Juízo de primeiro grau se manifestou pela improcedência do pedido de condenação em danos morais pelas seguintes razões:

“Da confissão do autor verifica-se que, apesar de haver negado o depoimento, a inicial admitiu a existência de exaustor. Não há como classificar o trabalho como degradante pela impossibilidade de caracterização do funcionamento do exaustor como precário, pois a falta de energia em parte do dia não chega a tanto. O espaço que o autor trabalhava, em especial nas galerias, também não ficava com área úmida o tempo todo, pois não havia goteiras em toda a extensão do local, além do que como o autor usava uniforme e EPI's (em especial bota, capacete, luva e touca) não havia degradação da sua condição de ser humano pelo contato com área molhada. A existência de poeira nas ocasiões em que outros trabalhadores cortavam concreto com maquina, da mesma forma, não induz a degradância no ambiente de trabalho, até porque o autor reconheceu que não havia deficiência de oxigênio. E mesmo que assim não fosse, usava máscara. O fato de outros trabalhadores fazerem suas necessidades fisiológicas dentro das galerias não pode ser usado para punir a empregadora. Esta, como confessado pelo autor, orientava os empregados para que não agissem daquela forma e, o principal, disponibilizava banheiros químicos no ambiente de trabalho. A distância que o empregado tinha que percorrer até o banheiro não justifica que alguns desistissem da viagem e se alviassem dentro da própria galeria, em comportamento que não pode ser imputado a empresa e sim a conduta individual de cada um. Não há, pois,

como culpar a empresa por prática de outros empregados que agiam com desleixo para com a higiene no local de trabalho. Razões pelas quais, em não havendo, no caso, o perfeito enquadramento do labor em condições degradantes, improcede o pedido em foco.”

Entendo que não houve por bem a decisão de primeiro grau, na medida em que restou incontroversa as precárias condições ambientais de trabalho e que o meio ambiente de trabalho hígido está enquadrado na categoria de direito fundamental.

Ainda nas palavras de Leonardo Rodrigues Itacaramby Bessa:

“O direito a um meio ambiente equilibrado, e aí inserido o meio ambiente de trabalho, está íntima e diretamente ligado ao direito à vida. Segundo o escólio de Cristiane Derani [19]:

“O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito à vida e à manutenção das bases que a sustentam. Destaca-se da garantia fundamental à vida exposta nos primórdios da construção dos direitos fundamentais, porque não é simples garantia à vida, mas este direito fundamental é uma conquista prática pela conformação das atividades sociais, que devem garantir a manutenção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, abster-se de sua deterioração e construir sua melhoria integral das condições de vida da sociedade”.

O meio ambiente de trabalho como “macrobem” que protege a vida em todas as suas formas, assegura a toda coletividade o direito a viver em ambiente que não ofereça risco à saúde e à vida, o que destaca um direito fundamental. Este significa, portanto, o direito a prestações positivas do Estado à proteção do meio ambiente de trabalho. As conexões permitidas expressamente ou de forma implícita no texto constitucional têm sua fundamentação na concreção do princípio da dignidade da pessoa humana [20].

Não se pode olvidar, mais, que a fundamentalidade de um direito encontra suporte no poder constituinte, que advém da soberania popular nos Estados democráticos de direito. Com efeito, positivado como tal na Constituição ou decorrendo de princípios nela insculpidos, a esse direito é impingida a nota de fundamentalidade [21].

Tem-se assim o direito ao meio ambiente equilibrado, inclusive o meio ambiente de trabalho, como meio útil e necessário para obtenção do direito à vida, com dignidade e qualidade.”

Almir Pazzianotto Pinto, em texto também retirado do site do Tribunal Superior do Trabalho, intitulado Direito Ambiental do Trabalho (<http://www.cjf.jus.br/revista/numero3/artigo01.htm>), assevera que: “É exatamente no desenvolvimento de atividades com objetivos econômicos que o ser humano mais agride natureza e meio ambiente, gerando desequilíbrios ecológicos que acabam por refluir contra ele próprio, causando-lhe, inicialmente, desconforto, depois trazendo doença e, a partir de determinado nível, transformando-se em fator de risco à sobrevivência geral.”

Nesse passo, estando configurada a situação fática de condições degradantes no ambiente de trabalho, no plano normativo, temos que o conceito alargado de poluição introduzido pelo artigo 3º, III, da Lei nº 6.938/81 permite reconhecer a figura da poluição labor-ambiental, que não se atém aos quadros de afetação da biota ou das condições estéticas e sanitárias do meio ambiente (artigo 3º, III, “c” e “d”).

Assim, ante um quadro de vulneração essencial da dignidade humana, com lesão ou ameaça de lesão grave e iminente a bens jurídicos fundamentais como a vida e a integridade física, justifica-se, a condenação ao pagamento de indenização pela compensação de danos morais causados ao empregado pelas condições degradantes de trabalho, pela combinação sistemática do artigo 200, VIII e 225 da Constituição Federal, bem como o artigo 14, §1º da Lei 6938/81.

Para afastar qualquer dúvida acerca do trabalho degradante transcrevo as lições de José Cláudio Monteiro de Brito Filho:

Também é fácil definir trabalho em condições degradantes quando se utiliza, ainda negativamente, o princípio que fixa o mínimo de direitos do homem-trabalhador: a dignidade humana.

Nesses termos, considera-se trabalho em condições degradantes aquele em que não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador.

(...)

Assim, se o trabalhador presta serviços expostos à falta de segurança e com risco à saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta o descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se para, prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes. (disponível em [http:// www.oit.org.br/trabalho_forcado/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf](http://www.oit.org.br/trabalho_forcado/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf))

No caso em questão, a empresa não só violou um dos fundamentos da ordem jurídica brasileira, o princípio previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República, mas também ignorou a dignidade como valor moral, ético e espiritual inerente a todo ser humano, intangível e inalienável.

Por todo exposto, é incontestável o dano moral sofrido pelo autor e a obrigação de indenizar da empresa reclamada. Quanto ao valor da indenização, considerando os princípios da equidade, da proporcionalidade e da razoabilidade, arbitro o valor da indenização por danos morais em R\$5.000,00 (cinco mil reais).

DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Alega a recorrente que é inadmissível a exclusão da segunda reclamada, pois foi ela quem contratou a empresa MCI para executar serviços na parte elétrica das eclusas.

Analiso.

O reclamante trabalhava para a primeira reclamada, prestando serviços à segunda. Esta última, usufruía dos trabalhos da recorrida como tomadora de serviços, sendo beneficiária dos serviços prestados por ela. Portanto, resta configurado o elo obrigacional.

O fato é que a empresa não pode ser isenta da responsabilidade relativa ao contrato de trabalho, uma vez que é corresponsável pelos direitos trabalhistas dos empregados da prestadora que para ela presta serviços. Incidência da súmula do TST n. 331, IV.

Portanto, a decisão recorrida deve receber o corte reformado neste capítulo para incluir a 2ª reclamada como responsável subsidiária, conforme entendimento consubstanciado na súmula do TST n. 331, IV.

Por fim, ficam prequestionados todos os dispositivos constitucionais e legais, além de súmulas e orientações jurisprudenciais mencionados na peça recursal e abordados neste Acórdão, os quais foram objeto de apreciação e manifestação expressa desta relatora, a fim de prevenir e, quiçá, evitar a interposição de embargos de declaração. (Súmula 297, do col. TST)

3. CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando a r. decisão, incluir na condenação o pagamento de indenização

relativo à compensação por danos morais no valor de R\$ 10.000,00, bem como estender a responsabilidade subsidiária à segunda reclamada, mantendo o restante da decisão recorrida nos demais termos. Custas, pelas reclamadas, de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor de R\$ 5.000,00. 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; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A R. DECISÃO, INCLUIR NA CONDENAÇÃO O PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO RELATIVO À COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS NO VALOR DE R\$ 5.000,00, BEM COMO ESTENDER A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELA CONDENAÇÃO À SEGUNDA RECLAMADA, MANTENDO A DECISÃO RECORRIDA NOS DEMAIS TERMOS. CUSTAS, PELA RECLAMADA, NO VALOR DE R\$ 500,00, CALCULADAS SOBRE R\$ 5.000,00 E, À UNANIMIDADE, DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da oitava região. Belém, 22 de julho de 2011. (Publicado no DEJT em 27/07/2011)

FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA - Desembargadora Relatora.

APOSENTADORIA INTEGRAL. SERVIDOR PORTADOR DE HEPATOPATIA GRAVE.

ACÓRDÃO TRT 8ª/PL/RA 0000948-12.2011.5.08.0000

RELATORA: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: MESSIAS DE SIGMARINGA LOBATO NETO
Doutor Hermes Afonso Tupinambá neto

RECORRIDO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO

APOSENTADORIA INTEGRAL. SERVIDOR PORTADOR DE HEPATOPATIA GRAVE. O art. 186, I e § 1º, da Lei nº 8.112/90, ao elencar as doenças que conferem ao servidor o direito à aposentadoria com proventos integrais, o faz de forma exemplificativa, permitindo que no exame do caso concreto se enquadre doenças como a hepatopatia grave, catalogada com base na medicina especializada e prevista em legislação federal.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO

Conheço do recurso, eis que atendidos os pressupostos de admissibilidade. Ressalto que o recorrente tomou ciência da decisão recorrida em 22/11/2010 (fl. 83) e protocolou o presente recurso em 30/11/2010 (fl. 86), por meio de advogado habilitado nos autos (fl. 89).

Faço um breve relato da matéria, para melhor compreensão deste plenário.

O recorrente é servidor aposentado desta Justiça, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição (70%), conforme Ato nº 01, da Presidência deste Egrégio Tribunal, de 16/01/2002 (fl. 35).

Em 23/08/2010, protocolou o expediente de fl. 72, onde relata ser portador de cirrose hepática descompensada com encefalopatia, CID K74, conforme Laudo Médico-Pericial expedido em 18/08/2010 por Junta Médica Oficial, composta pelos médicos deste Tribunal, Doutores ALBERTO STEVEN PINHEIRO, MARIA SÍLVIA DE BRITO BARBOSA e LUCIANA RAMÔA FARIAS MORAIS. Na oportunidade, requereu, além da isenção de imposto de renda, a conversão de sua aposentadoria proporcional em integral, com amparo na Lei nº 8.112/90 e no Decreto 3.000/99.

A presidência deste Egrégio Tribunal, em despacho à fl. 83, aprovou o parecer da Assessoria Jurídico-Administrativa, favorável à isenção do imposto de renda, porém contrário à conversão da aposentadoria do servidor em integral, basicamente sob o entendimento de que o art. 190 da Lei nº 8.112/90 atribui o direito ao servidor acometido pelas moléstias especificadas no § 1º do art. 186, e a HEPATOPATIA GRAVE não estaria inserida nesse elenco da norma.

Inconformado, o recorrente considera equivocado o parecer da Assessoria Jurídico-Administrativa.

Alega que o § 1º do art. 186 da Lei nº 8.112/90, após elencar diversas doenças que considera graves, contagiosas ou incuráveis, faz remissão a “OUTRAS QUE A LEI INDICAR, COM BASE NA MEDICINA ESPECIALIZADA”.

Ressalta que se trata de acréscimo que a hermenêutica identifica como “lei em branco” ou lacuna da lei, “e que deve ser preenchido na forma e nas condições especificadas pela própria lei que oferece a lacuna”.

Segundo o recorrente, é perfeitamente legal e justo que se identifique quais as doenças que podem ser consideradas como graves, contagiosas ou incuráveis, em complemento ao quadro do citado § 1º do art. 186 da Lei nº 8.112/90, desde que estejam contidas em legislação federal que identifiquem essas doenças como GRAVES, ainda que para efeitos fiscais, como as que concedem isenção de imposto de renda, pois nessas condições e lei está indicando essas doenças com base na medicina especializada.

Cita jurisprudência nesse sentido, do Colendo TRF da 5ª Região, requerendo o provimento do presente recurso, com o deferimento da aposentadoria integral, tendo como base de cálculo a aposentadoria original, correspondente à remuneração do cargo efetivo, nos termos dos arts. 3º e 7º da Emenda Constitucional nº 41/2003.

Vejamos.

O Laudo Médico-Pericial de fl. 70 concluiu que o recorrente “é portador de cirrose hepática descompensada com encefalopatia, CID K74, enquadrando-se como portador de hepatopatia grave” (grifei), observando-se, pelo laudo médico de fl. 67, que se encontra em fila de transplante hepático.

O art. 186 da Lei nº 8.112/90 trata da aposentadoria do servidor. Seu item I regula a aposentadoria por invalidez permanente com proventos integrais quando, dentre outras hipóteses, decorrente de “doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei”; por sua vez, o § 1º do mesmo art. 186 traz um elenco dessas doenças para, ao final, complementar: “e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada”.

Entendo que o elenco do § 1º é exemplificativo porque a parte final do texto legal abre um vácuo que propicia a inserção de novas patologias, dentro dos limites ali indicados, o que é compreensível, porque de outra forma estaria rapidamente defasado pelo avanço da medicina, descoberta e qualificação legal de novas doenças.

É o caso da hepatopatia grave, que pela legislação do imposto de renda, nos termos do inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 11.052/2004, foi incluída no elenco de doenças que possibilitam a isenção do imposto de renda sobre os proventos de aposentadoria ou reforma.

Trata-se, portanto, de doença indicada em lei e catalogada “com base em conclusão da medicina especializada”, como expressamente preceitua o citado inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88, o que permite ao intérprete concluir que se amolda ao elenco do § 1º do art. 186 da Lei nº 8.112/90.

É importante frisar que a indicação das doenças, no § 1º do art. 186 da Lei nº 8.112/90, reproduziu a redação original do inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88, a qual, porém, foi sucessivamente atualizada pelo art. 47 da Lei nº 8.541/92, que incluiu a “esclerose múltipla”; pelo art. 30 da Lei nº 9.250/95, que incluiu a “fibrose cística”; e, finalmente, pelo art. 1º da Lei nº 11.052/2004, que incluiu a “hepatopatia grave”.

Percebe-se, por conseguinte, que o estatuto do servidor público civil da União (Lei 8.112/90) aponta um elenco de doenças já especificadas em legislação anterior do imposto de renda (Lei 7.713/88).

Ora, diante disso, constata-se que a Lei nº 8.112/90 não passou pela mesma dinâmica da legislação do imposto de renda quanto à atualização das doenças que elenca no § 1º de seu art. 186, porém o faz de forma meramente exemplificativa e permite que no exame do caso concreto se enquadre doenças como a hepatopatia grave, catalogada com base na medicina especializada e prevista em legislação federal.

Nesse sentido a jurisprudência:

“ADMINISTRATIVO E PREVIDENCIÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO. HEPATOPATIA GRAVE. ART. 186, § 1º DA LEI Nº 8.112/90. OMISSÃO LEGISLATIVA. USO DA ANALOGIA. EXCEPCIONALIDADE. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. PROVENTOS INTEGRAIS. Como regra geral, é inadmissível a interpretação extensiva do art. 186, § 1º, da Lei nº 8.112/90 para nele incluir doenças não previstas, pois o uso deste expediente conduziria inevitavelmente a julgamentos casuísticos nos quais a subjetividade do juiz preponderaria sobre os critérios objetivos estatuidos pelo legislador. Todavia, no caso específico da hepatopatia grave, a interpretação sistemática do ordenamento jurídico parece conduzir a solução diversa. Esta enfermidade encontra-se prevista como doença grave em mais de uma norma do sistema, ensejando tanto a concessão da aposentadoria por invalidez no Regime Geral da Previdência sem a exigência do prazo de carência (art. 26 da Lei nº 8.213/91 c/c Portaria Interministerial nº 2.998/2001) quanto a isenção do imposto sobre a renda auferida pelos seus portadores (art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/88). Diante deste cenário, é razoável supor que a não inclusão da hepatopatia grave no rol do art. 186, § 1º da Lei 8.112/90 é fruto de uma lacuna que pode e deve ser preenchida pelo operador do direito pelo método de integração analógica. Mostrando-se incontroversa a enfermidade que acomete o servidor, cujo prognóstico não revela possibilidade de cura, entremostre-se plausível o pedido de concessão de aposentadoria por invalidez com proventos integrais. Agravo de instrumento provido. (TRF5 - Agravo de Instrumento: AGTR 62157 PE 2005.05.00.014636-5. Relator: Desembargador Federal Paulo Machado Cordeiro - Substituto. Julgamento: 05/10/2005. Órgão Julgador: Primeira Turma. Publicação: Fonte: Diário da Justiça - Data: 31/10/2005 - Página: 76 - Nº: 209 - Ano: 2005).”

Embora desviando o foco do que aqui se examina, registro que no âmbito do regime geral de previdência social, a “hepatopatia grave” foi catalogada desde 2001 como doença que exclui a exigência de carência para a concessão de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez. Nesse sentido os ministérios da Previdência Social e da Saúde assinaram portaria conjunta: PORTARIA INTERMINISTERIAL MPAS/MS Nº 2.998, de 23/08/2001 (art. 1º, item XIV).

Além disso, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5659/2009, que acrescenta dispositivo à Lei nº 8.112/90 estabelecendo para o portador de hepatopatia grave o direito à aposentadoria integral por invalidez permanente, o que não interfere no pronto reconhecimento do direito pelo Poder Judiciário, diante da lacuna na lei a respeito dessa questão.

Por tais fundamentos, dou provimento ao recurso para converter a aposentadoria do recorrente em integral a contar de agosto de 2010, quando foi requerida.

Com relação à base de cálculo da aposentadoria, conforme especificado ao início, o recorrente requer a correlação com a remuneração do cargo efetivo nos termos dos arts. 3º e 7º da Emenda Constitucional nº 41/2003.

A este respeito, o art. 190 da Lei nº 8.112/90, com a redação dada pela Lei nº 11.907/2009, dispõe:

“O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1o do art. 186 desta Lei e, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria.” (grifei)

O recorrente aposentou-se em janeiro de 2002 (fl. 35), sob a égide da Emenda Constitucional nº 20/98, passando a perceber proventos proporcionais ao tempo de contribuição, de 70%, com a paridade aos rendimentos da atividade, de modo que cumpre agora apenas convertê-los para a integralidade.

ANTE O EXPOSTO, conheço do presente recurso administrativo, eis que atendidos os pressupostos de admissibilidade, e dou-lhe provimento para converter a aposentadoria do recorrente em integral, a contar de agosto de 2010. Tudo de acordo como a fundamentação supra. Não há custas.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO PRESENTE RECURSO ADMINISTRATIVO, EIS QUE ATENDIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA CONVERTER A APOSENTADORIA DO RECORRENTE EM INTEGRAL A CONTAR DE AGOSTO DE 2010. TUDO DE ACORDO COMO A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. NÃO HÁ CUSTAS. APÓS TRANSITADA EM JULGADO A DECISÃO, INEXISTINDO PENDÊNCIAS, ARQUIVEM-SE OS AUTOS.

Sala de Sessões do Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de maio de 2011. (Publicado no DEJT em 30/05/2011)

**ALDA MARIA DE PINHO COUTO - Desembargadora Federal do Trabalho
Relatora - Resolução do TRT 8ª Região nº 144/2005.**

**ATO ADMINISTRATIVO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DE VALIDADE.
NULIDADE.**

ACÓRDÃO TRT/ 4ªT/RO 0000383-18.2011.5.08.0010

RELATORA: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

RECORRENTE: UNIÃO FEDERAL - SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO
TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DO PARÁ
Dr. Eduardo Henrique Inennaco de Siqueira Campos e outros

RECORRIDA: INDUSSAN - IND. COM. E EXPORTAÇÃO DE MADEIRAS
SANTOS LTDA - EPP
Dra. Semari Akoquati França e outros

**ATO ADMINISTRATIVO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DE
VALIDADE. NULIDADE.** É nulo o Ato Administrativo praticado
sem observância dos requisitos de validade ou elementos, quais
sejam, competência, finalidade, forma, motivo e objeto. *In casu*, o
ato administrativo impugnado não atende aos requisitos forma e
motivo, pelo que deve ser considerado nulo. Apelo não provido.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS
2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário da União porque preenchidos os pressupostos legais.
As contrarrazões também estão em ordem.

2.2 MÉRITO

Insurge-se a recorrente contra a decisão de primeiro grau que declarou nulo o ato administrativo impugnado pela empresa-autora em virtude de suposta afronta à Súmula Vinculante nº 04 do STF.

Alega que a Autora, em nenhum momento, requereu ao Juízo a produção das provas necessárias à análise do grau de incidência do agente nocivo em questão, mais precisamente sobre a suposta compatibilidade entre os EPI's fornecidos pela empresa e o nível de ruído verificado no local de trabalho. Sem a comprovação de que os EPI's fornecidos são capazes de neutralizar totalmente a insalubridade constatada em fiscalização do trabalho, a ação anulatória deve ser julgada improcedente, tendo em vista que em favor da atividade administrativa militam as presunções de legalidade, legitimidade e veracidade.

Aduz que era da empresa o ônus de provar em Juízo a ilegitimidade do ato administrativo, para afastar a presunção *juris tantum* de sua legalidade. Contudo, tal providência não foi realizada a contento pela autora, que se limitou a tentar desqualificar o procedimento de fiscalização, não apresentando qualquer comprovação da nulidade do ato administrativo impugnado. Assim sendo, o pedido objeto da ação não merece guarida, devendo ser reformada a d. Decisão a quo ou, subsidiariamente, declarada a sua nulidade pela ausência de provas aptas a demonstração da alegada ilegalidade do ato.

Aduz, por derradeiro, a inexistência de nulidade do ato administrativo defendido, em face da Súmula Vinculante nº 04 do STF, haja vista que o próprio STF tem entendido que, enquanto não sobrevier norma legal ou convenção coletiva, o adicional de insalubridade deve

ter como base de cálculo o valor do salário mínimo, razão pela qual a decisão vergastada revela-se incompatível com o melhor direito, pelo que deve ser reformada.

Passo à análise.

Tratam os presentes autos de Ação Anulatória de Ato Administrativo (fls. 35/36), ajuizada pela empresa INDUSSAN LTDA - EPP contra a SRTE-PA.

A empresa-autora alega que, em que pese cumprir rigorosamente com todas as suas obrigações patronais, em especial as que visam à preservação da higidez do ambiente de trabalho de seus empregados, quais sejam, instalação da CIPA, implementação do PCMSO e do PPRA, ofertar cursos e palestras sobre hábitos de higienização, formas de prevenção, além do fornecer e fiscalizar a utilização de EPI's, foi surpreendida por uma determinação arbitrária e infundada proferida por um Auditor Fiscal do Trabalho, a qual pretende anular.

Relata que, no Livro de Inspeção do Trabalho da empresa, fls. 13-verso, consta registro de inspeção iniciada e finalizada no dia 14/12/2010, na qual o Auditor Fiscal do Trabalho Sr. Nelson Audy de Andrade notificou a empresa a “elaborar plano de ação para os membros da CIPA de acordo com a NR 05 - prazo imediato”. Plano esse prontamente providenciado, conforme documentação anexa.

Aduz que, surpreendentemente, em 07/08 de fevereiro de 2011, o mesmo Auditor Fiscal iniciou outra inspeção, por meio da qual notificou a empresa para “providenciar o imediato pagamento do adicional de insalubridade (ruído) no valor médio de 20% (sobre o salário mínimo) para todos os trabalhadores lotados na serraria, cujas quantitativas deram acima do limite de tolerância de 85 dB, obedecendo a NR-15, item 15.2 (Portaria 3.214/78), Súmula 789 do TST - Prazo Imediato”. Ato esse que pretende ver anulado judicialmente.

Assevera que, nos termos do art. 628 da CLT, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do trabalho concluir pela existência de violação a preceitos legais deve corresponder a lavratura de auto de infração. O parágrafo 2º do citado dispositivo, determina que o agente de inspeção registre sua visita ao estabelecimento, declarando data e hora de início e término, bem como o resultado da inspeção, nele consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento.

Impugna o ato administrativo pela ausência de alguns elementos que lhe dariam validade, quais sejam, o motivo e a forma. Esclarece que a obediência à forma e ao procedimento constitui garantia jurídica para o administrado e para a própria Administração, pois é pelo respeito à forma que se possibilita o controle do Ato Administrativo, bem como se permite o devido processo legal, com o contraditório e ampla defesa.

Argumenta que a identificação de fatores insalubres dentro de uma determinada atividade econômica se comprovará mediante laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico, devidamente habilitado, conforme dispõe o item 15.4.1.1 da NR 15. Assim, não se pode permitir que o agente de inspeção do trabalho emita ato administrativo obrigando o pagamento de adicional de insalubridade, inclusive fixando o percentual, se não existe a comprovação da existência de referido agente por laudo técnico, muito menos se não há qualquer indício da impraticabilidade de sua eliminação ou neutralização. Muito pelo contrário, o laudo técnico apresentado (doc. 7/8), produzido pela empresa antes da fiscalização e por técnicos devidamente habilitados no MTE, disponibiliza a informação de que há agentes insalubres, todavia, a utilização de EPI tem o condão de neutralizá-los.

Além disso, assevera a autora, que o ato administrativo para ser considerado válido deve ter um motivo (circunstância de fato ou de direito que autoriza ou impõe ao agente público a prática do ato administrativo). In casu, não há substrato lógico/legal precedente a autorizar a determinação de pagamento de insalubridade no grau médio. Antes pelo contrário, a autora contratou empresa especializada de engenharia e consultoria técnica para a averiguação de agentes insalubres em todas as áreas/setores da empresa, que emitiu LAUDO TÉCNICO PERICIAL concluindo que os níveis de pressão sonora estão acima do limite de tolerância de

85 dB para uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas, segundo a NR 15, Anexo nº , Decreto 006/2000, no entanto, a utilização eficaz dos protetores auriculares, sinalizações e treinamentos dando referência a prevenção quanto aos riscos, DESCARACTERIZAM A CONDIÇÃO DE INSALUBRIDADE.

Esclarece que o Laudo Técnico Pericial foi devidamente visado pelo auditor Fiscal do Trabalho, Sr. Nelson Audy de Andrade, em 14/12/2010, juntamente com a Dosimetria de Ruído. Além disso, salienta que foram juntados aos autos cópias de notas fiscais e de fichas de entrega de EPI'S, tratando-se de protetores tipo concha e tipo plug, todos com Certificado de Aprovação, os quais a reclamada fiscaliza a utilização com a presença constante de técnico de segurança do trabalho na empresa, bem como por meio de seus prepostos.

Assim, requereu a declaração de nulidade do ato administrativo impugnado com a sua consequente desconstituição e retirada do mundo jurídico, uma que praticado em total desconformidade com a legislação trabalhista e as provas ora apresentadas.

Em defesa do ato administrativo impugnado, a procuradoria da União alegou que o simples fornecimento de EPI pelos empregadores não tem o condão de elidir o pagamento de adicional de insalubridade, consoante dispõe a Súmula 289/TST. Sendo certo que o Poder Público tem competência para aplicar penalidades, em face da verificação de situações de insalubridade.

Definidas as normas sobre os critérios de aferição da insalubridade pelo Ministério do Trabalho (art. 190 da CLT), essas passam a ser do conhecimento de todos, principalmente dos auditores do trabalho, os quais, a partir de evidenciadas as condições definidas nos quadros do MT, podem sim determinar a penalidade aplicável. Não havendo exigência legal acerca da necessidade de possuir o agente fiscalizador de amplo conhecimento técnico sobre o tema, a teor do disposto no art. 201 da CLT.

Ademais, o ato administrativo defendido goza de presunção de legitimidade e veracidade, atributos próprios dos atos administrativos e decorrentes do Regime Jurídico Administrativo de submissão da Administração ao princípio da legalidade, da separação dos poderes, da supremacia do interesse público e da segurança jurídica. Em razão da citada presunção juris tantum de legalidade, transfere-se o ônus da prova da invalidade do ato administrativo para quem a alega, no caso, a empresa-autora.

Por fim, asseverou que a fiscalização e a determinação oriunda do Fiscal do Trabalho à Autora foram medidas utilizadas no âmbito do poder de polícia outorgado ao Ministério do Trabalho. Razão pela qual, não se pode conceber que a conduta administrativa, perfeita e legal, aqui discutida seja passível de anulação.

O d. Juízo de primeiro grau declarou nulo de pleno direito o ato administrativo impugnado (folhas 36), considerando que não fora lavrado nenhum auto de infração por descumprimento da legislação trabalhista, tendo sido apenas determinado o imediato pagamento de adicional de insalubridade em 20% sobre o salário mínimo. Argumentou que a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho é orientada pelos binômios orientação-prevenção e punição-repressão. Ao Auditor-Fiscal incumbe punir as infrações detectadas, nos termos do que determina o art. 628 da CLT, regulamentado pelo art. 24 do Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT). Uma vez detectado o descumprimento de normas trabalhistas é dever legal do Auditor-Fiscal do Trabalho autuar o estabelecimento, independentemente de sua vontade (sob pena de ser responsabilizado por omissão), principalmente em hipóteses de situação de risco, o que possibilitaria à autora apresentar defesa tanto na fase administrativa, quanto na judicial.

Além disso, acrescentou que não pode o servidor público federal determinar a quem quer que seja o pagamento de adicional de insalubridade em 20% sobre o salário mínimo, tarefa reservada exclusivamente ao Poder Judiciário, diante da análise do caso concreto e diante do dever de fundamentar suas decisões. De outro lado, viola o princípio da legalidade qualquer

vinculação em relação ao salário mínimo, logo, a ordem administrativa é ilegal, não razoável e despida de qualquer fundamento, em claro desrespeito à Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal.

Pois bem, quanto à ilegalidade do ato administrativo por afronta à Súmula vinculante nº 4 do STF, tem razão a recorrente. De fato, enquanto não sobrevier norma regulamentadora da matéria, seja heterônoma, seja autônoma, o trabalhador, hipossuficiente, não pode ficar à mercê da própria sorte, vendo sua saúde ser prejudicada sem receber nenhuma contraprestação por parte de seu empregador.

Esta Relatora, juntamente com seus pares, defende que, como forma de concretizar o respeito à dignidade da pessoa humana e atingir a finalidade insculpida na norma do artigo 7º, XXIII, da CF/88, o trabalho em condições insalubres deve ser evitado, contudo, na necessidade imperiosa do mesmo ser realizado, a remuneração deve ser condizente com o serviço nocivo prestado, devendo incidir sobre o salário contratual ou normativo.

Com efeito, a não utilização do salário contratual como base de cálculo do adicional em tela, ao invés de forçar o empregador a adotar medidas para eliminar os riscos à saúde do empregado, em verdade, o estimula a manter o labor em condições nocivas, haja vista que o valor a ser pago não lhe faz refletir sobre a necessidade de eliminação dos fatores insalubres no meio ambiente de trabalho. Referido entendimento resta confirmado pela jurisprudência dominante deste Egrégio Tribunal, que editou a Súmula nº 12.

In casu, a controvérsia não se estabeleceu sobre a questão de saber se o adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo ou contratual, mas se pode ou não haver vinculação do salário mínimo para fins de incidência do referido adicional após a Edição da Súmula Vinculante nº 4. Como dito alhures, o próprio STF tem decidido que, enquanto não for editada norma regulamentadora sobre a matéria, continua sendo admitida a vinculação do salário mínimo legal para tais fins. Assim sendo, não há ilegalidade no ato administrativo impugnado nesse particular.

Contudo, a decisão de primeiro grau deve ser mantida, por seus demais fundamentos, posto que o ato administrativo impugnado é nulo de pleno direito. Explico.

De acordo com as disposições do artigo 626 da CLT, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência Social a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho, **na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social**.

Nos termos do art. 195 da CLT, a caracterização **e a classificação da insalubridade**, segundo as normas do Ministério do Trabalho, **far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho**, registrados no Ministério do Trabalho. Os parágrafos 1º e 3º do mesmo dispositivo, assim dispõe:

“§ 1º. É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 3º. O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.”

A NR 15, que regula as atividades e operações insalubres, assim estabelece:

“15.4.1.1. Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, **comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado**, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

15.4.1.2 A **eliminação ou neutralização** da insalubridade ficará caracterizada através de **avaliação pericial por órgão competente**, que

comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

15.5 É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, **desde que comprovada a insalubridade**, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.

15.6 O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas.

15.7. O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTb nem a realização ex officio da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito.” (grifei)

O art. 628 do Texto Consolidado, por sua vez, determina que, salvo as exceções dos arts. 627 e 627-A do mesmo diploma legal, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal **deve corresponder**, sob pena de responsabilidade administrativa, **a lavratura de auto de infração**.(grifei)

Nesse diapasão, o Decreto 4.552/2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho, em seu artigo 24, assim preconiza:

“Art. 24. A toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade, a lavratura de auto de infração, ressalvado o disposto no art. 23 e na hipótese de instauração de procedimento especial de fiscalização.

Parágrafo único. O auto de infração não terá seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas e **será lavrado no local da inspeção**, salvo havendo motivo justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de vinte e quatro horas, sob pena de responsabilidade.”

É cediço que todo ato administrativo goza de presunção relativa de legalidade e legitimidade, sendo do particular o ônus de derrubar a referida presunção.

Em regra, o ato praticado em desacordo com o estabelecido pela lei para cada um de seus requisitos será considerado ato nulo.

Pois bem, a primeira irregularidade/ilegalidade do ato administrativo defendido pela União diz respeito à forma, que é o modo de exteriorização do ato administrativo. Deveria ter sido lavrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho um AUTO DE INFRAÇÃO, o que não foi feito, violando as disposições legais acima transcritas e, via de consequência, o direito de a empresa defender-se, apresentando suas justificativas ainda na esfera administrativa.

E, frise-se, não se trata de excesso de formalismo pela falta de alguns dados irrelevantes, como quer nos fazer crer a recorrente. In casu, falta o próprio AUTO DE INFRAÇÃO, que, obrigatoriamente, deve ser o resultado do exercício da função fiscalizadora do Ministério do Trabalho por meio de seus agentes, de acordo com a legislação acima transcrita.

Acerca do requisito FORMA, vale transcrever as lições extraídas da obra de Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo¹:

“A nosso ver, o assunto deve ser assim tratado:

a) quando a lei não exigir forma determinada para os atos administrativos, cabe à administração adotar aquela que considere mais adequada, conforme seus critérios de conveniência e oportunidade administrativas; a liberdade

¹ Direito administrativo descomplicado. Marcelo Alexandrino, Vicente Paulo. 17 ed. Rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

da administração é, entretanto, estreita, porque **a forma adotada deve proporcionar segurança jurídica e, se se tratar de atos restritivos de direito ou sancionatórios, deve possibilitar que os administrados exerçam plenamente o contraditório e a ampla defesa.**

b) diferentemente, **sempre que a lei expressamente exigir determinada forma para a validade do ato, a inobservância acarretará a sua nulidade.**

O afirmado na letra “b” é importante porque, como regra, o vício de forma é passível de convalidação. Entretanto, a convalidação não é possível quando a lei estabelece determinada forma como essencial à validade do ato.” (grifei)

A determinação dada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho para que a reclamada pague imediatamente o adicional de insalubridade em grau médio aos seus empregados, por meio de simples notificação, é ato administrativo nulo, porque em total afronta aos princípios da legalidade, segurança jurídica e contraditório e ampla defesa.

Ademais disso, compulsando os autos, verifica-se que, à época da fiscalização sofrida, bem como em Juízo, a empresa juntou PPRA, Laudo Técnico Ambiental, Fichas de controle de EPIs e outros documentos que militam em favor de sua tese, qual seja, de que não é devido o adicional de insalubridade porque as condições insalubres são atenuadas pela efetiva utilização de EPIs fornecidos pela empresa.

A autoridade fiscal não produziu nenhuma prova que derrubasse a força probante dos laudos e da documentação apresentada pela empresa. Apenas concluiu pela existência do adicional de insalubridade em grau médio, conforme se verifica à folha 36, abaixo transcrita:

“Providenciar o imediato pagamento do adicional de insalubridade (ruído) no valor médio de 20% (sobre o salário mínimo) para todos os trabalhadores lotados na serraria, cujas medidas quantitativas deram acima do LT (Limite de Tolerância) de 85 db, obedecendo a NR-15, item 15.2 (Port. 3.214/78), a teor da Súmula 789 do TST - Prazo Imediato”.

Não se pode olvidar que o Ministério do Trabalho, no exercício de sua função fiscalizadora, pode e deve atuar empresas infratoras, com a finalidade de apená-las e coibir a reiteração do ilícito, entretanto, precisa de respaldo para fazê-lo. No caso sob exame, a teor das disposições legais acima transcritas não há comprovação da existência de insalubridade no local de trabalho dos empregados da empresa recorrida, pois não foi realizada nenhuma perícia oficial e a única perícia existente milita em favor da empresa.

Não quero dizer que os empregados da empresa não façam jus ao adicional de insalubridade em razão de ruído, pois esse não é o mérito da questão analisada, mas apenas que a insalubridade deve ser comprovada por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, a teor do disposto na NR-15.

In casu, não se pode afirmar que os equipamentos fornecidos pela empresa são capazes de neutralizar ou minimizar o ruído a patamares aceitáveis, mas também não se pode afirmar que não o são.

Conclui-se daí que falta ao ato administrativo impugnado pela empresa mais um requisito de validade, qual seja, o **motivo**, que nos dizeres dos doutrinadores acima citados “é a situação de fato e de direito que determina ou autoriza a prática do ato, ou, em outras palavras, o pressuposto fático e jurídico (ou normativo) que enseja a prática do ato”.

Com efeito, para que a presunção relativa de legalidade do Ato Administrativo, transforme-se em presunção *juris et de jure* e o Ato, efetivamente, goze dos atributos de legitimidade, imperatividade, auto-executoriedade, dentre outros é preciso que tenha sido praticado com observância das condições necessárias para sua validade. São Requisitos de validade ou elementos dos atos administrativos: **competência, finalidade, forma, motivo e objeto.**

Por todo o exposto, observo que a empresa-autora descumbiu-se a contento de seus ônus, demonstrando que o ato padece de vício quanto aos elementos forma e motivo, consoante explicitado acima. Desta feita, entendo que deve ser mantida a anulação declarada no primeiro.

Diante dessas considerações, nada a prover.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário interposto, porque preenchidos os pressupostos legais; no mérito, nego provimento ao apelo para manter integralmente a decisão de primeiro grau. Tudo nos termos da fundamentação supra.

3. CONCLUSÃO
POSTO ISSO,

ACORDAM OS MAGISTRADOS DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO, PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO PARA MANTER INTEGRALMENTE A DECISÃO DE PRIMEIRO GRAU. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 06 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 14/09/2011)
PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL - Desembargadora Relatora.

BANCÁRIA - EMPREGADA VÍTIMA DE ASSALTO NO TRAJETO ENTRE A RESIDÊNCIA E O TRABALHO - SINISTRO RELACIONADO AO TRABALHO - “STRESS” PÓS-TRAUMÁTICO EM RAZÃO DO SINISTRO - ACIDENTE DE TRABALHO - RECONHECIMENTO.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0116900-86.2009.5.08.0007
RELATOR: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: BANCO BRADESCO S/A
Adv(a).: Dr(a). Camile Silva Ferreira Olivia
ELCY COSTA DO NASCIMENTO BUNA
Adv(a).: Dr(a). Celia da Encarnação C de Araujo Menezes de Araujo

RECORRIDO: OS MESMOS

BANCÁRIA - EMPREGADA VÍTIMA DE ASSALTO NO TRAJETO ENTRE A RESIDÊNCIA E O TRABALHO - SINISTRO RELACIONADO AO TRABALHO - “STRESS” PÓS-TRAUMÁTICO EM RAZÃO DO SINISTRO - ACIDENTE DE TRABALHO - RECONHECIMENTO. O assalto de que a autora foi vítima guarda íntima relação com a atividade que a mesma desenvolvia na empresa, e a doença que apresentou em seguida

está diretamente ligada ao sinistro, ambos, portanto, relacionados ao trabalho, cuja natureza acidentária foi reconhecida pelo Decreto nº 6.042/2007.

**OMISSIS.
É O RELATÓRIO.**

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário do reclamado e do adesivo da reclamante, porque preenchidos, em ambos, os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

a) recurso do reclamado

a.1) pedido de efeito suspensivo

O reclamado pede que seja atribuído efeito suspensivo ao presente recurso, uma vez que a decisão de 1º grau, ao deferir a antecipação dos efeitos da tutela, determinou a imediata reintegração da reclamante no emprego.

Não tem razão.

Como se sabe, os recursos, no processo do trabalho, não possuem efeito suspensivo automático, pelo que esse efeito pode ser concedido caso configurado o disposto no art. 475-M, do CPC, de aplicação subsidiária no processo trabalhista, que dispõe:

“A impugnação não terá efeito suspensivo, podendo o juiz atribuir-lhe tal efeito desde que relevantes seus fundamentos e o prosseguimento da execução seja manifestamente suscetível de causar ao executado grave dano de difícil ou incerta reparação.” (destaquei)

No caso dos autos, não vislumbro configurados tais requisitos.

Primeiro, porque com a reintegração da autora, os pagamentos do salário apenas retribuirão o trabalho prestado.

Segundo, porque não visualizei, confesso antecipadamente, argumentos suficientes para reconhecer o direito do banco, ou seja, de que a reclamante não devesse ser reintegrada, conforme mais adiante discorrerei.

Assim, indefiro o pedido.

a.2) acidente de trabalho - reintegração ao emprego

O reclamado não se conforma com a decisão de 1º grau quando, depois de reconhecer ter sido a reclamante vítima de acidente de trabalho, deferiu o pedido de reintegração, bem como o de indenização por dano moral.

Examino.

A reclamante foi empregada do banco reclamado no período de 3.7.2000 a 25.2.2009, exercendo suas funções na cidade de Monte Dourado.

Pois bem, a respeito do fato que originou a doença da reclamante, adoto, integralmente, a narração da petição inicial, assim ficou incontroverso que a reclamante, no dia 30.07.2008, foi vítima de sequestro por parte de terceiros que tentaram assaltar o banco.

Afirmou a autora que, no dia do sinistro, saiu de casa em seu automóvel particular, acompanhada de seu marido, para ir buscar a nova gerente geral da agência de Monte Dourado, Valéria, no hotel em que estava hospedada. Prosseguiu afirmando que, ao chegar ao hotel, encontrou a gerente acompanhada de um indivíduo desconhecido, ao lado do veículo alugado pelo reclamado para transportá-la, e que, sem perceber que se tratava de um assalto, aproximou-se, porém foi também rendida pelos assaltantes que entraram em seu carro e anunciaram o assalto.

Acrescentou, ainda, que, no decorrer do assalto, foi levada a lugares desertos, trancada, com o marido e o motorista do carro da gerente, no porta-malas do carro, somente sendo liberados horas depois pela intervenção da polícia.

Finalmente, mencionou que, após o sinistro, passou a apresentar sintomas compatíveis com a patologia codificada sob o CID-10 F43.1 - estado de “stress” pós-traumático.

Dessa maneira, postulou o reconhecimento do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, portanto, que o acidente fosse reconhecido como de trabalho, pelo que, em razão de ter sido despedida, requereu sua reintegração no emprego.

Inicialmente, cabe destacar que o evento que a reclamante quer caracterizar como de natureza acidentária é a patologia codificada sob o número F 43.1 do CID-10 (estado de “stress” pós-traumático).

Os laudos médicos de fls. 56/60 atestaram que a reclamante apresentou os sintomas da doença logo após o sinistro, tendo iniciado tratamento médico em seguida (fls. 57). Assim, não tenho dúvida de que a patologia apresentada pela reclamante guarda relação com o assalto de que foi vítima.

Não há como deixar de reconhecer a relação da doença com o assalto, bem como evidente estar este evento, o assalto, vinculado ao trabalho da reclamante como bancária.

Ressalto que a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) assim descreve a patologia codificada sob o código F43.1:

“Este transtorno constitui uma resposta retardada ou protraída a uma situação ou evento estressante (de curta ou longa duração), de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, e que provocaria sintomas evidentes de perturbação na maioria dos indivíduos.”

Também não tenho dúvida de afirmar que a doença da reclamante, ainda que confirmada após sua despedida, foi ocasionada pelo trauma que sofreu por ter sido vítima do sequestro, quando teve a própria vida colocada em risco.

Diz o art. 21, IV, “d”, da lei nº 8.213/91:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.”
(destaquei)

Observe que o sinistro sofrido pela autora já é classificado pela legislação previdenciária como acidente de trabalho.

Quanto à patologia psicológica posterior ao sinistro, dispõe o art. 21-A da Lei 8.213/91 que será caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando se constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, conforme regulamento.

O Decreto nº 6.042/2007, que regulamentou o Nexo Técnico Epidemiológico, estabelece, no Anexo II, Lista B, nexo técnico epidemiológico entre a doença apresentada pela autora - “stress” pós-traumático - e a atividade principal da empresa, CNAE 6422, senão vejamos:

**TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS
COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)**

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

INTERVALO CID-10	CNAE
F40-F48	0710 0990 1311 1321 1351 1411 1412 1421 1532 2945 3600 4711 4753 4756 4759 4762 4911 4912 4921 4922 4923 4924 4929 5111 5120 5221 5222 5223 5229 5310 6110 6120 6130 6141 6142 6143 6190 6311 6422 6423 8011 8012 8020 8030 8121 8122 8129 8411 8423 8424 8610

Creio, portanto, estar caracterizada a natureza acidentária da patologia que acometeu a reclamante.

Ademais, não foi por outra razão que o órgão previdenciário concedeu à autora o benefício do auxílio-doença acidentário, conforme mostram os documentos de fls. 61/62.

A caracterização de nexos técnico epidemiológico entre a doença e a atividade do empregador gera a responsabilidade objetiva do segundo pelos danos causados por sua conduta, aliás, como já sufragado pela lei civil, vide a respeito o contido no art. 927, parágrafo único, razão pela qual despidendo investigar a existência de culpa do reclamado pelo surgimento da doença da reclamante.

Finalmente - e apenas para que não se alegue omissão no julgado - observo que o fato do sinistro (assalto) ter sido ocasionado por ato de terceiro não afasta, por si só, o reconhecimento do acidente de trabalho, aliás, como deixa claro a lei nº 8.213/91.

O que o reclamado não poderia ter feito, e fez, foi, além de não ter reconhecido a doença como acidente de trabalho, despedir a reclamante quando encontrava-se doente.

Acrescento que deveria o banco, depois de confirmada doença, afastá-la do trabalho e, caso o afastamento perdurasse por mais de 15 (quinze) dias, encaminhá-la ao INSS para que fosse concedido o benefício previdenciário correspondente, como, aliás, aconteceu depois de sua despedida.

Ademais, o art. 118 da lei nº 8.213/91 confere estabilidade ao empregado acidentado após a alta previdenciária, o que também acabou fulminado pela conduta do reclamado.

Por tudo o que aqui foi exposto, nego provimento ao apelo do banco, em consequência, mantenho a sentença quando deferiu o pedido de reintegração.

Por óbvio, também mantenho a sentença quando deferiu o pedido de antecipação da ordem de reintegração, pois absolutamente configurados os requisitos ensejadores para sua concessão, tudo como previsto por art. 273, I, do CPC.

a.3) indenização por dano moral decorrente do acidente de trabalho

Como já mencionei alhures, a responsabilidade civil do reclamado pelos danos causados a reclamante, sobretudo por ter ocasionado a doença já apontada, é objetiva, pois

decorrente do risco da atividade, razão pela qual provado o dano e o nexo de causalidade, é devida a indenização correspondente, nos termos do art. 927 do Código Civil.

Ainda que assim não fosse, o que admito apenas como argumento, entendendo também caracterizada a culpa do reclamado, senão vejamos.

Inúmeras são as notícias veiculadas nos meios de comunicação informando a ocorrência de assaltos a diversas agências bancárias distribuídas pelo país, sendo que, em muitos casos, com o mesmo procedimento adotado como no caso dos autos ou seja, abordando os empregados do banco no deslocamento para a agência bancária, o que, ao meu juízo, exigiria a adoção pelos bancos de regras capazes de proporcionar maior segurança aos seus empregados, mormente para aqueles mais visados, como acontecem com os gerentes.

Reconhecer a responsabilidade do banco apenas pelo que acontece dentro da agência não é suficiente, quando se sabe que outras medidas podem ser adotadas e, sobretudo, em condições de oferecer maior segurança para clientes e empregados, ainda que do lado de fora da agência.

Reconheço, aliás, como está previsto na CF/88 e na CLT, ser obrigação do empregador proporcionar condições seguras de trabalho para que os empregados executem suas tarefas, nos termos do art. 7º, XXII, da CF/88, o que, tratando-se de serviços bancários, ganha especial relevo, pelas razões já indicadas.

Por outro lado, não há como negar que o episódio que vitimou a autora é suficiente para macular o patrimônio moral de qualquer um, ainda mais quando a mesma não teve nenhuma assistência, material ou psicológica, por parte de seu empregador, como confessado pelo preposto.

Assim, não vejo como, confesso, isentar o empregador da responsabilidade de indenizar a reclamante o patrimônio moral da reclamante, que, inclusive, foi mais ofendido quando o banco resolveu despedi-la.

Dessa maneira, correta a sentença quando deferiu o pedido de indenização por dano moral.

Em relação ao valor da indenização, é verdade que a lei não fixa parâmetros para que o julgador o estipule, pelo que deve ficar a seu prudente arbítrio, nada obstante possa ser balizado por alguns elementos, como, por exemplo, a gravidade da lesão e a condição econômica das partes, sobretudo a do ofensor, inclusive para que a sanção desestimule a reincidência.

Nesse sentido, creio que o valor fixado pelo juízo de origem até mereceria majoração, porém apenas o banco recorre contra essa parte da decisão, razão pela qual nego provimento ao apelo.

a.4) da indenização por dano moral decorrente do transporte de valores

O reclamado ainda não se conforma com a decisão quando também deferiu indenização por dano moral por ter a reclamante feito serviço de transporte de valores, porém novamente não tem razão, senão vejamos.

A reclamante postulou indenização por dano moral, alegando que, durante o contrato de trabalho, foi obrigada a efetuar transporte de valores, atividade estranha ao seu contrato de trabalho, o que, por óbvio, colocava em risco sua integridade mental e física.

O preposto e as testemunhas ouvidas confirmaram essa prática.

Pois bem, a conduta do empregador ao exigir da reclamante desempenho de atividade para a qual não fora contratada, sobretudo com absoluta exposição da integridade física da reclamante a algum tipo de ato violento, foi suficiente, ao meu juízo, de violar o patrimônio moral da demandante, até porque esse tipo de trabalho, sem nenhuma dúvida, foi capaz de submeter a reclamante a elevado nível de tensão permanente (estresse), sobretudo porque nenhum segurança foi oferecida pelo banco.

Assim, também nego provimento, no particular, ao recurso do reclamado.

Quanto ao valor da indenização, reafirmo os argumentos já indicados anteriormente sobre o prudente arbítrio do julgador, pelo que, aqui, reputo razoável aquele fixado pela sentença.

a.5) honorários advocatícios

Aqui ambas as partes recorrem da decisão; o reclamado para excluir a parcela e a reclamante para sustentar ser sua advogada a beneficiária do pagamento.

A reclamante, de fato, está assistida pelo sindicato da categoria profissional, o que, somado ao fato de estar sem salário ao tempo do ajuizamento, autorizaria o deferimento dos honorários, como previsto pela lei nº 5.584/70, porém destinados ao sindicato (advogado) e não a parte autora, como, pelo menos a princípio, está registrado na parte conclusiva da sentença.

Pode ter sido um equívoco de digitação, estar constando a reclamante como destinatária da parcela, porém como, de fato, está assim redigida a parte conclusiva da sentença é que dou provimento apenas ao recurso da reclamante para determinar que os honorários sejam entregues ao advogado do sindicato.

b) recurso da reclamante

b.1) FGTS do período de afastamento

Reconhecido o acidente de trabalho e o direito da reclamante de retornar para o emprego, obviamente com efeitos desde seu afastamento, tem a reclamante direito aos depósitos do FGTS desde o dia seguinte ao do afastamento e, inclusive, sobre o período em que estiver afastada em razão da doença, tudo como prevê o § 5º do art. 15 da lei nº 8.036/90.

Assim, dou provimento ao recurso da reclamante para determinar que o reclamado recolha o FGTS da reclamante na conta vinculada.

b.2) horas extras

A reclamante não se conforma com o indeferimento do pedido de horas extras, assim consideradas as excedentes à 6ª diária, argumentando que não estaria enquadrada na exceção prevista pelo § 2º do art. 224 da CLT, razão pela qual postula, como extraordinárias, as horas trabalhadas além da 6ª diária.

Inicialmente, observo que a reclamante admitiu, na peça inicial, que as horas extras excedentes à 8ª diária foram pagas, razão pela qual a análise do pleito passa pela averiguação de qual jornada seria aplicável à obreira, se de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas.

Antes de mais nada, cabe ressaltar que a CF/88 preconizou alguns princípios que aqui podem, e devem, servir de norte para exame do pleito, sobretudo os da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV), do direito fundamental ao lazer (art. 6º, caput), da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput) e da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), aqui inclusas as normas relativas à jornada de trabalho e períodos de descanso.

Assim, na análise da jornada do trabalhador, deve-se dar a máxima eficácia aos preceitos constitucionais supramencionados, atribuindo-se caráter excetivo a toda e qualquer previsão que vise elastecer a jornada de trabalho fixada pelo legislador constituinte, qual seja, de 8 horas diárias e 44 semanais, ou de 6 horas diárias e 36 semanais, para o trabalho ininterrupto.

É com esse filtro constitucional que devem ser analisadas as regras da CLT que excluem da percepção de horas extraordinárias determinados empregados, como é o caso do bancário ocupante do cargo de confiança, como previsto pelo § 2º do art. 224 da CLT.

Pois bem, para o empregado bancário - como a reclamante - a regra geral aplicável é a do *caput* do art. 224 da CLT, que prevê jornada de 6 horas diárias e 36 semanais, regra esta excetuada pela previsão do §2º do mesmo dispositivo, que estabelece que a jornada reduzida - de 6 horas - não se aplica aos que exerçam funções de gerência, desde que percebam gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo.

Dispõe o art. 224 § 2º da CLT:

“Art. 224 - A **duração normal do trabalho dos empregados em bancos,**

casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de **6 (seis) horas** contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de **30 (trinta) horas de trabalho por semana.**

(...)

§ 2º - As **disposições deste artigo não se aplicam** aos que **exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes**, ou que desempenhem **outros cargos de confiança**, desde que o **valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.**” (destaquei)

No período postulado pela reclamante - de 11.2007 a 2.2009 - a reclamante foi a responsável pelo posto de atendimento do banco (PAB) em uma determinada empresa da região e, conforme depoimento do preposto do reclamado, estava subordinada ao gerente geral da agência de Monte Dourado, porém possuía jornada controlada, tanto que os controles foram trazidos para o processo, todavia não vejo como reconhecer o enquadramento da reclamante na exceção já apontada.

Com efeito, a reclamante, ainda que tenha atuado como gerente do PAB, executava o trabalho de caixa, sobretudo porque suas tarefas rotineiras não revelavam grau de fidedignidade suficiente para reconhecê-la como enquadrada na exceção.

A esse respeito declarou a testemunha por ela arrolada que a reclamante, como gerente do PAB, não poderia fazer empréstimos ou assinar contratos sem o aval da gerência geral, o que, ao meu juízo, já seria suficiente para reconhecer que a reclamante devesse cumprir jornada de 6 horas.

Some-se a isso que para caracterização da função gerencial, capaz de permitir o enquadramento do bancário na exceção, indispensável que ele tenha subordinados, o que a reclamante também não teve.

Pelo exposto, entendo que a reclamante não estava enquadrada na exceção prevista pelo § 2º do art. 224 da CLT, razão pela qual sua jornada de trabalho deveria ter sido a de 6 horas diárias e 30 semanais, como não foi, dou provimento ao apelo para deferir a 7ª e 8ª horas como extraordinárias, duas por cada dia de trabalho no período já indicado, com as repercussões postuladas na peça exordial.

Pelos mesmos argumentos, dou provimento ao apelo para deferir diferença de horas extraordinárias já pagas, haja vista que utilizado o divisor 220 quando devesse ser o de 180.

Ante o exposto, conheço dos recursos do reclamado e do adesivo da reclamante e, no mérito, nego provimento ao apelo do reclamado e dou provimento ao da reclamante para determinar que os honorários advocatícios revertam à advogada do sindicato assistente, bem como condenar o reclamado a recolher o FGTS da reclamante e a pagar a parcela de horas extraordinárias, com reflexos, tudo consoante os termos da fundamentação. As custas, ainda devidas pelo reclamado, ficam majoradas para R\$ 5.000,00, calculadas sobre o novo valor da condenação, que arbitro em R\$ 200.000,00.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO CONHECER, UNANIMEMENTE, DOS RECURSOS DO RECLAMADO E DO ADESIVO DA RECLAMANTE E, NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO DO RECLAMADO E DAR PROVIMENTO AO DA RECLAMANTE PARA DETERMINAR QUE OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS REVERTAM À ADVOGADA DO SINDICATO ASSISTENTE, BEM COMO CONDENAR O RECLAMADO A RECOLHER O FGTS DA RECLAMANTE E A PAGAR A PARCELA DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS,

COM REFLEXOS, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. AS CUSTAS, AINDA DEVIDAS PELO RECLAMADO, FICAM MAJORADAS PARA R\$ 5.000,00, CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO, QUE ARBITRO EM R\$ 200.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 26 de abril de 2011. (Publicado no DEJT em 14/06/2011)
Desembargador Federal do Trabalho Marcus Losada - Relator.

COLUSÃO ENTRE AS PARTES PARA OBTENÇÃO DE VANTAGEM ILÍCITA. MANTIDA A SENTENÇA QUE DECIDIU PELA EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO.

ACÓRDÃO TRT 3ªT/RO-0000045-81.2011.5.08.0127

RELATORA: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

RECORRENTES: ALBERTO DORICE

Advogado: Raimundo Luis Mousinho Moda

FELGUEIRA NORTE INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE MADEIRA LTDA.

Advogado: Maurício de Alencar Batistela

RECORRIDO: OS MESMOS

COLUSÃO ENTRE AS PARTES PARA OBTENÇÃO DE VANTAGEM ILÍCITA. MANTIDA A SENTENÇA QUE DECIDIU PELA EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Examinando-se os documentos trazidos com a inicial, constata-se facilmente que as partes utilizaram-se da via Judiciária para legitimar fatos que não refletem a realidade, o que atrai a aplicação do artigo 129, do CPC, segundo o qual “Convencendo-se, pelas circunstâncias da causa, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, o juiz proferirá sentença que obste aos objetivos das partes”. Assim, considero correta a sentença quanto à extinção do processo sem resolução do mérito. Recurso improvido.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

O recurso da reclamada, está tempestivo (folhas 146/147) e subscrito por advogado habilitado nos autos (folhas 72), porém há irregularidade no preparo. Vejamos.

Às fls. 167/168, juntamente com as razões recursais, foram juntadas cópias simples do pagamento das custas e do recolhimento do depósito recursal, no último dia do prazo recursal, que expirou em 18.04.2011 (fls. 146/147), sendo que não foi declarada, pelo advogado, a autenticidade dos referidos documentos, na forma do § 1º, do art. 544, da Lei nº10.352/2001.

Ocorre que os originais somente foram apresentados no dia 26 de abril de 2011, ou seja, oito dias após o prazo recursal (fls. 178/181), o que contraria o §1º, do artigo 789, da CLT, segundo o qual “§1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal”, o que não foi observado, neste caso restando evidente a irregularidade no preparo, razão pela qual não conheço do recurso da reclamada.

O reclamante não recolheu as custas processuais, porém, reitera pedido de isenção do seu pagamento, de modo que, considerando que o valor das custas fixadas no primeiro grau, de R\$23.022,54, podem impedir o acesso do mesmo à Justiça, o que é vedado pela Constituição Federal (artigo 5º, inciso XXXV), considerando, também, que a declaração de litigância de má-fé não é obstáculo para o deferimento do pedido do autor, isento-o do pagamento das custas processuais, na forma do artigo 790, §3º, da CLT e conheço do recurso porque atendidos seus pressupostos de admissibilidade.

Assim, não conheço do recurso da reclamada, por irregularidade no preparo e conheço do recurso do reclamante porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

DA NÃO EXISTÊNCIA DE LIDE SIMULADA

O recorrente afirma que, ao contrário do que decidiu o Juízo *a quo*, não há fraude no acordo firmado os autos, e, portanto, inexistente a colusão entre as partes deste processo para fins de obtenção de vantagem ilícita com lesão de interesses de terceiros.

Aduz que a existência de inquérito policial envolvendo os atuais sócios da reclamada e o ex-sócio da empresa, Sr. Luís José Reis da Costa em nada podem interferir no andamento desta ação pois este se retirou da sociedade em 06 de março de 2002, e se algum interesse tivesse deveria ter ingressado na lide como terceiro interessado, por isto, entende que a decisão recorrida violou o artigo 764, da CLT, quanto à negativa de homologação do acordo, requerendo, assim, a reforma da sentença para que, seja retomada a instrução processual, a partir da audiência inaugural.

A sentença extinguiu o processo, por vislumbrar a colusão entre reclamante e reclamada, consistente em lide simulada a fim de impor lesão a terceiro interessado, no caso, a configuração do reclamante como empregado da reclamada no cargo de advogado, para se beneficiar de uma decisão judicial transitada em julgado, e com isto, provocar decréscimo patrimonial na empresa.

Neste sentido, afirmou o Juízo sentenciante, às fls. 135-v, que *“Tudo leva a crer que a intenção das partes foi simular uma relação de emprego para justificar a proposta de acordo tão absurda. Se a ré queria pagar ao autor a importância de R\$800.000,00 por doação, em reconhecimento a serviços supostamente prestados não como empregado ou, ainda, por qualquer outro motivo, poderia fazê-lo sem a necessidade de ajuizamento de uma ação. O ajuizamento da ação envolve, como o autor sabe (ou devia saber por ser advogado), a movimentação de toda a máquina estatal jurisdicional com elevados custos de manutenção.*

E agindo assim, as partes tentaram simular relação inexistente tanto no plano do direito material (relação de emprego) quanto no plano do direito processual (lide simulada), pelo que a conduta das partes atrai a incidência da norma dos arts. 125, III e 129, a reforçar o não reconhecimento do vínculo de emprego e a não homologação do acordo”

Com efeito, é atribuição do Juiz do Trabalho conhecer dos processos trabalhistas em primeira instância e podem requerer diligências ou mesmo tomar qualquer medida, a fim de esclarecer quaisquer dúvidas acerca dos fatos que envolvam as lides postas à sua apreciação,

consoante dispõe o artigo 765, da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo igualmente certo que, se às partes do processo trabalhista é dado conciliar em qualquer tempo e grau de jurisdição, por outro lado, não está o Juízo vinculado à mera vontade das partes, porquanto deve velar pelo interesse do Estado em apreciar e julgar as ações judiciais sem que isto importe em prejuízos de terceiros.

Examinando-se os documentos trazidos com a inicial, constata-se facilmente que as partes utilizaram-se da via Judiciária para legitimar fatos que não refletem a realidade. A propósito, através da celebração de acordo, cuja homologação foi recusada pelo Juízo *a quo*, legitimariam a transferência de valor considerável da empresa reclamada para efeito de quitação de direitos decorrentes de uma relação de emprego no mínimo duvidosa.

Ora, não há compatibilidade, na verdade, não há coerência entre os pedidos da petição inicial e os fatos alegados pelas partes; não há sequer documentos, por frágeis que sejam, para respaldar tais pedidos. Nesta linha de raciocínio, cabe mencionar fatos que chamam a atenção nos autos: a) o recorrente alegou que era empregado da reclamada, trabalhando como gerente administrativo e, como tal, passou cerca de 09 anos (de 2001 até 2010) sem receber salários; o reclamante, em parte do período em questão, trabalhou para diversos órgãos e empresas, registrado ora no cargo de advogado, ora em outros cargos, concomitante ao de administrador do patrimônio da reclamada; o reclamante não juntou documentos comprovando o recebimento de pagamentos recebidos da reclamada no período de 2000/2001, conforme alegado pelo mesmo; o reclamante sequer teve sua CTPS anotada pela reclamada acerca do contrato de trabalho, que durou cerca de 10 (dez) anos.

Ora, dispõe o artigo 129, do CPC, que “*Convencendo-se, pelas circunstâncias da causa, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, o juiz proferirá sentença que obste aos objetivos das partes*”, e nesta trilha, caminhou bem o Juízo *a quo*, posto que resta evidente a lide simulada, pelo que entendo não haver nenhuma possibilidade de reforma da sentença, ante a simulação da reclamação trabalhista com clara finalidade de lesar direitos de terceiros. Mantenho.

Ficam prequestionados todos os dispositivos legais mencionados na peça recursal e abordados neste Acórdão, os quais foram objeto de apreciação e manifestação expressa desta relatora, a fim de prevenir e, quiçá, evitar a interposição de embargos de declaração. (Súmula 297, do col. TST)

3. CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, não conheço do recurso da reclamada por irregularidade no preparo; conheço do recurso do reclamante; no mérito, nego-lhe provimento para manter a r. sentença recorrida em todos os seus termos. Tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAMOS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM NÃO CONHECER DO RECURSO DA RECLAMADA POR IRREGULARIDADE NO PREPARO; CONHECER DO RECURSO DO RECLAMANTE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS. E, À UNANIMIDADE, DETERMINAR, APÓS TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 31 de agosto de 2011. (Publicado no DEJT em 02/09/2011)
FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA - Desembargadora Relatora.

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPRESENTAÇÃO SINDICAL.
AÇÃO CAUTELAR. EFICÁCIA. / MEDIDA CAUTELAR.**

ACÓRDÃO TRT 1ªT/RO 0001203-56.2010.5.08.0015

RELATORA: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

**RECORRENTE: SINDICATO DOS HOTÉIS E RESTAURANTES DOS
MUNICÍPIOS DE BELÉM E ANANINDEUA
Dr. Daniel Rodrigues Cruz e outros**

**RECORRIDO: SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ
Dr. Felipe Moraes de Andrade e outros**

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.
REPRESENTAÇÃO SINDICAL. AÇÃO CAUTELAR. EFICÁCIA.**
A competência da Justiça do Trabalho é para julgar não só a discussão do tema da representação sindical, como toda e qualquer matéria relacionada a conflitos entre os sindicatos. **MEDIDA CAUTELAR.** A eficácia da medida cautelar cessa se a parte não intentar a ação principal no prazo de trinta dias da efetivação da medida cautelar. **Recurso provido.**

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS
2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade. Contrarrazões em ordem.

2.2. MÉRITO
**DANECESSIDADE DE REFORMA DA R. SENTENÇA. INCOMPETÊNCIA
ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, LIII, LIV E
LV, 114, III, DA CARTA FEDERAL**

Alega o recorrente que falece competência à Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a matéria versada nestes autos, restando afronta ao Juiz natural. Requer a reforma da r. sentença de primeiro grau com remessa dos autos a Justiça Estadual do Pará, já que o próprio recorrido, na petição inicial, considera que o recorrente não seria um sindicato, e, portanto, a lide não estaria afeita ao que consta no art. 114, III, da Carta Constitucional.

Vejamos.

Trata-se de ação cautelar preparatória em que o sindicato-reclamante ajuizou a ação com pedido de liminar *inaudita altera pars*, para que o reclamado se abstenha de efetuar a expedição

e boletos, e consequente cobrança, bem como recebimento de qualquer tipo de valor, à título de contribuições participativa(confederativa), e em que a r. sentença recorrida reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a liminar.

A discussão acerca da ampliação da competência da Justiça do Trabalho objetiva, não só o questionamento do tema da representação sindical como toda e qualquer matéria relacionada a conflitos entre os sindicatos, qualquer que seja a matéria.

A fim de se verificar a competência desta Especializada para a análise de uma demanda que, em tese, se enquadre no inciso III do art. 114 da Constituição Federal, deve-se observar, além das partes envolvidas, o pedido e a causa de pedir. É imprescindível que a controvérsia diga respeito à atuação do sindicato como entidade representativa, tendo por base a relação de trabalho.

Considerando a ação em comento, verifica-se a referida hipótese. Embora o sindicato recorrente não possua o devido registro perante o Ministério do Trabalho, discute-se questões relativas à representatividade sindical.

Portanto, nos termos do inciso III do art. 114, da Constituição Federal, inserido pela Emenda Constitucional nº 45/2004, de 08.12.2004, cabe a esta especializada a competência para apreciar e julgar as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

A competência em razão da matéria é absoluta, motivo pelo qual rejeito a preliminar.

DA NECESSIDADE DE REFORMA DA R. SENTENÇA; AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DA AÇÃO PRINCIPAL; INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL; CARÁTER SATISFATIVO DA MEDIDA CAUTELAR. DESCONFORMIDADE COM AS NORMAS PROCESSUAIS; AFRONTA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Insurge-se o recorrente contra a decisão *a quo* quanto ao entendimento de que cabe ao requerente da medida cautelar preparatória o ajuizamento da ação principal no prazo de 30 dias.

Alega que o art. 801, III do CPC, impõe ao autor indicação da lide e seu fundamento, na hipótese de ações cautelares preparatórias, restando evidente o descumprimento da regra processual obrigatória, atraindo a inépcia e consequentemente o indeferimento da petição inicial.

Acrescenta que neste caso a ação preparatória não visa a instrumentalizar qualquer ação, mas sim a pretensão final.

Entendo que ao recorrente assiste razão.

Como se viu, a presente ação cautelar possui natureza preparatória, pois tem como objetivo impedir que o sindicato recorrente faça cobranças de valores que, enquanto não restar dirimida a controvérsia a respeito de sua constituição legal ou mesmo sua representatividade, situações a serem definidas em processo próprio, ou seja, na ação principal, não lhe pertencem.

Como é cediço, a tutela jurisdicional cautelar tem por objetivo prevenir a ocorrência de danos, por meio da outorga de uma decisão provisória à parte, com o fim precípuo de assegurar a efetividade e utilidade do processo do conhecimento ou de execução. Trata-se, portanto, de instrumento destinado a eliminar o risco da dilação temporal indevida, mediante a incidência de uma constrição cautelar na esfera jurídica do demandado adequada, idônea e suficiente para lograr o seguinte efeito: assegurar a pretensão de direito material veiculada na ação principal. A tutela cautelar é, pois, uma Tutela de Segurança.

Humberto Theodoro Jr. aduz que a medida cautelar é a “*providência concreta tomada pelo órgão judicial para eliminar uma situação de perigo para direito ou interesse do litigante, mediante conservação do estado de fato ou de direito que envolve as partes, durante todo o tempo necessário para o desenvolvimento do processo principal*”.

Observa-se, então, que sua principal finalidade é eliminar uma situação de perigo para direito ou interesse do litigante, conservando o estado de fato ou de direito que envolve as partes, durante todo o tempo necessário para o desenvolvimento do processo principal.

Verifica-se, portanto, que a atividade jurisdicional cautelar, em sentido amplo, dirige-se, assim, à segurança e garantia do eficaz desenvolvimento e do proveitoso resultado das atividades de cognição e execução. Não dá solução à lide, mas cria condições para que essa solução ocorra no plano da maior justiça dentro do processo chamado de principal.

De acordo com a doutrina e mesmo a jurisprudência, o processo cautelar possui características próprias, cabendo destaque às seguintes, que considero como principais para melhor deslinde da presente controvérsia: autonomia; acessoriedade; preventividade; instrumentalista; provisoriedade; e não-satisfatividade

Diz-se que o processo cautelar é autônomo porque tem fins próprios a serem seguidos, que são realizados independentemente do sucesso ou não do processo principal a que a cautelar visa servir.

Ele é acessório porque existe tão somente para proteger um processo principal. Não é um fim em si mesmo, mas há uma relação de dependência para com os demais “processos”.

Sua preventividade está em seu intuito de afastar o perigo da ineficácia ou inutilidade do provimento jurisdicional buscado no processo principal, isto é, visa, por meio de medidas próprias, assegurar que o processo principal, ao ser julgado ou ao se chegar ao fim do procedimento, tenha alguma utilidade.

É instrumentalista tendo em vista que não tem por finalidade dizer o direito ou satisfazê-lo. Estas são funções do processo de conhecimento e de execução, respectivamente. O processo cautelar tem uma função instrumental: a de assegurar a efetividade dos demais processos.

A provisoriedade significa que a medida cautelar produzirá efeitos por um determinado lapso de tempo, notadamente até que persista a situação de emergência.

A não-satisfatividade corresponde a um conceito que deve ser absorvido pelo intérprete. A tutela cautelar tem a finalidade estritamente assecuratória, ou seja, não pode satisfazer o direito material, mas sim resguardá-lo (para futura realização).

A partir dessas características o CPC previu, em seus artigos 796, 798, 800, 806, 808, que cabe à parte propor a ação, no prazo de trinta dias, contados da data da efetivação da medida cautelar, quando esta for concedida em procedimento preparatório; que as medidas cautelares devem ser propostas, quando preparatórias, perante o Juízo competente para a ação principal; que o processo cautelar pode ser instaurado antes ou no curso do processo principal e deste é sempre dependente; que o juiz poderá conceder medidas provisórias quando houver fundado receio de grave lesão ou de difícil reparação ao direito de uma das partes; que cessará a eficácia da medida cautelar se a parte não intentar a ação no prazo de trinta dias da efetivação da medida cautelar ou se não for executada no mesmo prazo.

Exatamente como consta das razões expostas pelo recorrente, realmente a sindicato autor não mencionou a ação principal que deveria intentar visando a decisão de mérito da questão posta, pois, como se viu, a ação cautelar pressupõe a existência de um processo principal, do qual será sempre acessório, dependente.

O que é mais grave, deixou transcorrer *in albis* o prazo decadencial de trinta dias para interpor a ação principal ou mesmo executar a liminar que lhe foi concedida, eis que não há notícia nestes autos e nem na pesquisa que realizei na internet, dando conta de que o autor adotou a providência necessária para assegurar a permanência da medida cautelar obtida, razão pela qual cessou a sua eficácia.

Ao que tudo indica, com sua omissão o autor pretende atribuir natureza satisfativa a esta ação, o que não é possível, haja vista uma de suas características ser exatamente a não satisfatividade, eis que, para a satisfação do direito a parte precisa necessariamente valer-se da ação principal.

A consequência da inação do autor é mesmo a de ver seu processo extinto sem resolução do mérito, ante a perda do objeto da presente ação em razão do decurso do prazo para interposição da ação principal.

Outro não é o entendimento do C. TST, como demonstra, em caráter meramente exemplificativo, a seguinte decisão:

“AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO. DECISÃO PROFERIDA EM AUTOS DE AÇÃO CAUTELAR PREPARATÓRIA. 1. A concessão da medida liminar em ação cautelar preparatória, mesmo quando de natureza satisfativa, tem sua eficácia sujeita ao ajuizamento da ação principal no prazo assinado em lei, nos termos do art. 806 do CPC, o que, não ocorrendo, ou seja, não intentando a parte a ação principal no prazo legalmente previsto, acarreta a cessação da eficácia da medida liminar concedida, independentemente de pronunciamento judicial (exegese do art. 808 do CPC). Trata-se de decisão temporária porque sujeita à modificação em decorrência do julgamento do processo principal. Por outro lado, a decisão proferida em autos de ação cautelar não encerra nenhum julgamento de mérito, senão o da própria ação cautelar, que não se confunde com o mérito a ser decidido na ação principal, esta sim rescindível. 2. Recurso ordinário em ação rescisória desprovido” (Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais 2. Título Acórdão do processo Nº RXOFROAR - 410404-23.1997.5.01.5555. Data 21/03/2000).

Assim, extingo o processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, IV e VI, do CPC.

Condeno o sindicato autor a pagar os honorários advocatícios ao sindicato réu, no percentual de 20% sobre o valor da causa.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário, rejeito a preliminar de incompetência da justiça do trabalho e dou-lhe provimento para reformando a sentença recorrida extinguir sem resolução do mérito o presente processo, nos termos do art. 267, IV e VI, do CPC.

3. CONCLUSÃO ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; REJEITAR A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO; E POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. SR. DESEMBARGADOR MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO, PARA REFORMAR A SENTENÇA RECORRIDA E EXTINGUIR SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO O PRESENTE PROCESSO, NOS TERMOS DO ART. 267, IV E VI, DO CPC. O SINDICATO AUTOR FICA CONDENADO A PAGAR OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS AO SINDICATO RÉU, NO PERCENTUAL DE 20% SOBRE O VALOR DA CAUSA. CUSTAS PELO AUTOR NO IMPORTE DE 2% SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA, NO MONTANTE DE R\$-10,64.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 12 de julho de 2011. (Publicado no DEJT em 20/07/2011)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - Desembargadora Federal do Trabalho - Relatora.

DESPEDIDA IMOTIVADA. DANOS MORAIS.**ACÓRDÃO TRT / 3ª T / RO 0000486-28.2011.5.08.0009****RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO****RECORRENTE: AVON COSMÉTICOS LTDA.**
Doutora Mylena Villa Costa**RECORRIDA: KÁTIA REGIA BARATA COSTA**
Doutora Glaucilene Santos Cabral

DESPEDIDA IMOTIVADA. DANOS MORAIS. Se da despedida imotivada se deu por motivo da deficiência física da reclamante e resultou em sofrimento psicológico e deste dano moral, deve a empregadora ser condenada a repará-lo mediante indenização compensatória, cujo arbitramento deve considerar a proporcionalidade em relação ao dano e atentar para o princípio da razoabilidade, em conformidade com a gravidade e com os efeitos do dano, o poder econômico do agente causador e o caráter sancionatório da condenação.

1 RELATÓRIO
OMISSIS.**2 FUNDAMENTOS**
2.1 CONHECIMENTO

Conheço do Recurso Ordinário porque preenchidos todos os pressupostos legais de admissibilidade: adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado nos autos, estando correto o preparo feito pela reclamada, com a comprovação do recolhimento das custas e do depósito recursal às Fls. 150 e 152.

As contrarrazões da autora encontram-se em ordem.

2.2 MÉRITO
DANO MORAL

A reclamada recorre sob o argumento de que não restou provada nos autos a rescisão discriminatória, ou seja, o ato ilícito supostamente praticado.

Informou que a autora em depoimento confirmou que a Sra. Alethea não foi direta no tocante ao defeito de fala (gagueira), que tem desde o nascimento, mas deixou isso subtendido.

Afirma que a aplicação do dano moral necessita de prova robusta/inequívoca do ato ilícito, o que a seu ver não restou demonstrado neste processo.

Alega que não se pode confundir mera rescisão contratual com dano moral de forma a justificar condenação no montante de R\$30.000,00.

Aduz que todo o contexto probatório está baseado em suposições, haja vista, que não há qualquer registro documental ou prova oral que configure ofensa à honra ou à imagem da reclamante, bem como que a ruptura do contrato de trabalho se deu em razão da existência de discriminação com a autora, pelo fato dela ser portadora de problema de fala.

Analiso.

O Juízo Monocrático deferiu a parcela sob o fundamento “... *A ré, além de nada haver alegado no que pertine a problemas com vendas, nenhuma prova produziu nesse sentido, pois poderia muito bem ter juntado os tais formulários de devolução de pedidos...E, ao contrário, consta que a reclamante sempre teve bom desempenho nas*

campanhas de vendas, bem como que atingia as metas e objetivos, conforme documento juntado com a defesa...Como se vê, o conjunto probatório conduz, de modo inequívoco, para a configuração da despedida discriminatória da obreira, ensejadora de reparação moral...A trabalhadora, não obstante sua deficiência na fala, tinha excelente desempenho e era, inclusive, reconhecida em seu meio, tanto que confirmado por uma das testemunhas apresentadas pela própria reclamada, que se referiu a ela como sendo uma “grande profissional”...Provado o fato ofensivo, o dano moral é presumido. No caso sob análise, deflui das próprias circunstâncias, a evidenciar a dor e o sofrimento que deve ter passado e ainda passa a reclamante devido ao tratamento discriminatório, apenas por um problema físico de nascença que em nada a impedia de bem desempenhar suas atividades. Do contrário não teria exercido por tanto tempo sua função, por mais de 15 anos...”

As provas dos autos confirmam o entendimento do magistrado eis que a reclamante, em depoimento de folha 135 e verso disse: “que a gerente justificou a decisão alegando que a depoente não tinha o perfil para o cargo de executiva de vendas; que a Sra. ALETHEA não mencionou expressamente que a falta do perfil seria em decorrência da gagueira; que já exerce essa atividade há mais de 15 anos; que seu problema de gagueira é de nascença; que, por outro lado, durante todo esse tempo seu problema nunca atrapalhou e nem representou qualquer empecilho ao desempenho de suas tarefas; que a Sra. ALETHEA tinha assumido o cargo de gerente há pouco tempo e até então a depoente nunca tinha tido problemas com outras gerentes; que depois do seu desligamento todas as colegas ficaram sabendo do fato; que ficou muito magoada com a atitude da empresa; que não é de seu conhecimento que na época a reclamada estivesse promovendo recomposição em seus quadros”. Além disso, restou claro que não existia prova material quanto a falta de empenho ou devolução de produtos por parte da equipe da autora, haja vista, que o comunicado da decisão foi feito em uma lanchonete, sem que nada tenha sido apresentado a autora que justificasse tal atitude, senão vejamos:

A preposta da reclamada ao ser indagada acerca do motivo que ensejou o desligamento da reclamante, respondeu que foi devido ao perfil, pois o programa “Executiva de Vendas Plus” tem pré-requisitos, sendo que os principais são habilidade para vendas e bom relacionamento com as revendedoras, e que no caso da reclamante ela não detinha habilidade para vendas. **Ademais aduziu que uma prática irregular da reclamante foi constatada na sua gestão - a produção de resultados fictícios, mediante inclusão de pedidos nas solicitações das revendedoras de sua equipe**, os quais também não foram comprovados pela reclamada, eis que esta não apresentou as notas de devolução das mercadorias nem se confirmou pelas provas trazidas à Juízo que tenha havido reclamações por partes das vendedoras que trabalhavam com a autora. Assim, os depoimentos da preposta não condiziam com a realidade. (grifei)

Já no tocante ao perfil da reclamante a preposta entrou em contradição a uma porque, na contestação, não há qualquer menção à ausência de habilidade para vendas, muito menos a práticas irregulares perpetradas pela reclamante, sobretudo problemas com devolução de pedidos; a duas porque a preposta assegurou, ainda, que a despedida da autora não aconteceu por motivo de recomposição do quadro de executivas de vendas, como afirmado pela ré.

A única testemunha trazida pela autora afirmou ter tomado conhecimento do motivo do desligamento dela através de outra revendedora, que é sua vizinha, e da própria preposta, em certa ocasião quando se dirigia à residência da outra revendedora. Essa testemunha confirmou a tese exordial quando disse “que a reclamante havia sido descadastrada pelo fato de não ter habilidade de se comunicar com as pessoas, **devido ao problema da gagueira**”; **que a reclamante nunca teve problemas com vendas ou com devolução de pedidos, pois sua equipe era muito boa**; que no relatório denominado extrato dos ganhos do programa da campanha consta o valor total das vendas; que também existe um outro documento denominado relatório de devolução; que se houver algum problema de devolução de pedidos, o desconto ocorre na campanha seguinte; que a partir desse relatório as executivas vão atrás das revendedoras para estas resgatarem as caixas de produtos. (grifei).

A primeira testemunha trazida pela reclamada acrescentou “que há mais de 8 anos trabalha na reclamada como executiva de vendas; que conhece a reclamante, pois ambas eram

do mesmo setor, cada qual com sua equipe de revendedoras; que **desconhece o motivo que ensejou o descadastramento da reclamante**; que não tomou conhecimento de qualquer fato relacionado à atividade prestada pela reclamante”. (grifei)

A segunda testemunha arrolada pela sociedade empresária disse que: “que há 07 anos e 06 meses exerce a função de executiva de vendas, no mesmo setor da reclamante, cada qual com sua equipe de revendedoras; que desconhece o motivo que ensejou o descadastramento da reclamante; **que também nunca ouviu falar de qualquer problema relacionado a sua atividade, até porque ela sempre foi uma grande profissional.**”

Como podemos observar as testemunhas apresentadas pela ré em nada contribuíram com a tese da defesa, eis que elas declararam desconhecer o motivo de desligamento da autora.

Assim, o conjunto probatório dos autos confirma a configuração da despedida discriminatória da obreira, ensejadora de reparação moral, pois a trabalhadora, mesmo portadora de deficiência na fala, tinha excelente desempenho, relacionamento e era reconhecida em seu meio, tanto que foi referida como sendo uma “grande profissional”. Caso a tese da reclamada fosse verídica, a reclamante não teria exercido por tanto tempo sua função - mais de 15 anos.

Provado o fato ofensivo, o dano moral encontra-se presente.

Mantenho a decisão neste aspecto.

DA QUANTIFICAÇÃO DO DANO.

A recorrente neste aspecto registra que o valor imputado a título de dano moral é absurdo, desproporcional, desarrazoado e foge completamente a realidade, bem como que não poderá ser superior a R\$1.000,00.

Analiso.

Nas circunstâncias deste caso concreto e por ter ficado comprovado nos autos que a despedida da reclamante ocorreu em razão de ato discriminatório, além do mais a representante da reclamada imputou a recorrida prática de ato irregular não comprovado, bem como, ponderando o princípio da razoabilidade ou da proibição do excesso e considerando a natureza pedagógica da condenação e o porte econômico da reclamada, reduzo a indenização compensatória por danos morais para R\$20.000,00 (vinte mil reais), que entendo suficiente para compensar o sofrimento da reclamante e para desestimular a reclamada de reincidir na conduta.

PREQUESTIONAMENTO

No intuito de evitar embargos de declaração, desde logo considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais citados pelas partes, em razão dos motivos expendidos.

LIQUIDAÇÃO

Esta decisão é prolatada de forma líquida, razão pela qual a planilha de cálculos em anexo integra o presente acórdão para todos os fins de direito.

3 CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA; NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDAS AS DESEMBARGADORAS ODETE DE ALMEIDA ALVES E GRAZIELA LEITE COLARES, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO, PARA REDUZIR O VALOR DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANOS MORAIS, PARA O IMPORTE DE R\$20.000,00 (VINTE MIL REAIS); MANTIDA A DECISÃO DE PRIMEIRO GRAU EM SEUS DEMAIS TERMOS. DETERMINAR, APÓS O

TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS AS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS. CUSTAS, PELA RECLAMADA, REDUZIDAS PARA R\$529,51,00 (QUINHENTOS E VINTE E NOVE REAIS E CINQUENTA E UM CENTAVOS), DEVIDAS CONFORME PLANILHA DE CÁLCULO EM ANEXO, QUE INTEGRA O PRESENTE ACÓRDÃO PARA TODOS OS FINS. FICAM PREQUESTIONADOS TODOS OS DISPOSITIVOS CITADOS NOS RECURSOS E NAS CONTRAMINUTAS APRESENTADAS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 17 de agosto de 2011. (Publicado no DEJT em 19/08/2011)

Desembargador LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES. AUXILIAR DE SONDADOR.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001892-27.2010.5.08.0201

RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTES: NAGIB OLIVEIRA COSTA

Dr. Max Marques Studier

REDE ENGENHARIA E SONDAGENS S/A

Drª. Denise Miranda da Silveira Gatto

RECORRIDOS: OS MESMOS

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES. AUXILIAR DE SONDADOR. Não tendo sido produzida prova pericial, nos termos do art. 195, § 2º da CLT, e não havendo qualquer prova de que o reclamante, no desempenho de suas atividades, mantivesse contato com agentes considerados insalubres, não há como ser reconhecido o alegado direito ao adicional de insalubridade. Recurso da reclamada provido.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela Reclamada, Fls. 378/381, porque adequado, tempestivo e subscrito por advogado habilitado, tendo sido comprovado o regular preparo, com o depósito recursal e o recolhimento de custas, Fls. 382 e 383 v.

Conheço do recurso apresentado pelo reclamante, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade, não lhe tendo sido cominadas custas de sucumbência.

PRESCRIÇÃO BIENAL

Inicialmente verifico que, como resta incontroverso, o segundo contrato de trabalho mantido entre as partes perdurara de 20/08/2005 a 18/04/2007, e que a presente ação fora ajuizada em 31/08/2010, e portanto, mais de dois anos após a extinção do contrato, quando já consumado o biênio prescricional (art. 7º in C. XXIX da CF). Também restou comprovada a alegação do autor, de que ajuizara ação anterior, em 14/04/2009, autuada sob o número 0096500-36.2009.5.08.0206, Fl. 41, e que referido processo fora arquivado em razão de homologação de pedido de desistência.

Ocorre que esta Relatora entende que a prescrição, em matéria de crédito trabalhista, não admite interrupção.

É que o art. 7º, XXIX, da CF, taxativamente estabelece o prazo de cinco anos na vigência do contrato de trabalho, limitado a dois anos após sua extinção, para ajuizamento de ação visando o recebimento de créditos decorrentes da relação de trabalho, pelo que é inaplicável regra prevista em norma infraconstitucional que implique em prorrogação desses prazos, como ocorreria, acaso se aplicasse as disposições contidas nos art. 202 e ss. do Código Civil.

Com efeito, em se admitindo a interrupção da prescrição, estar-se-ia ampliando o prazo prescricional do aludido artigo para até quatro anos a contar da extinção do contrato, já que bastaria que o trabalhador ajuizasse ação no último dia do biênio prescricional, deixando arquivar o processo, para que surgisse um novo prazo, de mais dois anos. Se assim pretendesse o legislador constituinte, certamente teria feito constar tal possibilidade do texto da Constituição, o que não ocorreu.

Desta forma, cabe pronunciar a prescrição total também em relação aos pedidos relativos ao segundo contrato de trabalho, com base no art. 7º inc. XXIX da CF, extinguindo-os com resolução de mérito, nos termos do art. 269 inc. IV do CPC.

Entretanto, a Exmª Desembargadora Elizabeth Newman, Revisora, divergiu, para rejeitar a prejudicial de prescrição, adotando o entendimento da Súmula 268 do TST. O Desembargador Eliziário Bentes acompanhou a Relatora, enquanto que o Desembargador Luiz Albano exarou o mesmo entendimento da Revisora, ficando caracterizado o empate, sendo por isso suspenso o julgamento.

Na presente sessão, pelo voto de desempate do Exmº. Desembargador Vicente Malheiros da Fonseca, prevaleceu o voto de divergência da Revisora, que afastou a prescrição com base na Súmula 268 do TST.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES.

Recorre a reclamada, irressignada com a sentença que deferiu o adicional de insalubridade em grau máximo com reflexos. Em linhas gerais, sustenta que o deferimento da parcela baseou-se tão somente nos documentos juntados aos autos e nos depoimentos prestados pelas partes, em afronta ao artigo 195, § 2º, da CLT, que determina a realização obrigatória de perícia técnica para apuração da insalubridade.

Também afirma que os cálculos, que integraram a sentença, consideraram equivocadamente o período de 02/09/2005 a 18/04/2007 para o cômputo da parcela, pois referido período não teria sido contemplado na decisão, requerendo a retificação dos cálculos, acaso mantido o deferimento do adicional em comento.

Aprecio.

Na inicial, o reclamante aduziu que no segundo contrato de trabalho mantido entre ele e a reclamada, que perdurara de 20/08/2005 a 18/04/2007, exercera a função de “sondador”, não obstante tivesse sido contratado como “auxiliar de sondagem”. Disse que no exercício da função de sondador, laborava na perfuração de solo em busca de minério, mantendo contato direto com produtos tóxicos, como graxa grafitada, graxa comum, óleo 40, óleo diesel, óleo 68 e outros, todos compostos de hidrocarbonetos, os quais serviam tanto para auxiliar na perfuração

quanto na lubrificação de máquinas para a perfuração. Acrescentou que na NR 15, Anexo 13, o contato com tais agentes enseja o pagamento do adicional de insalubridade no grau máximo.

A reclamada resistiu à pretensão, aduzindo inicialmente que o reclamante, em ação anterior, teria alegado contato com outros agentes, como solda, oxiacetileno, gás argônio e grafite. Também afirmou que efetua sondagens de solo, explicitando que isso significa que são feitas perfurações, no solo, para coleta de amostras para fins de pesquisa e que nessas atividades não há utilização dos produtos indicados na exordial, tampouco contato com agentes em trabalho de solda, atividade jamais efetuada pelo reclamante em sondagens. Afirmou que contava com uma equipe de profissionais (técnicos e engenheiros e médicos do trabalho) com o único objetivo de proporcionar segurança e saúde aos seus empregados; que o reclamante participara de treinamentos que o habilitaram ao exercício de sua função e que recebia todos os EPI's necessários para neutralização de eventuais agentes insalubres.

Com respeito ao percentual postulado, de 40%, assinalou que só através de prova pericial poderia ser avaliada a existência de insalubridade e o grau respectivo, e que em outro processo, cujo objeto controvertido é semelhante ao do presente, fora produzido laudo pericial descaracterizando o trabalho em condições insalubres.

Com a defesa, a reclamada apresentou: ficha de registro do ex-empregado, que informa o cargo de auxiliar de sondador, Fls. 111/112; atestados médicos, CAT e atestado de saúde ocupacional-ASO, Fls. 147/153; laudo técnico pericial produzido no Processo 02787-2009-114-08-00-8, Fls. 155/162; PCMSO-Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional com vigência de 01/02/2010 a 31/01/2011, Fls. 164/196 e 200/203; PGR-Programa de Gerenciamento de Riscos, com vigência de 07/2010 a 06/2011, Fls. 204/273; LTCAT-Lauda Técnico de Condições Ambientais de Trabalho, Fls. 275/282; ficha de controle de equipamentos de proteção individual, Fl. 283; acordo coletivo de 2004/2005, fls. 285/291, de 2005/2006, Fls. 292/298, e de 2006/2007, Fls. 299/306; CD-RW, Fl. 354, na qual consta informado o conteúdo: CCT, feriados, PCMSO, PGR e LTCAT (parte destes consta impressa e juntada a partir de Fls. 164). Os documentos foram impugnados pelo reclamante, às Fls. 358/359, assinalando que o laudo decorre de perícia realizada em outro Estado e que o PCMSO e o PGR não abrangem o período por ele laborado.

Pois bem.

Cumpra enfatizar que o reclamante não logrou êxito, perante o primeiro grau, na pretensão de receber diferenças salariais, pelo exercício da função de sondador, Fls. 363 e verso, então o reexame da matéria será feita levando em consideração o exercício da função de “auxiliar de sondador”.

Reprise-se, por oportuno, que o contrato de trabalho em questão vigorou de 20/08/2005 a 18/04/2007 e que o reclamante fora lotado para trabalhar no Estado do Amapá (localidade Amapari), enquanto que o PCMSO cobre o período de 01/02/2010 a 31/01/2011, tendo sido elaborado para a localidade de Lagoa Santa/MG, e que o PGR tem validade de 07/2010 a 06/2011. Por fim, o laudo técnico de Fls. 275/278 foi produzido para a localidade de Amapari/AP, em maio/2007.

Deixo registrado, desde logo, com o fito de evitar embargos declaratórios, que o PCMSO e o PGR, apesar de não serem contemporâneos ao contrato de trabalho e de não terem sido produzidos na localidade em que o autor esteve lotado, em essência reproduzem as condições de trabalho do sondador e de seu auxiliar, bem como o *modus operandi* da atividade em referência a essas duas categorias, como ver-se-á a seguir, razão pela qual não podem ser desprezados como prova. Assim, deve ser conferido valor de prova a esses documentos técnicos.

O laudo técnico pericial produzido no Processo 02787-2009-114-08-00-8, Fls. 155/162, não tem prestabilidade para dirimir a questão, haja vista que a função do autor daquela ação seria a de operador de serra diamantada. A diferença de funções fica bem esclarecida no quadro constante do PGR, quando se coteja os registros às Fls. 212 e 216.

No PCMSO, Fl. 174, no item 13, consta que de acordo “com o Relatório de levantamento ambiental da contratante, foram detectados os seguintes agentes capazes de proporcionar situações de risco: ... QUÍMICOS- óleos e graxas, fumos metálicos (manganês), poeira mineral, **fluidos de perfuração à base de óleos vegetais (não monitoráveis)**; produtos de limpeza doméstica (não monitoráveis)” e, foram arroladas como atividades críticas: “trabalho em altura; veículos automotores; bloqueio e sinalização; movimentação de carga; proteção de máquinas; produtos químicos (não monitoráveis biologicamente) e equipamentos móveis”. À Fl. 177, foi registrado que não existiam fatores de risco para o auxiliar de sondagem quando se encontrassem à disposição na sede da empresa.

À Fl. 212 do PGR consta, no quadro do item 5.3.2.2, que as funções de auxiliar de sondagem e a de sondador estariam sujeitas aos agentes químicos óleos, graxas e polímeros; no quadro 5.3.2 consta a descrição da atividade de auxiliar de sondagem: auxiliar na mobilização e desmobilização dos equipamentos, na preparação de fluidos e no manuseio de hastes e ferramentas nas manobras de perfuração, auxiliar na organização dos alojamentos e almoxarifados, realizar medição dos testemunhos e acondicionar em caixas apropriadas e organização e conservação da praça de trabalho. A descrição da atividade de sondador não menciona a preparação de fluidos, porque às Fls. 216/217, o PGR alude que ao exercente dessa função incumbia auxiliar na mobilização e desmobilização de equipamentos, registrar ocorrências diárias do turno de trabalho, inspecionar equipamentos e o ambiente de trabalho, auxiliar na organização dos alojamentos/almoxarifados; operar o equipamento de sondagem; solicitar peças, materiais e ferramentas ao encarregado da área; orientar atividades dos auxiliares de sondagem e conferir medições de testemunhos.

O quadro 5.3.3, à Fl. 224, expõe que para a função de auxiliar de sondagem, os fatores de riscos químicos adviriam dos agentes poeira e óleos e graxas. Nesse mesmo quadro, como equipamentos obrigatórios para a função, foram enumerados os seguintes: capacete de segurança com jugular; calçado de segurança com biqueira; luvas tipo PVC granulada; óculos de segurança; protetor auditivo tipo concha; cinto de segurança tipo paraquedista com talabarte em Y e perneira de segurança. Outros foram enumerados, para uso mediante identificação dos riscos: capa de chuva, bota de segurança PVC, luvas de vaqueta, colete refletivo e respirador semi-facial (em exposição à poeira), repetidos à Fl. 270. Porém, o fator de risco químico assinalado nesse quadro não foi considerado aplicável às atividades desenvolvidas na empresa.

O LTCAT à Fls. 275/276 informa que no exercício da função de auxiliar de sondagens, fora identificado um possível risco químico pela presença do produto químico bentonita (deve ser *bentonita*), qualificado quando na execução da operação, remetendo à NR 15, Anexo 13. Foi registrado nesse laudo que a contaminação por agentes químicos ocorre principalmente pelas vias respiratórias e pela penetração na pele e que tais agentes seriam grandes causadores de intoxicações crônicas e agudas, dermatoses, dermatites e outras. Foi acrescentado nesse laudo que “Neste posto de trabalho, na função em questão, não há registros de danos acometidos a funcionários do setor.”

No que concerne às provas orais, o reclamante confirmou, ao depor, Fls. 360 e verso, o contato com os agentes mencionados na exordial, admitindo também que usava EPI's, porém inovou a exordial ao mencionar que também fazia a manutenção de máquinas, o que não se pode admitir, sob pena de afronta ao princípio da estabilidade da demanda, o que se pode conferir a seguir:

“...; que nos 04 primeiros meses efetivamente trabalhou como auxiliar, mas depois passou a operar a máquina; que depois de 01 ano da sua contratação, foi classificado como sondador, ...; que como sondador operava a mesma máquina que antes; que sempre operou essa máquina com o auxílio de 02 ajudantes; que havia 02 sondadores, ou seja, quando o reclamante largava o serviço o segundo sondador pegava; ...; que usava como EPIS capacete,

botas e óculos de segurança; que sondador não podia usar luvas; que usava os seguintes produtos no seu trabalho: **betonita**, poliplus, polisseife, poliseife, graxa grafitada, grafite, óleo 40, 90 e 68, óleo diesel e graxa comum; que nunca trabalhou fazendo solda; que óleo diesel era o combustível da máquina; que era o próprio reclamante que colocava combustível na máquina; que o óleo 40 era para ver o nível de óleo do motor da máquina; que o óleo 68 era para o sistema hidráulico; que o óleo 90 era para a caixa de marcha; que era o próprio reclamante que aplicava esses produtos ao fazer a manutenção preventiva na máquina; que havia um mecânico na reclamada, mas este era chamado apenas quando a máquina quebrava; ...; que confirma as suas assinaturas no documento de fls. 283; que assinava quando recebia os equipamentos lá listados; que a reclamada queria que trabalhassem 01 mês com uma luva que só dura 08 dias, então tinha gente que trabalhava com luva rasgada; que isso já aconteceu com o reclamante; que os EPIS que recebia o reclamante usava; ...”.

Com referência ao depoimento da única testemunha que arrolou, Sr. José Augusto Dantas de Oliveira, e como corretamente avaliado pelo Juízo de origem, prestou declarações que não se revelaram dignas de fé, porque contraditórias às que foram prestadas pelo reclamante, especialmente no que diz respeito às horas *in itinere*. Assim, pelo princípio da indivisibilidade da prova, não se aproveitou esse depoimento para dirimir a questão sobre a insalubridade.

Por seu turno, o preposto declarou, Fls. 360-verso/361:

“que quem fazia a manutenção preventiva e corretiva da máquina que o reclamante operava eram os mecânicos; que o sondador tem maior responsabilidade com a equipe e mais dificuldade no serviço do que o auxiliar; que é o sondador que opera a sonda; que o auxiliar ajuda pegando caixas ou retirando o material que fica preso na camisa da sonda; ...; que acredita que foi em meados do ano de 2006 que o reclamante foi classificado como sondador; que o reclamante trabalhava em área de perfuração, mas não na área da mina; ...; que os produtos utilizados pelo reclamante eram: **betonita**, poliplus, poliseife, que se tratam de produtos a base à de polímeros, que são biodegradáveis e não poluentes; que quem manuseava a graxa comum era o mecânico e **graxa grafitada era o auxiliar**; que neste caso o auxiliar usa uma luva pigmentada.”

O cotejo das provas leva à conclusão de que dos elementos possivelmente manipulados pelo reclamante, constam em comum aos documentos e depoimentos das partes, e foram apenas a bentonita e graxa grafitada, devendo por isso ser verificado se estes derivam de hidrocarbonetos e outros compostos de carbono, conforme o Anexo 13 da NR 15.

Pela leitura da norma regulamentar do MTE, não é possível localizar tais substâncias diretamente. Porém, em pesquisa na rede mundial de computadores, na página da enciclopédia eletrônica Wikipédia, é possível verificar que a bentonita não é produto derivado de petróleo, mas sim que é originalmente uma mistura argilosa, de excelente plasticidade e com propriedade coloidais, formada por alteração de cinzas vulcânicas, podendo ter entre seus elementos predominantes ferro, potássio, sódio, cálcio e alumínio. Devido às suas propriedades coloidais, é utilizada “em lodo bentonítico lubrificante de escavações para perfurações de óleo e gás e para investigações geotécnicas e ambientais.” (Cf. <http://pt.wikipedia.org/wiki/Bentonita>).

Já no “Blog da Eletromecânica 2009”, encontrado em http://eletromecanica2009.blogspot.com/2009_03_01_archive.html graxa grafitada Graxas, as graxas são conceituadas como “lubrificantes com propriedades de redução de atrito e desgaste, com consistência graxosa, compostos de óleo, engrossadas através de espessantes”; que os “os espessantes das massas são, na regra, sabões metálicos ou agentes espessantes orgânicos ou inorgânicos. A aplicação é feita,

na maioria das vezes, em pontos de lubrificação que não podem ser alimentados com óleos lubrificantes ou não são aptos para a lubrificação com óleo”; que os principais objetivos do uso de graxas são a redução de desgaste; redução de atrito; proteção contra corrosão; diminuir ruídos e reduzir as vibrações”.

Nessa página virtual é possível verificar que são fabricadas, além de graxas para uso em máquinas, graxas alimentícias, “com óleo mineral branco e aditivos”. Especificamente quanto à graxa grafitada é reconhecida como uma substância sólida como se fosse uma massa industrializada de grafite, e que tem cor preta, sendo possível inferir, mesmo sem ser *expert* ou conhecedor mediano da área técnica específica, que não é produto derivado de petróleo. Não é despidendo mencionar, em conclusão, que o manuseio da substância genérica “graxa” por si só não pode ser reconhecido como elemento ensejador de percepção de adicional de insalubridade.

Portanto, tanto a bentonita como a graxa grafitada, mencionadas nas provas coletadas nos autos, não podem ser tidas como agentes insalubres conforme estabelece a Norma Regulamentadora 15, Anexo 13, do Ministério do Trabalho e Emprego.

No mais, não foi produzido laudo técnico pericial para o processo, nos termos do artigo 195, da CLT.

Diante dos fundamentos ora expendidos, impõe-se a reforma da sentença, para excluir da condenação o adicional de insalubridade e suas repercussões. Em face da exclusão da parcela, resta esvaziada a alegação de erro na conta apresentada com a sentença.

Apelo provido.

RECURSO DO RECLAMANTE BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Pugna o reclamante pela reforma da sentença no tocante ao indeferimento do pedido de justiça gratuita, pela litigância de má-fé reconhecida. Afirma que o benefício da justiça gratuita e a litigância de má-fé são institutos distintos que não se confundem, sendo que o primeiro somente pode ser indeferido se houver demonstração da modificação patrimonial da parte, e não pode ser visto como uma forma de punição.

Vejamos.

O juízo de origem fez a seguinte recapitulação das ações anteriormente ajuizadas pelo autor da presente demanda:

“A reclamada apresentou defesa alegando que a reclamante ajuizou indevidamente diversas ações, com declarações conflitantes, prejudicando o direito de defesa da reclamada, pelo que requereu a condenação do reclamante como litigante de má-fé.

Informa que o reclamante ajuizou uma primeira ação (2566/2008-201), sendo que o autor sequer compareceu à audiência inaugural (fls. 308).

Na sua segunda reclamação (965/2009-206), foi acolhida a prevenção, e encaminhada para esta Vara (1943/2009-201), onde o autor pediu desistência. Ressalto que até mesmo o adiamento pela prevenção foi causado pelo reclamante, pois sequer informou na exordial a existência de ação anterior (fls. 319/332).

Novo ajuizamento, com pedido de prevenção (478/2010-201) e mais uma desistência na audiência realizada em 06.05.2010 (fls. 350).

Mais uma vez, o autor ajuizou ação trabalhista (1043/2010-202), sendo acolhida a prevenção desta Vara, para onde o processo foi novamente encaminhado (1312/2010-201) e mais uma vez o reclamante desistiu (fls. 351/353).

Assim, o reclamado teve de comparecer a esta Justiça por seis vezes inutilmente”.

Pari passu, entendeu que o reclamante, por ter provocado quatro desistências anteriores, sem hesitar, terminou por acarretar prejuízo à reclamada, que não é empresa deste Estado, asseverando ter sido esse procedimento temerário. Condenou o reclamante ao pagamento de multa de 1% sobre o valor atribuído à causa, na inicial, por reconhecê-lo como litigante de má-fé. No que tange à gratuidade da Justiça, argumentou que fora criada para resguardar o direito de ação, mas não para garantir o abuso do direito, aduzindo que os institutos “litigância de má-fé” e “gratuidade da justiça”, no caso, mantinham íntima ligação.

Entendo de modo contrário ao que foi decidido pelo juízo *a quo*.

Com efeito, é de se ver que a reclamada é empresa estabelecida regularmente, pelo menos por força de contrato, nos Estado do Pará (área de Parauapebas, Canaã dos Carajás, localidades do Sul do Pará) e Amapá (Pedra Branca do Amapari), onde presta serviços, consoante a documentação juntada pela própria. Portanto, não vejo razão plausível para que se compadeça de um possível prejuízo da empresa, até porque deve estabelecer-se no local onde desenvolverá suas atividades e a ação trabalhista oposta se revela, por assim dizer, risco da atividade econômica, nos termos do art. 2º da CLT.

Por outro lado, é certo que o autor desistiu por quatro vezes de ações anteriormente ajuizadas, mas para reprimir tal proceder, a CLT prevê a aplicação do art. 732, da CLT, o que na atual conjuntura política é até por alguns considerado inconstitucional, porquanto segundo uma parte dos operadores do Direito, impede o amplo direito de ação. Contudo, não foi retirado do ordenamento jurídico, pelo que poderia ser utilizado pelo juízo *a quo*.

No que respeita aos ditames do art. 790, § 3º, da CLT, é possível dizer que a sentença foi até contraditória, haja vista que não concedeu ao reclamante as benesses da Justiça Gratuita, mas não lhe cominou custas, observada a sucumbência recíproca, conforme interpretação que se faz do art. 789, I, e § 1º, da CLT. De outra banda, não vejo nítida ligação entre um e outro instituto, de tal forma que se abone a manutenção do julgado, no particular.

Jurisprudência recente do C. TST abona nosso entendimento:

“1. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E JUSTIÇA GRATUITA. AUTONOMIA DOS INSTITUTOS. Ao litigante apenado com as sanções decorrentes da litigância de má-fé ainda é assegurada a gratuidade de justiça, desde que preenchidos os requisitos legais, ante a autonomia dos institutos. Recurso de revista conhecido e provido. (...). **3. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. EFEITOS.** Ao deduzir pretensão alterando a verdade dos fatos, com o intuito de induzir o julgador em erro, para auferir vantagem indevida, a parte atenta contra a lealdade e a boa-fé processual, atraindo a aplicação das sanções prevista no *caput* do art. 18 do CPC. Recurso de revista não conhecido. **Processo RR 413-23.2010.5.18.0006. Data de Julgamento: 27/04/2011. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 06/05/2011.”**

Assim, dou provimento ao recurso do reclamante para, reformando a r. Sentença, excluir da condenação a multa pela litigância de má-fé que lhe foi imposta e o isento do pagamento das custas, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, uma vez que os pleitos da exordial restaram improcedentes *in totum*.

Ante o exposto, conhece-se dos recursos interpostos; rejeita-se a prejudicial de prescrição total dos pedidos relativos ao 2º contrato de trabalho e dá-se provimento aos apelos para, reformando parcialmente a r. Sentença, excluir da condenação o adicional de insalubridade e suas repercussões, e a multa aplicada ao reclamante por litigância de má-fé; mantida a sentença em seus demais termos, restando improcedentes todos os pedidos não alcançados pela prescrição pronunciada pelo 1º Grau. Invertem-se os ônus de sucumbência, para cominar custas de R\$87,24 pelo reclamante, valor apurado na sentença, e das quais fica isento, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT. Tudo conforme os fundamentos.

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS INTERPOSTOS; NO MÉRITO, VENCIDOS A RELATORA E O EXMº. DESEMBARGADOR ELIZIÁRIO BENTES, PELO VOTO DE DESEMPATE DO EXMº. DESEMBARGADOR VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, EM REJEITAR A PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO TOTAL DOS PEDIDOS REFERENTES AO SEGUNDO CONTRATO DE TRABALHO MANTIDO ENTRE AS PARTES; À UNANIMIDADE, EM DAR PROVIMENTO AOS APELOS PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E SUAS REPERCUSSÕES, E A MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ IMPUTADA AO RECLAMANTE; MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS. DIANTE DA SUCUMBÊNCIA TOTAL DO RECLAMANTE, AS CUSTAS REVERTEM A SEU CARGO, NO VALOR FIXADO NA SENTENÇA, E DAS QUAIS FICA ISENTO, NOS TERMOS DO ART. 790, § 3º, DA CLT, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 31 de agosto de 2011. (Publicado no DEJT em 05/09/2011)

MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. MOTORISTA-CARRETEIRO. ART. 62, I DA CLT. VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000803-60.2010.5.08.0009

RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTES: COSTEIRA TRANSPORTES E SERVIÇOS LTDA.
Dr. José Arnaldo de Souza Gama
CÉZAR RENATO MORAIS
Drª. Terezinha de Fátima e Souza Holanda

RECORRIDOS: OS MESMOS

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. MOTORISTA-CARRETEIRO. ART. 62, I DA CLT. VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Se através de convenção coletiva de trabalho fora estipulado que os motoristas integrantes da categoria dos trabalhadores representada pelo sindicato conveniente se enquadram na exceção do art. 62, I da CLT, deve ser respeitado o que fora negociado, diante do que dispõe o art. 7º inc. XXVI e o art. 8º, inc. III, ambos da CF. Além disso, a realidade do trabalho dos motoristas que realizam viagens

interessaduais ordinariamente não se afasta da hipótese prevista no dispositivo celetista supra mencionado, além do que, não há prova de que o reclamante efetivamente sofresse, por qualquer meio, controle de sua jornada de trabalho. Recurso provido, para excluir da condenação as horas extras deferidas.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela Reclamada, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado às Fls.186, tendo sido comprovado o efetivo preparo, com o depósito recursal e o recolhimento das custas às Fls. 478/479, respectivamente.

Conheço do Recurso Adesivo interposto pelo Reclamante, Fls. 482/487, porque atendidos os pressupostos para sua admissibilidade: é adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado à Fl. 174 dos autos.

As razões de contrariedade da Reclamada ao apelo do Autor também estão em condições de apreciação.

NULIDADE DO PROCESSO

Argui a reclamada a preliminar de nulidade da sentença, argumentando que o Juízo “a quo” deferiu o adicional de periculosidade, ao fundamento de que ela, reclamada, não teria se desincumbido de seu encargo probatório, sem determinar a realização de perícia técnica, imprescindível, nos moldes do art. 195, § 2º, da CLT.

Sem razão.

Em primeiro lugar, ressalto que se houvesse nulidade, seria do processo e não da sentença, e que a ausência de perícia técnica pode ser utilizada como argumento para pedido de reforma da sentença, por falta de prova específica.

De toda forma, não há que se falar em nulidade do processo, porque embora a reclamada tenha requerido na defesa a realização de perícia técnica, o Juízo “a quo” não se manifestou sobre esse pedido, e a reclamada não o instou a fazê-lo, bem como não alegou cerceamento de defesa, limitando-se a pedir, em sede de razões finais, a improcedência da ação, vindo apenas no recurso a levantar a questão, quando já operada a preclusão.

O sistema de nulidades no processo do trabalho preconiza que é dever das partes zelar pela regular tramitação do processo, observando-se que o art. 795, da CLT dispõe: *“as nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.”*.

Assim, rejeito a preliminar de nulidade do processo.

HORAS EXTRAS - HORAS INTRAJORNADA - ADICIONAL NOTURNO

O reclamante afirmou na inicial que trabalhara para a reclamada de 06/06/07 a 11/08/08, como motorista carreteiro, fazendo constantes viagens de Belém para São Paulo, e que era obrigado a cumprir tal percurso em 72 horas, rodando em média 1.000 km por dia, iniciando seu labor por volta das 05h, parando apenas para abastecer o caminhão, e finalizando por volta das 24h, tendo apenas 01 hora de intervalo dividido entre café, almoço e jantar, sem receber horas extras e adicional noturno.

Disse que, durante todo pacto, realizava três viagens por mês, de Belém para São Paulo e vice-versa, que duravam 3 dias na ida e 3 dias na volta, permanecendo por 2 dias à disposição da reclamada e laborando 3 domingos, totalizando 24 dias de trabalho por mês. Disse que sua jornada era controlada pelos discos de tacógrafo do caminhão, requerendo a apresentação dos mesmos.

Requeru, por essas razões, 10 horas extras semanais, totalizando “210 horas extras mensais, durante segunda a sábado, ou seja, 21 dias trabalhado, excluindo sábados, domingos e feriados trabalhados (10 hora extra diária x 21 dias viajando de segunda à sexta-feira) horas extras mencionadas e acrescidas do percentual de 50% sobre a hora normal, com os devidos reflexos no DSR, observando ainda a Súmula 172 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, assim como as parcelas de aviso prévio, 13º salários, férias acrescida de 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%, de todo o pacto (...)”.

Pediu, ainda, o pagamento de 54,85 horas noturnas mensais, 60 horas extras mensais, com acréscimo de 100%, em razão dos domingos trabalhados, e 24 horas intervalares mensais, com acréscimo de 50%, todas com reflexos e durante todo o pacto.

A reclamada, em defesa, disse que o motorista carreteiro não tem horário de trabalho definido, em razão das peculiaridades da atividade exercida, e que fora negociado entre o sindicato da categoria do reclamante e o Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de São Paulo e Região, a situação dos trabalhadores externos, enquadrando-os na hipótese do art. 62, da CLT, conforme cláusula 52ª da CCT 2007/2008, apresentada com a defesa.

Também afirmou que os tacógrafos não são colocados para controle de jornada, mas por exigência dos órgãos de trânsito.

O Juízo “a quo” declarou, incidentalmente, a inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, e reconheceu que o reclamante estava sujeito à controle de sua jornada, materializada pelo monitoramento da duração das viagens, e por meio de tacógrafos e rastreadores existentes no veículo que dirigia (Fl. 422v), condenando a reclamada ao pagamento de 210 horas extras mensais, e 24 horas extras a título de intervalo intrajornada, ambos com adicional de 50% e reflexos, e, ainda, adicional noturno, no percentual de 20%, considerando a hora noturna reduzida, com reflexos.

O pedido de horas extras a 100% fora indeferido, porque o autor confessou, em depoimento, que semanalmente descansava por cerca de 24 horas.

Recorre a reclamada, ratificando os termos da defesa e aduzindo que teria se desincumbido do ônus da prova quanto à alegação de que o reclamante, como motorista carreteiro, não sofria qualquer fiscalização em sua jornada de trabalho.

O reclamante aduz em seu recurso que restou comprovado que não gozava de folga semanal.

Entendo que tem razão apenas a reclamada.

O reclamante trouxe aos autos a Convenção Coletiva 2007/2009, firmada entre o sindicato da categoria do autor e o Sindicato Nacional das Empresas de Transportes e Movimentação de Cargas Pesadas e Excepcionais - SINDIPESA, Fls. 68/86, que contém cláusula que expressamente enquadra os motoristas na regra do art. 62, inc. I da CLT, afastando o direito a horas extras.

A reclamada também apresentou a Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2009, Fls. 312/324, que vigorou de 01/05/07 a 30/04/09, firmada entre o Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de São Paulo e Região e o sindicato da categoria do reclamante, que contém cláusula estabelecendo que as atividades de empregados com função externa são regidas pelo art. 62, inc. I da CLT.

Restou comprovado, portanto, que foi objeto de negociação coletiva a condição de trabalho dos motoristas, com seu enquadramento na regra do art. 62, I, da CLT, o que entendo que deve ser respeitado, e assim prevalecer, já que a própria Constituição Federal, em seu art. 7º inc. XXVI, assegura o reconhecimento das convenções acordos coletivos de trabalho e, em seu art. 8º, inc. III, dispõe que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Também deve ser ressaltado que o direito controvertido não é indisponível, podendo perfeitamente ser negociado, além do que, a situação negociada sequer se afasta da realidade do trabalho dos motoristas, cujas atividades são ordinariamente externas.

Não obstante entender que a questão resta resolvida pela aplicação nas normas coletivas, já que a atividade do motorista, em especial a do carreteiro que realiza viagens interestaduais é ordinariamente externa, o que de plano atrai a aplicação do art. 62, inc. I, da CLT, de toda forma restou demonstrado no processo que não havia controle de jornada.

Com efeito, em seu depoimento o reclamante inovou os termos da inicial, ao mencionar um intervalo de 40 minutos para almoço e de 20 a 30 minutos para higiene pessoal, um suposto controle por sistema de rastreamento, e também uma rota e um horário diversos dos informados na inicial, além da alegação de que sequer dormia durante a jornada, como se transcreve (Fl. 333): “(...) que deveria cumprir a entrega de São Paulo para Belém, cuja distância é de 3.100 km, em 72 horas, pelo **que parava apenas para almoçar em cerca de 40 minutos e parava para higiene pessoal em 20 a 30 minutos, não dormindo em toda a jornada**, pois assim perderia a sua comissão que era o salário por fora; **que apenas quando transportava eletro-eletrônicos é que deveria parar a partir de 22 horas e voltava trabalhar até as 5:00 em razão da escolta; que deveria permanecer 48 horas descansando em Belém, contudo com cerca de 12 a 24 horas** já era chamado para um novo serviço; **que na rota Belém-Recife-Belém também tinha prazo de 72 horas para fazer a entrega, porém conseguia parar entre 00:00 até às 05:00**; que não tinha descanso ao chegar em Recife, devendo aguardar novo carregamento para Belém; que o mesmo ocorria quando fazia entrega em Feira de Santana; **que o controle de sua jornada era feito pelo rastreador da empresa**; que o caminhão em que trabalhava também era munido de tacógrafo; **que também mantinha contato com a reclamada por meio de celular e bip do rastreador**; (...) que sempre dormia dentro do caminhão da reclamada quando estava em viagem;”.

Por outro lado, a testemunha arrolada pela reclamada, Dr. José Francisco de Araújo Filho, ratificou os termos da defesa, ao declarar, Fl. 412, que: “(...) não havia nenhum tipo de fiscalização com relação ao horário de trabalho do motorista; que também não havia como ser controlado o tempo despendido pelo motorista para o intervalo para refeição; (...) que era o próprio motorista quem determinava seu horário de trabalho, sem nenhuma interferência da gerência.”

Assim, pelas razões supra, nego provimento ao apelo do autor e dou provimento ao apelo da reclamada, para excluir da condenação as horas extras, inclusive intervalares e reflexos e, ainda, o adicional noturno e reflexos.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Afirma a reclamada que o reclamante não preenche as exigências da Lei nº 5.584/70, e que o deferimento dos honorários advocatícios está sujeito a constatação da ocorrência concomitante dos requisitos do benefício da justiça gratuita e da assistência do sindicato, o que não ocorreu no presente caso.

Tem razão a recorrente.

O reclamante não se encontra assistido pelo seu sindicato de classe, não restando atendidos os pressupostos do art. 14 da Lei 5584/70 e dos Enunciados 219 e 329 do TST. No processo do trabalho ainda permanece o *jus postulandi*, e, portanto, se o reclamante optou por contratar advogado, deve arcar com o ônus de sua escolha.

Apelo provido, excluindo-se da condenação os honorários advocatícios.

MULTA DO ART. 475-J DO CPC

Insurge-se também a reclamada contra a sentença que determinou a aplicação da multa do art. 475-J do CPC.

Ressalvando entendimento pessoal, mantenho a sentença nesse ponto, em face da Súmula nº 13 deste Regional, porém, determino que seja observada a regra do art. 880 da CLT.

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários; no mérito, nego provimento ao apelo do autor e dou parcial provimento ao da reclamada para, reformando parcialmente a sentença recorrida, excluir da condenação as horas extras, inclusive intervalares com seus reflexos, e o adicional noturno, com reflexos, bem como os honorários advocatícios, determinando, ainda, que seja observada a regra do art. 880 da CLT; mantida a sentença recorrida em seus demais termos. As custas, ainda a cargo da reclamada, ficam reduzidas para R\$-120,00, calculadas sobre o valor da condenação para esse fim arbitrado em R\$-6.000,00, tudo nos termos da fundamentação.

ISSO 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, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA E DO PROCESSO; À UNANIMIDADE, EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO DO AUTOR E EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA, REFORMANDO PARCIALMENTE A SENTENÇA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO AS HORAS EXTRAS, AS HORAS INTERVALARES E O ADICIONAL NOTURNO, COM SEUS REFLEXOS, E, OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, DETERMINANDO, AINDA, QUE SEJA OBSERVADA A REGRAS DO ART. 880 DA CLT; MANTIDA A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS. AS CUSTAS, AINDA A CARGO DA RECLAMADA, FICAM REDUZIDAS PARA R\$-120,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO PARA ESSE FIM ARBITRADO EM R\$-6.000,00. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 31 de agosto de 2011. (Publicado no DEJT em 05/09/2011)

MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

DOENÇA OCUPACIONAL. ACIDENTE DO TRABALHO.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000212-25.2010.5.08.0001

RELATOR: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA

RECORRENTE: MANOEL PEDRO DO NASCIMENTO
Advogada: Dra. Terezinha de Fátima e Souza Holanda

RECORRIDA: Y. YAMADA S.A. COMÉRCIO E INDÚSTRIA
Advogada: Dra. Luciana Chaves Mattos

DOENÇA OCUPACIONAL. ACIDENTE DO TRABALHO. O Autor percebeu por seis anos - 2002 a 2008 - auxílio doença não acidentário. A prova pericial expôs minuciosamente o quadro clínico do reclamante, encontrando doença de cunho degenerativo em ambos os joelhos, sem nexo de causalidade com a atividade desempenhada para a reclamada. Recurso improvido.

OMISSIS

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso do reclamante porque atendidas as exigências legais.

NULIDADE DO PROCESSO. CERCEAMENTO DE DEFESA.

O recorrente alega que teve um requerimento deferido pelo Juízo e que, ao final, restou desconsiderado, uma vez encerrada a instrução do processo sem resposta da UNIMED.

Com efeito, à folha 194-verso, a patrona do reclamante requereu ofício à UNIMED no sentido de disponibilizar toda a documentação existente e referente ao reclamante no período de novembro de 2002. O Juízo deferiu e houve expediente à folha 201 ficando sem atendimento pela destinatária UNIMED.

Porém, o Autor não insistiu nesse requerimento e deixou encerrar a instrução processual, sem qualquer arguição pela necessidade da prova pretendida. Apesar do silêncio do Autor que levaria à preclusão da diligência solicitada, entendemos que os fatos solicitados seriam referentes a novembro de 2002 e, portanto, a prova estaria dispensável em razão do período prescrito que adiante se examina. Rejeito a preliminar de nulidade do processo à falta de amparo legal.

PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS.

A sentença de Primeiro Grau, às folhas 270-277, pronunciou a prescrição quinquenal das parcelas anteriores a 17.02.2005, extinguindo-as com resolução de mérito. Com efeito, a presente reclamatória foi ajuizada em 19.02.2010 (folha 107) havendo pré-cadastro em 17.02.2010 (folha 105). Está obedecido o biênio prescricional tendo em vista que o contrato de trabalho foi extinto em 07.01.2009.

Porém, o alegado acidente do trabalho, isto é, a queda sofrida pelo empregado de um telhado, durante atividades na fazenda da família Yamada, segundo o próprio Autor, teria ocorrido em 23 de novembro de 2002. A partir daí o Autor esteve afastado do trabalho por conta do INSS, em tratamento médico, ambulatorial e hospitalar, ficando suspenso o contrato de trabalho até o dia 25.11.2008 quando retornou ao serviço sob recomendação da entidade previdenciária para readaptação em nova função.

É certo, porém, que a suspensão do contrato de trabalho por longo período, mais de seis anos, não impede a fluência do prazo prescricional nem interrompe a prescrição. Temos sobre a matéria a Orientação Jurisprudencial nº 375 da SDI1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

“AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010).

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.”

Assim, o acidente ocorrido em 23.11.2002 segundo as declarações do empregado na petição inicial encontra-se no período prescrito.

AUXÍLIO DOENÇA - AUXÍLIO ACIDENTE. ESTABILIDADE.

À folha 40, temos o documento emitido pelo INSS de que o requerimento do empregado sobre auxílio doença lhe foi deferido no período de 19.12.2002 a 25.11.2008. Agora, depois de usufruir do benefício previdenciário, o empregado busca transformar aquele afastamento em virtude doença, para o afastamento em razão de acidente.

A tese do Autor agora é de que o auxílio doença recebido durante seis anos (2002 a 2008) deveria ser, na verdade, auxílio acidente para ganhar maior proteção quanto aos efeitos da continuidade laboral, a denominada estabilidade acidentária (artigo 118 da Lei nº 8213/91), sendo certo que, quando retornou ao trabalho estava apto para exercer outras funções que lhe exigissem menor esforço.

Porém, como dito acima, observamos que o INSS nunca reconheceu acidente de trabalho (CAT) envolvendo o afastamento do reclamante, e um dos pressupostos para a estabilidade acidentária é a percepção do auxílio acidente. Temos a disciplina do Enunciado da Súmula nº 378 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 105 e 230 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Embora possa ocorrer em apreciação judicial a transformação da causa de afastamento, doença em acidente de trabalho, é certo que a situação do reclamante junto ao INSS durante seis anos, sempre foi incontestada e aceita como válida sob as regras do direito previdenciário. E, aqui, a nosso ver, não existe prova que possa transmutar a natureza do afastamento por longo período do reclamante de seu contrato de emprego com a reclamada.

A prova testemunhal coletada à folha 194 é singela, precária porque se refere aos fatos no ano 2000, e o reclamante e a testemunha não trabalhavam nem residiam no mesmo local, isto é, na Fazenda Tauaú que seria pertencente à reclamada.

A prova pericial está às folhas 233-249 e não favorece ao ex-empregado reclamante. As conclusões do médico *expert* estão à folha 248 negando o nexo de causalidade, isto é, a relação de consequência entre o quadro clínico e a prestação laboral (gonartrose bilateral), o quadro decorre de uma patologia de caráter degenerativo que se encontra em ambos os joelhos e não decorre do alegado acidente, nem do trabalho prestado para a executada. Não há patologia ocupacional, portanto, e, dessa forma, não há como converter o afastamento decorrente de doença em auxílio acidentário.

Destarte, não comprovado o acidente de trabalho, nem a percepção de auxílio doença acidentário por 12 meses da entidade previdenciária, não faz jus o reclamante aos objetos contidos na petição inicial que se vinculam precisamente à prorrogação do término contratual com a inclusão do período de estabilidade acidentária do artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

Ante o exposto, conheço do recurso do reclamante, rejeito a preliminar de nulidade do processo por cerceamento de defesa à falta de amparo legal, e no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a sentença recorrida em todos os termos e fundamentos, inclusive custas processuais.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO DO RECLAMANTE, REJEITAR

A PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO POR CERCEAMENTO DE DEFESA À FALTA DE AMPARO LEGAL, E NO MÉRITO, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA CONFIRMAR A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS TERMOS E FUNDAMENTOS, INCLUSIVE CUSTAS PROCESSUAIS.

**Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 9 de fevereiro de 2011. (Publicado no DEJT em 14/02/2011)
LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA - Relator.**

**EMPREGADO APOSENTADO POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO.
CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. ACIDENTE DE
TRABALHO.**

ACÓRDÃO TRT /1ª T./RO 0000719-68.2010.5.08.0006

RELATORA: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

**RECORRENTES: CIRO SILVA DE ANDRADE
Dra. Adriana de Oliveira Silva Castro e outros
e
SILNAVE NAVEGAÇÃO LTDA.
Dr. Graco Ivo Alves Rocha Coelho**

**RECORRIDOS: CIRO SILVA DE ANDRADE
Dra. Adriana de Oliveira Silva Castro e outros
e
SILNAVE NAVEGAÇÃO LTDA.
Dr. Graco Ivo Alves Rocha Coelho**

EMPREGADO APOSENTADO POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. Ao empregado aposentado por tempo de contribuição e que permanece trabalhando, deve ser fornecida a CAT nas hipóteses de acidente de trabalho, para que o mesmo busque a previdência social a fim de obter o benefício correspondente. Não o fazendo, o empregador tem o dever de indenizar pelos lucros cessantes, até que a incapacidade advinda do acidente cesse e o trabalhador retorne ao trabalho.

**1. RELATÓRIO
OMISSIS.**

**2. FUNDAMENTAÇÃO
2.1. CONHECIMENTO**

Conheço dos recursos por observarem os pressupostos de admissibilidade.
Contrarrazões em ordem.

DO RECURSO DA RECLAMADA - DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE - DA MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

Considerando-se que ambas as partes recorrem quanto à parcela de indenização por dano moral e material, analiso os recursos conjuntamente.

A reclamada não se conforma com a decisão de primeiro grau que a condenou ao pagamento de indenizações por dano moral e material decorrentes de acidente de trabalho.

A reclamada alega que não deu causa ao acidente e que o autor foi vítima de sua própria imprudência, posto que tentou passar de uma embarcação para outra quando ambas estavam em movimento. Acrescenta não haver culpa da reclamada nem o nexo de causalidade.

Na sequência, alega que o suposto ato ilícito praticado pela reclamada teria sido o não fornecimento da CAT, já suprido pela sua entrega em audiência, destacando que tal omissão não foi a causa da condenação ao pagamento das indenizações.

Vejamos.

É incontroverso o dano sofrido em acidente de trabalho pelo autor e sua incapacidade temporária. Porém, necessário se faz um breve relato da situação do contrato de trabalho mantido entre as partes.

A admissão do reclamante deu-se em 16.02.2005 como contramestre fluvial, ocasião em que ele já usufruía benefício previdenciário de aposentadoria por tempo de contribuição desde 15.01.2003, ou seja, trata-se de trabalhador aposentado, porém em atividade, consoante permissivo contido na legislação.

Este é o grande búisilis da questão: a possibilidade de acumulação de dois benefícios previdenciários.

Na ocorrência do acidente, a reclamada deixou de fornecer a CAT ao reclamante, exatamente sob o argumento de que ele já era aposentado pelo INSS e não poderia receber outro benefício.

A meu ver, o procedimento da reclamada foi equivocado, nos termos como concluiu o Juízo sentenciante, eis que a obrigação da empregadora, nesse caso, era mesmo ter fornecido a CAT ao reclamante para que ele se habilitasse ao benefício, e não ter concedido férias como fez, visando seu afastamento do trabalho.

Sobre o tema, assim decidiu o Juízo *a quo*:

“g) INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL - sob a forma de danos emergentes e lucros cessantes, o reclamante busca receber da reclamada indenização decorrente do acidente de trabalho por ele sofrido, já que, além de não ter recebido o devido tratamento para sua pronta recuperação, ficou impossibilitado de dispor de sua remuneração, já que teve que parar de trabalhar. Segundo a reclamada, a pretensão do reclamante não prospera na exata medida em que em nada contribuiu para que o acidente acontecesse, e que ele ocorreu por culpa exclusiva do trabalhador. Ao que parece, as coisas foram um pouco diferentes do alegado pela reclamada. Com efeito, além de não se opor à narração do acidente feita pelo reclamante, o que me permite concluir que ele de fato aconteceu de conformidade com o narrado, sua gravidade foi atestada por abalizada perícia, tanto é que até hoje o reclamante se encontra impossibilitado de retornar ao trabalho. Na verdade, a culpa da reclamada foi de natureza omissiva, haja vista que ela não colocou à disposição do reclamante meios seguros para que ele pudesse exercer com segurança sua atividade. Infelizmente, até mesmo por falta de efetiva fiscalização pelos órgãos competentes, Marinha e DRT, o transporte fluvial na região amazônica ainda se dá sem que sejam observadas as normas de proteção e segurança determinadas pelo ordenamento jurídico. É comum, ante a falta de condições de atracação e considerando o período de seca dos rios, o acesso da tripulação e até mesmo das pessoas que são transportadas ser feito através de outras naves, ou seja, fica uma ao lado da outra, tendo todos que transitar de uma para outra, com risco de cair entre elas, já que não há uma passarela segura para todos. Logo, o narrado pelo reclamante em seu depoimento, no sentido de que se utilizou de uma outra embarcação para ter acesso à nave onde estava trabalhando é verossímil. E não é só, haja vista que, em certas ocasiões, as embarcações não possuem o mesmo tamanho e a mesma altura, o que aumenta ainda

mais o risco, já que o acesso de uma para outra poderá se dar em auge ou em declive. Ocorre que esse tipo de procedimento é incorreto e de grande risco, pois o certo é que o acesso seja feito de forma segura através de uma passarela com proteção lateral de forma a evitar que o usuário venha a cair. Como se vê, a reclamada foi omissa na medida em que não colocou à disposição do reclamante condições seguras de trabalho, e por conta dessa omissão ele acabou por se acidentar. Ademais, ela também não foi diligente na exata medida em que permitiu que seu empregado, a pretexto de executar suas atividades, praticasse atos inseguros e que lhe expunham a risco além do necessário, salientando que o reclamante estava subordinado ao comandante da embarcação, pessoa que, no momento do acidente, representava a empresa reclamada e poderia ter feito algo para evitá-lo. Dessa forma, atestado está o nexo de causalidade entre a omissão da reclamada e o acidente sofrido pelo reclamante, bem como os danos por ele sofridos, já que, por conta do acidente, o reclamante está fora do trabalho e deixou de receber o pagamento do seu salário em razão da suspensão do seu contrato de trabalho. Com relação ao dano em si, no seu aspecto material, ele se caracterizou unicamente sob a forma de lucro cessante, haja vista que o reclamante nada apontou no que se refere às despesas que efetuou por conta do acidente. Já os lucros cessantes ficam caracterizados pelo fato de que o reclamante, como dantes referido, deixou de receber o seu salário, o que passou a acontecer a partir de janeiro de 2010. E essa situação se agravou na exata medida em que ele não pode dispor do auxílio-doença, já que se encontra aposentado por tempo de contribuição. Todavia, o dano é patente, pois se ele não tivesse sido vítima do sinistro, ainda hoje estaria trabalhando e não teria tido perda financeira, pois o seu salário continuaria lhe sendo pago. Assim sendo e com fundamento nos artigos 186, 402, 927, 944 e 949, todos do Código Civil, condeno a reclamada a pagar ao reclamante, por mês, a contar de janeiro de 2010 e até o seu efetivo retorno ao trabalho, o que é possível de ocorrer, haja vista que a senhora perita informou nos autos que sua incapacidade laboral é temporária, uma indenização equivalente a sua remuneração mensal, já que foi isso que deixou de ganhar por conta do acidente. h) **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS** – no caso em exame, como já referido anteriormente, está flagrantemente caracterizada a culpa da reclamada, já que ela assumiu o risco de permitir que seu empregado, o reclamante, trabalhasse em condições de risco acentuado, porquanto não lhe dotou de condições seguras para que desempenhasse suas atividades. A integridade física do obreiro restou violada por culpa da reclamada, não há a menor dúvida quanto a esse fato. Há para o reclamante, como se vê, o dano moral, representado pelo abalo psíquico oriundo do fato de que as sequelas do acidente foram de monta e o tornaram inapto para o trabalho, tanto é que ele já está afastado do trabalho há quase um ano, e tudo isso pela negligência do empregador, pois tivesse a reclamada dado maior atenção no cumprimento das normas inerentes à segurança dos seus empregados, talvez o acidente não tivesse ocorrido. Firmado o nexo de causalidade entre o comportamento omissivo da reclamada e o dano sofrido pelo reclamante, não resta outra coisa que não o deferimento do pedido de indenização formulado. Como direito da personalidade, a integridade moral do homem, conforme já explicitado acima, carece de reparo quando violada, e mesmo possuindo natureza extra patrimonial, a lei assegura ao seu titular requerer a devida reparação quando houver lesão desse direito, bem como requerer o pagamento por perdas e danos (CF, artigo 5º, X). No caso dos autos, repito, restou sobejamente demonstrada a violação da integridade física e moral do reclamante em face de atos omissivos da empresa. A atitude da reclamada deve ser censurada e reparada, sem contar que a indenização a ser arbitrada deve levar à reflexão os seus dirigentes de forma a que venham a adotar uma postura diferente em relação ao resguardo da integridade física e psíquica daqueles que lhe prestam serviços, adotando e fazendo cumprir de fato todas as normas relativas à segurança e medicina do trabalho. Do exposto, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar ao reclamante uma indenização por danos morais que fixo em R\$ 5.000,00, quantia essa que entendo ser compatível com o dano sofrido pelo obreiro. Por fim, determino à reclamada, de ofício, que emita uma CAT em favor do reclamante, a fim de que seja levado ao conhecimento do INSS a ocorrência do acidente pelo obreiro sofrido, já que essa é uma obrigação da lei da qual nenhum empregador se pode furtar (artigo 22 da lei n. 8.213/91), até mesmo para que o órgão previdenciário possa submeter o reclamante à perícia médica a fim de constatar sua capacidade ou não para o trabalho, já que é desse órgão tal atribuição (artigo 21-A da lei retro citada). Determino, por fim, que seja comunicado o INSS do acidente sofrido pelo reclamante e da falta de comunicação dentro do prazo pela reclamada, a fim de que referido órgão possa aplicar à empresa a multa referida no artigo 22 retro citado. A planilha de cálculo constando o valor individualizado de cada uma das parcelas deferidas nesta decisão, segue em anexo, e passa

a integrar a mesma para todos os fins de direito. As parcelas e seus valores atualizados são os seguintes: a) Indenização por dano material (R\$18.290,76); b) Indenização por danos morais (R\$5.000,00);”

Entendo que a decisão deva ser mantida pelos próprios fundamentos usados pelo Juízo recorrido, pois ao empregador é imposta a obrigação de propiciar um ambiente seguro ao trabalhador, além de fiscalizar o cumprimento das normas de segurança no trabalho, o que, ao que tudo indica, não fez, permitindo que o trabalhador, segundo ela própria alega, fizesse uma operação contrária às normas de segurança. Ademais, cumpre destacar que a atividade desenvolvida pela reclamada é de risco acentuado, já que é classificada, pela NR 4 como de grau de risco 3, em uma escala que alcança até 4, cabendo mesmo a aplicação da responsabilidade objetiva, neste caso, devendo arcar com os prejuízos de ordem material suportados pelo reclamante em razão do infortúnio laboral.

Ainda sobre as indenizações em questão, o reclamante recorre adesivamente. Quer o aumento dos valores fixados, além da condenação da reclamada ao pagamento dos lucros cessantes de uma única vez.

Ele tem parcial razão no que se refere à majoração da indenização por dano moral já deferida.

Considerando-se a extensão do dano sofrido, o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, majoro o valor da indenização por danos morais para R\$15.000,00.

No que se refere à indenização por dano material – lucros cessantes, não vejo como dar suporte à pretensão do autor, de que seja paga de uma única vez, eis que a execução já alcançará todo o valor vencido, sendo que as parcelas vincendas guardam relação com a recuperação do autor, evento incerto e que dependerá de exame médico pericial que ateste sua capacidade laborativa.

Reformo, assim, a r. Decisão para, dando parcial provimento ao recurso do reclamante, majorar a indenização por danos morais para R\$15.000,00.

2.2. DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE DA RESCISÃO INDIRETA

O reclamante recorre adesivamente, às fls. 151-154, narrando os fatos elencados na inicial, pretendendo a reforma da decisão para que seja reconhecida a rescisão indireta de seu contato de trabalho.

Aqui ele também não tem razão.

Com o sinistro que o vitimou, seu contrato de trabalho foi suspenso, *ex vi* do artigo 476, da CLT, razão pela qual não se pode considerar o mesmo rescindido indiretamente, destacando-se mesmo para o fato de que o reclamante é detentor de estabilidade no emprego, não se podendo cogitar, no momento, de extinção do pacto. Neste caso, nem se alegue que o reclamante está sofrendo prejuízo, posto que a reclamada foi condenada ao pagamento de lucros cessantes correspondentes à remuneração que deixou de perceber pela sua inatividade.

Portanto, nego provimento ao recurso adesivo, neste sentido.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos; no mérito, nego provimento ao recurso da reclamada e dou parcial provimento ao recurso adesivo do reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$15.000,00, conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO ISTO POSTO,

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO
EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO,
UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS; SEM DIVERGÊNCIA,
NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA E DAR PARCIAL**

PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE PARA MAJORAR A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PARA R\$15.000,00. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS PELA RECLAMADA MAJORADAS PARA R\$638,39, CALCULADAS SOBRE O VALOR DE R\$33.919,97.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de abril de 2011. (Publicado no DEJT em 02/05/2011)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - Desembargadora - Relatora.

EMPREGADO MARÍTIMO. A RELAÇÃO DE EMPREGO É COM O ARMADOR, SEJA ELE PROPRIETÁRIO OU LOCATÁRIO. ESSA É A REGRA. AS EXCEÇÕES PRECISAM SER PROVADAS.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT/RO 0047700-41.2008.5.08.0002

RELATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTES: WILSON SONS AGÊNCIA MARÍTIMA LTDA.

Advogados: Dr. Álvaro Augusto de Paula Vilhena e outros, fls. 75.

E

WALMIR FREIRE CARDOSO

Advogados: Dr. Bruno Mota Vasconcelos e outros, fls. 47.

RECORRIDOS: OS MESMOS

E

KOMAYA SHIPPING COMPANY PTE LTDA.

Advogada: Dra. Henriqueta Fernanda Chaves Alencar Ferreira Lima, fls. 68 e 243.

EMPREGADO MARÍTIMO. A RELAÇÃO DE EMPREGO É COM O ARMADOR, SEJA ELE PROPRIETÁRIO OU LOCATÁRIO. ESSA É A REGRA. AS EXCEÇÕES PRECISAM SER PROVADAS. Nos precisos termos do art. 2º, da Lei n. 9.537 de 11.12.1997, “para os efeitos desta Lei, ficam estabelecidos os seguintes conceitos e definições: (III) - Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta”. Aprestar a embarcação significa preparar a embarcação para atender sua finalidade. Nesse preparar está incluído sua armação, quer dizer, a contratação e embarque da tripulação é de responsabilidade do armador. Na carta de preposição de fls. 66 a empresa Komaya Shipping Company PTE Ltd., apresenta-se como “empresa estrangeira armadora do navio ULLSWATER ...”, o mesmo ocorrendo na procuração de fls. 67 e na contestação, onde ela diz ser “... empresa estrangeira, armadores/gerentes do navio ULLSWATER, com sede em Singapura, ...”, fls. 78. Conforme já registramos antes, o reclamante trabalhou como 2º Oficial de Máquinas exatamente nessa embarcação, conforme registro cuja cópia está às fls. 14

destes autos. Assim considerando a legislação acima citada, dúvida não há de que a empregadora do reclamante foi mesmo a empresa **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, armadora da embarcação em que ele trabalhou. Essa é a regra. As exceções devem ser comprovadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Do conhecimento.

Conheço dos recursos, porque atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

Registro necessário:

A reclamada **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.**, ao contestar a reclamação, arguiu a *preliminar de incompetência* da Justiça do Trabalho, alegando que o reclamante teria sido contratado em alto-mar e que por essa razão “o Tribunal de competência para apreciar a matéria é o Tribunal Marítimo Internacional” (fls. 91).

Essa preliminar foi rejeitada e a reclamada não voltou a insistir no assunto. De qualquer sorte, até para que não se pense que o assunto passou despercebido, registro que no Brasil a questão da competência territorial é regida pelo art. 651 do CLT e, na hipótese de conflito, caso ocorra, resolve-se pelo disposto na Súmula nº 207 do C. TST.

Fica apenas o registro.

Da relação de emprego e da pessoa que deve ser responsabilizada caso exista direitos trabalhistas a serem reparados.

De acordo com a inicial, o reclamante trabalhou no período de 30/9/2005 a 21/7/2006, como *2º oficial de máquinas*, para a empresa **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, entretanto, não teve a carteira de trabalho assinada e nem recebeu as verbas trabalhistas que entende devidas, pelo que pleiteou a condenação dessa reclamada à anotação e baixa de sua CTPS e ao pagamento de horas extras, adicional de periculosidade, férias + 1/3, gratificações natalinas, aviso prévio, multa prevista no art. 477 da CLT, folgas remuneradas, repouso semanal remunerado, FGTS + 40% (quarenta por cento), indenização pela não cadastramento no PIS, indenização por dano moral, recolhimentos previdenciários, além de juros de mora e correção monetária, fls. 3/11.

Em audiência, o reclamante esclareceu ao juízo que a prestação de serviços para a reclamada “se deu através de convocação e intermediação do agenciado marítimo, **WILSON SONS LTDA**, com endereço a Av. Nazaré, e que essa empresa foi contactada pelo reclamado, devido a imposição legal dos navios de bandeira estrangeira, quando em território, terem pelo menos 1/6 da tripulação de brasileiros, daí, o contato com a agência marítima já mencionada, que além de suprir a mão de obra, também fornece material de apoio, como peças de manutenção por exemplo”, fls. 55.

Em face de tal informação, o MM. Juízo de primeira instância determinou a *emenda* da inicial, com a inclusão no pólo passivo, e a respectiva qualificação da **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.**, bem como a causa de pedir e o pedido em relação a mesma.

Feitas as notificações, a **Komaya Shipping Company PTE Ltd.** e a **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.**, compareceram à audiência e contestaram os pedidos do reclamante pelas razões de fls. 78/89 e 90/98, respectivamente.

A reclamada, **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, em preliminar, alegou ser parte ilegítima para responder os termos da reclamação e requereu o chamamento da empresa **Vitol S/A - Geneva**, para integrar a lide, por ter sido a empresa afretadora do navio e a pessoa que contratou o reclamante (fls. 78 a 81).

A reclamada, **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.**, também em sede preliminar, arguiu sua ilegitimidade e pediu o chamamento da empresa **V. Ship Rio** para compor a lide, “*que detém a legitimidade para responder sobre os fatos arguidos na inicial, porquanto, constitui-se da pessoa jurídica responsável pela contratação de tripulantes brasileiros, em decorrência de acordo contratual realizado com a Transpetro - Petrobrás Transporte S/A...*” (fls. 92).

Os 2 (dois) requerimentos foram indeferidos, conforme decisão registrada no termo de audiência de fls. 100 a 102.

O MM. Juízo de primeira instância decidiu “... **condenar solidariamente as reclamadas a proceder a anotação e baixa da CTPS do reclamante ...**” e pagarem as parcelas listadas na conclusão da sentença de fls. 448 a 451.

Inconformados com o que foi decidido, recorreram a reclamada **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.** e o reclamante, conforme razões de fls. 486-494 e 507-508, respectivamente.

Examinemos o assunto.

De início é oportuno esclarecer que o presente processo tem como reclamante um trabalhador marítimo, cujo serviço é prestado, de regra, por meio de um contrato especial de emprego, que é regido, por ser especial, não só por regras da CLT como também por normas da constituição, do código civil, do código comercial e mais normas coletivas. Em resumo, e como dizia o saudoso jurista Daniel Queima Coelho de Souza, o contrato do empregado marítimo é regulado “*por um cipoal de normas*”.

Conforme já mencionamos, o reclamante alega que trabalhou no período de 30/9/2005 a 21/7/2006, como **2º oficial de máquinas**, para a empresa **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, e que essa prestação de serviços se deu através de convocação e intermediação do agenciado marítimo, **WILSON SONS LTDA.**

Na navegação em geral temos os denominados *sujeitos da navegação*, que são as pessoas, físicas ou jurídicas, que atuam nessa atividade que pode ser uma atividade comercial ou recreativa.

Dentre essas pessoas temos ao lado das *empresas de navegação* os *agentes ou consignatários*. O agente é uma pessoa, física ou jurídica, que representa o *armador* em determinado porto, tendo com este, para esse fim, um *contrato de mandato*.

As funções desse agente é dividida em 2 (dois) grupos: *auxiliar na armação da embarcação e auxiliar no transporte marítimo*.

Quando o agente atua auxiliando na armação do navio, ele presta um serviço de natureza administrativa, não diz respeito ao comércio, porque sua função é fazer a intermediação no embarque e desembarque da tripulação, no transporte dessa tripulação, providenciar despachos junto as repartições públicas, requisitar práticos, amarradores e também pessoas que possam auxiliar na atracação da embarcação.

No presente caso, de acordo com o que temos nos autos, a reclamada **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.**, tem como principal objetivo “*o agenciamento marítimo, despachos e agente de carga - consolidador e desconsolidador de cargas marítimas ...*”, conforme documento de fls. 71.

Essa empresa fez a intermediação na contratação do reclamante, providenciando, inclusive, o seu transporte para a cidade de Fortaleza (CE), onde ele embargou no navio **Ullswater, de bandeira cingapuriana**, fato que se deu no dia 30.9.2005, conforme anotação feita em sua Caderneta de Inscrição e Registro de fls. 14 e a lista de pessoal embarcado de fls. 32.

Nos precisos termos do art. 2º, da Lei n. 9.537 de 11.12.1997, “*para os efeitos desta Lei, ficam estabelecidos os seguintes conceitos e definições: (III) - Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta*”.

Aprestar a embarcação significa preparar a embarcação para atender sua finalidade. Nesse preparar está incluído sua armação, quer dizer, a contratação e embarque da tripulação é de responsabilidade do armador.

Na carta de preposição de fls. 66 a empresa **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, apresenta-se como “**empresa estrangeira armadora do navio ULLSWATER ...**”, o mesmo ocorrendo na procuração de fls. 67 e na contestação, onde ela diz ser “... *empresa estrangeira, armadores/gerentes do navio ULLSWATER, com sede em Singapura, ...*”, fls. 78.

Conforme já registramos antes, o reclamante trabalhou como 2º Oficial de Máquinas exatamente nessa embarcação, conforme registro cuja cópia está às fls. 14 destes autos.

Assim considerando a legislação acima citada, dúvida não há de que a empregadora do reclamante foi mesmo a empresa **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, armadora da embarcação em que ele trabalhou.

Essa empresa, na contestação, alega que o navio ULLSWATER, no momento em que o reclamante nele trabalhou, estava afretado para a **Vitol S/A - Geneva**.

Um navio pode ser objeto de locação ou arrendamento, mas, num ou noutro caso, dependendo do negócio, o tipo de contrato sofre variações, podendo ser afretamento por tempo (time charter), afretamento por viagem, afretamento a casco nu, afretamento por espaço, além de outras modalidades que podem acontecer.

No caso, a empresa **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, não trouxe para os autos o contrato de locação ou de afretamento mantido com a empresa que ela indica e por isso não sabemos o tipo de contrato que foi feito. Só mediante o contrato é que poderíamos saber se houve mesmo o afretamento e, em havendo, se foi esse afretamento foi com a embarcação armada ou a casco nu.

A empresa recorrente, em suas razões, vem defendendo a tese de que a empregadora do reclamante foi a empresa **Vitol S/A - Geneva**, indicando como prova de sua alegação o documento de fls. 22, no qual há a previsão de que o reclamante receberá seu salário a bordo direto da **Vitol S/A - Geneva**.

Ora, o fato do reclamante receber seu salário direto dessa empresa, só por isso, não se pode concluir que ele tenha sido seu empregado.

Por isso, e com os fundamentos apresentados, dou provimento ao recurso da recorrente **Wilson Sons Agência Marítima Ltda.**, para proclamar sua exclusão do processo e da condenação, sendo a reclamação improcedente em relação a essa empresa.

Tendo em vista o que foi agora decidido, as demais impugnações apresentadas pela recorrente perderam seu objeto.

Do recurso do reclamante.

Das horas extras. Repouso semanal remunerado. Folgas remuneradas.

Os pedidos de horas extras, repouso semanal remunerado e folgas remuneradas não foram acolhidos pelo MM. Juízo de primeira instância, com o que não se conforma o reclamante.

Em sede de recurso ordinário adesivo, o reclamante argumenta que por ter a reclamada mais de 10 (dez) empregados, inverte-se o ônus da prova em relação às parcelas, que passa a ser da empregadora, do qual não se desincumbiu, já que não apresentou em juízo os controles de jornada do reclamante.

Acrescenta que restou incontroverso nos autos que o reclamante trabalhou embarcado por aproximadamente 11 (onze) meses ininterruptos, sem gozar qualquer folga, pelo que entende que o pleito deve ser acolhido.

A reclamada, **Komaya Shipping Company PTE Ltd.**, não contestou os fatos apontados pelo reclamante como causa de pedir das horas extras, do repouso semanal remunerado e das folgas remuneradas. Diz o art. 302, *caput*, do CPC que “*presumem-se verdadeiros os fatos não impugnados*”. Como disse antes, na contestação de fls. 78 a 89, essa reclamada fez uma contestação por negativa geral, ou seja, como, no seu entender, o reclamante não foi seu empregado, os direitos reclamados seriam indevidos.

No Processo do Trabalho não se admite contestação por negativa geral. Por isso, os pedidos procedem, como reclamados.

Do adicional de periculosidade.

O MM. Juízo de primeira instância também não acolheu o pedido de adicional de periculosidade formulado pelo reclamante, pois entendeu que “*nos termos do art. 195 da CLT, a caracterização da periculosidade deve ser feita por engenheiro ou médico do trabalho, habilitado perante o Ministério do Trabalho. Não há nos presentes autos, qualquer comprovação nesse sentido*”, fls. 450v.

Insiste o reclamante fazer jus ao pagamento de adicional de periculosidade, ao argumento de que restou demonstrado nos autos que ele trabalhava em embarcação que transportava gás liquefeito de petróleo.

Data venia, o reclamante, ora recorrente, tem razão, não só porque os fatos alegados para justificar o pedido não foram contestados, conforme já frisamos, como ainda, e também, porque está admitido no processo que o reclamante trabalhava como Oficial de Máquina, portanto, na sala de máquinas, e mais, a embarcação transportava petróleo, portanto, ele faz jus ao pagamento do adicional reclamado.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos; no mérito, dou provimento a ambos. Ao da reclamada, Wilson Sons Agência Marítima Ltda., para proclamar sua exclusão do processo e da condenação, sendo, em relação a ela, totalmente improcedente a reclamação. E ao do reclamante para incluir na condenação o que for encontrado em liquidação de sentença a título de horas extras, repouso semanal remunerado, folgas compensatórias e adicional de periculosidade, com os reflexos reclamados. Fica mantida a sentença em seus demais termos. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pela reclamada, Komaya Shipping Company PTE Ltd., majoradas para R\$2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor da condenação que para este fim se arbitra em R\$100.000,00 (cem mil reais).

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer dos recursos; no mérito, sem divergência, dar provimento a ambos. Ao da reclamada, Wilson Sons Agência Marítima Ltda., para proclamar sua exclusão do processo e da condenação, sendo, em relação a ela, totalmente improcedente a reclamação. E ao do reclamante para incluir na condenação o que for encontrado em liquidação de sentença a título de horas extras, repouso semanal remunerado, folgas compensatórias e adicional de periculosidade, com os reflexos reclamados. Fica mantida a sentença em seus demais termos. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pela reclamada, Komaya Shipping Company PTE Ltd., majoradas para R\$2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor da condenação que para este fim se arbitra em R\$100.000,00 (cem mil reais).

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 1º de junho de 2011. (Publicado no DEJT em 08/06/2011)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

**ESPONDILOARTROSE. DOENÇA DEGENERATIVA. PRETENSÃO
REPARATÓRIA. IMPROCEDÊNCIA.**

ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO 0000959-54-2010-5-08-0007

RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

**RECORRENTES: PUMA SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE VIGILÂNCIA E
TRANSPORTE DE VALORES LTDA.**

Dr. Antonio Henrique Forte Moreno

EDINELSON SANTOS DE SOUZA

Dr. Bruno Mota Vasconcelos

RECORRIDOS: OS MESMOS

**ESPONDILOARTROSE. DOENÇA DEGENERATIVA.
PRETENSÃO REPARATÓRIA. IMPROCEDÊNCIA.** Restando demonstrado, nos autos, que o autor é portador de espondiloartrose, doença com caráter degenerativo, inviável a sua pretensão de que seja responsabilizado civilmente, o seu empregador, pelos danos decorrentes de sua patologia. Aplicável, à espécie, o óbice do artigo 20, §1º, “a” do referido diploma legal.

I. RELATÓRIO
OMISSIS.

II. FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário e do recurso adesivo, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO
RECURSO DA RECLAMADA
Intervalo Intrajornada

Com vistas a provar a concessão, ainda que parcial, do intervalo intrajornada pleiteado na inicial referente ao período não abrangido pela coisa julgada, a reclamada acostou aos autos os controles de ponto de fls. 218/262 que, segundo observo, são totalmente invariáveis no que tange ao horário de entrada, de início de intervalo, de retorno do intervalo e de saída, invariabilidade esta típica de controles de ponto manipulados pelo empregador e, portanto, totalmente carentes de fidedignidade.

Dáí porque não podem ser considerados como meio de prova válido, nos termos da Súmula 338 do Colendo TST, caso em que se deve ter por verossímil a jornada de trabalho indicada na inicial, na qual é registrado que o obreiro laborava na escala de 12 x 36h, sem a concessão de intervalo.

É bem verdade que a presunção de verdade em questão é relativa e, como tal, poderia ter sido elidida nos autos, o que, todavia, não se deu, visto que a empresa não logrou fazer qualquer outra prova neste particular.

Quanto muito, a empresa acostou aos autos alguns contracheques em que se acham consignados pagamentos a título de intervalo intrajornada, pelo que o juízo de origem, a par de condená-la a pagar horas intervalares, determinou o abatimento, na condenação patronal, dos valores pagos a tal título.

Eis porque mantenho a decisão recorrida, neste particular, em face de sua escoreição e em prestígio ao verbete sumular acima referido.

Recurso patronal improvido neste ponto.

13º salário e Férias Proporcionais.

Em que pese, efetivamente, haja, no TRCT do reclamante uma parcela referente ao 13º proporcional, ela terminou não sendo paga ao obreiro, vez que abatida no campo de descontos, razão pela qual não houve o seu efetivo adimplemento.

Estabelecido, então, o direito do autor à referida parcela, há de que se esclarecer que os 3/12 avos deferidos pelo juízo não incluem o período em que ele esteve de benefício previdenciário, nos 14 dias de fevereiro/2008, mas, sim, o mês de janeiro daquele ano, os 25 dias trabalhados de novembro e os 17 dias de dezembro, considerado, neste caso, a projeção do aviso prévio de 17.11 a 17.12.08, sendo estes dois últimos períodos equivalentes a um mês para fins de cálculo da gratificação natalina, nos termos do artigo 1º, §2º da Lei nº 4.090/62.

Já quanto às férias proporcionais, verifica-se também a insubsistência do apelo patronal, já que, ao contrário do que sugere a empresa, o autor não ficou afastado de suas atividades por todo o período aquisitivo de 2008, mas somente entre 15.02 a 05.11.2008, razão pela qual fez jus a receber as férias proporcionais pelos meses do sobredito período em que trabalhou, tal como deferido pelo juízo de origem.

Eis que rejeito o apelo da ré também neste particular.

RECURSO DO RECLAMANTE

Acidente de Trabalho. Doença Degenerativa. Dano Moral.

Examinando os autos para dirimir a única controvérsia recursal estabelecida pelo autor, verifico que este, na inicial, disse ser portador de hérnia discal, doença cujo aparecimento imputa ao fato de ter tido de laborar em pé na reclamada e com os equipamentos que utilizava como vigilante.

Verifico, outrossim, que, em razão da referida doença, o obreiro entrou em gozo de auxílio doença no período de 15.02.2008 a 05.11.2008, quando retornou às suas atividades até ser demitido em 17.11.08, mas, ao contrário do que se poderia supor em razão das afirmações da inicial, o obreiro não logrou **auxílio-doença acidentário** (código 91) destinado aos segurados do INSS incapacitados temporariamente para o trabalho em razão de acidente de trabalho ou doença com origem no trabalho, e, sim, o **auxílio-doença previdenciário** (código 31), destinado a segurados incapacitados temporariamente para o trabalho em razão de doença ou acidente sem nexos com o trabalho.

Disto se infere que o órgão previdenciário federal, contrariando as afirmações da exordial, afastou o nexo de causalidade entre a doença do autor e as atividades laborais que desempenhava na empresa, não se podendo perder de vista que as conclusões a que chega o INSS gozam de presunção de verdade e legalidade por ser oriundas da Administração Pública.

É bem verdade que tal presunção é relativa e, como tal, poderia ser elidida. Talvez tenha sido, inclusive, em razão disso que o juízo de origem, muito acertadamente, tenha determinado a realização de perícia médica no obreiro, perícia da qual resultou o laudo de fls. 789/803, no qual o experto informou que o obreiro padece de espondiloartrose lombar e protrusão discal em L4-L5.

Ora, a espondiloartrose, também chamada de osteoartrose, é uma doença articular de caráter degenerativo, sendo uma das mais frequentes formas de reumatismos caracterizada, em apertada síntese, pelo amolecimento das cartilagens articulares e o aparecimento de osteofitos (calcificações causadas por atrito).

Foram neste sentido, inclusive, as observações feitas pelo perito do juízo que, ao final, concluiu pela ausência de nexo de causalidade com a atividade exercida pelo reclamante no reclamado.

O autor, entretanto, alterando a alegação inicial de que as suas atividades na ré teriam sido a causa da doença degenerativa que o acomete afirma, agora, em recurso, que tal doença,

na verdade, teria sido agravada pela função de vigilante que exercia, afirmação esta que, além de discrepar da assertiva da inicial neste particular, teria de ser tida provada, nos termos do artigo 818 da CLT, o que conforme já se sabe, o autor não logrou fazer, vez que todos os indicativos constantes dos autos militam contrariamente às afirmações da inicial.

Não se descure que o magistrado não está jungido às conclusões do laudo pericial, mas é igualmente certo que, para desconsiderá-lo, deve o órgão julgador ter razões objetivas para tanto, a partir dos demais elementos constantes dos autos e, *in casu*, a conclusão pericial não parece discrepar fundamentalmente dos demais elementos produzidos durante a instrução processual, muito menos da literatura médica, além de ter sido firmada por profissional cuja competência técnica para isso não logrou ser infirmada nos autos.

De tudo, pois, o que restou apurado nos autos, a conclusão a que se chega é que o autor/recorrente é mesmo portador de doença degenerativa que não pode ser tida como doença do trabalho, em face do disposto no artigo 20, §1º, “a”, da Lei nº 8213/91.

Assim, se restou afastado, através da sobredita prova técnica, o nexo etiológico entre a patologia de que o obreiro é portador e as atividades que desenvolvia na reclamada, não há também que se responsabilizar civilmente a empresa pelos eventuais danos morais ou materiais que ele, eventualmente, tenha passado a enfrentar, isto ainda que se tivesse por aplicável ao caso a responsabilidade objetiva prevista no artigo 927 do CC, visto que esta, conquanto prescindida do elemento dolo ou culpa, não subsiste, todavia, sem o estabelecimento do liame de causalidade.

Em razão disso, rejeito o recurso adesivo do reclamante, para manter a sentença recorrida quanto ao indeferimento da pretensão reparatória aduzida, tendo em vista a sua escorреição.

III. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e do recurso adesivo; no mérito, nego provimento a ambos os apelos para manter a sentença recorrida em todos os seus termos, 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 E DO RECURSO ADESIVO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AOS APELOS PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 17 de agosto de 2011. (Publicado no DEJT em 19/08/2011)

MÁRIO LEITE SOARES - Relator.

EXIBIÇÃO DE DOCUMENTO EM PROCESSO CAUTELAR. POSSIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000867-28.2010.5.08.0120

RELATOR: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTE: PONTE IRMÃO E CIA. LTDA.

Advogados: Dr. Ricardo Rabello Soriano de Mello e outros.

RECORRIDA: MARIA INÊS PEREIRA FARIAS.

Advogado: Dr. Walter Augusto Barreto Teixeira.

EXIBIÇÃO DE DOCUMENTO EM PROCESSO CAUTELAR. POSSIBILIDADE. O princípio protecionista do hipossuficiente, que se irradia no processo do trabalho, ao contexto da ampla liberdade do juízo na concessão de providências cautelares, conforme art. 798 do CPC, ainda mais, com previsão específica no art. 844 do mesmo código, permite a determinação ao empregador de exibir documentos pertinentes ao contrato de trabalho, de demonstrado interesse do ex-empregado requerente da medida.

1. RELATÓRIO.
OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1. CONHECIMENTO.

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, subscrito por profissional regularmente habilitado nos autos (fls. 35/36), e devidamente cumprido o preparo às fls. 51/52.

2.2. OBJETO DO RECURSO DA RECLAMADA.

2.2.1. IMPROCEDÊNCIA DA AÇÃO DE EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS. INEXISTÊNCIA DE IMPEDIMENTO À APRESENTAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO

O Juízo de Primeiro Grau acolheu pedido em ação cautelar no sentido de determinar que a Recorrente exiba as fichas financeiras e os controles de ponto da Recorrida concernente aos anos de 2005 a 2009, sob pena de busca e apreensão.

Expõe razões tendentes a infirmar a necessidade dessa exibição, pois, em primeiro lugar, conforme maioria dos doutrinadores, seria inaplicável ao processo do trabalho. E tal inaplicabilidade residiria em dois motivos: **primeiro**, face à simplicidade desse processo, além de ir de encontro à celeridade e economia que lhe são inerentes; **segundo**, ante a dicção do art. 359 do CPC, de modo que toda e qualquer alegação do autor poderá ser presumida se o réu não apresentar a documentação determinada.

Prossegue na alegativa de que a Recorrida é conhecedora dos valores que lhe foram pagos, bem como, da composição de sua remuneração, de modo a poder declinar na inicial suas informações e ainda porque, como empregada, recebeu os contracheques e tem-nos em seu poder. Diz também que se trata de documentos repassados, inclusive, através do Sindicato.

Argumenta que a r. sentença está equivocada ao usar o argumento da impossibilidade de produção de prova para deferir o pedido de exibição dos documentos. Assevera que a Recorrida tem conhecimento de detalhes de sua relação de emprego, isto é, poderia, na ausência de qualquer documento, utilizar a prova testemunhal como meio de provar suas alegações.

Uma outra justificativa apresentada pela Recorrente é de que a Recorrida é conhecedora dos seus salários, bem como, os empregados por onde trabalhou e os contracheques podem ser juntados com a defesa, inclusive, sob as penas do art. 359 do CPC.

Acrescenta ainda que a ficha funcional descreve apenas situações que também são do conhecimento da autora e poderá ser requerida na ação principal sob idêntica cominação legal.

Faz consignar que, a depender do tipo de afirmação a ser feita pela Autora na demanda principal, por lei, dela é o ônus da prova. Insiste em que há a possibilidade do juízo determinar a exibição do documento reputado imprescindível, quando da propositura da ação principal.

As razões de decidir do Juízo “a quo” estão assim colocadas:

Ao contrário da requerida, entendo que a requerente faz jus à pretendida exibição pois afirmou que não mais possui as vias dos recibos de pagamento, portanto, está impossibilitada de apontar no processo principal que objetiva ajuizar, a base de cálculo das horas extras e das horas intrajornada, ou seja, está claramente evidenciado o seu interesse na exibição dos documentos.

Ademais, nos autos da ação principal a qual a requerente diz que pretende ajuizar, pode ser considerado que a mesma tem o ônus de provar suas alegações, nos termos do artigo 818, da CLT, portanto, natural que, por meio da presente ação cautelar específica objetive a exibição de documentos que estão em poder da requerida, necessários para instruir o mencionado futuro processo principal.

Ao contrário do que entende a requerida, como é ela que possui os documentos objeto desta ação e que são comuns às partes (fichas financeiras e controles de ponto da requerente), tem a mesma o dever de exibi-los.

Não vislumbro igualmente razões que me levem a considerar justa a recusa da Recorrente em cumprir a determinação.

Primeiramente, não há incompatibilidade do processo cautelar sob enfoque com o processo do trabalho, ante o permissivo do art. 769 da CLT.

O processo do trabalho, dentre seus princípios peculiares, tem o que Mauro Schiavi¹ denomina “Proteccionismo temperado ao trabalhador”, a dizer:

Não se trata do mesmo princípio da proteção do Direito Material do Trabalho, mas sim de uma intensidade protetiva, vista sob o aspecto instrumental, ao trabalhador a fim de assegurar-lhe algumas prerrogativas processuais para compensar eventuais entraves ao procurar a Justiça do Trabalho, devido à sua hipossuficiência econômica e, muitas vezes, da dificuldade em provar suas alegações, pois, via de regra, os documentos da relação de emprego ficam na posse do empregador.

Vejo autorizado o Juízo, com amparo no art. 798 do CPC, a usar amplamente de medidas cautelares, no resguardo do direito da parte de não sofrer dano de difícil reparação que aqui poderá ser, precisamente, ficar impossibilitada de, por falta desses documentos, melhor demonstrar os seus direitos pretensamente lesionados.

O art. 844, incisos I e II do mesmo CPC, outrossim, dá sustentáculo à pretensão cautelar deduzida.

A pretensão cautelar aqui deduzida, exibição de documentos, tem, há bastante tempo, prestigiado amparo doutrinário, como se vê nas lições de Manoel Antônio Teixeira Filho², “in verbis”:

No processo do trabalho entram, perfeitamente, no conceito de documento comum, v.g., os recibos de pagamento de salários e de férias, o próprio contrato de trabalho e o instrumento de sua ruptura, os cartões ou livros de controle de frequência, etc. Sendo assim, se o empregado necessitar inteirar-

¹ SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo, LTr 75, 4ª ed., jan/2011, p. 104-105.

² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. As Ações Cautelares no Processo do Trabalho. São Paulo, LTr, 2ª ed. 1989, p. 340.

se do conteúdo de um desses documentos, que se encontra em poder do empregador - com a finalidade de produzir prova em processo futuro -, poderá ingressar com a ação cautelar de exibição, precatando-se, dessa forma, contra possíveis surpresas desfavoráveis ao seu direito ou interesse, que poderiam advir da sua insciência quanto ao teor do documento.

Creio, deste modo, não haver amparo à resistência da Recorrente em todas as razões por ela apresentadas.

Os documentos pedidos à exibição, como já lançado na r. sentença, devem fazer parte dos acervos de recursos humanos da Recorrente, no que tem pertinência com a ex-empregada, e não vislumbro impossibilidade ou mesmo dificuldade maior de atendimento. Quanto a dizer que ficará privada de seus originais, notoriamente, poderão ser exibidos e providenciadas as fotocópias, com devolução imediata dos originais.

No que concerne a poderem tais documentos vir a constituir ônus da prova da Recorrida, creio suficiente o que já se expôs quanto ao princípio do protecionismo temperado do trabalhador, na medida em que o atendimento também não representa prejuízo à empresa recorrente.

Não alcanço, outrossim, pelo que já se expôs, como possa se tratar de providência desnecessária em caráter preparatório à ação principal, pois, tal qual lançado no trecho doutrinário, pode tal ausência de documentação vir a causar o dano irreparável da sucumbência da autora na tentativa de provar os seus direitos.

Mantenho a r. sentença.

2.2.2. NÃO APLICABILIDADE DE PENA DE BUSCA E APREENSÃO.

Aqui a Recorrente faz acrescer o argumento de que o Juízo indeferiu a cominação de multa com espeque na Súmula 372 do STJ e que na inicial fica claro o descuido da Recorrida com suas fichas financeiras de modo a não poder ficar penalizada por isso.

Reitero todo o exposto no item anterior e realço que não há nenhum óbice a que a medida cautelar seja concedida ainda que os documentos devam vir a servir de prova na ação principal. Suficiente que se trata de documentos que devem estar em poder da Recorrente, de interesse comum das partes, o que se afeiçoa aos termos dos dispositivos do código de processo civil pertinentes ao processo cautelar, já referidos anteriormente.

Nada a prover.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento para manter a r. Sentença, conforme os fundamentos, inclusive quanto às custas.

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer do recurso; e, no mérito, negar-lhe provimento para manter a r. Sentença, conforme os fundamentos, inclusive quanto às custas.

Sala de Sessões da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 02 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 08/09/2011)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS - Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. RECUSA.**ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0067400-70.2008.5.08.0206****RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA**

AGRAVANTE: J. MARCON DE SOUSA-ME
Advogado (s): Dr. Elias Salviano Farias

AGRAVADO: FRANCISCO SOUSA PEREIRA
Advogado (s): Drª. Juselma Negry e Silva

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. RECUSA.

I - “Na Justiça do Trabalho, toda conciliação, para ter validade, deve ser homologada pelo Juiz, o qual verificará a real vontade das partes, especialmente a do trabalhador, cabendo-lhe apreciar as condições em que foi firmada a avença, a existência de algum vício ou defeito, bem como a compatibilidade com a fase em que se deu a transação. Por vezes, o trabalhador não se encontra em condições psicológicas e econômicas para manifestar livremente sua vontade, submetendo-se a acordos excessivamente lesivos a seus interesses, cabendo ao magistrado, especialmente na fase execução, recusar a homologação.” (Ac. TRT-8ª/1ª T./AP 0009300-37.2004.5.08.0118, Des. Francisco Sérgio Silva Rocha, pub. 18/05/2006)

II - O juiz não é mero homologador de papéis que lhe são submetidos à apreciação. O ato de homologação depende do exame consciente e responsável do magistrado, conforme a sua livre e independente convicção fundamentada. A garantia da autonomia da vontade do trabalhador, sobretudo após a decisão judicial, deve ser cuidadosamente sopesada pelo juiz, segundo preconizam a doutrina e a jurisprudência. Hipótese de proposta de acordo no valor de R\$-5.000,00 (cinco mil reais), depois alterado para R\$-10.000,00 (dez mil reais), apresentada após a publicação do Acórdão do E. Tribunal Regional, que estabeleceu a condenação a título de indenização por danos morais e estéticos, em R\$-50.000,00 (cinquenta mil reais). Agravo de petição improvido.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do agravo de petição, porque atendidos os pressupostos recursais de admissibilidade.

O MM. Juízo de 1º Grau, na r. decisão de fl. 160, deixou de homologar o acordo de fls. 158/159, haja vista a disparidade entre o valor de condenação (R\$-50.000,00, a título de danos morais), e a quantia consignada no acordo (R\$-5.000,00) e determinou o prosseguimento da execução, conforme r. despacho de fl. 157.

A empresa executada, inconformada com a r. decisão, interpôs agravo de petição, às fls. 162/165, com vistas à sua reforma, sob o argumento de que o acordo entabulado pelas partes foi proposto pelo próprio reclamante e o valor foi acordado entre os patronos e as partes,

sem qualquer vício ou má-fé. Não há incidência de contribuição previdenciária ou de imposto de renda sobre o valor, pois se trata de parcela exclusivamente indenizatória, pelo que deve prevalecer a vontade das partes, que não sofreram qualquer vício de vontade.

Afirma que a avença foi celebrada antes do v. Acórdão de fls. 150/154, que condenou a reclamada ao pagamento de R\$-50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização por danos morais e estéticos.

Ressalta, ainda, que o acordo já foi quitado pela empresa, em parcela única de R\$-5.000,00 (cinco mil reais), diretamente à advogada do reclamante, servindo como recibo o acordo em questão.

Requer, portanto, o provimento do apelo, a fim de que seja homologado o acordo firmado entre as partes para que produza os efeitos legais.

Inicialmente, cumpre relatar o que segue.

Não foi dado seguimento ao apelo, em conformidade com a r. decisão de fls. 467, porque intempestivo.

A reclamada ingressou com agravo de instrumento, distribuído a esta Relatoria, e esta Turma assim decidiu, em 16/06/2010: “CONSIDERANDO QUE AS PARTES FORAM NOTIFICADAS DO R. DESPACHO DE FL. 27 EM 20.02.2009 (SEXTA-FEIRA) E OS DIAS 21 A 24 DE FEVEREIRO FORAM FERIADOS DE CARNAVAL, O PRAZO PARA INTERPOSIÇÃO DE AGRAVO DE PETIÇÃO SÓ COMEÇOU A CONTAR DO DIA 25.02.2009 (QUARTA-FEIRA). SE O PRAZO RECURSAL INICIOU EM 25.02.2009 (QUARTA-FEIRA), O *DIES AD QUEM* OCORREU EM 04.03.2009 (QUARTA-FEIRA), QUANDO A RECLAMADA INTERPÔS O AGRAVO DE PETIÇÃO. DIANTE DISSO, NÃO HÁ QUE SE FALAR EM INTEMPESTIVIDADE DO AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, J. MARCON DE SOUZA - ME. EM CONSEQUÊNCIA, DOU PROVIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO PARA DETERMINAR QUE SEJA PROCESSADO O AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, J. MARCON DE SOUZA - ME, EM FACE DE NÃO ESTAR CONFIGURADA A INTEMPESTIVIDADE.”

As partes ingressaram com nova petição de acordo, à fl. 172, na qual se propunha o pagamento de mais R\$-5.000,00 para o reclamante, sendo R\$-3.000,00 (três mil reais) em espécie, pagos diretamente ao autor, e R\$-2.000,000 (dois mil reais) que será depositado em juízo, no prazo de 20 (vinte) dias.

O MM. Juízo de 1º, ao apreciar o apelo, proferiu o seguinte despacho, às fls. 173/174:

“I - Considerando o valor vil do presente acordo, ainda que somado com o acordo de folhas 158/159, deixo de homologar o novo acordo entabulado pelas partes;

II - Tendo em vista a situação fática, proceda-se bloqueio Bacenjud da contas e/ou aplicações da executada, deixando-se o respectivo valor, caso tenha, à disposição do juízo;

III - Independentemente do item acima, inclua-se o processo em pauta de audiência de Execução em data desimpedida e o mais breve possível.”

Não houve êxito o bloqueio *on line* (fl. 174), nem as partes compareceram à audiência de execução (fl. 176).

Com o provimento do agravo de instrumento, foram remetidos os autos para processamento do agravo de petição (fls. 177 e 180).

Análise.

O MM. Juízo de 1º Grau, na r. sentença de conhecimento de fls. 127/132, julgou totalmente improcedente a reclamação trabalhista.

A E. 4ª Turma, em 04/11/2008, reformou a r. sentença recorrida e condenou a reclamada a pagar ao reclamante o montante de **R\$-50.000,00** (cinquenta mil reais), a título de indenização por danos morais e estéticos, em consonância com o v. Acórdão de fls. 150/154.

A r. decisão turmária foi publicada **06/11/2011** e transitou em julgado em 14/11/2008.

A primeira petição de acordo é datada de **11/11/2008** (fls. 158/159) e foi protocolada em 11/11/2008, ou seja, diferentemente do que alega a agravante, **após** a publicação da v. decisão exequenda, que determinou o pagamento de R\$-50.000,00 (cinquenta mil reais), ao reclamante, a título de indenização por danos morais e estéticos.

Parece evidente que o valor do acordo, na quantia de R\$-5.000,00 (cinco mil reais), em processo cuja execução comporta o montante de R\$-50.000,00, não é nada razoável.

Creio oportuno destacar o que dispõe a Súmula nº 418, do C. Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

“MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 120 e 141 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

A concessão de liminar ou **a homologação de acordo constituem faculdade do juiz**, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. (ex-OJs da SBDI-2 nºs 120 - DJ 11.08.2003 - e 141 - DJ 04.05.2004)” (grifos nossos)

Afinal, o juiz não é mero homologador de papéis que lhe são submetidos à apreciação. O ato de homologação depende do exame consciente e responsável do magistrado, conforme a sua livre e independente convicção fundamentada. A garantia da autonomia da vontade do trabalhador, sobretudo após a decisão judicial, deve ser cuidadosamente sopesada pelo juiz, segundo preconizam a doutrina e a jurisprudência.

Peço vênica para transcrever a v. decisão da E. 1ª Turma desta Corte, de lavra do Exmº. Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, de 16/05/2006, que versa sobre matéria similar, em que o MM. Juízo de 1º Grau não homologou acordo de R\$-5.000,00, quando a execução importava em R\$-13.921,53, cujos fundamentos adoto, em termos, como razões de decidir:

“ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª T./AP 0009300-37.2004.5.08.0118

AGRAVANTES: JOSIMAR RODRIGUES DE SOUSA

Dr. José Vargas Sobrinho

MARTINS & QUEIROZ-ME (RR BATERIAS)

Drª. Antonia Fabiana Monteiro da Costa

AGRAVADOS: OS MESMOS

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. RECUSA. Na Justiça do Trabalho, toda conciliação, para ter validade, deve ser homologada pelo Juiz, o qual verificará a real vontade das partes, especialmente a do trabalhador, cabendo-lhe apreciar as condições em que foi firmada a avença, a existência de algum vício ou defeito, bem como a compatibilidade com a fase em que se deu a transação. Por vezes, o trabalhador não se encontra em condições psicológicas e econômicas para manifestar livremente sua vontade, submetendo-se a acordos excessivamente lesivos a seus interesses, cabendo ao magistrado, especialmente na fase execução, recusar a homologação.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de Redenção**, em que são partes,

como agravantes, **JOSIMAR RODRIGUES DE SOUSA e MARTINS & QUEIROZ-ME (RR BATERIAS)** e, como agravados, **OS MESMOS**.

A MM. Vara de origem, através do despacho de fl. 136, decidiu indeferir o pedido de homologação do acordo de fls. 134/135, considerando que o valor do acordo está por demais aquém do valor correspondente ao crédito do autor.

Inconformadas, as partes interpõem agravo de petição a este Egrégio Tribunal.

Nas razões de fls. 147/156, pretendem os agravantes a reforma do despacho agravado, buscando a homologação da conciliação de fls. 134/135.

O processo deixou de ser remetido ao douto Ministério Público do Trabalho por força da alteração procedida no art. 103 do Regimento Interno deste Regional.

2. FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos agravos, porque tempestivos e subscritos por advogados habilitados nos autos. A matéria encontra-se perfeitamente delimitada, preenchendo, assim, o pressuposto previsto no parágrafo 1º do art. 897 da CLT.

Tratando-se de matéria de direito, não há que se falar em delimitação de valores, estando a matéria perfeitamente delimitada, pelo que entendo cumprido o pressuposto específico de admissibilidade do artigo 897, § 1º, da CLT.

2.2 MÉRITO

Pretendem as partes a reforma da decisão que indeferiu o pedido de homologação de acordo.

Ao deixar de homologar a conciliação, entendeu o juízo *a quo* que o valor do acordo estava aquém do valor do crédito devido ao autor e levou em consideração a fase processual em que os autos se encontravam (fase de execução).

Em seu recurso, sustentam os agravantes, em síntese, que está sendo desrespeitado o devido processo legal, porque negado o direito das partes à conciliação.

Relataram que o acordo foi pactuado na data de 21.09.2005 e que foi protocolado o pedido de homologação em 06.10.2005, sendo que a executada, no ato da assinatura da avença, emitiu cheques para o exeqüente e seu patrono, num total de R\$7.000,00 (sete mil reais), restando combinado entre as partes que R\$5.000,00 (cinco mil reais) seriam pagos ao exeqüente e R\$2.000,00 (dois mil reais) ao seu patrono.

Afirmam também que o exeqüente já recebeu quase a totalidade dos valores combinados, sendo que só faltaria, na ocasião, quitar a parcela do dia 15.02.2006. Desse modo, defendem que a recusa em homologar a transação está causando enorme prejuízo à executada e representa total desrespeito ao exeqüente, que se vê acuado pela Justiça e obrigado a prosseguir numa demanda que não tem mais interesse.

Vejamos. O valor objeto da execução é de R\$13.921,53 (treze mil reais, novecentos e vinte e um reais e cinqüenta e três centavos), sendo acordado o pagamento de apenas R\$7.000,00 (sendo somente R\$5.000,00 ao reclamante).

Na Justiça do Trabalho, toda conciliação deve ser cercada de cuidados, tanto que para ter validade deve ser homologada pelo Juiz. O magistrado,

no seu papel de conciliador e de conhecedor da lei, deverá verificar a real vontade das partes, especialmente a do reclamante, bem como se certificar dos reais termos do acordo.

A MM. Vara de Origem recusou a homologação do acordo firmado entre as partes já em execução definitiva, com a determinação de realização de praça e leilão.

A meu ver, o que fez a douta Magistrada foi zelar pela clareza dos atos atinentes à proposta de acordo elaborada pelas partes, protegendo os interesses do hipossuficiente.

Pelo princípio da persuasão racional, a homologação de acordos não é uma imposição ao Juiz. Por vezes, o trabalhador não se encontra em condições psicológicas e econômicas para manifestar livremente sua vontade, submetendo-se a acordos lesivos a seus interesses, como no presente caso, onde o reclamante submete-se a pagar ao seu patrono quase 30% do valor acordado.

Vale citar, a título exemplificativo, precedentes do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

‘NÃO HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO CELEBRADO ENTRE RECLAMANTE E RECLAMADA. NÃO OFENSA A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. O juiz não está obrigado, mesmo que as partes assim convencionem, a homologar pura e simplesmente acordo que venham elas a fazer, uma vez que trata-se de atividade jurisdicional baseada no seu livre convencimento. Não há que se falar em ofensa a direito líquido e certo da impetrante. Segurança que se denega. (TRT 2ª Região. 3-10228-2004-000-02-00 MS. Turma SDI. Órgão julgador: Secretaria de Dissídios Individuais. Publ. DJ 16/11/2004)’.

‘MANDADO DE SEGURANÇA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. 1. Na Justiça do Trabalho, toda conciliação, devido a sua importância, deve se cercar de cuidados, tanto é que para ter validade deverá ser homologada pelo juiz. O juiz, no seu papel de conciliador e de conhecedor da lei, deverá verificar a real vontade das partes, especialmente a do Reclamante, bem como se certificar dos reais termos do acordo. Dessa forma, a homologação do acordo não constitui direito líquido e certo do impetrante, pois se trata de atividade jurisdicional alicerçada no livre convencimento do juiz. 2. Recurso conhecido e desprovido. (ROMS-645.012/2000, Rel. Francisco Fausto, DJ 09.02.2001)’.

No mesmo sentido, a Súmula 418, TST:

‘A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.’

Cabe ao Juiz apreciar as condições em que firmada a avença, a existência de algum vício ou defeito, bem como a compatibilidade com a fase em que se deu a transação.

No caso, a execução encontra-se em fase bem adiantada, com determinação de praça e leilão, tendo sido penhorados bens de fácil comercialização (gado) pelo que a não homologação da avença e a determinação do prosseguimento da execução não se revestem de ilegalidade ou abuso de poder.

Mantenho a decisão e determino sejam compensados todos os valores efetivamente pagos pela empresa por ocasião do acordo.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do agravo de petição; no mérito, nego-lhe provimento, mantendo a r. decisão agravada em todos os seus termos, conforme os fundamentos; de ofício, determino sejam compensados todos os valores efetivamente pagos pela empresa.

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-lhe provimento, mantendo a r. decisão agravada em todos os seus termos, conforme os fundamentos; de ofício, determinar sejam compensados todos os valores efetivamente pagos pela empresa.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de maio de 2006.”

Outro v. aresto desta E. Corte em questão análoga é da Exm^a. Desembargadora Vanja Costa de Mendonça, julgado em 13/05/2008, assim ementado:

“HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. NÃO OBRIGATORIEDADE.

Não está o magistrado trabalhista obrigado a homologar todo e qualquer acordo apresentado pelas partes, principalmente quando convencido de que, na realidade, trata-se de tentativa de burlar direitos em prejuízo à parte hipossuficiente. *In casu*, a execução encontra-se já avançada, com a garantia do juízo em dinheiro, havendo determinação de pagamento ao reclamante do valor de seu crédito, abatido o montante recebido mediante a proposta conciliatória. Portanto, não se configura nenhum ato ilegal ou arbitrário do MM Juízo *a quo*, tampouco prejuízo à agravante.”

Portanto, **nego provimento** ao apelo para confirmar integralmente a r. decisão agravada.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição; e, no mérito, nego-lhe provimento para confirmar integralmente a r. decisão agravada, 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; e, no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar integralmente a r. decisão agravada, conforme os fundamentos.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 26/09/2011)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA - Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

HONORÁRIOS. ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO APÓS A RENÚNCIA AO MANDATO.

ACÓRDÃO 1ª T/AP 0147300-30.2007.5.08.0015

RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

AGRAVANTES: **ELIEZER FRANCISCO DA SILVA CABRAL**
 Doutor Eliezer Francisco da Silva Cabral (em causa própria)
 E
 ODIJACI DOS ANJOS NASCIMENTO (reclamante)
 Doutor Rebeca Colares Pinheiro e outros

AGRAVADOS: **OS MESMOS**

HONORÁRIOS. ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO APÓS A RENÚNCIA AO MANDATO. Na hipótese, o antigo patrono da reclamante, em virtude da renúncia ao mandato, já não mais lhe prestava assistência quando da audiência em que as partes, para por fim à demanda, celebraram o último acordo. Em razão de já ter constituído outros advogados e pago, ao primitivo patrono, o correspondente aos honorários, além do fato de não ter sido apresentado nenhum contrato de honorários, não merece acolhida a pretensão formulada pelo ex-advogado, devendo ser liberado, em favor da reclamante, o valor que se encontra retido nos autos a título de honorários advocatícios.

1. RELATÓRIO
 OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS
2.1 CONHECIMENTO

Conheço de ambos os recursos, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

Saliento, desde logo, que a controvérsia gira em torno do pagamento de honorários advocatícios, tendo a decisão impugnada (fl. 156), exarada após ter sido apreciada a petição de fls. 154/154v, apresentada pela reclamante, o seguinte teor:

- “1) RECONSIDERA-SE em parte o despacho n. 1668/2010 (fl. 151), uma vez que de fato praticaram os novos patronos da exequente um ato processual importante, quando realizada audiência de conciliação na fase de execução (fl. 141).
- 2) LIBERE-SE, do montante depositado à fl. 147, R\$ 400,00 ao antigo patrono, bem como o R\$ 300,00 diretamente à exequente, conforme solicitado por um dos novos patronos à fl. 153 (Prot. n. 852351/2010).
- 3) NOTIFIQUEM-SE, tanto o antigo patrono quanto a exequente, para receberem as guias respectivas.”

Oportuno referir, também, à decisão anterior - fl. 151 (152) - reconsiderada pela acima transcrita:

- “1) CONSIDERA-SE que o antigo patrono da reclamante faz jus aos

honorários dos quais pediu retenção (fls. 133/137), uma vez que a renúncia de poderes dele (fls. 132) é recente (16.03.2010), e os advogados posteriormente habilitados não praticaram qualquer ato após a juntada da procuração (fls. 130/131), inclusive sequer estando presentes na audiência de execução (fl. 141) na qual foram quitados os créditos da reclamante.

2) PAGUE-SE o valor de fl. 147 ao antigo patrono da reclamante.”

A seguir, passo ao exame dos recursos interpostos.

2.2.1 AGRADO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELO ADVOGADO ELIEZER FRANCISCO DA SILVA CABRAL - FLS. 158/162

Informa que, após patrocinar esta causa, desde o ano de 2007, dada a quebra de confiança, renunciou aos poderes que lhe foram outorgados pela autora da ação, tendo comunicado, ao Juízo, tal circunstância, ao mesmo tempo em que requereu a retenção de 20% a título de honorários advocatícios, observado, para efeito de cálculo, o que viesse a ser liberado em favor da reclamante-agravada, sendo que esta, ao constituir novo patrono (março/2010) não se opôs, quer no que toca ao pedido de retenção, quer no que pertine ao percentual.

Esclarece que em junho de 2010, as demandantes firmaram acordo, no importe de R\$-3.500,00 (três mil e quinhentos reais), tendo sido recolhida, no Banco do Brasil a quantia de R\$-700,00 (setecentos reais) a título de honorários advocatícios.

Pondera que, estranhamente, a reclamante-agravada, após embolsar o valor que lhe era devido (R\$-2.800,00), apresentou, intempestivamente, em Juízo, um “cálculo mirabolante” alegando nada mais ser devido ao agravante, seu antigo patrono. - fls. 143/146

Frisa que, a princípio, o Juízo, após não acolher a manifestação da agravada, mandou pagar os R\$-700,00 (setecentos reais) ao agravante. Contudo, após a expedição da Guia de Retirada, após “nova investida” da reclamante-agravada, o Juízo reconsiderou a decisão anterior e liberou R\$-400,00 (quatrocentos reais) ao antigo patrono e R\$-300,00 (trezentos reais) diretamente à exequente, conforme solicitado.

Com essas premissas, diz ter havido equívoco do Juízo que, no primeiro momento, agiu corretamente, tendo no segundo, porém, violado direito líquido e certo do agravante.

Ressalta que não adentra por questionamentos éticos, relativamente ao trabalho dos novos patronos da agravada, mas assegura que, enquanto patrocinou a causa, trabalhou o necessário, inclusive com a contestação de embargos de terceiro, considerado fraudulento.

Aduz, enfim, que não concorda com a decisão agravada, que determinou a divisão dos honorários, que são exclusivamente seus, mandando devolver parte deles para a reclamante, o que, a seu ver, atenta, inclusive, contra a dignidade da própria advocacia enquanto instituição.

Pugna, pois, pela liberação do valor integral já recolhido pela autora a título de honorários advocatícios.

2.2.2 AGRADO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE, ODIJACI DOS ANJOS NASCIMENTO - FLS. 1/5

A reclamante-agravante, por sua vez, assegura que a decisão impugnada, sem qualquer fundamento fático ou jurídico, homenageia o enriquecimento sem causa do ex-procurador da reclamante.

Faz breve relato dos fatos ocorridos e conclui dizendo que, até a renúncia do antigo causídico, a reclamante havia recebido R\$-4.167,70 (quatro mil cento e sessenta e sete reais e setenta centavos), referentes às parcelas de acordo (R\$-1.377,00) mais o correspondente aos depósitos do FGTS (R\$-2.807,70), tendo sido repassado, a seu antigo patrono a título de honorários advocatícios, a importância de R\$-830,00 (oitocentos e trinta reais).

Alerta que seu ex-advogado da reclamante, em 17 de março de 2010, ao confirmar o declarado na Carta de Renúncia, informou, ao Juízo, que não mais patrocinava a causa,

requerendo, por isso, a retenção, a título de honorários advocatícios, de 20% (vinte por cento) dos valores que a reclamante viesse a receber.

Diz que já sob o patrocínio de outros advogados, em 29.06.2010, foi celebrado novo acordo, o que fez com que a reclamada efetuasse, à reclamante, o pagamento, à vista, e em espécie, da quantia de R\$-3.500,00 (três mil e quinhentos reais), tendo a ex-empregada dado plena quitação do débito.

Acrescenta que, respeitando a solicitação do antigo advogado da reclamante, não por concordar com tal absurdo, mas por dever de ética, foi retido nos autos 20% (vinte por cento) do valor do acordo, isto é, R\$-700,00 (setecentos reais).

Entende que a solicitação do ex-advogado da reclamante é absurda e não merece acolhimento, visto que sem fundamentação fática, muito menos jurídica, sendo que a justificativa é simples: o antigo defensor já reteve seus 20% (vinte por cento) a título de honorários advocatícios sobre todos os valores recebidos pela reclamante até a data da renúncia (15 de março de 2010), tendo os patronos peticionado ao Juízo da 15ª Vara do Trabalho solicitando a liberação dos valores retidos a título de honorários advocatícios em favor da reclamante, ora agravante, que é quem efetivamente faz jus aos referidos valores.

Por reconhecer a importância da atuação dos novos patronos na resolução da lide, o Juízo reconsiderou decisão tomada anteriormente, liberando ao antigo advogado a injustificada quantia de R\$-400,00 (quatrocentos reais), em detrimento da reclamante, ora agravante.

Realça que existem, então, dois pedidos contrapostos, quais sejam, **1)** o antigo patrono injustificadamente solicitando retenção de honorários advocatícios no montante de 20% e **2)** o atual, solicitando a liberação dos valores retidos em nome da reclamante.

Frisa que, no caso em discussão, três são as irregularidades que devem ser observadas e corrigidas pelo Tribunal: **1)** o fato do Juízo *a quo* ter decidido a questão por mero despacho, ao invés de proferir decisão fundamentada; **2)** a equivocada estipulação, pelo Juízo de 1º Grau, de valores de honorários como se de sucumbência fossem e **3)** a solicitação, pelo antigo advogado, que já recebeu seus honorários, de 20% do acordo firmado sob o patrocínio de novos causídicos.

No que toca ao primeiro, afirma que a decisão deveria ter sido fundamentada, nos do art. 165 do CPC, sendo que esta ausência macula a prestação jurisdicional, pois não demonstra qualquer parâmetro/critério para definir que o antigo patrono faz jus a R\$-400,00 (quatrocentos reais), não havendo qualquer dispositivo legal, primeiro, que autorize a liberação desse valor ao antigo patrono e, segundo, que justifique a divisão do *quantum*, como se honorários sucumbenciais.

Relativamente ao item 2, ao salientar, novamente, que o Juízo divide os valores retidos nos autos sem qualquer fundamentação fática ou jurídica, diz que ele o faz como se estivesse estipulando honorários de sucumbência. A hipótese, entretanto, não cuida de honorários advocatícios, muito menos de sucumbência, mas sim de valores devidos à reclamante, a título de verbas trabalhistas. Nessa linha, entende que o magistrado não pode estipular o *quantum* ser retirado pela reclamante ou pelo antigo patrono, repetindo, a não poder mais, que o ex-advogado já recebeu todos os valores referentes aos 20% de honorários advocatícios até o abandono espontâneo da causa, pelo que os valores retidos devem ser convertidos, integralmente, à agravante e não àquele.

Relativamente ao último ponto, pondera que, não obstante o ilegal pedido de retenção de honorários advocatícios, no montante de 20% (vinte por cento), formulado pelo antigo patrono da reclamante, o causídico não se desincumbiu do ônus de juntar aos autos cópia do suposto contrato de honorários firmado com ela, o que, por si só, já bastava para que o pleito do antigo patrono fosse rejeitado.

E insiste: a reclamante nada deve ao seu antigo patrono, sendo injusta, conseqüentemente, a liberação de 57% dos honorários retidos, pugnando, portanto, pela reforma da decisão, na

medida em que o advogado inicial “... já recebeu integralmente os honorários advocatícios referente aos serviços prestados até o momento da própria renúncia e, ato contínuo, determinar o liberação dos valores em **favor da reclamante**, por ser medida da mais pura e lúdima justiça.” (sic - fl. 175).

Razão nenhuma assiste ao agravante e ex-advogado da reclamante, Doutor Eliezer Francisco da Silva Cabral.

Conforme bem demonstrado pela reclamante, até a data em que conduziu o processo, na qualidade de procurador, recebeu tudo o que tinha direito a título de honorários advocatícios.

O alvo da discussão diz respeito ao valor retido nos autos a título de honorários (R\$-700,00 - setecentos reais) que o antigo patrono da reclamante alega lhe ser devido. Essa importância foi subtraída do acordo firmado pelos litigantes, na quantia de R\$-3.500,00 (três mil e quinhentos reais), o que se deu 04 (quatro) meses após o advogado ter comunicado ao Juízo que não mais funcionaria como procurador da reclamante (fls. 132 e 141/141v), sob a alegação de quebra de confiança. Saliente-se que a reclamante, nesse ato, já se fez acompanhar de outro profissional devidamente habilitado nos autos, Doutor Tiago Ferreira da Cunha (fl. 130).

Registro, aqui, que, não obstante essa quebra de confiança, o advogado, na comunicação, requereu “...a retenção dos honorários advocatícios na base de 20% sobre os valores que vierem a ser liberados em seu nome,...” (fl. 132). Assim, pretendeu o ilustre causídico ficarem retidos o correspondente a honorários advocatícios - mesmo tendo deixado de atuar como procurador - sobre todos os valores que a reclamante - sabe lá por quanto tempo - viesse a receber. Desse modo, parece que a reclamante estaria obrigada a pagar honorários ao antigo e aos novos advogados, o que seria um absurdo.

Não se discute, aqui, a dedicação, interesse e presteza do antigo causídico no desempenho dos serviços advocatícios, mas a constatação de que, indubitavelmente, já recebeu o que lhe era devido, não havendo se cogitar, portanto, de ofensa a direito líquido e certo do agravante.

Desse modo, nego provimento ao recurso do advogado.

Melhor sorte assiste à reclamante-agravante.

De fato, o Doutor Eliezer Francisco da Silva Cabral não faz jus à quantia de R\$-700,00 (setecentos reais) a título de honorários advocatícios. Quando muito, a apenas, R\$-3,54 (três reais e cinquenta e quatro centavos), eis que, até renúncia do antigo causídico, a reclamante havia recebido R\$-4.167,70 (quatro mil cento e sessenta e sete reais e setenta centavos), referentes às parcelas de acordo (R\$-1.377,00) mais o correspondente ao FGTS (R\$-2.807,70), tendo repassado a seu antigo patrono e a título de honorários advocatícios, R\$-830,00 (oitocentos e trinta reais). Ora, 20% sobre R\$-4.167,70 (quatro mil, cento e sessenta e sete reais e setenta centavos) importa em R\$-833,54 (oitocentos e trinta e três reais e cinquenta e quatro centavos), tendo sido pago, porém, R\$-830,00 (oitocentos e trinta reais), conforme reconhecido pela própria reclamante-agravante na fl. 145.

Na hipótese, o antigo patrono da reclamante já não mais lhe prestava assistência quando da audiência em que as partes celebraram o último acordo, o que afasta, portanto, a obrigação de pagar-lhe honorários profissionais, até porque nenhum contrato de honorários, que estabelecesse o contrário, foi juntado aos autos, devendo, portanto, ser liberado em favor da reclamante o valor que se encontra retido nos autos e objeto da presente discussão.

PRÉ-QUESTIONAMENTO

Considerando o que aqui ficou exposto e decidido, considero pré-questionadas todas as matérias discutidas nos recursos, para os efeitos contidos na Súmula 297/TST e com o propósito de evitar a oposição de Embargos de Declaração e de não causar entrave à promessa constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXVIII, da Constituição da República).

Ante o exposto, conheço de ambos os agravos de petição; no mérito, dou provimento, apenas, ao interposto pela reclamante para, reformando a decisão agravada, determinar a liberação, em seu favor, da quantia retida nos autos (R\$-700,00 - setecentos reais), conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM CONHECER DE AMBOS OS AGRAVOS DE PETIÇÃO; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, DAR PROVIMENTO, APENAS, AO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE PARA, REFORMANDO A DECISÃO AGRAVADA, DETERMINAR A LIBERAÇÃO, EM SEU FAVOR, DA QUANTIA RETIDA NOS AUTOS (R\$-700,00 - SETECENTOS REAIS), CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 07 de junho 2011. (Publicado no DEJT em 14/06/2011)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR - Relatora.

JUSTA CAUSA. EXCESSO DE PENA.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001391-46.2010.5.08.0016

RELATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: UNIMED BELÉM - COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO
Dr. Gustavo Azevedo Rola

RECORRIDA: TELMA LUCIA NUNES MARTINS
Drª Jacqueline Vieira da Gama Malcher

JUSTA CAUSA. EXCESSO DE PENA. Para o reconhecimento da justa causa a insubordinação deve ter repercussão no âmbito de trabalho, não se caracterizando por uma simples recusa telefônica a fazer uma substituição, máxime se havia razoável justificativa para não fazê-la.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO
Conhecimento
Conheço do recurso porque em ordem.

MÉRITO

Recorre a reclamada a fim de ver reformada a sentença e reconhecido o ato de

insubordinação que gerou a dispensa da autora, aplicada a justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

Não tem razão, todavia.

Valho-me do próprio recurso. Às fls. 142, a empresa sintetiza a manifestação recorrida, em exatos seis itens. Realmente, esses pontos, tivessem sido observados, não ensejariam sequer a presente ação.

A autora, membro da CIPA que era, não me pareceu invocar essa condição para recusar o trabalho na farmácia da reclamada. A razão foi outra: as sucessivas alterações de posto. E, ainda assim, uma discussão por telefone, sem maiores efeitos, não é razão plausível para uma dispensa por justa causa.

Um outro aspecto chama a atenção: a falta (se tão grave tivesse sido) ocorreu a 1º ou 2 de setembro (depoimento da preposta - fls. 120) e não na data assinalada no apelo (6 ou 8 de setembro) (fls. 144). A rescisão deu-se somente a 13.9.2010 (CTPS, fls. 16). Ou seja, mais de dez dias, tempo em demasia para um fato que teria sido de tamanha gravidade.

Como bem aponta a r. sentença, e refere o apelo, tudo poderia ser resolvido com um diálogo ulterior. É isso. Se houvesse diálogo entre patrão e empregado, muito conflito social não existiria. Não identifico insubordinação no caso em exame. O máximo, pela recusa (que me pareceu justificada, tantas mudanças ocorriam com a obreira), poderia ter sido uma advertência, mas a Justiça do Trabalho não pode dosar penas. A que foi aplicada não é justa. Mantenho a sentença.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; mas nego-lhe provimento para manter a sentença recorrida, conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO ISTO POSTO,

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO
EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO,
UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM
DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA
RECORRIDA, CONFORME OS FUNDAMENTOS.**

**Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho
da Oitava Região. Belém, 23 de agosto de 2011. (Publicado no DEJT em 31/08/2011)**

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO - Desembargador Relator.

**DA LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL.
DOS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.**

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000677-28.2010.5.08.0003

RELATORA: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

**RECORRENTE: SINDICATO DO EMPREGADO EM ESTABELECIMENTOS
BANCÁRIOS DO ESTADO DO PARÁ E AMAPÁ
Advogado: Mary Lucia do Carmo Xavier Cohen**

RECORRIDO: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF
Advogado: Claudiane Rebonatto Lopes

DA LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DOS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. Tendo a lesão ao direito o condão de atingir uma determinada gama de trabalhadores, ocorrendo sua repercussão de forma geral e partindo de uma origem comum, ainda que só um substituído tenha sido relacionado, legitimidade terá o sindicato para agir enquanto substituto processual dos trabalhadores, em face da amplitude de atuação dada pela Constituição aos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO
2.1 DO CONHECIMENTO.

Conheço do recurso, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade. Contrarrazões regulares.

2.2 DO MÉRITO.

2.2.1 DA LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DOS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.

Insurge-se o recorrente contra decisão proferida pelo Juízo de 1ª instância que acolheu a preliminar de ilegitimidade ativa arguida pela reclamada, extinguindo o processo sem resolução do mérito.

Afirma que se trata o objeto da presente ação de direito individual homogêneo a que faz jus a substituída em decorrência de alteração lesiva de seu contrato de trabalho. O sindicato da categoria possuiria, portanto, legitimidade ativa para figurar na demanda como substituto processual.

Aduz ainda que não há em nosso ordenamento qualquer vedação legal ao fato de a substituição pelo sindicato ser de um único trabalhador. Assevera em suas alegações que entendimento em sentido contrário importaria em atentado contra o art. 8º, III, da Constituição da República.

Em contrarrazões, a recorrida reafirma a ilegitimidade do sindicato, salientando que o objeto da presente reclamação refere-se a direitos individuais não homogêneos e, por conseguinte, não acobertados pelo disposto no art. 8º do texto constitucional.

Analiso.

Relata o autor em sua inicial que a substituída foi admitida na reclamada em 13.10.1981 e que vem ocupando cargo/função de confiança nos últimos cinco anos. Em razão do contrato de trabalho e do cargo que ocupa, recebe as parcelas de VP-GIP 062 e VP-GIP 092, além das parcelas de Cargo Commissionado efetivo e Cargo em Comissão/Função de Confiança, previstos em norma interna.

Prossegue dizendo que a reclamada, por meio do normativo RH 115 00, de 13.02.2003, determinou que a base de cálculo da VP-GIP 062 e 092 considerasse os valores referentes ao salário padrão e à função de confiança e que a mesma, em virtude da edição de normativo interno (RH 115 03), excluiu da base de cálculo das VP-GIPs 062 e 092 as outras parcelas que integravam a função de confiança, efetuando o pagamento considerando apenas o salário-padrão.

Dessa feita, excluiu as parcelas de Cargo Comissionado Efetivo e Complemento Temporário Variável Ajuste de Mercado.

O exame acerca da legitimidade dos sindicatos para funcionarem como substitutos processuais perpassa primeiramente pela análise também da natureza dos direitos que estão sendo objeto da lide. No caso, a declaração de nulidade da alteração lesiva que modificou a base de cálculo das VP-GIPs, bem como o pagamento das diferenças salariais.

Pois bem.

Cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, *ex vi* do art. 8º, III, da Constituição federal de 1988.

Quanto ao supracitado artigo da Magna Carta, o Supremo Tribunal Federal tem reiteradamente se manifestado pela interpretação ampla de seu texto, o que ensejou o cancelamento da súmula 310 do Colendo TST, que limitava as hipóteses em que o sindicato podia figurar como substituto processual.

Não significa dizer, entretanto, que o sindicato terá legitimidade irrestrita. O objeto da demanda deve referir-se a direito coletivo ou direito individual homogêneo, conforme o que dispõe o artigo ao norte citado quando se refere a direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

No caso em tela, cabe verificar se os pedidos referem-se a direitos individuais homogêneos ou heterogêneos, para que, dessa monta, possa-se determinar a legitimidade ou não da entidade sindical.

Nas alegações do autor, houve lesão ao direito do substituído, uma vez que a ré mudou a base de cálculo das parcelas de VP-GIP 062 e 092. Tal pedido tem o condão de atingir todos os trabalhadores que se inserem em tais condições, ou seja, que ocupam cargos em comissão e recebem tais vantagens pecuniárias, sofrendo todos o prejuízo na alteração da base de cálculo.

Entendo que a repercussão de tal ato na esfera de direitos dos trabalhadores por ela abrangidos se deu de forma geral, partindo todos de uma origem comum, refletindo sua dimensão coletiva e subsumindo-se ao que preceitua o art. 81, da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

Quanto a tal matéria, vem se manifestado o Colendo TST, conforme o aresto que a seguir transcrevo:

“SINDICATO - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL DA CATEGORIA - ILEGITIMIDADE ATIVA -AD CAUSAM- - DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. O Regional, ao declarar a ilegitimidade do sindicato dos trabalhadores para atuar como substituto processual, considerou que a presente ação decorre de pleitos relativos à direitos heterogêneos, que não decorrem de origem comum, tendo em vista a situação particular de cada empregado, não sendo extensivo a toda a categoria. Os arestos trazidos enfrentam questão diversa, em que se verificou defesa de interesses coletivos e individuais homogêneos dos integrantes da categoria que representa. Óbice da Súmula 296 desta Corte. Ademais, o cancelamento da Súmula nº 310 desta Corte decorreu do entendimento de que o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal autoriza o sindicato a atuar como substituto processual de toda a categoria, apenas se fundar o pedido em direito individual homogêneo, conforme esclarecido no julgamento dos E-RR-175.894/1995, pelo Eg. Tribunal Pleno (Rel. Min. Ronaldo Leal, DJ 10/10/03). Não há ofensa ao artigo 8º, III, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido” (TST - 7ª Turma - RR 16400-31.2005.5.04.0761 - Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos - DEJT 01/10/2010 - destaques acrescidos).”

Nesse prumo, afasta-se o argumento da recorrida de que se trata os pedidos de direitos individuais heterogêneos.

De igual modo, assiste razão ao recorrente quando argumenta que o fato de só haver um único substituído na presente demanda não traz óbice à defesa pelo sindicato dos direitos da substituída, tendo em vista a amplitude de sua atuação preconizada no texto constitucional, sem qualquer restrição quanto ao número de substituídos.

Nesse particular, o Colendo TST já entendeu, inclusive, pela desnecessidade de ser juntado o rol de substituídos, tendo em vista a interpretação ampla dada ao art. 8º, III, da CF, o que demonstra a que patamar chegou a atuação das entidades sindicais, no que se refere à sua abrangência, funcionando entre outras coisas, como substitutos processuais das categorias que representam, quando na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais.

Nesses termos, dou provimento ao recurso do reclamante para, reformando a sentença, reconhecer a legitimidade do sindicato-autor para atuar no polo ativo da relação processual, rejeitando-se a preliminar em questão, e determinar a devolução dos autos para o Juízo de 1º grau para julgamento.

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, SEM DIVERGÊNCIA, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, RECONHECER A LEGITIMIDADE DO SINDICATO-AUTOR PARA ATUAR NO POLO ATIVO DA RELAÇÃO PROCESSUAL, REJEITANDO-SE A PRELIMINAR EM QUESTÃO, E DETERMINAR A DEVOLUÇÃO DOS AUTOS AO JUÍZO DE 1º GRAU PARA JULGAMENTO. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 05 de abril de 2011. (Publicado no DEJT em 11/04/2011)

SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA - Desembargadora Relatora.

MULTA DO ART. 467 DA CLT - REVELIA

ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0000027-05.2011.5.08.0016

RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTES: BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A - BANPARÁ

Dra. Eline Moreira Pereira

WALTER DA SILVA RODRIGUES

Dra. Paula Frassinetti Coutinho da Silva Mattos

RECORRIDOS: OS MESMOS

MULTA DO ART. 467 DA CLT - REVELIA - Diante da revelia aplicada à recorrente, incide sob a hipótese o disposto na Súmula 69 do C.TST, devendo ser o empregador condenado ao pagamento

das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50%.

I - RELATÓRIO
OMISSIS.

II - FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários em apreço, tendo em vista que preencheram todos os pressupostos legais de admissibilidade, estando tempestivos, adequados, e subscritos por advogados habilitados (fls. 07 e 174), evidenciando que o apelo do reclamado encontra-se com preparo regular.

Contrarrazões em ordem.

MÉRITO

DO CONTRATO NULO E DA REINTEGRAÇÃO - MATÉRIA COMUM A AMBOS OS APELOS.

O reclamado/recorrente argumenta que é ente da administração indireta do Estado do Pará (sociedade de economia mista) e que o ingresso nos seus quadros funcionais depende de aprovação prévia em concurso público, evidenciando que por força da sentença que deferiu a reintegração ter sido rescindida, o vínculo deveria ter sido desfeito, sob pena de ofensa ao inciso II do art. 37 da CF, notadamente daquele que exige a aprovação prévia em concurso público para ingresso na administração pública direta e indireta. Invoca o disposto na súmula 363 do C. TST.

Por sua vez o reclamante/recorrente postula a reforma da decisão de primeiro grau quanto ao pleito de reintegração ao emprego, formulado com base na teoria do fato consumado, uma vez que após reintegrado, o autor permaneceu por 9 anos no banco, embora 3 anos antes o empregador tenha obtido êxito em feito rescisório contra o processo reintegratório.

Diz que a permanência no emprego por 3 anos após a autorização judicial obtida pelo empregador para demiti-lo, validou o contrato de trabalho, atraindo para a hipótese a incidência do fato consumado, que se constitui num viés doutrinário aceito pelos tribunais e que tende a validar situações em princípio ilícitas que tenham se consolidado no tempo em razão da demora numa pretendida prestação jurisdicional.

Ampara, ainda, a sua pretensão na prescrição aquisitiva, pois considera que a omissão do banco em executar a decisão rescindenda consolidou a manutenção do empregado em seus quadros, com base no disposto no art. 191 do CPC. Afirma ter ocorrido a aquisição de direito por decorrência do tempo.

Afirma que o direito postulado também tem chancela nos princípios constitucionais da segurança jurídica e estabilidade nas relações jurídicas.

Analiso.

Inicialmente cumpre fazer algumas breves considerações acerca do caso em questão.

O reclamante ajuizou a presente reclamatória com o propósito de ser reintegrado no emprego, salientando que tal providência já tinha se efetuado em decorrência de decisão transitada em julgado em ação trabalhista anteriormente proposta, no entanto, dita decisão fora parcialmente desconstituída por força de ação rescisória demandada pelo Banpará.

Enfatiza que mesmo com a procedência judicial do intento do banco em afastar a reintegração antes deferida, o autor permaneceu trabalhando por aproximadamente três anos, quando então foi dispensado pelo recorrente, e, por tal razão postula a sua reintegração nesta ação com base na teoria do fato consumado. Pugna pelo consequente pagamento das verbas rescisórias.

Foi aplicada a revelia e confissão ao Banco do Estado do Pará, diante da ausência em audiência de instrução e julgamento.

O Juízo de primeiro grau decidiu indeferir o pedido de reintegração no emprego, no entanto condenou a reclamada a pagar as verbas rescisórias.

Pois bem.

Cabe salientar que o caso sob exame não envereda na seara do contrato nulo, ante a ausência de concurso público por parte do reclamante, eis que a questão tem como precedente decisão proferida em sede de Juízo rescisório (fls. 135/147), que em sua fundamentação alude o disposto no inciso II, do § 1º, do art. 173 da CF/88, e, em seu bojo registra: “(...) *forçoso concluir que o recorrente está autorizado constitucionalmente a exercer o seu direito potestativo de resilir os contratos de trabalho de seus empregados, como se fora empregador privado, sem estar sujeito aos requisitos e condições referentes aos atos administrativos (...).*”

Evidencio, ainda, que a ação rescisória promovida pelo Banco foi julgada procedente em parte, rescindindo parcialmente o v. Acórdão de fls. 157/171 (recurso ordinário) e, em juízo rescisório, foi proferido novo julgamento da causa principal, julgando improcedente apenas o pedido de reintegração.

Nesse compasso, concluo que restou mantida a responsabilidade do Banpará, pois na decisão rescindida ficou reconhecida a qualidade do Banco como sucessor e empregador (fl. 92), eis que o reclamante foi contratado em 1982 pela Vivenda, e a partir de 85, antes da Constituição de 88, foi transferido para o Banpará, que passou a ser seu empregador.

É nesse contexto, em respeito a *res judicata*, eis que restou reconhecida a qualidade de empregador do reclamante como se particular fosse, é que não se vislumbra a alegada afronta ao disposto no art. 37 da Carta Magna.

Passemos à análise da argumentação recursal do reclamante no que atine a reintegração.

Vejo que a teoria do fato consumado não se aplica ao caso em exame, eis que a decisão que em um primeiro momento reintegrou o autor e a que, posteriormente, em sede de ação rescisória, a desconstituiu, não tinham natureza liminar, ou seja, não se caracterizavam pela transitoriedade e nem foram exaradas a título precário, consistindo, ambas, em decisões de mérito, que transitaram em julgado, cada qual na sua época.

Aponto que as providências do banco em apelar quanto as decisões contrárias à sua tese e em demandar ação rescisória visando desconstituir sentença anterior transitada em julgado, que reconhecia o direito de reintegração do reclamante, já afasta qualquer imputação de inércia ou omissão do banco com relação ao fato que considera o autor ter se consolidado com o tempo.

Ademais, como já restou consignado nesta decisão, constou no acórdão proferido em sede de ação rescisória (fls. 135/141), que o banco reclamado estava autorizado constitucionalmente a exercer o seu direito potestativo de resilir os contratos de trabalho de seus empregados, como se fora empregador privado, bem como, concluiu que as sociedades de economia mista, como é o caso do Banco do Estado do Pará, quanto ao seu pessoal, regem-se pelas normas de direito do trabalho, onde se admite a dispensa imotivada, salvo nas hipóteses de estabilidade legal, contratual ou convencional, tendo a coisa julgada se firmado nessas bases, vinculando a relação existente entre as partes.

Tais motivos também afastam a alegada afronta ao princípio da segurança jurídica e à estabilidade das relações jurídicas, pois ao revés do que deduz o autor/recorrente, a violação às ditas premissas estaria caracterizada caso se deixasse de atribuir legitimidade à decisão transitada em julgado, onde se constituiu uma nova situação, qual seja: a de equiparar o reclamado ao empregador privado, autorizando-o a agir como tal, tornando sem efeito a reintegração. Diante do respeito à coisa julgada, não vislumbro a mencionada afronta aos princípios citados.

Afasta-se a prescrição aquisitiva suscitada, uma vez que o decurso do tempo não originou direito algum ao autor, especialmente o de se manter como empregado no banco

reclamado, até mesmo por força da coisa julgada que se reveste a decisão que firma a situação jurídica que envolve as partes litigantes, já citada no decorrer da fundamentação.

Friso, ainda, que não há nenhuma tutela jurisdicional impondo o imediato rompimento do contrato de trabalho firmado entre as partes, havendo apenas a que estabelece a equiparação entre o banco/reclamado e o empregador privado, razão pela qual correto foi o posicionamento do juízo de primeiro grau ao deferir o pagamento das verbas rescisórias da forma como foi procedida, já que o autor trabalhou para o banco reclamado até 30.04.2009 e não recebeu as parcelas devidas em razão da rescisão.

Nada a reformar.

DA MULTA DO ART. 467 DA CLT - RECURSO DA RECLAMADA

Irresigna-se o recorrente, afirmando que se impõe a reforma do julgado quanto a aplicação da multa em epígrafe, sob o argumento de que a questão em pauta é controvertida, na medida em que envolve o reconhecimento ou não da validade do contrato de trabalho que se verificou após a desconstituição da sentença de reintegração e que, por envolver matéria de natureza constitucional - ordem pública - ausência de concurso público - mesmo com a revelia do demandado deve ser conhecida pelo Juízo.

Pois bem.

Diante da revelia aplicada à recorrente, incide sob a hipótese o disposto na Súmula 69 do C.TST, devendo ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50%.

Mantenho.

DO PREQUESTIONAMENTO

Com intuito de evitar a oposição de embargos declaratórios, tenho como prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, que porventura foram suscitados pelas partes.

Pelo exposto, conheço dos recursos mantenho a sentença em todos os seus termos, inclusive quanto às custas.

III - CONCLUSÃO

VISTOS, RELATADOS E DISCUTIDOS OS AUTOS, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AOS APELOS PARA, MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS. AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS, TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de Julho de 2011. (Publicado no DEJT em 27/07/2011)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

PASTOR DE IGREJA EVANGÉLICA. RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURADA.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000727-85.2010.5.08.0122

RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTE: ARNALDO DA SILVA LIMA
Dr. Rômulo Pinheiro do Amaral

RECORRIDOS: IGREJA EVANGÉLICA NAZARENO "IGREJA DA PAZ"
Dr. Wilson Luiz Gonçalves Lisboa

PASTOR DE IGREJA EVANGÉLICA. RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURADA. De acordo com as máximas da experiência do que ordinariamente acontece (art. 335 do CPC), o pastor de Igreja Evangélica exerce seu ministério, consoante suas convicções religiosas, e não mediante relação empregatícia, pois o trabalho religioso não é prestado à Instituição, mas à comunidade religiosa, com fins humanitários, buscando um ideal que transcende os limites do Direito do Trabalho.

I. RELATÓRIO
OMISSIS.

II. FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, bem como das contrarrazões da reclamada, porque atendidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

Pastor de Igreja Evangélica. Relação de Emprego. Não configurada.

É certo que o ônus da prova, quanto à existência de vínculo empregatício, a princípio, pertence ao reclamante, porquanto fato constitutivo do seu direito (arts. 333, I do CPC c/c 818 da CLT). Afigura-se, no entanto, a inversão do *onus probandi* quando admitida a prestação de serviços, que não a empregatícia, por parte do reclamado.

In casu, a Igreja Evangélica reclamada, em defesa, admitiu a atividade missionária do reclamante - no exercício da função de pastor -, contudo, asseverou também que tal atividade não tinha *animus* de relação de emprego, eis que o autor não laborava para a Igreja, mas para Deus, pois a Instituição era tão somente um meio de propagação dos preceitos bíblicos.

Ponderou, ainda, que a subordinação existente entre o pastor e a Igreja era de índole eclesástica e não de natureza empregatícia, bem como que a retribuição paga ao obreiro representava somente o necessário à sua manutenção.

Como se infere do objeto social da Igreja, esta tem por fim participar do plano de Deus no seu propósito de salvação (art. 2º do estatuto de fls.45/49).

Com efeito, por se tratar de controvérsia singular, em que pese a demandada tenha admitido o ministério religioso do reclamante, na sua organização, não reputo ter atraído para si o ônus de provar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante, nos moldes do art. 333, II, do CPC.

Nesse enfoque, permanece com o autor o ônus probatório. Assim, incumbia a este a comprovação de que houve desvirtuamento da instituição - *que a igreja estabelecia comércio de bens espirituais, mediante pagamento ou, ainda, se este, enquanto pastor, tinha metas a cumprir, dentro da igreja* -, pois, se assim fosse, estaria configurada exploração do sentimento religioso do povo, consequentemente, fins lucrativos. Sendo, portanto, nesta hipótese, viável o reconhecimento de liame empregatício entre as partes.

Da análise dos autos, vislumbro que o autor não se desvincilhou de tal encargo probatório, pois se limitou a aduzir que recebia remuneração, bem como laborava de forma pessoal, contínua e com subordinação, nos termos do art. 3º da CLT.

Nesse passo, revela pontuar que, caso se tratasse de trabalhador comum, tais elementos seriam suficientes para configuração da relação de emprego. Todavia, é cediço que o vínculo que une o pastor à sua igreja é de natureza religiosa e vocacional e a subordinação é de caráter eclesiástico, e não empregatícia.

Ainda nesse patamar, registro que, de acordo com as máximas da experiência do que ordinariamente acontece (art. 335 do CPC), o pastor exerce seu ministério, consoante suas convicções religiosas, e não mediante relação empregatícia.

Impende ressaltar, ainda, que o trabalho religioso não é prestado à Igreja, mas à comunidade religiosa, com fins humanitários, buscando um ideal que transcende os limites do Direito do Trabalho.

Por todo o exposto, reputo inexistir a relação de emprego entre as partes, por conseguinte, irretocável a decisão de origem.

Mantenho, pois, a decisão.

III. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, conheço do recurso ordinário, bem como das contrarrazões opostas pela reclamada; no mérito, nego provimento ao apelo do reclamante, mantendo 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 do recurso ordinário, bem como das contrarrazões opostas pela reclamada; no mérito, negar provimento ao apelo do reclamante, mantendo a decisão recorrida em todos os seus termos; tudo conforme os fundamentos. DETERMINAR, após o trânsito em julgado e inexistindo pendências, a devolução dos documentos às partes e o arquivamento definitivo dos autos.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 23 de fevereiro de 2011. (Publicado no DEJT em 25/02/2011)

MÁRIO LEITE SOARES - Relator.

PROFESSOR. ASSÉDIO MORAL.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000401-61.2010.5.08.0014

RELATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTES: MAYSA EFIGENIA BENTES DE SIQUEIRA
Dra. Carmen Lucia Braun Queiroz
SISTEMA TEOREMA DE ENSINO
Dra. Lia Daniella Lauria
E
PAULO CESAR RODRIGUES GURJÃO
Dra. Lia Daniella Lauria

RECORRIDOS: OS MESMOS

PROFESSOR. ASSÉDIO MORAL. Não caracteriza assédio moral se a redução da carga horária do professor ocorre em virtude da diminuição do número de alunos matriculados na escola, fato reconhecido pela reclamante e por sua testemunha.

1. **RELATÓRIO**
 OMISSIS.

2. **FUNDAMENTAÇÃO**
Conhecimento

Em contrarrazões às fls. 414/419, a reclamante entende que o recurso ordinário dos reclamados não pode ser conhecido, porque intempestivo, tendo em vista que a sentença de conhecimento foi prolatada em 07.07.2010 e a de embargos de declaração publicada no DEJT em 16.07.2010; que o prazo recursal teve início a partir de 17.07.2010, estendendo-se até 26.07.2010, considerando que 24.07 foi sábado.

Sem razão.

O recurso ordinário dos reclamados de fls. 402/406 foi apresentado via sistema eletrônico no dia 27.07.2010, às 14:13 horas, e protocolizado no dia 28.07.2010, às 08:37 horas (fl. 401). Portanto, não há que se falar em intempestividade.

Portanto, conheço do recurso ordinário dos reclamados, bem como do apelo do reclamante, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE (FLS. 391/397V.)

Diferenças salariais

Requer o deferimento das diferenças salariais, tendo em vista que provou nos autos o que alegou na petição inicial.

Sustenta que a reclamante foi clara em seu depoimento quanto à retirada de suas turmas para serem entregues a outro professor, sendo que o professor que estava recebendo as turmas da autora, além de não ser habilitado para ministrar aulas para o ensino médio, serviu de testemunha para os reclamados, mas seu depoimento foi valorizado pelo juízo de primeiro grau; que o sr. Adolfo de Souza Vieira, testemunha dos recorridos, confessou que não é formado em licenciatura em química, declarando que ainda está realizando referido curso.

Alega que o preposto dos recorridos confessou a redução da carga horária da reclamante, tentando provar que decorreu da diminuição do número de alunos na escola; que os recorridos não juntaram prova de suas alegações, seja do Ministério da Educação e Cultura - MEC ou da RAIS, que é encaminhada aos órgãos competentes.

Aduz que a testemunha dos recorridos também confessou que não é habilitado para ministrar aula de química.

Não concorda com a valorização apenas da prova testemunhal; que o juízo deveria determinar a juntada de documentos legais, como o formal encaminhado ao MEC; a RAIS do ano em questão e a planilha de controle demonstrando a redução no número de alunos.

Destaca que as testemunhas foram unânimes em afirmar que a carga horária da reclamante foi reduzida, restando provado nos autos as alegações feitas na inicial.

Não lhe assiste razão.

A reclamante declarou em seu depoimento às fls. 316/verso: “que trabalhou para a reclamada de 1993 até janeiro de 2010, na função de professora de química; que em 2005 trabalhava durante 20 horas semanais, em horário fixo de 7h30 às 12h; que em 2006, seu horário de trabalho foi reduzido para apenas 15 horas semanais, sendo que o horário ainda era de 7h30 às 12h, mas com alguns horários vagos, em apenas 04 dias da semana; que os anos de 2007 e 2008 desenvolveram-se com mesmo horário mencionado do ano de 2006; que a partir de fevereiro de 2009, o seu horário foi novamente alterado, passou a trabalhar apenas em 03 manhãs, com alguns horários vagos, das 7h30 às 12h; que a sua carga horária era retirada, e era repassada para outros professores, sendo que as turmas eram mantida; que no momento de sua dispensa, foi informado à depoente que estaria havendo redução de quadro; que acredita que a escola realizou a referida redução de quadro, na verdade, para que houvesse a substituição de professores antigos por professores mais novos em razão do valor da hora/aula”.

A 1ª testemunha da reclamante declarou às fls. 317/verso: “que não tem certeza, mas acredita que a intenção da Sra. Ivonete era retirar a carga horária da professora Maysa para colocar para outro professor no lugar em razão de amizade com o novo professor; que supõe ainda que a intenção da Sra. Ivonete também poderia ser em função do valor da hora/aula; que apenas uma senhora do setor de pagamento costumava ser grosseira com os professores; ...; que não tem certeza se a reclamante possuía horário vago pela manhã; ...; que além da redução do número de alunos, também foram retiradas as turmas do ensino médio da reclamante para serem dadas a outros professores; que tal fato ocorreu em 2008 e 2009.”

A 2ª testemunha da reclamante, que exerceu a função de professora de educação física de 1993 ao início de 2007, nada disse a respeito da redução da carga horária e os eventuais motivos.

Nota-se, no entanto, que a 1ª testemunha da autora admitiu que houve redução no número de alunos na escola. No mais, não teve certeza do que declarou; apenas presumiu que a redução da carga horária decorreu da retirada de turmas da reclamante para outros professores.

A autora não provou que a redução da carga horária ocorreu pelas razões declinadas na petição inicial, não se desincumbindo do ônus que lhe cabia, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

A tese da defesa foi confirmada pela 1ª testemunha da reclamante. Logo, entendo que não há que se falar em diferenças salariais pelas razões apresentadas na inicial.

Mantenho a sentença.

Assédio moral

Argumenta que as provas testemunhais não são suficientes para caracterizar assédio moral, mas que juntou aos autos sentença condenatória contra os reclamados da MM. 11ª Vara do Trabalho de Belém, em ação de cumprimento ajuizada pelo SINPRO/PA (Processo nº 0000133-16.2010.5.08.0011), onde ficou provada a falta de respeito ao cumprimento das cláusulas das convenções coletivas de trabalho dos professores.

Dispõe que a coordenadora da escola fez a reclamante assinar documento em branco de aviso prévio, dizendo que estava demitida, sem a autorização da direção da escola, caracteriza-se perseguição no ambiente de trabalho; que era tratada com desprezo, enquanto outros professores recebiam tratamento diferenciado, demonstrando que autora sofreu pressão psicológica; que sua carga horária foi reduzida de forma contínua, sem motivo justificável, com a redução salarial; que entrou em trabalho de parto no dia 08.07.2002 e foi obrigada a voltar às atividades laborais em agosto.2002, sob ameaça de ser demitida; que suas turmas foram encaminhadas para outro professor, sem motivo justificável, atingindo sua auto-estima.

Não lhe assiste razão.

As alegações da reclamante não demonstram a existência de assédio moral, capaz de justificar a indenização pretendida.

Em depoimento às fls. 316/verso a autora declarou: “que era tratada de forma ríspida pelos funcionários encarregados do pagamento; que o tratamento dado pela coordenadora, Ivonete Gadelha, também causava constrangimento à depoente; que por duas vezes a referida senhora chamou a depoente em sua sala, pedindo para que a autora assinasse um documento em branco; que em razão disso, a depoente procurou a direção da escola para saber se estaria sendo demitida, e a direção informou que não tinha conhecimento a respeito de tal fato; ...; que a Sra. Ivonete Gadelha tratava a reclamante de forma diferenciada, ríspida; que a reclamante notava diferença entre o tratamento que lhe era dispensado e o tratamento que era dispensado a outros professores; que a Sra. Ivonete tratava um grupo de professores, além da reclamante, de forma ríspida; que, em 2002, quando a reclamante foi comunicar ao Sr. Paulo Gurjão, a respeito de sua gravidez, o referido senhor se mostrou bastante chateado, tendo advertido a reclamante que não havia qualquer professor para substituí-la e teria sido melhor que a depoente tivesse se precavido para ter o bebê no final do ano; ...; que em 2005, 2006, 2007 e 2008 a depoente era responsável por 13 turmas; que em 2009, passou a ser responsável por apenas 06 turmas; ...; que em 2008 a sua carga horária foi reduzida de 20 para 15 horas/semanais; ...; que houve diminuição do número de alunos matriculados no ensino fundamental”.

As declarações da reclamante não são suficientes para caracterizar assédio moral. Ademais, não conseguiu provar que foi submetida à situação vexatória, capaz de justificar a indenização.

A 1ª testemunha da reclamante, às fls. 317/verso, disse: “que a coordenadora geral, Sra. Ivonete, tratava os professores de forma diferenciada; que inclusive a própria depoente se sentiu rechaçada em uma reunião do tratamento dispensado pela referida senhora; que alguns professores tinham regalias, pois possuíam o maior número de turmas e também as melhores classes, enquanto que outros professores tinham a sua carga horária diminuída; ...; que não tem certeza, mas acredita que a intenção da Sra. Ivonete era retirar a carga horária da professora Maysa para colocar outro professor no lugar em razão da amizade com o novo professor; que supõe ainda que a intenção da Sra. Ivonete também poderia ser em função do valor da hora/aula; que apenas uma senhora do setor de pagamento costumava ser grosseira com os professores”.

As declarações da 1ª testemunha da reclamante não demonstra a existência de assédio moral, pois, além de não ter certeza das intenções da Sra. Ivonete, foi contraditória quanto ao tratamento dado pelos responsáveis pelo setor de pagamento dos reclamados. Enquanto a autora disse que todos os responsáveis pelo pagamento eram grosseiros, a 1ª testemunha disse que apenas um costumava tratar os professores de forma grosseira.

As declarações da 2ª testemunha da reclamante, da mesma forma, não demonstrou a existência de qualquer espécie de assédio moral.

A própria recorrente reconhece que as declarações testemunhais não são suficientes para a caracterização de assédio moral.

Ademais, os fatos narrados em outro feito não são suficientes para caracterizar o assédio moral, por se tratar de fatos distintos. No presente caso, a reclamante faz diversas alegações para justificar o pedido de indenização por assédio moral.

A meu ver, a sentença deve ser mantida.

RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS (FLS. 402/406)

FGTS de todo o período laboral

Não se conforma com a decisão que condenou os reclamados a pagar o FGTS de todo o pacto laboral; que há nos autos prova suficiente no sentido de que foram recolhidos todos os meses, inclusive pedido no sentido de oficiar a Caixa Econômica Federal para apresentar extrato

da reclamante do período laboral.

Requer, por outro lado, a compensação dos valores depositados; que o documento juntado pela reclamante quanto à inexistência de depósitos é inverídico; que a autora perdeu o prazo para se manifestar sobre os documentos juntados pelos reclamados, que provam os depósitos dos respectivos valores.

Sem razão.

A sentença determinou a compensação dos valores eventualmente depositados na conta vinculada da reclamante e deferiu o pagamento das diferenças do FGTS.

Não há o que reformar.

Responsabilidade subsidiária do 2º reclamado

Ressalta que a reclamante trabalhou para o colégio Teorema, onde o sr. Paulo Gurjão é sócio, mas o vínculo de emprego se deu com a escola que é pessoa jurídica empregadora, mas nunca com o 2º reclamado, já que se trata de pessoa física.

Requer a exclusão do 2º reclamado.

Provado que o 2º reclamado era um dos donos da escola Teorema. Nesse caso, sua inclusão como responsável subsidiário é possível, nos termos do art. 592, II, do CPC.

Mantenho a sentença.

Rescisão contratual. Cláusula 14ª da convenção coletiva

Esclarece que a homologação da rescisão contratual deveria ter sido paga no dia 06.02.2010, quando a autora foi convocada para comparecer no sindicato, sendo que compareceu, de acordo com a declaração do próprio sindicato de classe, pela confissão da reclamante em depoimento pessoal, mas se recusou a receber os valores do TRCT, por entender que os valores não estavam corretos; que o não recebimento das verbas rescisórias não ocorreu na data aprazada por culpa exclusiva da reclamante, não havendo se falar em multa da Cláusula 14ª da convenção coletiva de trabalho.

Sem razão.

A reclamante disse que compareceu no dia determinado, mas a “homologação não ocorreu em razão de os documentos que a escola levou estarem equivocados; que o sindicato acreditou que seria melhor trazer uma nova documentação onde estariam incluídas a ressalva” (fl. 316 verso).

Os reclamados não provaram o contrário. Logo, cabível a multa convencional.

Mantenho.

Reconvenção. Danos morais

Pugna pela condenação da reclamante em indenização por danos morais, nos termos dos arts. 1º, III, 5º, X, da Constituição, tendo em vista que a honra dos reclamados foi ofendida pelas declarações feitas na petição inicial, pleiteando indenização no valor de R\$200.000,00.

Não lhe assiste razão.

Os fatos narrados na inicial foram confirmados na petição inicial, mas não caracterizaram assédio moral. Nesse caso, não há que se falar em danos morais praticados pela reclamante, por não caracterizar as hipóteses dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Mantenho.

ANTE O EXPOSTO, rejeito a preliminar de não conhecimento do recurso dos reclamados, suscitada nas contrarrazões de fls. 414/419, e conheço de ambos os apelos; no mérito, nego-lhes provimento para manter a sentença recorrida, nos termos da fundamentação.

**3. CONCLUSÃO
ISTO POSTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, REJEITAR A PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DOS RECLAMADOS, SUSCITADA NAS CONTRARRAZÕES DE FLS. 414/419, E CONHECER DE AMBOS OS APELOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHES PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

**Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 18 de janeiro de 2011. (Publicado no DEJT em 31/01/2011)
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO - Desembargador Relator.**

I - RECURSO TRANSMITIDO PELO SISTEMA INTEGRADO DE PROTOCOLIZAÇÃO E FLUXO DE DOCUMENTOS ELETRÔNICOS (e-Doc). DISPENSA DA APRESENTAÇÃO POSTERIOR DOS ORIGINAIS OU DE FOTOCÓPIAS AUTENTICADAS. DESERÇÃO INEXISTENTE. II - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. CORRETO ENQUADRAMENTO DA EMPRESA DEMANDADA COMO PROPRIETÁRIA DE IMÓVEL RURAL (ART. 1º, II, “C”, DO DECRETO-LEI Nº 1.166/71 COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELO ART. 5º DA LEI Nº 9.701/98). OBRIGATORIEDADE DO PAGAMENTO DO TRIBUTO PARAFISCAL.

ACÓRDÃO 1ª T./RO 0000079-22.2011.5.08.0106

RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

**RECORRENTE: HILÉIA INDÚSTRIAS DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS S/A
Doutor Fernando Augusto Braga Oliveira e outros**

**RECORRIDA: CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL - CNA
Doutor Fabrício Miranda Sizo e outros**

I - RECURSO TRANSMITIDO PELO SISTEMA INTEGRADO DE PROTOCOLIZAÇÃO E FLUXO DE DOCUMENTOS ELETRÔNICOS (e-Doc). DISPENSA DA APRESENTAÇÃO POSTERIOR DOS ORIGINAIS OU DE FOTOCÓPIAS AUTENTICADAS. DESERÇÃO INEXISTENTE. A utilização do e-Doc na transmissão dos recursos dispensa a apresentação posterior dos originais ou de fotocópias autenticadas, inclusive dos comprovantes da realização do depósito recursal e do pagamento das custas processuais. Assim, não há se cogitar, na hipótese, de deserção do recurso, suscitada nas contrarrrazões. II - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. CORRETO ENQUADRAMENTO DA EMPRESA DEMANDADA COMO

PROPRIETÁRIA DE IMÓVEL RURAL (ART. 1º, II, “C”, DO DECRETO-LEI Nº 1.166/71 COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELO ART. 5º DA LEI Nº 9.701/98). OBRIGATORIEDADE DO PAGAMENTO DO TRIBUTO PARAFISCAL. Comprovado que a empresa demandada está perfeitamente enquadrada aos termos da lei pertinente, não há como desobrigá-la do pagamento da contribuição sindical rural. Sentença de origem que se mantém.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

2.1 QUESTÃO PRELIMINAR: NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO, POR DESERÇÃO, SUSCITADA NAS CONTRARRAZÕES

A recorrida, nas contrarrazões, suscita o não conhecimento do recurso, porque deserto.

Salienta que a recorrente não trouxe aos autos os originais das Guias correspondentes ao depósito recursal e às custas processuais.

Esclarece que a recorrente se valeu do peticionamento via e-Doc e em apenas um deles é que acostou fotocópias simples digitalizadas das mencionadas Guias, destacando que, nas razões recursais, não há qualquer menção de que tais documentos foram conferidos com o original pelo advogado subscritor do recurso, o que os tornam imprestáveis, porque não atendidas as formalidades exigidas pelo art. 830 da CLT.

Impõe-se, portanto, a seu ver, o não seguimento do recurso.

Razão não assiste.

A reclamada-recorrente interpôs o recurso ordinário utilizando o Sistema Integrado de Protocolização e Fluxo de Documentos Eletrônicos (e-Doc), disciplinado, nesta Especializada, pela Instrução Normativa nº 30/2007 do TST que, por sua vez, regulamentou a Lei nº 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial.

Informo, primeiramente, porque oportuno, que, na data em que o recurso foi recebido, neste Órgão (25.04.2011), ocorreu uma falha no procedimento de controle de transações do Banco de Dados do Sistema de Acompanhamento de Processos Trabalhistas, o que embaraçou e impossibilitou o recebimento dos anexos dos protocolos registrados no e-Doc, tendo, dias depois, sido recuperados esses mesmos anexos.

Esse fato justifica tenha a primeira petição vindo desacompanhada dos comprovantes do pagamento do depósito recursal e das custas processuais (fls. 206/210), o que ocorreu posteriormente, conforme se observa nas fls. 219/219v.

A Lei nº 11.419/96 estabelece, expressamente, em seu art. 11, § 1º, que a transmissão via e-Doc dos documentos que instruem a petição, como os comprovantes do preparo do recurso, por exemplo, detém a mesma força probante dos originais.

Com efeito, isso equivale garantir que a utilização do e-Doc dispensa a apresentação posterior dos originais ou de fotocópias autenticadas, afastando a parte - e o próprio Juiz - do que poderia, se do contrário fosse, representar mais uma das inúmeras amarras formais que, muitas vezes, embaraçam a atividade jurisdicional.

Não há se falar, portanto, em deserção, na medida em que o preparo foi devidamente efetuado e comprovado, restando incólume o disposto no art. 830/CLT.

Rejeito a arguição e, por terem sido preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DA IMPOSSIBILIDADE DE COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL

A recorrente assegura que a sentença que a condenou ao pagamento da contribuição sindical rural do período 2006/2010 foi prolatada por mera presunção, eis que não foram levados em consideração os princípios e normas legais pertinentes.

Alega não ser empregadora rural, porque o trabalho desenvolvido não empreende atividade rural, não explora e nem é proprietária de imóvel rural, o que a afasta do legal e da obrigação de pagar contribuição sindical rural, até porque a sua propriedade é urbana.

Menciona o disposto no art. 1º do Decreto-lei nº 1.166/1971 (e não Lei, conforme consta no recurso), com a redação que lhe foi dada pelo art. 5º da Lei nº 9.701/1998 e diz que a contribuição sindical é cobrada juntamente com o Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR, não tendo a recorrida provado a sua cobrança ou mesmo arrecadação.

Com amparo na mencionada legislação, a recorrente afirma que a cobrança da contribuição está sendo feita de forma incorreta, porque desobedece ao parâmetro legal exigido, qual seja, que a empresa seja empregadora rural ou possuidora de imóvel rural. E insiste: a empresa não integra a categoria profissional exigida e sua propriedade é urbana.

A Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA ajuizou a presente Ação Ordinária de Cobrança em face da empresa Hiléia Indústrias de Produtos Alimentícios S/A, postulando o pagamento da contribuição sindical rural dos exercícios 2006/2010, com base no disposto no art. 1º, II, “c”, do Decreto-lei nº 1.166/71 com a redação conferida pelo art. 5º da Lei nº 9.701/98.

Ressaltou, na petição inicial, que o enquadramento sindical da ré consta no rosto das guias de recolhimento da contribuição sindical rural que anexou, em conformidade com as informações fornecidas pela Secretaria da Receita Federal, por intermédio de Convênio celebrado.

Sustentou, também, que a demandada é proprietária rural de mais de um módulo rural, pelo que se encontra perfeitamente enquadrada na disposição legal já referida, considerando-se, ainda, a declaração feita por ela quando do preenchimento da Guia do Imposto Territorial Rural.

O pleito foi contestado às fls. 168/172, em suma, com os mesmos fundamentos trazidos no recurso ordinário.

A recorrente não tem razão.

A contribuição sindical rural é um tributo parafiscal que deve ser pago por todos os produtores rurais, pessoa física ou jurídica, enquadrados na categoria econômica rural, nos termos do Decreto-Lei nº 1.166/71, com redação atribuída pelo art. 5º da Lei nº 9.701/98, estando regulada pelos arts. 578 a 591 da CLT c/c o art. 217 do CTN.

Dispõe o citado art. 5º da Lei nº 9.701/98:

“O art. 1º do Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971, passa a vigorar com a seguinte redação: “**Art. 1º** Para efeito da cobrança da contribuição sindical rural prevista nos arts. 149 da Constituição Federal e 578 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se: **I-** trabalhador rural: **a)** a pessoa física que presta serviço a empregador rural mediante remuneração de qualquer espécie; **b)** quem, proprietário ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência e exercido em condições de mútua dependência e colaboração, ainda que com ajuda eventual de terceiros; **II-** empresário ou empregador rural: **a)** a pessoa física ou jurídica que, tendo empregado, empreende, a qualquer título, atividade econômica rural; **b)** quem, proprietário ou não, e mesmo sem empregado, em regime

de economia familiar, explore imóvel rural que lhe absorva toda a força de trabalho e lhe garanta a subsistência e progresso social e econômico em área superior a dois módulos rurais da respectiva região; **c)** os proprietários de mais de um imóvel rural, desde que a soma de suas áreas seja superior a dois módulos rurais da respectiva região.”

A autora amparou o seu pleito justamente na alínea “c” do inciso II do art. 1º do Decreto-lei nº 1.166/71 e, diferentemente do que sustenta a recorrente, o acolhimento do pedido não foi embasado em mera presunção.

Para reafirmar essa assertiva, transcrevo o seguinte trecho da sentença recorrida:

“Ademais, em que pesem os documentos juntados aos autos com a contestação, a requerida não comprovou que o imóvel rural onde outrora funcionava a empresa Hilécia Agro não mais lhe pertence, ou a partir de que momento o mesmo deixou de fazer parte de seu patrimônio, sendo este o motivo da presente cobrança, conforme documentos de fls. 94/103, e estando a mesma embasada em declarações feitas pela demandada à Receita Federal, por ocasião de sua declaração do Imposto Territorial Rural - ITR, não há como se presumir que a empresa se desfez do mesmo apenas baseadas em sua alegações.” (fl. 200)

Foram incluídos, à petição inicial, os demonstrativos dos débitos indicados, bem assim as Guias de Recolhimento da Contribuição (fls. 94/104), além de cópias 1) dos Editais de Convocação, publicados no Diário Oficial da União e do Estado e ainda no Jornal Amazônia, para que os produtores rurais efetuassem o recolhimento da contribuição sindical rural e 2) do Convênio e Termos Aditivos firmados pela União com a recorrida visando o fornecimento dos dados relacionados na Cláusula Segunda (fls. 132/134), aos quais foram adicionadas as informações cadastrais e econômico-fiscais constantes da base de dados do Imposto Territorial Rural - ITR (fl. 136) e os pertinentes aos imóveis rurais (fls. 138/139 e 145/154).

A documentação acostada garante a manutenção da sentença, além de que não houve prova nos autos de que o imóvel de propriedade da empresa seja urbano, conforme pretende, insistentemente, fazer crer.

Desse modo, por estar correto o enquadramento da recorrente no disposto no art. 1º, II, “c”, do Decreto-lei nº 1.166/71 com a redação dispensada pelo art. 5º da Lei nº 9.701/98, deve ela pagar o montante devido a título de contribuição sindical rural.

Confirmo, pois, a sentença recorrida, nessa parte.

2.2.2 DA MULTA DE 10%. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

A recorrente, no ponto, diz que, em matéria de débito do imposto sindical, a multa de 10% é verdadeiramente confiscatória, leonina, vedada pelo ordenamento jurídico, podendo até superar o valor do débito principal.

Alega, também, que as multas de 10% cobradas são ilegais e inconstitucionais, sendo que, caso houvesse qualquer multa a ser aplicada, deveriam ser observados os limites legais em vigência, tendo como teto o percentual de 2%.

Entende, por isso, ser inaplicável a multa de 10%, bem como juros e correção monetária, os quais, a seu ver, teriam sido calculados sobre valor fictício e aleatório.

Também aqui razão não tem a recorrente.

Aliás, no item, a recorrente se limita a repisar os termos da contestação (fls. 209/209v), não rechaçando diretamente o entendimento do Juízo de origem no sentido de ser devida a multa de 10% “...não mais vigorando a cobrança de multa adicional de 2% por mês subsequente por caracterizar cobrança disfarçada de juros.” (fl. 200, último parágrafo). Isso bastava para o recurso não ser conhecido, no particular, sendo essa a interpretação que se extrai da Súmula 422 do TST.

No entanto, com a maior leniência, reafirmo que nenhum reparo merece ser feito à sentença.

O Superior Tribunal de Justiça tem decidido que o atraso no pagamento da contribuição sindical rural acarreta multa moratória de 20% sobre o valor atualizado e juros de mora de 1% ao mês.

Nesses feitos submetidos à apreciação do STJ, sempre é travada a discussão pertinente à aplicabilidade do art. 600 da CLT ou do art. 2º da Lei nº 8.022/90, sendo que a solução adotada é a de que a Lei nº 8.847/94 alterou a Lei nº 8.022/90 apenas com relação à transferência, para a Secretaria da Receita Federal, da competência da administração das receitas até então arrecadadas pelo INCRA (caso da contribuição sindical rural), mas não comprometeu o regime de encargos por atraso determinado pela lei anterior.

Com esse fundamento, o STJ tem se posicionado no sentido de que as disposições contidas na Lei nº 8.022/90 revogaram, por incompatibilidade, o art. 9º do Decreto-lei nº 1.166/71, que determinava a incidência da multa prevista no art. 600 da CLT para a mora no pagamento da contribuição sindical rural. E vem concluindo: para o cálculo dos juros de mora e multa para cobrança da contribuição sindical rural, aplica-se o regime previsto nos arts. 2º da Lei nº 8.022/90 e 59 da Lei nº 8.383/91.

Cito alguns precedentes:

TRIBUTÁRIO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. JUROS DE MORA. MULTA. ART. 600 DA CLT. REVOGAÇÃO. APLICAÇÃO DO REGIME PREVISTO NO ART. 2º DA LEI 8.022/90 E ART. 59 DA LEI 8.383/91.

1. A Lei 8.022/90 transferiu para a Secretaria da Receita Federal a competência de administração das receitas até então arrecadadas pelo INCRA (art. 1º), dentre elas, portanto, a contribuição sindical rural. A mesma Lei estabeleceu, relativamente a essas receitas, que o seu pagamento a destempo acarreta a incidência de multa moratória equivalente a 20% sobre o valor atualizado e juros de mora de 1% ao mês (art. 2º).

2. Essas disposições normativas revogaram, por incompatibilidade, o art. 9º do Decreto-Lei 1.166/71, que determinava a aplicação da multa prevista no art. 600 da CLT para a mora no pagamento da contribuição sindical rural.

3. A superveniente alteração da competência para a administração do tributo, promovida pelo art. 24, I, da Lei 8.847/94, não comprometeu o regime de encargos por mora, previsto no art. 2º da Lei 8.022/90, seja porque nada dispôs a respeito, seja porque não se opera, em nosso sistema, a repristinação tácita de normas revogadas (art. 2º, § 3º, da LICC).

4. Recurso especial parcialmente provido.

(REsp nº 861.358-PR (2006/0124952-3 Rel. Min. Teori Albino Zavaschi J. 28.02.2007)

PROCESSUAL CIVIL. TRIBUTÁRIO. RECURSO ESPECIAL REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA. ART. 543-C, DO CPC. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. RECOLHIMENTO EXTEMPORÂNEO. JUROS DE MORA. MULTA. ART. 2º DA LEI 8.022/90 E ART. 59 DA LEI 8.383/91 1. A contribuição sindical implementada a destempo sofre a incidência do regime previsto no art. 2º da Lei 8.022/90, reiterado pelo art. 59 da Lei 8.383/91 (Precedentes: Resp 725.185/SP, Rel. Ministro LUIZ FUX, Primeira Turma, Julgado em 11.12.2007, DJe 03.03.2008; AgRg no Resp 654.989/PR, Rel. Min. HERMAN BENJAMIN, Segunda Turma, julgado em 15.04.2008, DJe 19.12.2008; Resp 731.175/SP, Rel. Min. CARLOS FERNANDO MATHIAS (JUIZ CONVOCADO DO

TRF 1ª REGIÃO), Segunda Turma, julgado em 19.02.2008, DJe 06.03.2008; AgRg no Resp 681.383/PR, Rel. Min. FRANCISCO FALCÃO, Primeira Turma, julgado em 04.12.2007 DJ 01.02.2008. **2.** Isto porque a Lei 8.022/90 teria revogado, por incompatibilidade, o art. 9º do Decreto-Lei 1.166/71, que determinava a aplicação da multa prevista no art. 600 da CLT para a mora no pagamento da contribuição sindical rural, além de ter transferido, para a Secretaria da Receita Federal, a competência de administração das receitas até então arrecadadas pelo INCRA. **3.** A superveniente alteração da competência para a administração do tributo, promovida pelo art. 224, I, da Lei 8.847/94, não se opera, em nosso sistema, a repristinação tácita de normas revogadas (art. 2º, § 3º, da LICC). **4.** *In casu*, o acórdão recorrido merece ser reformado, porquanto afastou a incidência da multa moratória, ao fundamento de ausência de previsão específica na legislação de regência, uma vez que a transferência de competência de arrecadação da contribuição em tela, encartada na Lei 8.847/94, não teria o condão de transferir, simultaneamente, a obrigação acessória, a qual somente poderia ser instituída por lei. **5.** . . . **6.** Recurso especial parcialmente provido, para determinar a incidência de multa moratória, nos termos do art. 2º, da Lei 8.022/90. Acórdão submetido ao regime do art. 543-C do CPC e da Resolução STJ 08/2008. (Edcl no REsp nº 902.349-PR (2006/0251501-7 Rel. Min. Luiz Fux J. 23.09.2009)

Todo esse entendimento, entretanto, não pode ser aplicado, na hipótese, sob pena de *reformatio in pejus*.

Confirmo a sentença recorrida, também aqui.

2.2.3 DA APLICAÇÃO DA MULTA DO ART. 475-J DO CPC. JULGAMENTO EXTRA PETITA

Aduz a agravante que a sentença recorrida incorreu em julgamento *extra petita* ao determinar, com flagrante ofensa ao art. 460 do CPC, a aplicação da multa prevista no art. 475-J do CPC.

Sustenta que a aludida determinação afronta, diretamente, o art. 769 da CLT, que dispõe que o direito processual civil é fonte subsidiária do direito processual do trabalho apenas nos casos em que houver omissão da norma trabalhista. Na hipótese, não existe omissão em relação à execução trabalhista, além de que a própria CLT prevê que a fonte subsidiária é a execução fiscal.

Assim, diz ser incabível a aplicação da multa prevista no art. 475-J do CPC.

Melhor sorte não assiste à recorrente, no particular.

A aplicação dessa norma vai ao encontro da diretriz que norteia o processo trabalhista, qual seja, a busca da efetividade do provimento jurisdicional. Sua não aceitação equivale negar a aplicação da efetividade processual na tutela dos direitos sociais.

Nesse sentido, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, aprovou os seguintes enunciados:

Enunciado nº 66. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DE NORMAS DO PROCESSO COMUM AO PROCESSO TRABALHISTA. OMISSÕES ONTOLÓGICAS E AXIOLÓGICA. ADMISSIBILIDADE. Diante do atual estágio de desenvolvimento do processo comum e da necessidade de se conferir aplicabilidade à garantia constitucional da duração razoável do processo, os artigos 769 e 889 da CLT comportam interpretação conforme a Constituição Federal, permitindo a aplicação de normas processuais mais adequadas à efetivação do direito. Aplicação da instrumentalidade, efetividade

e não retrocesso social.

Enunciado nº 71. A aplicação subsidiária do art. 475-J do CPC atende às garantias constitucionais da razoável duração do processo, efetividade e celeridade, tendo, portanto, pleno cabimento na execução trabalhista.

Este Tribunal também já pacificou a matéria por meio do Enunciado nº 13, *verbis*:

MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC. APLICAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO. A aplicação subsidiária da multa do artigo 475-J do CPC atende às garantias constitucionais da razoável duração do processo, efetividade e celeridade, pelo que tem pleno cabimento no processo do trabalho.

Dessa forma, a aplicação subsidiária do art. 475-J do CPC ao processo do trabalho não afronta o disposto nos arts. 460 do CPC e 769 da CLT, consoante afirma a recorrente, possibilitando, isto sim, a efetividade da tutela jurisdicional.

LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A recorrida, nas contrarrazões (fl.226v), pede seja a recorrente declarada como litigante de má fé, sendo condenada ao pagamento de multa de 1% e indenização de 20%, além de honorários advocatícios no percentual de 20%, em tudo observado o valor atribuído à causa.

Não tem razão.

A recorrente, ao buscar a reforma do decisório que lhe foi desfavorável, apenas exerceu o seu direito constitucionalmente assegurado de tentar reverter a situação.

Por outro lado, para a aplicação das cominações do art. 18 do CPC deve estar evidenciada a intenção dolosa da parte, o que não vislumbro no caso ora em exame.

No tocante aos honorários advocatícios, a recorrida continua sem razão.

É que as contrarrazões se prestam, exclusivamente, para contrariar os pontos objeto do recurso da parte adversa, ou seja, elas não servem à formulação de pedido próprio da via recursal, sujeito a preclusão, como é o caso dos honorários advocatícios.

Com efeito, o pleito foi indeferido pelo Juízo de origem por não terem sido atendidas as exigências contidas na Súmula 219 do TST (fl. 200v).

Não houve recurso da Confederação, nesse sentido, limitando-se a renovar o pedido de honorários advocatícios nas contrarrazões, o que se revela inteiramente inadequado.

Ante o exposto, rejeito a arguição de não conhecimento do recurso, suscitada pela recorrida e dele conheço; no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a sentença agravada, conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM REJEITAR A ARGUIÇÃO DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO, SUSCITADA PELA RECORRIDA, E DELE CONHECER; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA CONFIRMAR A SENTENÇA AGRAVADA, CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 02 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 08/09/2011)
ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR - Relatora.

RESCISÃO INDIRETA. DISCRIMINAÇÃO CONTRA EMPREGADA GESTANTE.**ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0000856-47.2010.5.08.0007****REVISOR/PROLATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA****RECORRENTE: RABELLO & ALVES LTDA-ME****Advogado (s): Dr. Alcides da Silveira Santos Castanho Sobrinho****RECORRIDA: ROSALINA BACHA LOPES****Advogado (s): Dr. Ricart Elso Dias de Lima**

RESCISÃO INDIRETA. DISCRIMINAÇÃO CONTRA EMPREGADA GESTANTE. A discriminação praticada pelo empregador contra empregada em estado de gravidez constitui motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho e o deferimento das verbas indenizatórias (art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT). Ofensa a preceito constitucional e a garantia consagrada nos direitos humanos.

“OMISSIS.”

É O RELATÓRIO, conforme apresentado, em sessão, pela Exm^a. Desembargadora Relatora.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Preliminar de inépcia da inicial

Reporto-me aos fundamentos expostos pela Exm^a. Desembargadora Relatora, *in verbis*:

“A Reclamada ratifica a preliminar de inépcia da inicial, ao argumento de que nos casos em que o pedido for juridicamente impossível, a petição inicial padecerá de inépcia.

Enfatiza que o pedido de verbas rescisórias e indenização pela garantia de emprego da gestante remete, de imediato, à impossibilidade jurídica do pedido por não ter havido a rescisão do contrato de trabalho.

Com relação ao pedido de horas extras, alega que há disparidade entre os fundamentos e a conclusão, porque é incompreensível o pedido de uma hora e trinta minutos a título de horas extras diárias em uma jornada de 09:30 às 16h se tal jornada, ainda que fosse verdadeira, totalizaria 06 horas e trinta minutos diários, não havendo que se falar em sobrejornada. Aponta, por fim, que também padecem de inépcia os pedidos de indenização pelo auxílio maternidade e de aplicação da multa convencional por descumprimento de convenção coletiva.

Não merece reforma a sentença que rejeitou a preliminar.

No rol dos pedidos, consta o de rescisão indireta com base no art. 483, alínea ‘d’, da CLT, o qual, em caso de reconhecimento, enseja o deferimento dos direitos consectários, como indenização pelo período da garantia de emprego e pelo auxílio-maternidade, esta última inclusive prevista em instrumento normativo sob pena de multa.

No que respeita aos fundamentos da inicial para o pleito de horas extras,

também não há que se falar em inépcia, pois se a jornada apontada não extrapolar os limites legais, isso levará ao seu indeferimento”.

Adequada, pois, a r. sentença recorrida, cujos fundamentos também adoto, em termos, como a seguir transcrito:

“A reclamada alega que os pedidos de pagamento de verbas rescisórias e de indenização por estabilidade provisória decorrente de estado gravídico são juridicamente impossíveis porque não houve rescisão do contrato de trabalho da reclamante. Diz o mesmo quanto ao pedido de indenização do auxílio-maternidade, cuja inépcia decorreria da manutenção do contrato da reclamante.

A reclamada confunde os conceitos de pedido juridicamente impossível e pedido improcedente. Os pedidos formulados são juridicamente possíveis porque não vedados pelo ordenamento jurídico. Já sua procedência será analisada quando se adentrar o mérito.

Alega que o pedido de pagamento de horas extras é inepto porque não se compreende como a reclamante calculou 1,5 horas extras por dia de trabalho se deduz jornada cumprida das 9h30 às 16h, e 6 horas extras por dia nas épocas festivas, quando alega que trabalhava das 9h30 às 22h.

O pedido seria inepto se lhe faltasse causa de pedir, pois a elaboração da defesa se tornaria impossível. Entretanto, a reclamada tem ciência dos fatos em relação aos quais deve se defender, uma vez que a reclamante declinou a jornada cumprida. A quantidade de horas extras cobradas, se estiver equivocada, não tornará o pedido inepto, mas sim improcedente ou parcialmente procedente.

Quanto ao pedido de multa por descumprimento de convenção coletiva de trabalho, o fato de não ter transcrito o teor das cláusulas supostamente descumpridas na petição inicial não a torna inepta. As convenções coletivas estão nos autos e as cláusulas foram indicadas pela reclamante”.

Enfim, a petição inicial apresenta-se apta, sem qualquer prejuízo da ampla defesa, do contraditório e da prestação jurisdicional.

Rejeito.

Retificação na CTPS. Data de admissão e remuneração. Multa convencional.

Reproduzo trechos do voto da Exm^a. Desembargadora Relatora, que assim se pronunciou sobre a matéria, a fim de delimitar a controvérsia:

“Irresignada com o deferimento do pedido de retificação na CTPS da reclamante quanto à data de admissão, ratifica a reclamada a tese de que a mesma fora contratada em 01/08/2006, conforme anotado na CTPS, e comprovado através da prova testemunhal produzida.

Em referência à remuneração, afirma que as comissões foram pagas corretamente durante o período laboral conforme demonstram os documentos juntados aos autos, inclusive através dos extratos do FGTS, que ora requer a juntada, que demonstram depósitos efetuados com valor acima do salário mínimo.

Entendo não merecer reforma a sentença nesse ponto.

Na inicial, a reclamante informou que fora contratada em 01/05/2006 como atendente, mas que durante todo o pacto laboral exercera a função de vendedora, percebendo remuneração na base de um salário mínimo legal mais comissões “por fora” na [base] de 1,5% sobre as vendas. Disse que

sua CTPS só fora anotada em 01/08/2006. Requereu, por essas razões, a retificação da CTPS, para contar como data de admissão o dia 01/05/2006 e a remuneração mista, constituída de um salário mínimo legal mais comissão de 1,5% sobre vendas efetuadas.

Como se vê, a reclamante não postulou a retificação de CTPS no que concerne à função.

A reclamada resistiu ao pleito, aduzindo que a reclamante laborava na função de “vendedora”, Fl. 168, porém, no que se refere à remuneração, não fez qualquer menção na peça de defesa, não se opondo à alegação da autora, de que recebia salário mínimo mais comissão “por fora”, de 1,5% sobre as vendas, pelo que em relação a essa afirmativa, por falta de impugnação especificada (art. 302, *caput*, do CPC), restou incontroversa, presumindo-se como verdadeira.

Não fosse o silêncio da reclamada, que desde logo autorizaria o deferimento do pleito, vale reprimir que no próprio recurso a empresa chega a afirmar que as comissões foram pagas corretamente durante o período laboral. Além disso, a preposta da reclamada, ao depor disse que (Fl. 235) “(...) acredita que a reclamante recebia R\$200,00 por mês em média a título de comissões (...) e que “(...) os vendedores recebem um salário mínimo mais comissões de 1,5% sobre suas vendas (...)”. Inconteste, pois, que a reclamante recebia remuneração mista, consistente de salário fixo mais comissão de 1,5% sobre as vendas de produtos.

Assim, correta a sentença que deferiu o pedido de retificação na CTPS quanto à remuneração, para que passasse a constar um salário mínimo mais comissões de 1,5% sobre as vendas.

Com relação à data de admissão, diante dos termos da defesa, restou a cargo da reclamante o ônus de comprovar a alegação de que iniciara o pacto laboral em 01/05/2006, por se tratar de fato constitutivo de seu alegado direito, nos termos do art. 818/CLT, bem como em face da presunção *juris tantum* das anotações em CTPS, consoante entendimento da Súmula 12/TST, e desse ônus se desincumbiu a contento, seja através da confissão parcial da preposta, seja através da prova testemunhal produzida pela própria reclamada.

Com efeito, em depoimento a reclamante ratificou a tese de que fora admitida em 01/05/2006 (Fl. 234v), entretanto, a preposta da reclamada, ao depor, declarou que (Fl. 235) ‘(...) **acredita que a reclamante começou a trabalhar para a reclamada em junho de 2006**, quando foi inaugurada a loja da Padre Eutíquio, onde a reclamante começou a trabalhar”. Ou seja, além da preposta não ter demonstrado convicção quanto à data do início do pacto, contrariou a tese [da] defesa, admitindo que a relação de trabalho se iniciara antes da data registrada na CTPS (01.08.06), o que de plano gerou presunção de veracidade em favor da reclamante, de que fora mesmo admitida em 01.05.06 e não em 01.08.06.

Por fim, o depoimento da 1ª testemunha arrolada pela própria reclamada, Sr^a ANA MARIA BRAGA CORREA, Fl. 241, só serviu para confirmar a tese da inicial, pois declarou que “(...) **acredita que a reclamante foi admitida em 01 maio de 2006; que antes disso não se recorda de a reclamante ter ido trabalhar na loja (...)**’.

Assim, correta a sentença que reconheceu que o pacto laboral se iniciou em 01.05.06 e não em 01.08.06, determinando a retificação na CTPS nesse sentido.

Também se insurge a reclamada contra o deferimento da multa prevista na cláusula XXIV das normas coletivas de 2006/2007, 2007/2008 e 2008/2009, por descumprimento da cláusula II das mesmas normas, argumentando que sempre cumprira com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Nesse ponto, também não tem razão a reclamada.

Como bem colocado na sentença recorrida, a reclamada não cumpriu com o disposto na cláusula II das convenções coletivas, que estabelece (Fls. 76, 90 e 101) que “os empregadores obrigam-se a especificar no contrato de trabalho de seus empregados comissionistas a comissão ajustada”. Como já demonstrado acima, a reclamada de fato descumpriu tal determinação, pois não lançou na CTPS a correta remuneração da reclamante, o que é fácil conferir pela cópia da CTPS de Fls. 28/32.

Em síntese, enfrentada a prequestionada a matéria, mantém-se a sentença no tocante às retificações na CTPS e à multa convencional, inclusive quanto às repercussões deferidas”.

A r. sentença de 1º Grau examinou com exatidão os temas em destaque, conforme os fundamentos a seguir transcritos:

“Da Data de Admissão e das Comissões - Diferenças de FGTS

A reclamante alega que iniciou a prestação de serviços em 01/05/2006, mas sua CTPS somente foi anotada em 01/08/2006. A reclamada nega a prestação de serviços anterior à data registrada na CTPS.

Em seu depoimento, a preposta da reclamada afirmou que ‘acredita que a reclamante começou a trabalhar para a reclamada em junho de 2006, quando foi inaugurada a loja da Padre Eutíquio, onde a reclamante começou a trabalhar’.

A primeira testemunha da reclamada, Sra. Ana Maria Braga Correa, disse em seu depoimento que ‘acredita que a reclamante foi admitida em 01 de maio de 2006’.

Como houve confissão da reclamada no sentido que a reclamante começou a trabalhar antes da data registrada em sua CTPS, e tendo a testemunha da reclamada ratificado a data informada pela reclamante na inicial, reconheço o início do contrato em 01/05/2006.

A reclamante alega ainda que além do salário fixo recebia comissão de 1,5% sobre as vendas, que somava em média R\$250,00 por mês, parcela essa que não era registrada na CTPS nem no contracheque.

O recebimento de comissões foi confessado pela preposta, que confirmou que ‘os vendedores recebem um salário mínimo mais comissões de 1,5% sobre suas vendas’, confessando também o pagamento ‘por fora’ ao afirmar que ‘os vendedores assinavam recibos no recebimento das comissões’. Apesar de a preposta ter afirmado que o valor das comissões era integrado à remuneração para fins de depósitos de FGTS e férias, não foi juntado extrato do FGTS, e os recibos de férias de fls. 46-48 indicam o contrário, pois tomam por salário base para as férias apenas o salário mínimo.

Diante do exposto, julgo procedente o pedido de retificação da CTPS para fazer constar como data de admissão 01/05/2006, e como remuneração um salário mínimo mais comissões de 1,5% sobre as vendas. Julgo procedente também o pedido de pagamento de 3/12 de 13º salário proporcional de 2006, 3/12 de férias proporcionais com 1/3 de 2006 e FGTS do período não anotado na CTPS. Não incide FGTS sobre as férias proporcionais com 1/3, diante de sua natureza indenizatória.

Para cálculo das parcelas objeto da condenação, observe-se a admissão em 01/05/2006 e a remuneração composta de um salário mínimo mais comissões de R\$ 250,00 por mês.

Da Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva

A reclamante alega que foram descumpridas as cláusulas II e VI das convenções coletivas firmadas nos anos de 2007, 2008 e 2009, que se repetem e têm o seguinte teor:

Cláusula II - Comissões Ajustadas

Os empregadores obrigam-se a especificar no contrato de trabalho de seus empregados comissionistas a comissão ajustada.

Cláusula IV - Horas Extras e Banco de Horas

As primeiras duas horas extras diárias serão remuneradas com acréscimo de 80% (oitenta por cento), e as demais com acréscimo de 100% (Cem por cento), sobre o valor da hora de trabalho normal.

De fato a reclamada deixou de especificar a comissão no contrato anotado na CTPS, não obstante reconhecesse o seu pagamento, restando descumprida a cláusula II.

Quanto à cláusula VI, a questão foi controvertida, e a obrigação da reclamada de pagar horas extras nasce nesta decisão, razão pela qual não entendendo descumprida a previsão coletiva.

Julgo procedente o pedido de pagamento de multa correspondente a 15% do salário mínimo, que é o menor salário pago à categoria, conforme alegação da reclamante, pelos anos de 2006/2007, 2007/2008 e 2008/2009”.

Nego provimento.

Indenização por danos morais. Valor da indenização.

Para delimitar o debate, transcrevo, uma vez mais, os fundamentos expostos pela Exm^a. Desembargadora Relatora a respeito da questão, *in verbis*:

“O Juízo ‘a quo’ reconheceu a ocorrência do alegado dano moral decorrente de ato ilícito praticado pela reclamada, condenando-a ao pagamento de uma indenização no valor de R\$30.000,00.

Insurge-se a recorrente, sob o argumento de que a Autora não sofrera assédio moral. Diz que como restou demonstrado na instrução processual, não há que se falar em qualquer constrangimento sofrido pela recorrida durante o pacto laboral, em decorrência de perseguição por parte de sua superiora hierárquica, ressaltando que as testemunhas ouvidas sequer presenciaram tal fato.

Aduz, ainda, que a recorrida não fora transferida da loja do Shopping para a loja da Padre Eutíquio, eis que na realidade apenas retornara para o local de sua contratação, situação que lhe oferecera mais conforto, já que vinha alegando dificuldades na gravidez e demonstrando instabilidade emocional em virtude do falecimento de sua genitora.

Afirma que a revista de bolsas dos empregados, por si só, não configura assédio moral, desde que realizada nos limites do poder diretivo do empregador, o que efetivamente fora o caso, ressaltando que não restou comprovado ter havido qualquer desrespeito à dignidade e intimidade da trabalhadora. Alternativamente, requer minoração do *quantum* fixado a título de indenização.

Pois bem.

A reclamante, cujo contrato de trabalho ainda vigora, informou que na época do ajuizamento da ação, em 30/06/2010, Fl. 111, vinha sofrendo em

seu ambiente de trabalho constrangimento psicológico e moral, levado a efeito pela Sr^a Helena, diretora.

Disse que esse tratamento hostil vinha lhe causando humilhação, e tornando insuportável seu ambiente de trabalho, esclarecendo que diariamente era cobrada para atingir as metas de vendas estipuladas, e ainda, que era obrigada a comprar roupas na loja para usar em serviço e a permitir que as gerentes Simone ou Leonor ou mesmo os seguranças da loja, no término do serviço, fizessem revista em sua bolsa e em seus demais pertences. Ressaltou que esse tratamento piorou, passando a provocativo e radical, quando, em fevereiro/2001, comunicara à gerente Cleide que estava grávida, a qual por sua vez repassara a informação à Sr^a Helena, pois além de ser tratada com indiferença, suas ações foram restringidas, tendo a Sr^a Helena determinado sua transferência imediata da loja do Shopping Pátio Belém para a loja da Padre Eutíquio, local em que fora isolada numa sala onde funciona o estoque da loja, ficando privada do contato com os clientes e do recebimento de comissões, já que fora afastada do salão de vendas.

Aduziu que a Sra. Helena, inconformada com sua gravidez, demitira-a sumariamente em março/2010 readmitindo-a logo depois, causando-lhe forte abalo emocional, vindo a sentir-se mal e a se afastar do trabalho por 13 dias, por recomendação médica, retornando após sua recuperação. Disse que após seu retorno, fora novamente demitida pela reclamada em 12.05.2010, com o objetivo de desestabilizá-la psicologicamente, uma vez fragilizada pelo seu estado gravídico, alegando que ‘não engoliria empregada grávida em seu estabelecimento, e que sua presença ali estaria prejudicando a empresa, dando mal exemplo as outras funcionárias’, tendo sido encaminhada ao advogado da empresa, que por seu turno a encaminhara ao contador, conforme registrado no boletim de ocorrência. Prosseguiu, afirmando que em 01/06/2010 recebera uma correspondência em sua casa, solicitando seu retorno, sob pena de ser configurado abandono de emprego, o que lhe causara uma crise nervosa, levando-a a ser atendida na unidade de urgência e emergência da Unimed, e que mesmo sentindo-se desconfortável, diminuída, humilhada e nervosa, retornara ao trabalho preocupada com seu ganha-pão, para reassumir suas funções, voltando a ser tratada com indiferença e rispidez e a ser alvo de gracejos por parte de seus superiores, tornando o local de trabalho insuportável.

A reclamada se opôs em parte aos fatos, impugnando, ainda, os documentos juntados com a inicial, relativos ao alegado dano, e esclarecendo que a mudança de local de trabalho da reclamante se dera em razão do estado da reclamante, já que na loja do Shopping Pátio Belém havia escada com verticalização acentuada, além de grande fluxo de pessoas, ausência de estoquista para reposição de mercadorias, e mais, ausência de sanitário próximo, ao contrário do que ocorria na loja da Padre Eutíquio, local de lotação originária da reclamante, onde havia mais conforto. Acrescentou que a gravidez é fato comum em seu quadro de empregados, e que as funcionárias nesse estado se afastaram e retornaram ao trabalho normalmente, permanecendo na empresa até o momento.

Vejamos.

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, a Reclamante têm o ônus

de demonstrar o nexo de causalidade e a atitude culposa e/ou dolosa do empregador, porque estamos na seara da responsabilidade civil privada, na qual há que se seguir o caminho da teoria da responsabilidade subjetiva.

Ao depor, Fls. 234v/235, declarou a reclamante ‘que permaneceu trabalhando na loja; que em fevereiro do corrente ano **ao retornar de suas férias** e comunicar a gravidez foi dispensada pela Sra. Helena **que lhe apresentou o documento de rescisão, que a reclamante não assinou; que continuou trabalhando porque não aceitou a dispensa diante de seu estado gravídico**; que nessa mesma época foi transferida da loja do shopping Pátio Belém para a loja localizada na Tv. Padre Eutíquio; **que a reclamada não estava aceitando os atestados que a reclamante vinha apresentando em virtude de problemas na sua gestação; que no dia 12.05.2010 foi chamada pela Sra. Helena no escritório e acusada de estar apresentando atestados falsos**; (...); que antes de fevereiro de 2010 nunca tinha trabalhado na loja da Padre Eutíquio; que na loja do shopping sempre vendeu produtos da marca absoluta; que após ser transferida para a loja da Padre Eutíquio passou a trabalhar das 09:00 às 18:00 horas; que trabalhou nesse horário por um mês, após o que passou a trabalhar das 12:00 às 18:00 horas; que na loja da Padre Eutíquio trabalhava de segunda a sábado, pois a loja não abre aos domingos; que na loja da Padre Eutíquio existe um banheiro no piso superior; que as fotos juntadas com a contestação são da loja superior da loja da Padre Eutíquio, onde a reclamante trabalhava; que os clientes de compras no atacado não sobem direto para o piso superior da loja, chegando lá já acompanhados de um vendedor; que a reclamante era a única vendedora trabalhando no piso superior da loja; que por conta disso passava o dia sem fazer nada, apenas fazendo transferência de mercadorias eventualmente; (); **que nunca foram descontados os dias de afastamento por motivo de doença**; (...)’.

A reclamante não confirmou os fatos narrados na exordial, valendo ressaltar, dentre as incongruências, a declaração de que em fevereiro de 2010, ‘**ao retornar de suas férias** e comunicar a gravidez foi dispensada pela Sr^a. Helena **que lhe apresentou o documento de rescisão**’, pois na inicial asseverou que isso somente ocorrera em março. No mais, na inicial, relatou que devido à dispensa abrupta, sofrera abalo emocional **após alguns dias de sua readmissão**, enquanto que ao depor declarou que a ‘Sra. Helena **que lhe apresentou o documento de rescisão, que a reclamante não assinou; que continuou trabalhando porque não aceitou a dispensa diante de seu estado gravídico**’. Então, a reclamante confessou que não houve o primeiro desligamento noticiado na peça de ingresso.

O depoimento da reclamante também é contraditório em si mesmo, porquanto primeiramente referiu **que a reclamada não estava aceitando os atestados que a reclamante vinha apresentando em virtude de problemas na sua gestação**, mas a seguir admitiu **que nunca foram descontados os dias de afastamento por motivo de doença**.

O depoimento da representante da reclamada, às Fls. 235 e verso, não comprometeu, no particular, os termos da defesa, que, como já se disse, impugnou parte dos fatos narrados na exordial, tendo confirmado que havia revista de bolsas nos estabelecimentos, ao declarar ‘que na entrada e na saída dos vendedores havia revista de suas bolsas; que tal procedimento era adotado nas duas lojas’.

A reclamante arrolou três testemunhas. A primeira delas, Sr^a MARCIA GOMES CAVALCANTE, não revelou isenção de ânimo para depor. A segunda, Sr^a LAISA SUELLEN VIANA SODRE, declarou ‘que foi contratada pela reclamada em novembro de 2006; que foi dispensada em junho de 2008’ e, portanto, não poderia saber de fatos ocorridos no ano de 2010, relativos ao alegado dano moral. Aliás, a segunda testemunha arrolada pela reclamante, contradisse a declaração da mesma de que ‘antes de fevereiro de 2010 nunca tinha trabalhado na loja da Padre Eutíquio’, ao afirmar que ‘quando foi contratada a ‘Absoluta VIP’ funcionava na Padre Eutíquio, onde a reclamante já trabalhava nessa época; que em meados de fevereiro de 2007 foi transferida para a loja do shopping, mas a reclamante permaneceu na loja da Padre Eutíquio’, fato que também demonstra que era política corriqueira da reclamada, transferir funcionárias de um estabelecimento para o outro.

Com referência às questões havidas na época das alegadas dispensas sumárias, somente é possível aferir os fatos através da oitiva da terceira testemunha, Sr^a. MARIA JOSÉ DE SOUSA, a qual declarou às Fls. 240 e verso:

‘que foi admitida em 01.08.2009 e dispensada em 22.06.2010; que trabalhava como vendedora; que começou a trabalhar na loja da João Alfredo e foi transferida para a loja da Padre Eutíquio em outubro de 2009; que acredita que nessa época a reclamante trabalhava no shopping; **que no início desse ano, em março, a reclamante foi transferida para a loja da Padre Eutíquio; que no início a reclamante também fazia vendas, mas depois passou a trabalhar no piso superior como estoquista, salvo engano; que acredita que a reclamante estava trabalhando como estoquista porque ela não fazia vendas;** que entre os vendedores havia **comentários** de que a reclamante teria sido mudada de função por estar grávida; **que várias[s] vezes viu a reclamante se queixando dessa situação;** que no aniversário da reclamante, salvo engano 13 de maio, ela foi chamada ao escritório e desceu de lá chorando, **dizendo que tinha sido dispensada;** que diante disso a reclamante deixou de ir trabalhar e retornou cerca de 15 dias depois, dizendo que tinha sido chamada de volta, sob pena de abandono de emprego; **que a gerente Leonor comentou que a reclamante realmente tinha sido dispensada; que a gerente justificou o ato alegando que a reclamante era má influência às demais vendedoras, por ter faltado ao serviço;** que havia ameaças por parte da Sra. Helena no sentido de que quem não cumprisse as metas seria dispensado; que o Sr. Bruno trabalhava no piso superior da loja inicialmente como estoquista e depois responsável pelo setor de maquiagem; que o atendimento dos clientes era feito por vez e por isso o vendedor que não estivesse na vez podia ficar no piso superior ou inferior; que a reclamante não constava na relação de vendedores cuja ordem deveria ser observada para o atendimento; que dispunham de 15 minutos de intervalo; que fazia a refeição na loja; que ouviu comentários sobre o falecimento da mãe da reclamante, quando ela ainda estava na loja do shopping; que a reclamante tocava sempre no assunto do falecimento de sua mãe, dizendo que sentia falta dela’.

Apesar das declarações dessa testemunha não serem de todo incoerentes com os fatos narrados na exordial e no depoimento da reclamante, entendo que não podem ser aproveitadas como prova. Em primeiro lugar, a testemunha declarou que ‘no aniversário da reclamante, salvo engano 13

de maio, ela foi chamada ao escritório e desceu de lá chorando, dizendo que tinha sido dispensada'. É incomum, em um relacionamento apenas profissional e distante saber-se a data de aniversário de um colega, a não ser que com ele se tenha uma camaradagem maior do que a dispensada aos demais. Portanto, aprioristicamente, como a testemunha não trabalhava no Setor de Recursos Humanos da empresa, sabia da data do aniversário da reclamante porque com ela travara relações de amizade, o que lhe retira a isenção de ânimo para depor.

De outra banda, não se poderia dar credibilidade às declarações por ela feitas, por várias razões, dentre elas, porque a testemunha somente laborou na loja da Padre Eutíquio e nada saberia informar acerca das ocorrências havidas no outro estabelecimento, e mais, porque sobre outras disse que apenas ouvia apenas comentários. Também ao declarar **que no início a reclamante também fazia vendas, mas depois passou a trabalhar no piso superior como estoquista**, contrariou a tese da inicial, já que a reclamante asseverou que, ao ser transferida, não mais realizara vendas, enquanto que a testemunha disse que isso teria chegado a acontecer. A reclamante também não mencionou ter laborado como estoquista, mas sim, ter sofrido uma espécie de segregação no segundo andar, 'em uma sala onde funciona o estoque da loja'. E tanto não há segurança nesses declarações que a seguir declarou **que o Sr. Bruno trabalhava no piso superior da loja inicialmente como estoquista e depois responsável pelo setor de maquiagem** e tal pessoa sequer fora mencionada na inicial ou mesmo no depoimento da Autora.

Aliás, essa testemunha infirmou as alegações da reclamante de que o segundo andar era um local isolado para o estoque, já que referiu **que o atendimento dos clientes era feito por vez e por isso o vendedor que não estivesse na vez podia ficar no piso superior ou inferior**.

No que concerne à 'má influência da reclamante', em face da gravidez, como dito na exordial, esse fato sequer foi confirmado pela testemunha, porque declarou que a reclamante seria má influência **às demais vendedoras, por ter faltado ao serviço**.

É certo que a terceira testemunha declarou que **havia ameaças por parte da Sra. Helena no sentido de que quem não cumprisse as metas seria dispensado; (...); que a reclamante não constava na relação de vendedores cuja ordem deveria ser observada para o atendimento**, mas a credibilidade das declarações tanto ficou comprometida pela falta de isenção de ânimo configurada, quanto porque a possível ausência do nome da reclamante em lista de vendedores aptos ao atendimento não fora fato sequer mencionado na exordial nem nas declarações da autora.

Demais disso, os fatos narrados na exordial quanto à meta de vendas são discrepantes entre si, já que a reclamante afirmou que diariamente era cobrada para atingir metas, e a seguir queixou-se de que em sua nova lotação ficara privada do contato com clientes e, por conseguinte, de suas comissões.

Diante do cotejo acima, conclui-se que as testemunhas arroladas pela reclamante não corroboraram nenhuma das alegações por ela feitas, que respaldariam o pleito relativo à indenização por dano moral.

Por outro lado, a reclamada arrolou duas testemunhas, Fls. 240v/242, que confirmaram a tese de defesa.

Assim, com referência às alegações da reclamante, restou apenas comprovado que tinha sua bolsa revistada diariamente, como confirmado pela preposta em depoimento da preposta, ao declarar que ‘na entrada e na saída dos vendedores havia revista de suas bolsas; que tal procedimento era adotado nas duas lojas’.

Entretanto, **com referência a essa prática, embora não seja recomendável**, deve ser enfatizado que, diante dos fatos e provas antes reexaminados, não se poderia chegar à conclusão de que a Reclamada, em qualquer ocasião, agira de forma deliberada para impor constrangimento ao Reclamante, ciente de que estaria ferindo sua dignidade, seja para atingi-lo individualmente.

Aliás, a jurisprudência trabalhista tem adotado o entendimento de que a revista em bolsas dos empregados no final do expediente é procedimento legítimo do empregador para proteção de seu patrimônio, desde que não realizada de forma abusiva. O TST tem inúmeras decisões nesse sentido:

‘RECURSO DE REVISTA. REVISTA NOS PERTENCES DO EMPREGADO (BOLSAS E SACOLAS). INEXISTÊNCIA DE DIREITO A DANO MORAL. A mera revista visual e geral nos pertences do empregado, como bolsas e sacolas, não configura, por si só, ofensa à intimidade da pessoa, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização. Recurso de revista conhecido e provido.’ (Processo: RR - 2121700-69.2005.5.09.0029 Data de Julgamento: 07/04/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 09/04/2010)

‘AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - REVISTA DE BOLSAS. A tese de violação do artigo 186 do Código Civil justifica o processamento do recurso de revista. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - REVISTA DE BOLSAS. Esta Eg. Corte tem entendido reiteradamente que a inspeção de bolsas, sacolas e outros pertences de empregados, desde que realizada de maneira generalizada pelo empregador, sem que reste configurado qualquer ato que denote abuso de seu direito de zelar pelo próprio patrimônio (coerção física, humilhação ou qualquer ato que implique degradação do trabalhador), não é ilícita, pois não importa ofensa à intimidade, vida privada, honra ou imagem daquele. A fiscalização da recorrente, tal como descrita no decism regional, não configura ato ilícito, uma vez que não se pode presumir, no caso em debate, o dano ou - abalo moral - que teria atingido o autor, nem o conseqüente sofrimento psíquico, pois a inspeção a que estava submetido não era discriminatória, dirigida somente a ele, nem implicava contato físico de qualquer natureza, sendo efetuada de ‘forma discreta’. Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicada a análise do tema referente ao valor da indenização.’ (Processo: RR - 647840-84.2006.5.12.0034 Data de Julgamento: 10/03/2010, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 30/03/2010)

‘AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA EM BOLSA. 1. Proclamando o Regional, com esteio nas provas dos autos, que as revistas eram realizadas somente nas bolsas e sacolas ou mochilas de todos os empregados, no início e término da jornada de trabalho, sendo realizadas na presença de outros colegas de trabalho e sem

contato corporal para concluir que da forma como efetivada, não constitui motivo para provocar o constrangimento, nem viola a intimidade da pessoa, de modo a gerar direito à indenização por danos morais, impõe-se ratificar o deliberado ante a impossibilidade do reexame dos fatos e provas (Súmula de nº 126 do TST) para se acolher a tese recursal no sentido do caráter vexatório e discriminatório lançado. 2. De todo modo, ensina o Ministro Alberto Bresciani: O exercício do poder diretivo não constituirá abuso de direito, quando não evidenciados excessos, praticados pelo empregador ou seus prepostos. (...) A tipificação do dano, em tal caso, exigirá a adoção, por parte da empresa, de procedimentos que levem o trabalhador a sofrimentos superiores aos que a situação posta em exame, sob condições razoáveis, provocaria. (...) A moderada revista em bolsas e sacolas ou pastas, quando não acompanhada de atitudes que exponham a intimidade do empregado ou que venham a ofender publicamente o seu direito à privacidade, não induz à caracterização de dano moral sobretudo quando o prejuízo íntimo sequer é alegado. Dano moral não configurado. Agravo de Instrumento a que se nega provimento' (TST/AIRR - 1520/2005-025-03-40. 3ª T. Rel. Juiz Convocado Ricardo Machado. DJ 22.06.07).

‘(...)3. DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS. INOCORRÊNCIA. 3.1. Encontrando lastro no art. 159 do Código Civil de 1916, à época dos fatos, a obrigação de reparar o dano moral (Constituição Federal, art. 5º, caput e incisos V e X), pressupõe ação ou omissão ilícitas, assim não se caracterizando o exercício regular de direito (Código Civil de 1916, art. 160). 3.2. O exercício do poder diretivo não constituirá abuso de direito, quando não evidenciados excessos, praticados pelo empregador ou seus prepostos. 3.3. A tipificação do dano, em tal caso, exigirá a adoção, por parte da empresa, de procedimentos que levem o trabalhador a sofrimentos superiores aos que a situação posta em exame, sob condições razoáveis, provocaria. 3.4. A moderada revista em bolsas e sacolas ou pastas, quando não acompanhada de atitudes que exponham a intimidade do empregado ou que venham a ofender publicamente o seu direito à privacidade, não induz à caracterização de dano moral sobretudo quando o prejuízo íntimo sequer é alegado. Dano moral não configurado. Recurso de revista provido’ (TST-RR-615854/1999.8. 3ª T. Rel. Min. Alberto Bresciani. DJU 10.11.06).

Por fim, os documentos de Fls. 43 e 160 foram produzidos unilateralmente, de acordo com os informes repassados pela própria autora, exigindo como requisito de validade a ratificação por outros meios, o que não ocorreu. Assim sendo, não servem como meio de prova.

Logo, por entender que não restaram sobejamente demonstrados os fatos narrados na inicial, ensejadores do dano moral alegado, dou provimento ao recurso e reformo a sentença, para excluir a condenação referente à indenização respectiva”.

(...)

Divergi, em parte, da Exm^a. Desembargadora Relatora, sobretudo quanto à indenização por dano moral resultante da **revista de bolsas das empregadas da demandada**, precisamente pelos motivos expostos na r. sentença recorrida (inclusive quanto valor arbitrado para a parcela), da lavra da Exm^a. **Juíza Roberta de Oliveira Santos**, a mesma magistrada que instruiu o processo, pelo que peço vênia para transcrever os seus fundamentos, justos e razoáveis, à luz da prova dos autos e dos preceitos **constitucionais**, com respaldo, aliás, em jurisprudência adequada do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, como adiante transcrito, *in verbis*:

“Do Assédio Moral - Indenização por Danos Morais, Rescisão Indireta e Indenização do Período de Estabilidade

A reclamante sustenta estar sofrendo assédio no ambiente de trabalho por parte de sua gerente e da sócia da reclamada. Diante disso, postula o pagamento de indenização por danos morais e rescisão indireta do seu contrato de trabalho, com indenização do período de estabilidade decorrente de seu estado gravídico e dos valores correspondentes ao auxílio-maternidade.

Durante a instrução processual as testemunhas comentaram que havia cobranças em tom de ameaça para que as vendedoras atingissem as metas de vendas estabelecidas, porém refutaram a alegação da reclamante de que eram obrigadas a comprar roupas da loja para si mesmas para bater a meta. Em verdade, as vendedoras tinham a faculdade de comprar roupas da loja e tinham desconto caso desejassem fazê-lo. Disseram ainda que a comissão era de 1,5% sobre as vendas independentemente da consecução das metas, porém caso superassem a ‘supercota’, um patamar de vendas superior estabelecido pela reclamada, recebiam comissões com percentual maior.

Tais fatos não implicam em constrangimento ou assédio moral. A cobrança por metas é direito do empregador, desde que exercido sem abusos. Não vislumbro ilicitude na conduta patronal, pois não havia punição ao vendedor que não atingisse a meta. Ressalte-se que também foi descaracterizada a alegação de que as vendedoras eram obrigadas a comprar para bater as metas.

Em relação à transferência da reclamante da loja do Shopping Pátio Belém para a loja da Padre Eutíquio, em março de 2010, também não há ilicitude, pois as transferências de vendedoras entre as lojas são comuns na reclamada, como relataram as testemunhas. É tanto que a reclamante começou a trabalhar na loja da Padre Eutíquio e depois foi transferida para a loja do Shopping Pátio Belém, situação que ocorreu com todas as demais vendedoras ouvidas como testemunha, que trabalharam em várias lojas durante seus contratos.

Também é verossímil a alegação da reclamada de que a transferência da reclamante da loja do Shopping Pátio Belém para a loja da Padre Eutíquio visava ao seu conforto enquanto gestante, o que é uma prática da empresa, como evidenciou a segunda testemunha da reclamada, que está grávida e pensa em se transferir para outra loja porque as lojas do Shopping têm maior movimento de clientes, não têm banheiros e têm estoque na parte de cima, exigindo das vendedoras um constante sobe e desce de escadas.

Apesar de a transferência de uma loja para a outra não configurar ato ilícito, as condições de trabalho a que a reclamante foi submetida na loja da Padre Eutíquio certamente configuram.

A preposta confirmou que a reclamante trabalhava no piso superior da loja. A terceira testemunha da reclamante, que trabalhou com ela na loja da Padre Eutíquio até sua dispensa, em 22/06/2010, descreveu em seu depoimento que:

(...) no início a reclamante também fazia vendas, mas depois passou a trabalhar no piso superior como estoquista, salvo engano; que acredita que a reclamante estava trabalhando como estoquista porque ela não fazia vendas; que entre os vendedores havia comentários de que a reclamante teria sido mudada de função por estar grávida; que várias vezes viu a reclamante se queixando dessa situação; que o atendimento dos clientes era feito por vez e

por isso o vendedor que não estivesse na vez podia ficar no piso superior ou inferior; que a reclamante não constava na relação de vendedores cuja ordem deveria ser observada para o atendimento; (...)

Também há provas de que a reclamada dispensou a reclamante em 12/05/2010, chamando-a de volta ao trabalho em 27/05/2010, por meio da comunicação de fl. 44. A folha de ponto de fl. 213 registra no dia 12/05/2010 a palavra ‘demissão’, e não há registro de trabalho em maio após essa data. Ademais, a terceira testemunha da reclamante informou que:

(...) no aniversário da reclamante, salvo engano 13 de maio, ela foi chamada ao escritório e desceu de lá chorando, dizendo que tinha sido dispensada; que diante disso a reclamante deixou de ir trabalhar e retornou cerca de 15 dias depois, dizendo que tinha sido chamada de volta, sob pena de abandono de emprego; que a gerente Leonor comentou que a reclamante realmente tinha sido dispensada; que a gerente justificou o ato alegando que a reclamante era má influência às demais vendedoras, por ter faltado ao serviço; (...)

Estão comprovadas as alegações da reclamante de que foi dispensada em maio de 2010, por suposto ‘mau exemplo’, ocasião em que registrou Boletim de Ocorrência na Delegacia (fl. 43), e de que recebeu correspondência solicitando seu retorno ao emprego sob pena de abandono de emprego, a qual foi atendida pela reclamante, que permanece trabalhando.

A discriminação contra as vendedoras gestantes parece ser atitude reiterada na empresa. A segunda testemunha da reclamante asseverou em seu depoimento que:

(...) em maio de 2007 comunicou a gerente ada (sic) loja, Sra. Érica, que estava grávida; que após essa comunicação sua função foi alterada constantemente; que passou a fazer cartão na frente da loja, a trabalhar no estoque, no crediário, etc.; que tais alterações eram simplesmente determinadas, sem nenhuma justificativa; (...) que se sentia mal com as mudanças de função; que sentiu que após a gravidez ‘era como se não servisse mais para nada’; (...)

Quanto à revista em bolsas dos empregados, a preposta da reclamada **confessou** que ‘na entrada e na saída dos vendedores havia revista de suas bolsas; que tal procedimento era adotado nas duas lojas’.

Tal procedimento é **condenável**, mormente tratando-se de lojas em que a maioria dos vendedores é mulher. **A bolsa feminina é um universo íntimo e pessoal.** Dela podem sair flores e fadas, cobras e lagartos. E pode ser assim porque **a intimidade é um direito fundamental da pessoa humana**, resguardado pela **Constituição Federal (art. 5º, V)**, e que diz respeito única e exclusivamente a ela.

O direito, também fundamental, à propriedade e ao patrimônio, que indubitavelmente o empregador pode defender, por certo encontra limite no **direito à intimidade**, que além de direito fundamental é também **direito humano**, e por isso deve prevalecer.

O empregador tem outros meios de se precaver contra violações aos seus bens, tais como a instalação de **detectores de metal ou de etiquetas**, de **câmeras de vídeo em ambientes comuns**, **conferência periódica das peças do estoque**.

Se para os clientes que frequentam a loja os procedimentos de segurança são esses, por que haveria de ser diferente para as empregadas? Parece absurdo imaginar uma fila de clientes na saída

da loja aguardando a revista de sua bolsa para então poder ir embora e continuar o seu dia. Por que, então, admitir tal conduta em relação às empregadas?

Muito nos conforta constatar que tal entendimento encontra respaldo no **Tribunal Superior do Trabalho**, uma corte formada eminentemente por homens.

Vejamos a ementa de acórdão prolatado pelo Ministro Augusto César Leite de Carvalho:

Ementa:

RECURSODEREVISTA.INDENIZAÇÃOOPORDANOMORAL. REVISTAEMBOLSASEARMÁRIOSDAEMPRESAUTILIZADOS PARA GUARDA DE BENS PESSOAIS. CONFIGURAÇÃO. Se é indubitado que a bolsa portada pela **empregada** é uma expressão de sua **intimidade**, um *locus* em que se guardam os seus guardados íntimos, o tratamento a ela dispensado deve ser, rigorosamente, aquele **mesmo** que se dispensa à bolsa da **cliente da loja**, ou das transeuntes enfim. O poder empresarial não pode menoscabar o balizamento constitucional no âmbito da relação de emprego. No caso em apreço, a revista dos pertences da empregada caracteriza **dano moral**, dando ensejo à indenização vindicada. Recurso de revista conhecido e não provido. Processo: RR - 83140-86.2008.5.19.0004 Data de Julgamento: 05/05/2010, Redator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 18/06/2010.

Diante de todo o contexto fático evidenciado, entendo caracterizados o assédio moral e a discriminação à reclamante, e a ofensa a sua dignidade, honra e intimidade, atributos cuja violação enseja reparação por evidente e indiscutível dano moral (art. 5º, V e X, da CF e arts. 186 e 927 do CC).

A gravidade da conduta da reclamada é incomensurável. Ela desrespeitou o alicerce da ordem jurídica e da vida em sociedade: a dignidade humana. Seu porte econômico demanda a fixação de indenização em valor que a leve a repensar a forma como trata seus empregados, especialmente aqueles do sexo feminino. Portanto, julgo procedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais, que arbitro em R\$30.000,00.

Os atos ilícitos praticados pela reclamada autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, incisos 'd' e 'e' da CLT, fixando como data do término contratual a data de publicação desta sentença (26/08/2010). Julgo procedentes os pedidos de pagamento de aviso prévio, férias simples com 1/3 2009/2010, 7/12 de 13º salário proporcional, 2/12 de férias proporcionais com 1/3, liberação do FGTS depositado, multa de 40% sobre o FGTS de todo o contrato, tudo em adstrição ao pedido, que limita o provimento jurisdicional.

Julgo procedente também o pedido de fornecimento de guias do seguro-desemprego, sob pena de pagamento de indenização correspondente a cinco parcelas do benefício, nos termos da Súmula 389, II do TST.

Considerando que a rescisão indireta do contrato de trabalho equivale à dispensa sem justa causa para todos os fins, pois foi o empregador que deu causa à terminação do contrato, não é justo que a empregada gestante, no momento em que mais precisa de seu emprego, veja-se em situação de desamparo. Portanto, a reclamante não está renunciando à sua garantia de emprego, pois foi a arbitrariedade do empregador que provocou o encerramento do contrato.

Nos termos do art. 10, II, 'b', do ADCT, a empregada gestante tem garantido o seu emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Apesar de *a priori* a garantia dizer respeito ao emprego, neste caso a permanência da reclamante no trabalho é manifestamente desaconselhável, pelos motivos já expostos. Por conseguinte, torna-se devida a indenização equivalente aos salários do período de estabilidade.

Considerando que em 11/03/2010 a reclamante contava com 14 semanas de gestação (aproximadamente 3 meses e meio), conforme documento de fl. 33, tem-se que sua garantia de emprego se estenderia até o final do mês de janeiro de 2011.

Assim, julgo procedente o pedido de indenização dos salários dos meses de agosto/2010 a janeiro/2011, tendo em vista que se presume o pagamento do salário de julho/2010, já que a reclamante continua trabalhando.

O benefício de auxílio-maternidade é devido à segurada durante 120 dias, e deve ser pago diretamente pelo empregador à empregada gestante (arts. 71 e 72, § 1º da Lei 8.213/91). Observa-se que o auxílio-maternidade nada mais é que a garantia da empregada de receber os salários mesmo estando afastada do serviço após o parto. A diferença é que tais 'salários' são deduzidos pelo empregador das contribuições previdenciárias, transferindo para a Previdência Social o custo do benefício.

Desta forma, conclui-se que a indenização do período de licença maternidade de 4 meses confunde-se com a indenização do período de estabilidade, pois se o contrato da reclamante estivesse regularmente vigente, ela não receberia dois salários nos meses de licença, mas apenas um. Julgo improcedente o pedido.

Diante da fundada controvérsia instaurada acerca da terminação do contrato, julgo improcedentes os pedidos de pagamento das multas dos art. 477, § 8º e 467 da CLT".

(...)

Tenho afirmado que a indenização por dano moral e material constitui direito previsto, atualmente, no art. 5º, X, da Constituição da República, segundo o qual "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação".

No âmbito do direito do trabalho, contudo, já havia previsão expressa do tema na letra dos arts. 482, alíneas *j* e *k*, e 483, alínea *e*, da CLT, que podem funcionar como causas da ruptura do vínculo empregatício, de modo direto ou indireto ou, ainda, por culpa recíproca (art. 484, da CLT).

A reparação do dano moral, nos dias atuais, ganhou um perfil peculiar. De fato, "na medida do progresso da civilização e do aprimoramento da dignidade da pessoa humana, não se pode mais ignorar a repercussão ou abalo moral dos atos ilícitos, que para muitos tem maior relevo do que o prejuízo material", como assinala **Sebastião Geraldo de Oliveira** (*Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, São Paulo: LTr, 1996, p. 189).

Para **Roberto Ferreira** - citado por **Oliveira** -, "os bens morais consistem no equilíbrio psicológico, no bem-estar, na normalidade da vida, na reputação, na liberdade, no relacionamento social, e a sua danificação resulta em desequilíbrio psicológico, desânimo, dor, medo, angústia, abatimento, baixa da consideração à pessoa, dificuldade de relacionamento social" (*op. cit.*, p. 190-191).

E **Aguar Dias**, citando **Minozzi**, adverte que o dano moral "não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria

física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado” (cf. *Oliveira, op. cit.*, p. 191).

Já *Alice Monteiro de Barros* assevera que “a compensação por danos morais pressupõe um dano efetivo e não um simples aborrecimento decorrente de uma sensibilidade excessiva ou amor próprio pretensamente ferido” (Curso de Direito do Trabalho - 2. ed. - São Paulo: Ltr, 2006, p. 624).

Para que se caracterize o dano moral a ensejar a indenização vindicada pela reclamante, mister se faz a prova do nexo de causalidade entre a lesão sofrida e a ação/omissão da reclamada, ônus este que incumbia à autora, por força do art. 818, da CLT, c/c art. 333, I, do CPC, do qual se desvencilhou.

As circunstâncias dos autos não militam favor da empresa reclamada, ora recorrente, conforme demonstrou o r. decisório de 1º Grau, acima transcrito.

Destaco, em particular, o tratamento desigual entre clientes da loja e as empregadas da empresa demandada, quanto à revista das bolsas.

Tal como assinala a r. sentença recorrida, com apoio em jurisprudência específica do C. TST (é oportuno repetir), “tal procedimento é **condenável**, mormente tratando-se de lojas em que a maioria dos vendedores é mulher. **A bolsa feminina é um universo íntimo e pessoal**. Dela podem sair flores e fadas, cobras e lagartos. E pode ser assim porque **a intimidade é um direito fundamental da pessoa humana**, resguardado pela **Constituição Federal (art. 5º, V)**, e que diz respeito única e exclusivamente a ela”.

De fato, “o direito, também fundamental, à propriedade e ao patrimônio, que indubitavelmente o empregador pode defender, por certo encontra limite no **direito à intimidade**, que além de direito fundamental é também **direito humano**, e por isso deve prevalecer”.

Do mesmo modo, concordo com a tese no sentido de que “o empregador tem outros meios de se precaver contra violações aos seus bens, tais como a instalação de **detectores de metal ou de etiquetas**, de **câmeras de vídeo em ambientes comuns**, **conferência periódica das peças do estoque**”.

E aqui reside o **ponto central** da controvérsia relativa à indenização por dano moral, em apreciação.

Precisa, pois, a r. sentença recorrida, ao afirmar, com bastante lucidez e amparo no **preceito constitucional da isonomia** (art. 5º, da Carta Magna) - que peço vênha para reiterar, com ênfase:

“Se para os clientes que frequentam a loja os procedimentos de segurança são esses, por que haveria de ser diferente para as empregadas? Parece absurdo imaginar uma fila de clientes na saída da loja aguardando a revista de sua bolsa para então poder ir embora e continuar o seu dia. Por que, então, admitir tal conduta em relação às empregadas?

(...)

Vejamos a ementa de acórdão prolatado pelo Ministro Augusto César Leite de Carvalho:

Ementa:

RECURSODEREVISTA.INDENIZAÇÃOOPORDANOMORAL. REVISTAEMBOLSASE ARMÁRIOS DA EMPRESA UTILIZADOS PARA GUARDA DE BENS PESSOAIS. CONFIGURAÇÃO. Se é indubitoso que a bolsa portada pela **empregada** é uma expressão de sua **intimidade**, um *locus* em que se guardam os seus guardados íntimos, o tratamento a ela dispensado deve ser, rigorosamente, aquele **mesmo** que se dispensa à bolsa da **cliente da loja**, ou das transeuntes enfim. O poder

empresarial não pode menoscar o balizamento constitucional no âmbito da relação de emprego. No caso em apreço, a revista dos pertences da empregada caracteriza **dano moral**, dando ensejo à indenização vindicada. Recurso de revista conhecido e não provido. Processo: RR - 83140-86.2008.5.19.0004 Data de Julgamento: 05/05/2010, Redator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 18/06/2010".

(...)

A propósito, basta imaginar, por exemplo, o constrangimento da empregada, casada ou não, se durante a revista de sua bolsa, pelo empregador, forem encontradas algumas "camisinhas" (preservativos, *Camisa de Vênus*)...

É, enfim, a **INTIMIDADE** da pessoa humana da empregada que deve ser resguardada pelo Judiciário, porque assim dispõe a **Lei Fundamental**.

Não se nega o poder diretivo do empregador para preservar o seu patrimônio.

Questiona-se o método *discriminatório*, utilizado pela demandada, no **confronto entre clientes e empregadas**, na realização da revista de bolsas, francamente *inconstitucional*, em detrimento destas últimas, capaz de justificar a indenização por dano moral, conforme decidiu, com adequação, a instância de origem.

Por isso, não se pode dizer - conforme demonstra a r. sentença recorrida - que se tratava de revista de bolsas em caráter "geral", haja vista o tratamento diferente entre "clientes" e "empregadas da demandada".

Não obstante o fundamento estribado em *norma constitucional e de direitos humanos*, a E. Turma, vencido este magistrado prolator, adotou a tese exposta pela Exmª. Desembargadora Relatora, para **excluir** da condenação a indenização por dano moral, conforme os motivos já indicados, **mantida**, porém, a r. sentença recorrida quanto à **rescisão indireta e consectários, inclusive a baixa na CTPS**.

Horas extras e intervalares. Domingos trabalhados. Reflexos.

Eis os fundamentos apresentados pela Exmª. Desembargadora Relatora, no exame do tema:

"Afirma a recorrente que a jornada da recorrida era das 09 às 15 h ou das 10 às 16 h, e que o labor aos domingos ocorrera apenas no período em que laborava na loja do Shopping Pátio Belém, e que quando isso ocorria, havia a compensação com uma folga em outro dia da semana, além da folga no domingo, e que a jornada não excedia 06 horas, não havendo que se falar em direito a diferenças de horas extras.

Com relação ao deferimento de horas extras em razão da não fruição integral do intervalo intrajornada, mas de apenas 30 minutos, diz que a reclamante não faz jus ao recebimento, porque confessou ter recebido o pagamento.

Pois bem.

Na inicial a reclamante afirmou que quando trabalhava na loja do shopping, cumpria jornada das 9h30min às 16h, de segunda-feira a sábado, sem intervalo para as refeições, e que duas vezes por semana laborava aos domingos, sem intervalo, perfazendo uma média de 1h30min extras por dia. Requereu, desta forma, 36 horas extras por mês. Aduziu, ainda, que na semana que antecedia o Dia das Mães, o Dia dos Pais, o Círio, o Dia das Crianças, o Natal, o Ano Novo e o Dia dos Namorados, sua jornada estendia-se até às 22 horas, com intervalo de 30 minutos para refeição, perfazendo uma média de 6 horas extras por dia, requerendo o pagamento de 36 horas extras semanais nesses períodos. No que concerne ao trabalho aos domingos, aduziu que

cumpria jornada de 15h30 às 22 horas, duas vezes por mês, fazendo jus ao pagamento de 15 horas extras por mês, com o adicional de 100%.

Também afirmou que a partir de março/2010, quando lotada na loja da Padre Eutíquio, laborava das 9 às 18 horas, de segunda a sábado, sem intervalo para o almoço, sustentando que eram devidas nesse período 3 horas extras por semana, com o adicional convencional de 80%.

Os pedidos foram contestados, aduzindo a reclamada que a reclamante laborava comumente no horário das 9 às 15 horas ou das 10 às 16 horas, de segunda-feira a sábado, sendo raro o labor aos domingos, e que a jornada não excedia 6 horas, havendo folga compensatória na semana. Com a defesa, trouxe aos autos as folhas de ponto, Fls. 191/200 e 201/213, que foram impugnadas, ao argumento de não retratarem a real jornada praticada e por deles constarem “registros britânicos”.

Diante da apresentação dos controles de ponto, que acusam inclusive a concessão de folgas, incumbia à reclamante o ônus de produzir prova capaz de desconstituir a presunção de veracidade de que gozam ditos controles, nos termos do art. 818, da CLT.

Ao depor, a reclamante confirmou os horários informados na inicial, em relação ao período em que laborou lotada na loja do shopping, porém, em relação à jornada praticada na loja da Padre Eutíquio, confirmou apenas em parte (Fls. 238V/235), já que declarou que ‘quando trabalhava no shopping trabalhava das 09:30 às 16:00 horas; que geralmente trabalhava de segunda a sábado e em dois domingos por mês; que nos meses de junho, julho e dezembro, quando o movimento da loja aumentava trabalhava até às 21:00/22:00 horas; (...); que após ser transferida para a loja da Padre Eutíquio passou a trabalhar das 09:00 às 18:00 horas; que trabalhou nesse horário por um mês, após o que passou a trabalhar das 12:00 às 18:00 horas; que na loja da Padre Eutíquio trabalhava de segunda a sábado, pois a loja não abre aos domingos; (...); **que na loja do shopping outra equipe de vendedoras entravam às 16:00 horas e trabalhavam até às 22:00 horas**; que nunca foram descontados os dias de afastamento por motivo de doença; que em dezembro a reclamada contratava mais vendedores’.

A preposta ratificou a tese da defesa, tendo referido, às Fls. 239 e verso, ‘que era requerido aos vendedores que chegassem na loja do shopping no máximo às 09:50 horas, mas ocorria de alguns chegarem às 10:00 horas; que na saída se dava às 16:00 horas; que tal horário era cumprido de segunda a sábado, e em um ou dois domingos por mês; que em decorrência do trabalho aos domingos os vendedores tinham folga compensatória durante a semana; que havia acordo com os vendedores para o trabalho aos domingos, e acredita que também havia norma coletiva nesse sentido; que mesmo nas épocas de maior movimento o horário de trabalho dos vendedores não eram estendidos, pois faziam contratação de outros vendedores; que nos últimos 2 anos na época do Natal o shopping funcionava por um ou dois dias por 24 horas, ocasião em que eram escalados vendedores para quatro turnos de seis horas; que nenhum vendedor dobrava a jornada; que era concedido intervalo de 30 minutos para refeição; que os vendedores podiam almoçar na loja ou sair, a seu critério; que a loja da Padre Eutíquio abre às 09:00 horas; que a jornada dos vendedores nessa loja também é de 6 horas; que também nessa loja os vendedores poderiam fazer a refeição lá por fora, a seu critério;(...)’.

Consoante já apreciado ao norte, a reclamante arrolou três testemunhas, sendo que apenas duas tiveram isenção de ânimo para depor. Das duas

remanescentes, concluiu-se pela análise dos depoimentos que a terceira revelou no bojo das declarações ter amizade íntima com a reclamante e, no que concerne à segunda, as lotações nos diversos estabelecimentos não coincidiram entre si e tanto assim é que, com respeito à jornada praticada, apenas declinou 'que dispunham de 15 minutos de intervalo; que fazia refeição na loja'.

Por seu turno, o depoimento das testemunhas indicadas pela reclamada confirmaram a tese da defesa quanto à inexistência de jornada excessiva, bem como a existência de intervalos intrajornada.

Dessa feita, as provas documentais e orais não autorizam o deferimento das horas extras e intervalares, motivo pelo qual dou provimento ao recurso para, reformando a r. Sentença, excluir da condenação essas parcelas e consectários”.

(...)

Instaurei a divergência, diante do voto da Exm^a. Desembargadora Relatora, uma vez que me convenci do acerto da r. sentença recorrida, proferida, a meu ver, em consonância com as **provas** dos autos e a legislação pertinente, conforme os fundamentos adiante transcritos, que adoto, em termo, como razões de decidir, no exame das horas extras, intervalares, domingos trabalhados e reflexos:

“A preposta da reclamada **confessou** que a jornada iniciava-se antes das 10h, reconhecendo também o labor em dois domingos por mês, mediante compensação, senão vejamos:

(...) que era requerido aos vendedores que chegassem na loja do shopping no máximo às 09:50 horas, mas ocorria de alguns chegarem às 10:00 horas; que na saída se dava às 16:00 horas; que tal horário era cumprido de segunda a sábado, e em um ou dois domingos por mês; que em decorrência do trabalho aos domingos os vendedores tinham folga compensatória durante a semana; (...)

Não há provas da compensação alegada. As folhas de ponto registram o trabalho em vários dias de domingo, com raríssimas folgas durante a semana, em quantidade muito inferior ao número de domingos trabalhados.

A única testemunha que discorreu sobre a jornada de trabalho na loja do shopping foi a segunda testemunha da reclamada, que em seu depoimento registrou:

(...) que na loja do shopping chegam para trabalhar 10 ou 15 minutos antes das 10:00 horas; (...) que quando chegavam para trabalhar iam trocar de roupa e arrumar a loja, antes da abertura ao público; que levavam cerca de 10 minutos fazendo isso; que registrava na folha de ponto a entrada às 10:00 horas; que não acontece de sair após às 16:00 horas; que mesmo nos períodos de grande movimento trabalham na mesma jornada; que mesmo quando o shopping funciona 24 horas no Natal cada vendedor trabalha apenas um turno;

(...)

Desta forma, reconheço o cumprimento de jornada das 9h50 às 16h, de segunda a sábado, e condeno a reclamada ao pagamento de **10 minutos por dia de trabalho como horas extras**, com adicional de 80%, conforme as convenções coletivas juntadas, e reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com multa de 40%.

Julgo procedente o pedido de pagamento dos dias de **domingo trabalhados e não compensados**, o que deve ser apurado pelas folhas de

ponto constantes nos autos, com adicional de 100%, e reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com multa de 40%.

Ressalte-se que a condenação **se restringe ao período** em que a reclamante trabalhou na loja do shopping, que segundo a prova colhida se compreende entre março/2007 e 27/02/2010.

Julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras e reflexos por extrapolação da jornada em datas comemorativas e pelas ‘viradas’ no Natal, pois não houve prova nesse sentido.

A instrução processual demonstrou que a reclamante iniciou o contrato de trabalho na loja da Padre Eutíquio, trabalhando das 9h às 15 horas (fl. 191). Em março/2007 passou a trabalhar na loja do Shopping Iguatemi (atual Pátio Belém), das 9h50 às 16h. Por fim, em março/2010 a reclamante foi transferida para a loja da Padre Eutíquio, onde cumpriu jornada das 9h às 18h (fl. 212) até 30/04/2010, já que a folha de ponto de maio/2010 (fl. 213) registra jornada das 12h às 18h.

Sendo assim, considerando que a **jornada era superior a 6 horas** nos períodos de março/2007 a fevereiro/2010 (loja do shopping - das 9h50 às 16h) e de março/2010 a abril/2010 (loja da Padre Eutíquio - das 9h às 18h), a reclamante tinha direito a **intervalo** de no mínimo 1 hora, que não era concedido pela reclamada. A **preposta informou** que era concedido intervalo de 30 minutos para refeição, e as testemunhas declinaram gozar 15 minutos de intervalo.

Comprovado o descumprimento do **art. 71, caput, da CLT, incide a norma de seu parágrafo 4º**, pelo que julgo procedente o pedido de pagamento de 1 hora extra por dia de trabalho nos períodos explicitados acima, com adicional de 80%, e reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com multa de 40%.

Para a liquidação, adote-se o **divisor 180** (exceto para o período de março/2010 a abril/2010, quando o divisor é 220), observem-se os dias de **ausência e os períodos de férias** registrados nas folhas de ponto, e a remuneração composta de um salário mínimo mais comissões de R\$250,00 por mês”.

Nego provimento.

Rescisão indireta. Verbas da rescisão. Guias para habilitação ao Seguro-desemprego. Baixa na CTPS.

A Exm^a. Desembargadora acolheu o recurso, neste ponto, pelos fundamentos adiante transcritos, *in verbis*:

“Sustenta a recorrente que não procede a alegação da recorrida de que teria sido despedida e reintegrada mais de uma vez, requerendo por isso verbas incompatíveis entre si, e ainda, a rescisão indireta, vez que seus salários continuam a ser pagos, não tendo ocorrido qualquer rescisão ou justificativa de rescisão indireta provocada pela recorrente, já que a mesma continua aguardando o retorno da reclamante.

Destaca que os valores requeridos a título de licença à gestante e salário maternidade, somente poderão ser pagos no momento oportuno, não havendo justificativa para pagamento antecipado se o contrato da recorrida continua em curso.

Com razão a recorrente.

Na inicial, a reclamante postulou o reconhecimento da rescisão indireta com fulcro no art. 483, ‘d’, da CLT, ao argumento de que sua empregadora

não vem cumprindo as obrigações contratuais, acrescentando ter sido vítima de assédio moral, constrangimentos e pressão psicológica insuportável no trabalho. Enfatizou que as irregularidades quanto às obrigações consistiriam em incorreto recolhimento do FGTS, pagamento de comissões ‘por fora’, não pagamento de horas extras e pagamentos de salários fora do prazo, além de imposição de compra de produtos vendidos no estabelecimento.

Já se viu nos itens ao norte que as alegações referentes ao dano moral e ao excesso de horas de trabalho não foram comprovados **[A E. Turma, por maioria de votos, manteve a condenação quanto às horas extras]**. Ao passar ao exame das demais alegações ensejadoras da justa causa do empregador, quais sejam, incorreto recolhimento do FGTS, pagamento de comissões ‘por fora’, pagamentos de salários fora do prazo e imposição à reclamante para compra de produtos vendidos no estabelecimento, verifico que apenas remanesceu, como possível falta patronal, o **pagamento clandestino de comissões**, senão vejamos.

Com a inicial, a reclamante juntou extratos de FGTS, através dos quais se observa que, embora com atraso, havia o recolhimento fundiário (Fl. 49). Os salários, segundo os recibos de Fls. 50/75 e 46/48, foram pagos nos prazos estipulados no art. 459, parágrafo único, e 141 e 145, todos da CLT. A alegada imposição da reclamada para que a reclamante comprasse roupas não restou comprovada, como já acima mencionado, em face da precariedade da prova testemunhal. Por fim, o pagamento clandestino de comissões, questão analisada no item relativo à retificação de CTPS, não repercutiu imediatamente nos ganhos alimentares da reclamante, comprometendo-lhe a subsistência, de modo a tornar inviável a continuidade do labor.

Por conseguinte, afasto o reconhecimento da rescisão indireta postulada com supedâneo no art. 483, ‘d’, da CLT, a *determinação de baixa do contrato em 26/08/2010*, de levantamento do FGTS depositado em conta vinculada e entrega das guias para habilitação ao Seguro-Desemprego, e excludo da condenação as seguintes parcelas: aviso prévio, férias simples com 1/3 do período aquisitivo 2009/2010, décimo terceiro salário proporcional em 7/12, 2/12 de férias proporcionais com 1/3 e multa de 40% sobre o FGTS.

Não há falar-se, também em indenização dos salários dos meses de agosto/2010 a janeiro/2011, mas em pagamento regular destes no curso do pacto, já que o vínculo continua em vigorar. Assim, se a reclamada dispôs-se a continuar com o contrato, o pagamento da indenização configuraria *bis in idem*.

Registre-se, todavia, que as diferenças do FGTS, referentes ao FGTS do período laboral anterior ao registro do contrato, ora deferidos, devem ser depositadas em conta vinculada, uma vez que não reconhecido nesta instância, a rescisão contratual”.

(...)

Na petição inicial, a reclamante deduziu a sua pretensão mediante os seguintes argumentos, *in verbis*:

“DA RESCISÃO INDIRETA

Consoante narrado anteriormente, a Reclamante vem sendo assediada moralmente pela Reclamada, que se utiliza de seu poder diretivo para humilhar, constranger e exercer pressão psicológica na obreira, tornando o ambiente de trabalho insuportável, principalmente após a comunicação da gravidez da Autora, na expectativa de que a trabalhadora peça sua dispensa do labor.

É fato que a gravidez de uma empregada nem sempre é recebida com bons olhos pelo empregador e, no caso em concreto, a Reclamante, passou a ser tratada com indiferença e rispidez, tendo, inclusive, a função alterada.

Registre-se que antes da gravidez a Reclamante trabalhava como vendedora, e logo após informar sua gravidez a empresa, foi **transferida de loja, sendo trocada de função**. Ora, a Autora foi **desviada de sua função habitual**. E por quê? Porque estava **grávida**? Gravidez não é doença e nem impede o exercício da atividade que a Reclamante tinha na empresa, o que só pode ser entendido, como um **ato discriminatório** da Reclamada.

O tratamento diferenciado que foi dispensado à Reclamante após sua gravidez e, em razão dos atos lesivos levados a efeito pela Reclamada no curso do pacto laboral, autorizam a extinção do contrato de trabalho por culpa do empregador, na forma do disposta no art. 483, alínea 'd', da CLT, fixando como data do término do contrato a data do reconhecimento da dispensa indireta, e por consequência, a baixa na CTPS da Reclamante, condenando a Reclamada ao pagamento de férias integrais com 1/3 do período 2009/2010, 13º salário proporcional (07/12), férias proporcionais + 1/3 (02/12), aviso prévio indenizado, FGTS + 40%, saldo de salário do mês de julho/2010, indenização correspondente à estabilidade provisória decorrente da gravidez, licença maternidade de 04 (quatro) meses de salário, multa dos artigos 467/CLT e art. 477/CLT, entrega das guias de seguro desemprego, esta última sob pena de indenização substitutiva, tudo nos valores líquidos da inicial".

(...)

Durante os debates na sessão de julgamento da E. Turma, prevaleceu a tese da configuração da rescisão indireta, em face das **provas** dos autos, tal como decidiu a r. sentença recorrida, cujos fundamentos - que adoto, em termos - já foram antes transcritos e agora ratificados, nos tópicos alusivos ao tema em destaque, *in verbis*:

"Também é verossímil a alegação da reclamada de que a transferência da loja do Shopping Pátio Belém para a loja da Padre Eutíquio visava ao seu conforto enquanto gestante, o que é uma prática da empresa, como evidenciou a segunda testemunha da reclamada, que está grávida e pensa em se transferir para outra loja porque as lojas do Shopping têm maior movimento de clientes, não têm banheiros e têm estoque na parte de cima, exigindo das vendedoras um constante sobe e desce de escadas.

Apesar de a transferência de uma loja para a outra não configurar ato ilícito, as **condições de trabalho** a que a reclamante foi submetida na loja da Padre Eutíquio **certamente configuram**.

A preposta confirmou que a reclamante trabalhava no piso superior da loja. A terceira testemunha da reclamante, que trabalhou com ela na loja da Padre Eutíquio até sua dispensa, em 22/06/2010, descreveu em seu depoimento que:

(...) no início a reclamante também fazia vendas, mas depois passou a trabalhar no piso superior como estoquista, salvo engano; que acredita que a reclamante estava trabalhando como estoquista porque ela não fazia vendas; que entre os vendedores **havia comentários de que a reclamante teria sido mudada de função por estar grávida**; que várias vezes viu a reclamante se queixando dessa situação; que o atendimento dos clientes era feito por vez e por isso o vendedor que não estivesse na vez podia ficar no piso superior ou inferior; que a reclamante não constava na relação de vendedores cuja ordem deveria ser observada para o atendimento; (...)

Também há **provas** de que a reclamada dispensou a reclamante em 12/05/2010, chamando-a de volta ao trabalho em 27/05/2010, por meio da comunicação de fl. 44. A folha de ponto de fl. 213 registra no dia 12/05/2010 a palavra ‘demissão’, e não há registro de trabalho em maio após essa data. Ademais, a terceira testemunha da reclamante informou que:

(...) no aniversário da reclamante, salvo engano 13 de maio, ela foi chamada ao escritório e **desceu de lá chorando**, dizendo que tinha sido dispensada; que diante disso a reclamante deixou de ir trabalhar e retornou cerca de 15 dias depois, dizendo que tinha sido chamada de volta, sob pena de abandono de emprego; que a gerente Leonor comentou que a reclamante realmente tinha sido dispensada; que a gerente justificou o ato alegando que a reclamante era má influência às demais vendedoras, por ter faltado ao serviço; (...)

Estão comprovadas as alegações da reclamante de que foi dispensada em maio de 2010, por suposto ‘mau exemplo’, ocasião em que registrou Boletim de Ocorrência na Delegacia (fl. 43), e de que recebeu correspondência solicitando seu retorno ao emprego sob pena de abandono de emprego, a qual foi atendida pela reclamante, que permanece trabalhando.

A discriminação contra as vendedoras gestantes parece ser atitude reiterada na empresa. A segunda testemunha da reclamante asseverou em seu depoimento que:

(...) em maio de 2007 comunicou a gerente ada (*sic*) loja, Sra. Érica, que estava **grávida**; que após essa comunicação sua **função foi alterada constantemente**; que passou a fazer cartão na frente da loja, a trabalhar no estoque, no crediário, etc.; que tais alterações eram simplesmente determinadas, **sem nenhuma justificativa**; (...) que se sentia mal com as mudanças de função; que sentiu que **após a gravidez ‘era como se não servisse mais para nada’**;

(...)

Os **atos ilícitos** praticados pela reclamada autorizam a **rescisão indireta** do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, incisos ‘d’ e ‘e’ da CLT, fixando como data do término contratual a data de publicação desta sentença (26/08/2010). Julgo procedentes os pedidos de pagamento de aviso prévio, férias simples com 1/3 2009/2010, 7/12 de 13º salário proporcional, 2/12 de férias proporcionais com 1/3, liberação do FGTS depositado, multa de 40% sobre o FGTS de todo o contrato, tudo em adstrição ao pedido, que limita o provimento jurisdicional.

Julgo procedente também o pedido de fornecimento de **guias do seguro-desemprego**, sob pena de pagamento de indenização correspondente a cinco parcelas do benefício, nos termos da Súmula 389, II do TST.

Considerando que a rescisão indireta do contrato de trabalho equivale à dispensa sem justa causa para todos os fins, pois foi o empregador que deu causa à terminação do contrato, não é justo que a empregada gestante, no momento em que mais precisa de seu emprego, veja-se em situação de desamparo. Portanto, a reclamante não está renunciando à sua garantia de emprego, pois foi a **arbitrariedade** do empregador que provocou o encerramento do contrato.

Nos termos do art. 10, II, ‘b’, do ADCT, a empregada gestante tem garantido o seu emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Apesar de *a priori* a

garantia dizer respeito ao emprego, neste caso a permanência da reclamante no trabalho é manifestamente *desaconselhável*, pelos motivos já expostos. Por conseguinte, torna-se devida a **indenização equivalente aos salários do período de estabilidade**.

Considerando que em 11/03/2010 a reclamante contava com 14 semanas de gestação (aproximadamente 3 meses e meio), conforme documento de fl. 33, tem-se que sua garantia de emprego se estenderia até o final do mês de janeiro de 2011.

Assim, julgo procedente o pedido de indenização dos salários dos meses de agosto/2010 a janeiro/2011, tendo em vista que se presume o pagamento do salário de julho/2010, já que a reclamante continua trabalhando.

O benefício de auxílio-maternidade é devido à segurada durante 120 dias, e deve ser pago diretamente pelo empregador à empregada gestante (**arts. 71 e 72, § 1º da Lei 8.213/91**). Observa-se que o auxílio-maternidade nada mais é que a garantia da empregada de receber os salários mesmo estando afastada do serviço após o parto. A diferença é que tais 'salários' são deduzidos pelo empregador das contribuições previdenciárias, transferindo para a Previdência Social o custo do benefício.

Desta forma, conclui-se que a indenização do período de licença maternidade de 4 meses confunde-se com a indenização do período de estabilidade, pois se o contrato da reclamante estivesse regularmente vigente, ela não receberia dois salários nos meses de licença, mas apenas um. Julgo improcedente o pedido”.

(...)

Em suma, a discriminação praticada pelo empregador contra empregada em estado de gravidez constitui motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho e o deferimento das verbas indenizatórias (art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT). Evidente, a ofensa a preceito constitucional e a garantia consagrada nos direitos humanos, conforme bem assinala o r. decisório de 1º Grau.

Coerente com o julgamento, deve ser ainda confirmada a r. sentença recorrida quanto à anotação da **baixa na CTPS** da reclamante, com data de 26/08/2010, diante da declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho, à vista da norma contida no art. 483, § 3º, da CLT: “Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, *permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo*”.

Assim, **nego provimento** ao apelo.

Justiça Gratuita

Socorro-me, enfim, dos fundamentos expostos pela Exm^a. Desembargadora Relatora, que assim se pronunciou a respeito da matéria:

“No que diz respeito à concessão dos benefícios da justiça gratuita, ressalta a recorrente que a recorrida não comprovou o preenchimento dos requisitos previstos na Lei nº 5.584/70, além do que não obedece as formalidades constantes no art. 1º da Lei nº 7.115/83, podendo arcar com os ônus decorrentes da ação.

Não tem razão.

A declaração de hipossuficiência, feita na petição inicial, *in fine*, subscrita por advogado habilitado, preenche os requisitos das disposições legais antes listadas. Nesse sentido, as Orientações Jurisprudenciais 304 e 331, da SDI-1, do C. TST.

Nego provimento”.

Estabelecem as **Orientações Jurisprudenciais nºs. 304 e 331**, da SBDI-1, do C. TST:

“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).

JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. MANDATO. PODERES ESPECÍFICOS DESNECESSÁRIOS (DJ 09.12.2003)

Desnecessária a outorga de poderes especiais ao patrono da causa para firmar declaração de insuficiência econômica, destinada à concessão dos benefícios da justiça gratuita”.

Por fim, o art. 790, § 3º, da CLT, dispõe:

“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”.

Não há o que ser provido.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; rejeito a preliminar de inépcia da inicial, à falta de amparo legal; e, no mérito, nego provimento ao apelo 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; sem divergência, rejeitar a preliminar de inépcia da inicial, à falta de amparo legal; no mérito, por maioria de votos, vencido o Exmº. Desembargador Revisor, dar parcial provimento ao recurso para excluir da condenação a indenização por dano moral; por maioria de votos, vencida a Exmª. Desembargadora Relatora manter a r. sentença recorrida quanto à declaração de rescisão indireta e consectários, horas extras, intervalares, domingos trabalhados e reflexos e, ainda, quanto à determinação de baixa do contrato na CTPS; à unanimidade, manter a r. sentença recorrida em seus demais termos, tudo conforme os fundamentos. Custas pela reclamada no valor de R\$-500,00 (quinhentos reais) calculadas sobre o valor da condenação que para esse fim se arbitra em R\$-25.000,00 (vinte e cinco mil reais). Designado prolator do Acórdão o Exmº. Desembargador Federal do Trabalho Vicente José Malheiros da Fonseca, Revisor.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de abril de 2011. (Publicado no DEJT em 17/05/2011)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA - Desembargador Federal do Trabalho, Revisor - Prolator.

“RESCISÃO INDIRETA”. RECONHECIMENTO.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001226-20.2010.5.08.0009

RELATOR: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTE: FLAVIANE ATHAYDE SILVA.

Advogados: Dr. Márcio de Siqueira Arrais e outros.

RECORRIDA: INSTITUIÇÃO ADVENTISTA DE EDUCAÇÃO E ASSISTÊNCIA SOCIAL NORTE BRASILEIRA.

Advogados: Dr. Vanderlei José Vianna e outros.

“RESCISÃO INDIRETA”. RECONHECIMENTO. À falta de prévia e expressa autorização do empregado, não é possível se reconhecer legalidade a descontos efetuados nos contracheques de pagamento do salário, ainda que a título de dízimo para instituição religiosa.

1. RELATÓRIO.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1. CONHECIMENTO.

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, subscrito por profissional regularmente habilitado nos autos (fl. 121) e devidamente cumprido o preparo às fls. 218/219.

2.2. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO

2.2.1. Rescisão Indireta:

Neste tópico, a insurgência da Recorrente é quanto ao não reconhecimento da “rescisão indireta”. Diz haver se fundamentado na alínea “d” do art. 483 da CLT, posto que, a descumprir os termos do contrato de trabalho, a Recorrida descontava de sua remuneração o percentual de 10%.

Reporta-se ainda ao não pagamento de horas extras como motivo ensejador da “rescisão indireta”, bem como, a haver o juízo, de modo frontalmente contrário ao pedido e aos argumentos da defesa, decidido por reconhecer pedido de demissão.

Com a devida vênia do Juízo de Primeiro Grau, não vejo como concordar em que os descontos a título de dízimo possam ser considerados legais.

Não se há de desprezar, fundamentalmente, o princípio norteador do ordenamento jurídico-trabalhista, o da proteção ao considerado hipossuficiente nas relações de trabalho.

O salário, como contraprestação do labor, é direito fundamental do trabalhador, de caráter alimentar, e os descontos que possa sofrer haverão de ser contemplados de modo restritivo, a partir do que dispõe a CLT, em seu art. 462, caput, “in verbis”:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivo de lei ou de contrato coletivo (atualmente convenção coletiva).

Não me convenço de que do interrogatório da Recorrente se possa inferir estar ela a não se opor ao desconto, por declarar que concorda em fazê-lo espontaneamente.

A inferição que faço é no sentido de conceber, se o fizer voluntariamente, por óbvio, não está compelida a recolher invariavelmente um percentual de 10% sobre sua remuneração,

cujo líquido assinalado nos contracheques colacionados, sugere não ser nada desprezível o “quantum” descontado mensalmente.

Creio que houvesse a Recorrida procurado obter e trazer aos autos, o consentimento expresso aos descontos, outro poderia ser o enfrentamento da questão. A jurisprudência de nossos pretórios bem tem ampliado as possibilidades de desconto salarial por acordo entre as partes, isto é, como inequívoca aquiescência do empregador, como se lê na Súmula 342 do Col. TST. Mas o pressuposto inarredável é a autorização prévia e por escrito do empregado. Do contrário, ver-se-á a instituição descontante em situações como a que se apresenta nestes autos: a Recorrente vem a juízo pedir a devolução dos descontos, pois, a alegar haver sofrido coação econômica.

E ao que analiso, tais descontos perpetrados ao longo do contrato de trabalho, não deixam de poder servir de motivo à rescisão indireta, a teor do art. 483, “d”, por inobservância das obrigações contratuais.

Por essas razões é que **dou provimento** ao apelo para reconhecer o direito à “rescisão indireta” de modo a deferir o aviso prévio, o décimo terceiro proporcional, as férias proporcionais mais 1/3, FGTS + 40% (autorizado o levantamento do que estiver depositado), além da indenização pelas guias do seguro desemprego no importe de cinco salários mínimos, nos limites postulados na inicial, autorizando-se o desconto do valor depositado conforme termo rescisório e aviso de lançamento de fls. 198/199.

2.2.2. Devolução de descontos:

Ante o já expendido no item anterior, por questão elementar de coerência, defere-se a devolução dos descontos a título de dízimo, conforme postulado na inicial, pois, não se vê na contestação qualquer contrariedade ao “quantum” especificado na exordial.

2.2.3. Horas extras:

A Recorrente assevera haver ficado provado que laborava em sobrejornada, referindo-se a sua testemunha. Acrescenta que, por outro lado, a Recorrida não trouxe as anotações de registro de entrada e saída, conforme prescreve o art. 74, § 2º, eis que, possui mais de 10 empregados.

Prossegue a Recorrente a aduzir que nos termos da súmula 338 do Col. TST, há a inversão do ônus da prova.

O Juízo de Primeiro Grau não reconheceu o direito às horas extraordinárias por entender, primeiramente, que a petição inicial é por demais genérica ao aludir a reuniões, organização e eventos e, já na emenda à inicial, a Recorrente destaca os cultos, mais uma vez, em referência genérica a reuniões de eventos e alude a outro fato novo, o acompanhamento de alunos.

Aqui não tem razão a Recorrente.

Em que pese a presunção de veracidade dos fatos declinados quanto à jornada de trabalho, (falta de exibição dos controles de jornada), é certo, como diz o Juízo sentenciante, haver a Recorrente, em sua exordial, procedido a referências algo genéricas no tocante a reuniões para participação e organização de eventos, e depois, na emenda à inicial, busca fundamentar-se, quanto ao elastecimento da jornada, na participação em cultos que acontecem antes das aulas e que teriam a duração de trinta minutos.

Já ao ser interrogada, a duração dos cultos é reduzida para quinze minutos e a sua testemunha, ouvida como informante, alude à duração de 15 ou 20 minutos.

Tais incoerências, sem dúvida, elidem a presunção de veracidade dos fatos alegados na inicial, a par de que, ainda no interrogatório, a Recorrente chega a confessar que, em princípio, a participação nos cultos era voluntária, não obstante a ausência fosse questionada nas avaliações semestrais de desempenho pedagógico.

Aqui, outrossim, não há se desconsiderar tratar-se de instituição religiosa de ensino, a própria Recorrente declarando-se integrante da Igreja, o que, a meu sentir, a par das incoerências quanto à duração do culto, faz decair de razoabilidade a pretensão a horas extras por esse alegado acréscimo na jornada laboral.

Nego provimento.

2.2.4. Honorários:

A Recorrente encontra-se assistida do Sindicato Profissional, pelo que vejo satisfeitas as exigências previstas na Lei 5.584/70, em seu art. 14, súmula 219, I e súmula 329 do Col. TST, de modo a serem devidos os honorários em favor do Sindicato no percentual de 15% sobre o valor da condenação.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou parcial provimento ao apelo para, reformando, em parte, a r. sentença, reconhecer o direito da Recorrente à resolução contratual com espeque no art. 483, “d”, da CLT (“rescisão indireta”) e assim condenar a Recorrida ao pagamento de aviso prévio, férias proporcionais mais 1/3, décimo terceiro proporcional, FGTS + 40%, indenização do seguro desemprego (cinco salários mínimos), devolução de descontos, honorários advocatícios de 15%, juros e correção monetária, mantida a r. Decisão em seus demais termos, devendo a Reclamada observar a súmula nº 01 deste E. Regional quanto aos descontos previdenciários e de imposto de renda, fixando-se as custas pela Recorrida na quantia de R\$-400,00 calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$-20.000,00.

**3. CONCLUSÃO.
ISTO POSTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer do recurso da Reclamante; no mérito, por maioria de votos, vencido o Exmº. Juiz Convocado Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior, dar parcial provimento ao apelo para, reformando, em parte, a r. Sentença, reconhecer o direito da Recorrente à resolução contratual com espeque no art. 483, “d”, da CLT (“rescisão indireta”) e assim condenar a Recorrida ao pagamento de aviso prévio, férias proporcionais mais 1/3, décimo terceiro proporcional, FGTS + 40%, indenização do seguro desemprego (cinco salários mínimos), devolução de descontos, honorários advocatícios de 15%, juros e correção monetária; sem divergência, manter a r. Decisão em seus demais termos, devendo a Reclamada observar a súmula nº 01 deste E. Regional quanto aos descontos previdenciários e de imposto de renda, fixando-se as custas pela Recorrida na quantia de R\$-400,00 calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$-20.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 02 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 08/09/2011)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS - Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE. DANO MORAL E MATERIAL CONFIGURADOS.

ACÓRDÃO TRT / 3ª TURMA / RO 0084000-20.2009.5.08.0114

RELATORA: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES

RECORRENTES: EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.
Advogada: Dra. Mylena Xavier Seráico de Assis
LEILA ALVES MACIEL COELHO
Advogado: Dr. Rômulo Oliveira da Silva
CVRD - COMPANHIA VALE DO RIO DOCE S/A
Advogada: Dra. Renata Nonoyama Nunes

RECORRIDOS: EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.
Advogada: Dra. Mylena Xavier Seráico de Assis
LEILA ALVES MACIEL COELHO
Advogado: Dr. Rômulo Oliveira da Silva
CVRD - COMPANHIA VALE DO RIO DOCE S/A
Advogada: Dra. Renata Nonoyama Nunes
RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES LTDA.
Advogado: Dr. Daniel Magalhães Lopes

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE. DANO MORAL E MATERIAL CONFIGURADOS -
Comprovada a ocorrência de acidente envolvendo empregado de empresa terceirizada, no momento em que, transportado em veículo de outra prestadora de serviços, mas agindo em prol dos interesses da tomadora dos serviços, vem a falecer, impõe-se alargar a responsabilização para incluir a outra empresa envolvida, reconhecendo a responsabilidade civil de todas as empresas envolvidas, notadamente pela aplicação do art. 927, do Código Civil, que dispõe a respeito da teoria do risco.

1. RELATÓRIO
OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS
2.1. CONHECIMENTO

As partes foram intimadas da r. sentença de fls. 277/285 em 25.05.2010 (terça-feira), conforme certidão de fls. 282. A reclamante deu-se por intimada dos recursos da VALE S/A e da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. em 27.08.2010 (sexta-feira), conforme fls. 452.

Recurso ordinário da VALE S/A de fls. 341/367 interposto em 07.06.2010 (segunda-feira), amparado pela suspensão dos prazos judiciais, determinada pela Portaria nº GP 893, de 28.05.2010, juntamente com o comprovante de custas no importe de R\$6.972,20 (fls. 368) e do depósito recursal na quantia de R\$5.621,90 (fls. 369). A signatária do recurso apresenta poderes regulares, conforme se infere da procuração de fls. 257 e substabelecimentos de fls. 256 e 254/255.

Recurso ordinário da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. de fls. 371/383 interposto em 02.06.2010 (quarta-feira), constando o comprovante de custas no valor

de R\$6.972,20 (fls. 384) e do depósito recursal no montante de R\$5.622,00 (fls. 385). Poderes dos subscritores do apelo conforme procuração e substabelecimento de fls. 382 e 383.

Recurso ordinário adesivo da reclamante às fls. 453/458, interposto em 06.09.2010, estando os autos instruídos com procuração (fls. 7) que outorga poderes ao advogado identificado na petição. Não há preparo a ser realizado pela reclamante, ora recorrente.

Por todo o exposto, os três recursos acima referidos merecem conhecimento, em face da presença dos requisitos de admissibilidade.

2.2. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL

Sustenta a EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. que esta Justiça Especializada não é competente para julgar ação de indenização decorrente de acidente de trabalho proposta por familiares da pessoa falecida.

Defende que apesar do advento da EC nº 45/2004, que garantiu à Justiça do Trabalho competência para o julgamento de ações decorrentes de acidentes de trabalho, a presente situação é diversa, pois a ação não foi proposta por empregado, mas pela mãe do falecido, que sofreu infortúnio em trabalho que tirou-lhe a vida.

Segundo argumenta, a relação de trabalho terminou com o falecimento do Sr. Marcel Alyson Alves Maciel Coelho, que seria o único legitimado a ingressar, nesta seara trabalhista, pleiteando indenizações a título de dano moral ou material, o que impõe reconhecer que a pretensão da reclamante, sua genitora, somente poderá ser apreciada pela Justiça Comum Estadual, ante a nítida natureza civil da presente demanda, pois não estão sendo pleiteadas parcelas trabalhistas, derivadas da relação empregatícia, mas indenização derivada do dano causado e da dor da perda do filho.

Ressalta que tal entendimento é agasalhado pela Turmas e pela Seção de Dissídios Individuais 2, do C. Tribunal Superior do Trabalho, pugnando pelo acolhimento da preliminar e remessa dos autos à Justiça Comum Estadual, visando a análise e julgamento do feito.

Sem razão a recorrente, quanto a preliminar.

Da análise do art. 114 da Constituição da República, não restam dúvidas sobre a competência desta Justiça para o julgamento de todas as demandas originadas a partir da relação de trabalho.

Vale ressaltar que a Orientação Jurisprudencial nº 327/SDI-1, hoje convertida na Súmula 392/TST, antes mesmo da publicação da EC 45, assim já reconhecia, como se vê:

OJ. Nº 327, SDI-1 'Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho' (DJ 09.12.2003 - Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST).

Com o advento da EC 45/04, novamente veio à tona a discussão acerca da competência material desta Especializada, com relação às ações de indenização decorrentes de acidente de trabalho, envolvendo o trabalhador e o tomador dos serviços. Questionava-se quanto a extensão do inciso VI, do art. 114, da CF/88, que proclama a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Embora num primeiro momento tenha o STF se manifestado no sentido de que não estariam incluídas no inciso VI, do art. 114, da CF/88, as ações de indenização por danos moral e material decorrentes de acidente de trabalho, a exemplo da decisão proferida no RE 367893 AGR/SP, no qual invocou-se o princípio da unidade de convicção para atribuir competência à Justiça Comum Estadual, logo em seguida, em 29/06/2005, no julgamento do Conflito de Competência nº 7204/MG, a Corte Suprema, revendo tal entendimento, pronunciou-se pela competência material da Justiça do Trabalho. São os termos da referida decisão, que se transcreve, à vista do seu caráter elucidativo:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. COMPETÊNCIA JUDICANTE EM RAZÃO DA MATÉRIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO, PROPOSTA PELO EMPREGADO EM FACE DE SEU (EX-)EMPREGADOR. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114 DA MAGNACARTA. REDAÇÃO ANTERIOR E POSTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04. EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. PROCESSOS EM CURSO NA JUSTIÇA COMUM DOS ESTADOS. IMPERATIVO DE POLÍTICA JUDICIÁRIA. Numa primeira interpretação do inciso I do art. 109 da Carta de Outubro, o Supremo Tribunal Federal entendeu que as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, ainda que movidas pelo empregado contra seu (ex-)empregador, eram da competência da Justiça comum dos Estados-Membros. 2. Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições anteriores. 3. Nada obstante, como imperativo de política judiciária - haja vista o significativo número de ações que já tramitaram e ainda tramitam nas instâncias ordinárias, bem como o relevante interesse social em causa -, o Plenário decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça trabalhista é o advento da EC 45/04. Emenda que explicitou a competência da Justiça Laboral na matéria em apreço. 4. A nova orientação alcança os processos em trâmite pela Justiça comum estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito. É dizer: as ações que tramitam perante a Justiça comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC 45/04, lá continuam até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, hão de ser remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontram, com total aproveitamento dos atos praticados até então. A medida se impõe, em razão das características que distinguem a Justiça comum estadual e a Justiça do Trabalho, cujos sistemas recursais, órgãos e instâncias não guardam exata correlação. 5. O Supremo Tribunal Federal, guardião-mor da Constituição Republicana, pode e deve, em prol da segurança jurídica, atribuir eficácia prospectiva às suas decisões, com a delimitação precisa dos respectivos efeitos, toda vez que proceder a revisões de jurisprudência definidora de competência *ex ratione materiae*. O escopo é preservar os jurisdicionados de alterações jurisprudenciais que ocorram sem mudança formal do Magno Texto. 6. Aplicação do precedente consubstanciado no julgamento do Inquérito 687, Sessão Plenária de 25.08.99, ocasião em que foi cancelada a Súmula 394 do STF, por incompatível com a Constituição de 1988, ressalvadas as decisões proferidas na vigência do verbete. 7. Conflito de competência que se resolve, no caso, com o retorno dos autos ao Tribunal Superior do Trabalho.

A discussão já se encontra totalmente pacificada nos dias atuais, não havendo qualquer dúvida no sentido de que compete à Justiça do Trabalho o julgamento das ações de indenização por danos material e moral, decorrentes de acidente de trabalho, proposta pelo empregado ou por seu espólio, em face do empregador.

A recorrente transcreve decisão proferida pela E. Terceira Turma deste Regional, que acolheu a preliminar em epígrafe, para extinguir um processo sem julgamento do mérito.

É verdade que o tema concernente à legitimidade da ascendente para figurar no pólo ativo da ação de indenização por danos moral ou patrimonial suscitou muitas controvérsias, exigindo cuidados, sempre com a finalidade de perquirir acerca da verdadeira intenção da parte ativa, exposta na inicial, para definir a competência do julgador.

Neste caso, consoante os termos da peça de fls. 02/06, resta claro que o pedido de indenização por danos morais tem como fundamento a compensação pela perda do filho, que foi subtraído do convívio amigo e materno, mas, sobretudo visa a aplicação da sanção legal decorrente do alegado comportamento ilícito da empregadora.

Assim, o bem da vida vindicado é a indenização por dano moral e material experimentado pela mãe da vítima do acidente de trabalho, não o simples sofrimento pela perda, o que garante a legitimidade ativa do espólio, como, aliás, tem sido o entendimento expresso pelos Tribunais.

Por outro lado, a pretensão diz respeito à reparação por dano decorrente, claramente, da execução do contrato de trabalho, eis que o sinistro ocorreu em serviço - quanto a isso não há dúvidas -, estando a genitora do falecido legitimada para ingressar com a ação nesta Justiça Especializada.

Acrescento ter por certo que os direitos personalíssimos, em regra, são intransmissíveis (art. 11, do Código Civil), porém, admitem exceções, nas quais está inserida, sem dúvida a presente realidade, conforme se infere do art. 12, do mesmo diploma legal, abaixo transcrito:

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça ou lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

O C. STJ, a respeito do assunto, assim se manifestou:

‘...o direito de ação por dano moral é de natureza patrimonial e, como tal, transmite-se aos sucessores da vítima... o herdeiro sucede no direito de ação que o morto, quando ainda vivo, tinha contra o autor do dano. Se o sofrimento é algo entranhadamente pessoal, o direito de ação de indenização do dano moral é de natureza patrimonial e, como tal, transmite-se aos sucessores’ (Resp 213886/PR, Ministro José Delgado).

Portanto, mais do que evidente a competência desta Justiça para apreciar a questão, que, conforme antes salientado, se originou no contrato de trabalho.

Rejeito a preliminar tal como suscitada pela recorrente EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. A propósito do reconhecimento pelo douto juízo de sua incompetência para analisar a questão da responsabilidade da terceira reclamada RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES LTDA., ressalto que a matéria, *data venia*, não diz respeito à incompetência, mas ao alcance da responsabilidade, que deverá ser apreciada não como preliminar, mas como matéria de mérito, o que será feito aquando da análise do recurso adesivo da reclamante, onde há pleito visando a reinclusão na lide da aludida empresa.

2.2. MÉRITO

2.2.1. DO ACIDENTE - DA RESPONSABILIDADE CIVIL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - RECURSOS DA VALE S/A E DA EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.

Segundo assevera a reclamada VALE S/A, há erros de interpretação e apreciação das provas, no que concerne à conclusão adotada pela MM. Vara, quanto ao deferimento das indenizações por dano moral e material.

Salienta que há comprovação nos autos de que o acidente de trabalho foi causado pelo motorista da empresa MAGUARI, que perdeu o controle do caminhão, saindo da pista e capotando com o veículo, ou seja, erro humano, que ocasionou a morte do filho da reclamante, Sr. Marcel Alyson Alves Maciel Coelho.

Diz que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do reclamante, pois não direcionou nenhuma ordem para que ele adentrasse no caminhão, nem mesmo notificou seu superior hierárquico da intenção de assim proceder, pelo que não há justificativa para a responsabilização civil.

Salienta que o reclamante foi treinado para agir consoante as regras de segurança, o que impede reconhecer atitude ilegal ou negligente da empregadora. Conclui que não se justifica a responsabilidade objetiva e que houve culpa exclusiva da vítima e/ou responsabilidade do condutor do caminhão, que não observou as normas de segurança.

Assevera, por fim, que não há nexo de causalidade entre o comportamento da empresa e o resultado sofrido pelo trabalhador, sendo, portanto, imperiosa a reforma do julgado.

Transcreve, às fls. 346/347, ementas de julgados nas quais entende haver respaldo à tese recursal, acima expandida.

A EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA., em razões recursais de fls. 371/381, defende que o acidente com morte, provocado pelo capotamento de caminhão da RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES LTDA. decorreu unicamente do ingresso do reclamante no aludido veículo, por vontade própria, ressaltando a impossibilidade do empregador se fazer presente em todos os atos que venham a praticar seus empregados.

Destaca que o infortúnio ocorreu no dia 27.08.2007, por volta de 21:40 horas, quando o falecido acompanhou o motorista da empresa RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA. (3ª RECLAMADA), sem ter chamado o Corpo de Bombeiros para ajudar a apagar um incêndio ocorrido na estrada da Serra dos Carajás.

Ressalta que restou comprovada a inexistência de determinação para que o reclamante adentrasse no caminhão pipa, muito menos que fosse ajudar no socorro ao corpo de bombeiros, referência que restou evidenciada do conjunto probatório dos autos.

Também alude que a determinação para que o caminhão pipa fosse socorrer o Corpo de Bombeiros partiu de empregado da 2ª reclamada - VALE S/A, sem que fosse dado qualquer conhecimento à Recorrente, muito embora no local houvesse superior hierárquico desta, fiscalizando o labor.

Alude que não houve qualquer comportamento doloso ou culposos do empregador, do que se conclui a impossibilidade de responsabilização civil, mesmo porque o sinistro ocorreu horas depois do término da jornada de trabalho, em atividade diversa daquela para a qual o falecido foi contratado. Salienta que houve abandono do local de trabalho e que somente quarenta minutos após o acidente é que tomou conhecimento de que o trabalhador havia adentrado no veículo.

Persevera em questionar o reconhecimento da responsabilidade, argumentando que a culpa *in vigilando* não se caracteriza por um ato único, mas um conjunto de atos e fatores que determina que o empregador não vigia seus empregados, diversamente da realidade dos autos, na qual o obreiro, simplesmente por seu livre arbítrio, agiu de modo a tornar-se o único responsável pelo evento que tirou sua vida.

Finalmente, questiona que somente estaria configurada a sua responsabilidade se, ainda que não fosse a função dele, soubesse que o falecido iria entrar no caminhão pipa, para ajudar o corpo de bombeiros; considera que se nem mesmo tal fato chegou ao seu conhecimento, e se essa não era a atividade do reclamante, não havia exigência de que estivesse fiscalizando o

desenrolar de atos que não diziam respeito às atribuições do empregado. Conclui que não pode ser condenada, eis que não concorreu, de forma alguma, para que o infortúnio viesse a ocorrer.

Alternativamente, pugna pelo reconhecimento, no mínimo, da culpa concorrente, pois há comprovação ativa da participação do falecido para que o acidente causasse os danos letais à sua integridade física.

Observo que nos termos da petição inicial, a reclamante afirmou que seu filho, o falecido Sr. Marcel Alyson Alves Maciel Coelho, laborava como auxiliar de serviços gerais e faleceu em 27 de agosto de 2007, em decorrência de acidente de trabalho. Referiu que, no dia do infortúnio, o *de cujus* estava escalado para o turno de 15:00 às 00:00 horas, e que o sinistro ocorreu às 21:40 horas.

Esclareceu, ainda, que embora o falecido fosse empregado da primeira reclamada (EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.), foi desviado de seu labor para auxiliar o motorista, Sr. Hécio Lima Medeiros, empregado da terceira reclamada (RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA.), pessoa jurídica que também presta serviços à VALE S/A.

Segundo relato da reclamante (fls. 2 verso):

“Naquele mesmo dia, um veículo tipo caminhão, carregado de cilindros de gás, capotou ao subir ou descer a Serra de Carajás, no trecho entre Parauapebas e o Núcleo Urbano de Carajás, causando incêndio de graves proporções”.

“Dada a gravidade do sinistro, e principalmente em razão do local, área da Floresta Nacional de Carajás, a VALE determinou o deslocamento de alguns caminhões-pipa das minas de ferro para o local do incêndio, para conter o fogo. Um dos caminhões remanejados era, justamente, o pipa dirigido por Hécio Lima Medeiros, cujo ajudante faltara aos serviços, sendo substituído pelo filho da autora”.

Salientou, às fls. 02 verso / 03, que

“o gestor do contrato, preposto da VALE, a quem, em última análise estavam subordinados os empregados da primeira e terceira reclamadas, determinou à vítima que substituisse o ajudante que faltara na tarefa de auxiliar o motorista de caminhão-pipa da Rio Maguari (3ª Recda), no que foi atendido, tanto pelos supervisores das contratadas, como pelo próprio trabalhador - este não podia recusar-se” (fls. 02 verso/03).

Ressalta que ao se dirigirem para o socorro quanto ao primeiro acidente, na altura do quilômetro 11, o motorista perdeu o controle do caminhão-pipa que, saindo da pista, capotou, vindo seu filho a falecer, em decorrência de “insuficiência respiratória aguda e hemorragia pulmonar” (fls. 3).

Em suma, as alegações da reclamante impulsionam para o reconhecimento de que somente veio a perder sua vida face obediência à determinação de superior hierárquico, para executar atividades que não eram de sua responsabilidade (desvio de função), e para as quais jamais recebera treinamento. Acrescentou que a primeira reclamada, agindo de forma ardilosa, e no intuito de furtrar-se da obrigação de indenizar, não emitiu a CAT, registrando o infortúnio como acidente de trânsito.

Observo, inicialmente, não haver dúvidas de que o reclamante era, de fato, empregado da primeira reclamada (EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.), e que veio a falecer no dia 27.08.2009, conforme certidão de óbito de fls. 10.

Também é incontroverso que o reclamante estava em atividade laboral, no momento em que houve o sinistro, conforme Boletim de Ocorrência Policial de fls. 12, no qual é relator o Sr. André da Soledade Correa, identificado como Técnico de Segurança do Trabalho da empresa EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.

Ressalto estar devidamente comprovado que o motivo da morte, conforme os termos do laudo de exame de corpo de delito (necrópsia médico-legal) de fls. 11, residuiu em “forte impacto na região torácica que causou hemorragia pulmonar”, provocada por “ação contundente”.

Assim, duas situações já estão evidenciadas, de modo claríssimo: a) a materialidade do evento morte, que causa o fim da pessoa física; b) que tal situação ocorreu em momento no qual o reclamante estava à disposição do empregador.

Cumpra analisar o motivo de pessoa que exercia as atividades de auxiliar de serviços gerais da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. estar juntamente com o motorista da empresa RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA., o qual, supostamente, residiria na necessidade de auxiliar na debelação de incêndio ocorrido em razão de acidente em caminhão que transportava substância inflamável.

A esse respeito, a empregadora (EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.), desde a contestação (fls. 61), vem defendendo que não determinou ao *de cujus* que auxiliasse o Sr. Hécio Lima Medeiros, empregado da terceira reclamada (RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA.), em atividades que lhe eram estranhas.

Examinando o conjunto probatório, verifico que o preposto da primeira reclamada (EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.), às fls. 275/275 verso, referiu o seguinte:

“o de cujus se encontrava no caminhão pipa por ordem do funcionário da Vale, Sr. Adomiran; que pelo que sabe o caminhão pipa foi deslocado para auxiliar o Corpo de Bombeiros para apagar um incêndio; que havia um preposto da primeira reclamada no local, mas que sequer foi comunicado pela Vale como determinou que o empregado seu fizesse tal tipo de tarefa;”

“que a Executiva não autoriza que a Vale dê ordem diretamente aos seus funcionários; que pelo que sabe o empregado que não cumprir ordens da Vale alheias ao contrato não é punido; que o de cujus não tinha qualquer tipo de treinamento específico e nem tinha atribuição para auxiliar um caminhão pipa; que pelo que sabe o caminhão pipa não precisa de auxiliar; que se o de cujus se negasse a realizar ordem da Vale certamente haveria pedido desta de desligamento; que pelo que sabe já existiram casos similares, mas não há nada escrito; que é comum nessas situações o contato da Vale diretamente com a empresa para afastamento de tomadores de serviço (trabalhadores) que não cumprem suas ordens, sabendo de casos com a empresa, mas não sabe precisar nomes;”

“questionando quais as repercussões para a empresa caso viesse a descumprir ordens, inicialmente ficou sem palavras, mas que após ser reperguntado disse que não sofreria retaliações da empresa, em situações como essas.”

A VALE S/A, por intermédio de seu preposto, foi bastante firme em declarar que não deu qualquer ordem para que o falecido entrasse no caminhão-pipa, embora tenha esclarecido, às fls. 275 verso, que

“o veículo em que ocorreu o acidente estava à disposição da Vale”;

“no local de trabalho do de cujus não havia preposto da Executiva; entretanto havia um responsável pelo local, e que esse responsável era funcionário da Vale;”

“se não tiver preposto da primeira reclamada no local, o empregado não tem obrigação de comunicar à VALE a sua saída;”

“que houve ordem da Vale para o caminhão-pipa descer para abastecer o carro dos bombeiros a fim de deter os efeitos do incêndio”;

“que não havia controle quando da descida dos veículos para saber quem estava descendo nos caminhões; que os auxiliares são apenas utilizados para atividades para abastecimento de perfuratrizes; que no caso não era necessário auxiliar, mas não houve pela Vale qualquer tipo de controle para saber se nos carros além do motorista descia algum auxiliar; que o fato só foi sabido quando do acidente;”
 “que dos quatro caminhões pipa mandados apenas esse foi acidentado; que nos demais caminhões não havia auxiliar e o *de cujus* não era para estar no caminhão e nem tinha treinamento para isto;”
 “que apesar de desconhecer especificamente se havia autorização contratual para que os veículos da terceira reclamada fossem utilizados para tais fins, o preposto na qualidade de supervisor recebeu ordens superiores para que viesse a mandar tais veículos pela situação de risco, já que havia ônibus cheio de pessoas nas proximidades do ocorrido;”
 “que as ordens foram dadas pelo preposto a um técnico, que determinou a descida do carro da Rio Maguari; que na realidade quem gerenciava a utilização dos carros da Rio Maguari era a Vale; que o nome do técnico era Adomiran;

As declarações do preposto da terceira reclamada (RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA.), às fls. 275Verso/276 estão assim consignadas:

“que não tem conhecimento se no dia do acidente havia fiscal da terceira reclamada; que o caminhão estava na mina sob a supervisão da Vale, e que não foi pedido autorização da terceira reclamada para utilização do caminhão em outras atividades;”
 “que o motorista era da Rio Maguari; que é proibido dar carona no veículo; que só quem entra no veículo são pessoas que vão realizar atividades; que pelo que sabe não é permitido pessoas de outras empresas entrarem nos veículos da terceira reclamada; que no caso deveria haver autorização da Rio Maguari para transportar empregado de outra empresa, mas pelo que sabe foram ordens da Vale;”
 “que por estar a serviço da Vale mesmo podendo negar, certamente o motorista encontrou-se intimidado; que pelo que sabe nunca ocorreu caso similar; que não tem conhecimento de empregado ter desobedecido ordens da Vale;”
 “que após inúmeras indagações deste Juiz e muito pensar respondeu a pergunta se o motorista viesse a se negar a deslocar o veículo e levar pessoa de outra empresa se seria punido pela Rio Maguari de forma reticente disse que acredita que não;”
 “que não sabe se houve outros acidentes em veículos conduzido pelo motorista, bem como os caminhões eram regularmente fiscalizados e havia manutenção preventiva; que acredita que o acidente ocorreu em face da “pressão da Vale” para que descesse rápido que certamente deve ter concorrido para causar o acidente; que não foi comunicado qualquer adversidade na pista;”
 “que tão apenas havia carros parados, porque o trânsito estava interditado; que a ordem se originou do supervisor da Vale para que os caminhões descessem; que ficou sabendo que outros caminhões de outras empresas foram solicitados para socorrerem o acidente; que não sabe se nos outros caminhões havia auxiliares; que pelo que sabe

se os empregados da Rio Maguari não cumprissem as ordens que a Vale determinasse dentro das obrigações contratuais certamente a Vale entraria em contato.”

A testemunha apresentada pela segunda reclamada (VALE), Sr. Adomiran Albuquerque Araújo, prestou as seguintes declarações (fls. 276):

“que na área de trabalho de *cujus* não havia preposto da Executiva, sendo as ordens passadas diretamente aos empregados desta pela Vale, e que isso era tido como normal; que os encarregados da primeira reclamada só compareciam no início e no final da jornada;”

“que recebeu ordens superiores para que o caminhão descesse para abastecimento do carro dos bombeiros; que não foi pedido autorização à Rio Maguari;”

“que não deu ordens para que o de *cujus* descesse no carro; que havia proibição de dar caronas o que entretanto só era fiscalizado na portaria; que não havia fiscalização de quem estava no caminhão, porque geralmente só era autorizado ao motorista realizar as atividades no caminhão;”

“que apenas sabia o nome do motorista; que a comunicação foi via rádio; que o caminhão desceu para auxiliar os bombeiros; que outros veículos foram requisitados de outras empresas, mas não havia outros auxiliares; que havia fiscalização em relação ao uso do cinto de segurança através de operações como blitz; que as ordens foram repassadas pelo depoente para a descida dos carros”.

A prova testemunhal produzida pela terceira reclamada (RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA.) limitou-se ao depoimento do Sr. José Pereira Jardim, cujas declarações (fls. 276/276 verso) foram as seguintes:

“que na área de trabalho do de *cujus* havia um supervisor da Rio Maguari; que era realizada escala periódica do uso do veículo e a utilização para outros fins dependia da autorização desta e que não houve autorização no presente caso;”

“que a Vale não poderia dar ordens diretas, sendo que em outros casos similares a utilização do veículo a mando da Vale foi barrado pela empresa;”

“que tendo em vista a distância que impedia o supervisor fazer a fiscalização carro a carro, poderia ocorrer, como no caso, por se sentir pressionado, obedecer as ordens da Vale sem comunicação à empresa; que a comunicação era feita via rádio e o empregado era obrigado a fazer; que se o motorista descumprisse a ordem certamente haveria determinação para empregado “estar fora”;

“que o veículo passava por manutenção e encontrava-se apto; que o motorista nada o relatou; que não houve procedimento interno para analisar a culpa, fundando-se tão somente na análise”.

Portanto, resta patente que o falecido adentrou no veículo, embora não fosse devidamente preparado para atuar em situações emergenciais do tipo mencionado, e que, se o fez, foi por orientação ou aquiescência de algum superior, pois se houvesse proibição para tal, o fato não teria ocorrido.

Aliás, do depoimento do preposto da primeira reclamada, é possível retirar a ilação de que o trabalhador assim não agiu por conta própria, pois, além de confirmar que a ordem para que o reclamante subisse no caminhão-pipa se originou do preposto da VALE, afirmou que esta solicitava substituição do trabalhador que descumprisse suas ordens.

Assim, é perfeitamente adequado raciocinar que a presunção *juris tantum* milita no sentido de reconhecer que a atitude do falecido, em adentrar no caminhão-pipa, derivou do temor em descumprir as ordens da tomadora dos serviços (VALE).

Note-se que o preposto da VALE afirmou não haver preposto da primeira reclamada e admitiu não haver fiscalização para ver se havia mais alguém no veículo, além do motorista, em que pese o preposto da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. ter declarado que havia superior hierárquico no local (fls. 275), o que é suficiente para considerar contemplados os requisitos do art. 186, do Código Civil, eis que nada foi feito para impedir o ingresso do reclamante no veículo, configurando-se o ato ilícito por atitude omissiva.

O documento de levantamento de acidente de trânsito (fls. 72/75, bem como o registro interno da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. (fls. 76/79), aliado ao termo de declaração (fls. 196) prestado perante a autoridade policial pelo Sr. Hécio Lima Menezes, deixa claro que

“houve solicitação do Sr. Adomeran, funcionário da CVRD, para que o declarante fosse com o caminhão-pipa, apagar o fogo em um veículo, na estrada Raimundo Mascarenhas, Km 12, sentido a portaria de Parauapebas; que o declarante rapidamente se deslocou para o local, juntamente com seu auxiliar MARCEL ALYSON, funcionário da empresa Executiva”.

Corroborar tal conclusão a análise do Técnico em Segurança do Trabalho, que como causas imediatas do acidente apresentou:

1. Uso inadequado do sistema de engrenagem e frenagem (sistema motor-reductor), que tornou o freio insuficiente devido a falta de ar no balão do veículo;
2. Uso de freio com motor desligado;
3. Troca de marcha na descida;
4. Uso de 4ª marcha inadequada para o declive.

Ressalto pouco importar se o acidente ocorreu por ausência de precaução do motorista, ou pela inexistência de manutenção preventiva/corretiva no veículo, considerando o evento extremamente danoso e o fato de que o falecido estava à disposição do empregador, ou seja, em serviço.

Ainda que existam incoerências entre os depoimentos dos prepostos, o fato é que o reclamante, empregado da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. que prestava serviços para a VALE S/A, ao se deslocar em veículo da RIO MAGUARI SERVIÇOS E TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA. veio a falecer, em acidente cujas causas denotam ausência de adequada conservação do veículo, que estava, no momento, executando atividades em benefício da VALE S/A.

Ademais, uma vez que o fato trágico ocorreu durante o período de labor, situação incontroversa nos autos, é perfeitamente aplicável o disposto no art. 19, da Lei 8.213/1991, gerando o dever de indenizar, ante a presença dos requisitos para tal: dano (morte) responsabilidade (culpa pelo ocorrido) e o nexo causal entre o resultado danoso e o aproveitamento da força de trabalho do *de cujus* em favor das recorrentes, consoante a regra insculpida no art. 186 do Código Civil.

Por todo o exposto, compreendo que o reconhecimento da responsabilidade das reclamadas EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. e VALE S/A, ainda que seja de forma objetiva, nos termos do art. 927, do Código Civil, não pode ser desprezada.

Na doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira, tal dispositivo é plenamente aplicável às questões de acidente do trabalho, ratificando tal entendimento ao transcrever em sua obra as lições de Carlos Roberto Gonçalves, *in verbis*:

Os novos rumos da responsabilidade civil, no entanto, caminham no sentido de considerar objetiva a responsabilidade das empresas pelos danos causados aos empregados, com base na teoria do risco criado, cabendo a estes somente a prova do dano e do nexo causal.

Assim, nego provimento ao apelo, no particular, ante a comprovação do ato ilícito indenizável.

No tocante ao dano moral, as reclamadas referem que tal parcela é improcedente pelo fato de que a culpa pelo acidente é exclusiva da vítima, ou, pelo menos, que houve a concorrência para a configuração da responsabilidade.

Contudo, diante das provas dos autos não é sequer razoável assim raciocinar, ante a presunção de que os colaboradores agiam sob forte pressão da tomadora de serviços VALE S/A, o que é suficiente para considerar que as atitudes eram as exigidas em situações emergenciais como a que causou o acidente.

Especificamente às fls. 280 v./282, o MM. Juízo de Origem fundamentou a condenação por danos morais em virtude da violação a um dos atributos da personalidade, que não tem repercussão no patrimônio econômico, mas que refletem na esfera da subjetividade, que decorreu da perda do filho da reclamante.

Assim, a r. sentença é bastante razoável, ao concluir pela necessidade de reparação de um dano que, para a reclamante, não tem como ser medido, uma perda irreparável, cujo valor indenizatório não tem o condão de reparar a morte do ente querido, eis que o valor vida é insuscetível de valoração econômico-financeira.

A finalidade é alcançar os efeitos preventivo e pedagógico, visando impor ao causador do ato ilícito a certeza de que, ausentes a diligência e adequada proteção aos valores máximos insculpidos no ordenamento jurídico, em decorrência de práticas empresariais inadequadas, a sanção punitiva pecuniária se fará presente.

Logo, a condenação à reparação do dano moral sofrido é necessidade que se impõe, diante do conjunto probatório produzido.

No tocante ao dano material, as recorrentes não tem razão ao aduzir, em suma, que não há comprovação de prejuízos financeiros que justifique o deferimento da indenização.

Ocorre que a reclamante não pleiteou danos emergentes, conforme salientado às fls. 282 verso. Pugnou pela percepção de indenização por danos materiais na forma de prestação de alimentos, cujos danos são evidentes e indiscutíveis, na medida em que a alegação de que era dependente desse não foi contrariada.

A questão não se relaciona à demonstração dos valores despendidos mensalmente pelo falecido para a manutenção da entidade familiar, eis que a conclusão é facilmente perceptível, haja vista que o trabalhador não tinha dependentes e assim, excluídos seus gastos pessoais, contribuía para a entidade familiar.

Quanto ao fato de que a reclamante já recebe pensão por morte, oriunda do órgão previdenciário oficial, tal realidade não está vinculada ao dever de indenizar, eis que as situações não se comunicam.

É que a indenização por acidente de trabalho não pode ser compensada com o benefício pago pela Previdência Social. Enquanto o pagamento de benefício do órgão previdenciário deriva do direito decorrente do recolhimento das contribuições, o outro resulta de deveres oriundos do contrato de trabalho e do reconhecimento de que o causador do dano deve responder por seus atos ilícitos (art. 186, do Código Civil).

Assim, resta manter a r. decisão nesse aspecto.

2.2.2. QUANTUM INDENIZATÓRIO - RECURSOS DA VALE S/A, DA EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. E DA RECLAMANTE

As reclamadas questionam, ainda, os valores fixados a título de indenização por danos morais e materiais, considerando-os abusivos e despropositados para a situação analisada, enquanto a reclamante pretende a ampliação da condenação, a fim de que sejam deferidos os montantes deferidos na inicial.

É certo que a fixação do *quantum* indenizatório segue um critério de equivalência com o dano sofrido, isto é, o valor da indenização é estimado diante da situação em concreto. Inexistindo uma correspondência matemática, cabe ao julgador atribuir o valor devido.

Com o intuito de facilitar esse trabalho, bem como evitar injustiças, que poderiam advir, caso a fixação da indenização dependesse apenas de critérios subjetivos de cada magistrado, a doutrina e a jurisprudência vêm buscando observar parâmetros objetivos, os quais, contudo, não afastam de todo a discricionariedade do juiz diante do caso em concreto.

Nesse passo, pode-se dizer que o valor estabelecido para a indenização por dano moral deve observar a extensão do dano, o grau de culpa do agente, e a capacidade econômica e financeira da vítima e do ofensor, havendo, ainda, orientação no sentido de que o valor da indenização não deve ser de tal monta que permita o enriquecimento sem causa do ofendido.

No caso concreto, houve a perda do filho da reclamante, com apenas vinte anos, e gozando de plena saúde física e mental. Por si só, o perecimento de alguém tão jovem é motivo de abalo para qualquer pessoa que guarde o mínimo de sentimento, mais ainda em se tratando de sua genitora.

Ao ingressar com a presente ação trabalhista, a reclamante pleiteou a percepção de indenização no montante de R\$-1.000.000,00 (um milhão de reais) e para fins de fixação do valor, o juízo de primeiro grau, conforme fundamentos de fls. 282, levou em conta:

“a vedação do enriquecimento sem causa; o princípio da proporcionalidade; o princípio da dignidade humana; o direito à vida; o direito a integridade física do trabalhador; os efeitos do dano moral; o grau de culpabilidade; a equidade e o senso de justiça; a extensão do dano; os valores ordinariamente determinados pelos Tribunais; e a necessidade de dissuadir a ocorrência de novos fatos pelos reclamados, e que tenham maiores cuidados, arbitro a indenização em danos morais no valor de R\$-200.000,00 (duzentos mil reais)”.

Do mesmo modo, também em relação ao montante fixado para fins de indenização por dano material, considero que os montantes atribuídos pelo julgador de primeiro grau mostram-se coerentes com a posição adotada pelos Tribunais Superiores, em considerar a expectativa de vida do falecido, bem como os valores recebidos mensalmente, a título de verba salarial, conforme raciocínio matemático explicitado às fls. 283 verso, razão pela qual concluo que o montante fixado, em decorrência do pleito de parcela única, está coerente com a realidade dos autos.

Improcede o pedido de ampliação pelos mesmos fundamentos antes expostos.

Em consequência, nego provimento aos apelos, no particular, e mantenho os valores fixados pela r. decisão de primeiro grau.

2.2.3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - RECURSO DA EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.

A reclamada não se conforma com a decisão de primeiro grau, no ponto em que lhe impôs condenação ao pagamento de honorários de sucumbência, no percentual de 20% sobre o valor líquido devido a reclamante.

Sustenta, em síntese, que os honorários advocatícios são incabíveis neste caso, em face do que preconiza a Súmula n° 219/TST.

Tem razão.

Na Justiça do Trabalho, ainda prevalecem os pressupostos para deferimento dos honorários advocatícios, previstos no art. 14 da Lei n° 5.584/70, sendo necessário, cumulativamente, que o empregado esteja representado pelo sindicato de classe e perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, recebendo maior salário, comprove situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Destarte, de acordo com o texto legal, não estando presentes tais condições, é indevida a condenação em honorários. É esta a inteligência das Súmulas 219 e 329 do C. TST e, ainda, da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1.

No caso concreto, resta clara a ausência de assistência sindical, tendo a parcela de honorários advocatícios sido deferida com base na simples sucumbência.

Assim, dou provimento ao apelo da reclamada, no particular, para excluir da condenação a parcela de honorários advocatícios.

2.2.4. DA REINCLUSÃO NA LIDE DA EMPRESA RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA. - RECURSO DA RECLAMANTE

A reclamante pugna pela reinclusão na lide da RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA. argumentando que em grande parte é desta empresa a responsabilidade pela ocorrência do acidente que vitimou o *de cujus*, o que está inclusive comprovado pelo documento de fls. 76 dos autos.

Ademais, alude ao vínculo civil entre as reclamadas, tanto é assim que o veículo no qual o reclamante sofreu o acidente era da RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA., o que motiva a sua responsabilização solidária pelos créditos deferidos ao reclamante.

Considerando a análise efetivada por ocasião da definição da responsabilidade das empresas, restou nítido que o falecido era empregado da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA. e que o acidente que tirou-lhe a vida decorreu de sinistro que envolveu veículo (caminhão-pipa) integrante do patrimônio da RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTE LTDA., sendo certo que ambas pessoas jurídicas prestavam serviços para a VALE S/A, o que restou certo do depoimentos dos prepostos e das testemunhas arroladas nos autos.

Também é evidente que o ingresso do reclamante no veículo, para prestar auxílio em virtude de acidente que causou incêndio em caminhão de empresa estranha a estes autos, a pedido da VALE, demonstra que havia um nexo, um elo que vincula as empresas.

Desse modo, considero que a presença do *de cujus* no veículo da RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA. é suficiente para definir que mesmo não havendo, em princípio, vinculação entre esta e o falecido, o evento fatídico somente ocorreu em face da existência de litisconsórcio, conforme configurado no art. 46, do Código de Processo Civil, *in verbis*:

“Art. 46. Duas ou mais pessoas podem litigar, no mesmo processo, em conjunto, ativa ou passivamente, quando:

I - entre elas houver comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide;

II - os direitos ou as obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito.

III - entre as causas houver conexão pelo objeto ou pela causa de pedir;

IV - ocorrer afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito.

Portanto, dou provimento ao apelo adesivo da reclamante, para determinar a reinclusão na lide da RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA., a fim de que responda de modo solidário, pelos créditos deferidos a reclamante.

Ante o exposto, conheço dos recursos; rejeito a preliminar de incompetência material suscitada pela EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.; no mérito, dou parcial provimento ao apelo da EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA., para excluir a parcela de honorários advocatícios e dou parcial provimento ao recurso adesivo da reclamante, para reincluir no pólo passivo da reclamação trabalhista, como devedora solidária, a empresa RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA.; nego provimento ao apelo da VALE S/A; mantida a r. sentença em seus demais termos, tudo conforme os fundamentos, inclusive quanto às custas.

3. CONCLUSÃO
ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, SUSCITADA PELA EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA.; NO MÉRITO, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA EXECUTIVA RECURSOS HUMANOS LTDA., PARA EXCLUIR A PARCELA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE, PARA REINCLUIR NO PÓLO PASSIVO DA RECLAMAÇÃO, COMO DEVEDORA SOLIDÁRIA, A RIO MAGUARI SERVIÇOS DE TRANSPORTES LTDA.; SEM DISSENSÃO, NEGAR PROVIMENTO AO APELO DA VALE S/A; MANTIDA A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, A SEREM SUPOSTADAS, TAMBÉM, SOLIDARIAMENTE, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS AS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS, TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de junho de 2011. (Publicado no DEJT em 29/06/2011)
ODETE DE ALMEIDA ALVES - Desembargadora Relatora.

SALÁRIO *IN NATURA*. HABITAÇÃO E ENERGIA ELÉTRICA.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000025-90.2010.5.08.0203

RELATOR: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA

RECORRENTES: JORGE RAIMUNDO BARBOSA DA SILVA.

Advogado: Dr. Cleber Rogério Kujavo.

SINDUS MANUTENÇÃO E SISTEMAS INDUSTRIAIS
LIMITADA.

Advogado: Dr. Alexandre José Silva Pinheiro.

RECORRIDOS: OS MESMOS.

SALÁRIO *IN NATURA*. HABITAÇÃO E ENERGIA ELÉTRICA.

Tratando-se de habitação e energia elétrica fornecidas ao empregado, como forma de viabilizar a prestação dos serviços, não resta caracterizado o salário in natura. O artigo 458 da CLT considera salário tão-somente as parcelas que decorram do serviço, não determinando a integração daquelas necessárias à prestação dos serviços. Aplica-se a OJ nº 131 da SDI1/TST.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço dos recursos das partes porque atendidas as exigências legais.

RECURSO DA RECLAMADA. PRESCRIÇÃO BIENAL.

A reclamada sustenta a prescrição total de direitos do Autor porque decorridos três anos do acidente de trabalho ocorrido, segundo declarações da própria inicial. A sentença de primeiro grau rejeitou a prescrição total por entender que foram pedidos apenas direitos possivelmente existentes nos cinco anos que antecedem o ajuizamento da ação. Aplicou, portanto, a prescrição quinquenal.

Ocorre que o Autor declara na inicial que a extinção contratual ocorreu em 29.12.2007, em pleno recesso forense, razão pela qual ajuizou a ação em 07.01.2010 que é o primeiro dia útil após o recesso.

Observamos que a data de 29.12.2007 era o último dia do aviso prévio conforme folha 59 e, a partir daí conta-se o prazo de dois anos para o ajuizamento da ação assegurada pelo artigo 7º, XXIX, da Magna Carta. O prazo não foi utilizado, pois no dia 07 de janeiro de 2010 o Autor fez um pré-cadastro no sistema informatizado deste E. Tribunal (folha 01), e somente apresentou a petição inicial da reclamationária trabalhista no dia 12 de janeiro de 2010, terça-feira (folhas 01, 64-66).

Destarte, acolho a prejudicial de mérito suscitada pela recorrente, declarando a prescrição do direito de ação porque ultrapassado o prazo de dois anos contados do término do contrato de emprego conforme assegura o artigo 7º, XXIX da Constituição Federal, *verbis*:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

No entanto, fiquei vencido pela maioria da Egrégia Turma, com voto de desempate da Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente. Prevaleceu o entendimento de que o ajuizamento da ação, por via do sistema de pré-protocolo de petições, ocorreu no último dia do biênio prescricional e assegurou o prazo legal, devendo ser afastada a prescrição bienal.

Afasta-se a prescrição bienal do direito de ação e confirma-se a prescrição quinquenal, isto é, a apreciação dos objetos atinentes aos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação, nos termos do artigo 7º, XXIX da Constituição Federal.

HORAS EXTRAS. HORAS INTERVALARES.

A sentença de primeiro grau reconheceu o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e considerou normal a jornada de seis horas, aplicando o divisor 180 para aferição das horas extras após a sexta hora de trabalho.

A reclamada nega os turnos ininterruptos de revezamento e sim o trabalho em escalas de serviço com horários de 24 às 8 horas, de 8 às 16 horas, e de 16 às 24 horas, sempre com uma hora de intervalo intrajornada. Busca fundamentos no artigo 7º, XIV da Magna Carta.

A norma coletiva apresentada às folhas 157-170 autoriza jornadas compensatórias e flexíveis, com a semana inglesa, nos limites da lei. Ocorre que os registros de ponto do Autor, às folhas 136-155 confirmam o trabalho em jornadas de 8 às 12 e 13 às 17.50 horas, de segunda a quinta-feira, e 17.20 horas em sextas feiras, sempre com o intervalo de uma hora, e com as folgas nos sábados e domingos como chamada "semana inglesa". Não há o revezamento de horários em turnos ininterruptos, e sim, a escala do reclamante para o trabalho no turno da manhã, de maneira administrativa.

Em tais condições, descabem horas extras além daquelas pagas pelo empregador conforme reconheceu o empregado, e, sobretudo, está correta a apuração da hora normal pelo divisor 220, e não, segundo o pedido do Autor, pelo divisor 180. Destarte, reforma-se a sentença para reconhecer o Autor em jornadas autorizadas por normas coletivas, não havendo as diferenças de horas extras com 50% e 100% pelo divisor 180 e os reflexos, que se devem excluir da condenação.

Como dito acima, os registros de ponto atestam a jornada com intervalo de uma hora concedido ao trabalhador para repouso e alimentação. Assim, devemos também excluir da condenação essas verbas de horas intervalares e reflexos em direitos trabalhistas.

RECURSO DO RECLAMANTE.

ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS.

O acidente, segundo a petição inicial, ocorreu em 27 de maio de 2005, e o ajuizamento da ação, como dito acima, ocorreu em 12 de janeiro de 2010. São pouco mais de quatro anos entre o acidente e o ajuizamento da ação em busca de valores indenizatórios por danos morais dele decorrentes.

A sentença indeferiu o pleito fundamentando-se em prova pericial às folhas 414-418 que afirmou a inexistência do nexo de causalidade entre o dano e o desempenho das funções pelo empregado. Com efeito, o Autor sofreu uma queda em serviço e foi emitida a CAT, porém a doença esteve relacionada com a coluna, hérnia de disco, e, depois de todo o afastamento para tratamento da saúde, o perito atestou que não havia relação entre a doença e o trabalho de técnico instrumentista desenvolvido na reclamada.

Da mesma forma acolhemos a prova pericial às folhas 414-418 e confirmamos a sentença, indeferindo a indenização por danos morais decorrente de acidente do trabalho por não restar configurada a doença ocupacional a ele equiparada, sem o nexo de causalidade, e por não se configurar o dolo ou culpa do empregador a que alude o artigo 7º, XXVIII da Constituição da República.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

Nesse aspecto, o Autor sustenta a igualdade de funções desempenhadas com o paradigma e entende que a prova testemunhal lhe foi favorável. As provas orais estão às folhas 250-252. A testemunha do Autor informou a identidade de trabalhos entre paradigma e reclamante, porém não trabalhava junto com o paradigma e sim em turnos diferentes razão para não conhecer os detalhes do trabalho daquele que estava na graduação SENIOR.

De outro lado, a testemunha da empresa mereceu maior credibilidade do Juízo *a quo*, por conhecer de perto o trabalho do reclamante e do paradigma, este com maior especialização e horário diferenciado dando apoio, inclusive, na área administrativa. Destarte, entendemos que a MM. Vara do Trabalho bem avaliou as informações nos autos e concluiu, com acerto, pela melhor prova em favor da reclamada. Nada a reformar.

HORAS IN ITINERE.

O reclamante pretende receber as horas de percurso do perímetro urbano de Monte Dourado até o Distrito Industrial de Munguba, por não haver outro acesso, exceto o veículo fornecido pela reclamada.

No entanto, a sentença constatou que as testemunhas informaram a existência de transporte público regular entre Monte Dourado e Munguba, havendo divergências apenas quanto à distancia até a fábrica e tempo de duração. Em verdade, a testemunha da empresa confirmou a existência do transporte público em horários compatíveis com as jornadas da empresa, exceto à meia noite. Estando o reclamante apenas em horário de dia, administrativo, era possível o seu acesso por transporte público regular, razão para confirmar a decisão que lhe indeferiu o pleito de horas de percurso.

SALÁRIO IN NATURA.

O reclamante também recorre contra a sentença, sustentando que tinha residência, uma casa de três quartos, com água, esgoto, luz e pagava, mensalmente, um valor simbólico devendo ser considerada a utilidade fornecida com natureza salarial.

Com efeito, o preposto da reclamada confirmou que era fornecida uma casa residencial, em Monte Dourado, com água e luz, com aluguel entre R\$-100,00 e R\$-200,00 em valor de mercado, quando, em verdade, o reclamante pagava apenas R\$-20,00.

Nesse aspecto, existe jurisprudência desta E. Turma considerando naquela empresa e naquela cidade de Monte Dourado o fornecimento de habitação como elemento essencial para o trabalho e, embora se possa falar em valor de mercado, os trabalhadores da reclamada ficam em casas ou alojamentos da empresa em Monte Dourado ou nas proximidades do Porto de Munguba.

A residência, em casa ou alojamento, para casados ou solteiros, na falta de outras opções do mercado, é fornecida pela empresa tomadora dos serviços à prestadora conforme as condições às folhas 61-63, e se vincula ao período de contratação, com a destinação para o desempenho do trabalho e não como remuneração pelo trabalho.

Além disso, a taxa cobrada ao empregado não decorre de um contrato de locação, e sim para a manutenção dos serviços incluídos na utilização do imóvel - água, luz e limpeza - conforme reconhecido pelo empregado. Neste sentido citamos a OJ nº 131-SBDI1/TST e arestos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

OJ-SDI1-131 - VANTAGEM "IN NATURA". HIPÓTESES EM QUE NÃO INTEGRA O SALÁRIO (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 367) - DJ 20.04.2005

A habitação e a energia elétrica fornecidas pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial.

TST - 1ª Turma

Acórdão RR 308224-76.1996.5.04.5555

Data: 19/05/1999

SALÁRIO IN NATURA. HABITAÇÃO E ENERGIA ELÉTRICA. Tratando-se de habitação e energia elétrica fornecidas ao empregado, como forma de viabilizar a prestação dos serviços, não resta caracterizado o salário in natura. O artigo 458 da CLT considera salário tão-somente as parcelas que decorram do serviço, não determinando a integração daquelas necessárias à prestação dos serviços. Tal entendimento já se encontra consubstanciado no item 131 da orientação jurisprudencial da Eg. SDI desta Corte. Recurso conhecido e provido.

TST - 3ª Turma

Acórdão RR 310152-24.1996.5.09.5555

Data: 28/04/1999

SALÁRIO IN NATURA - HABITAÇÃO - Tratando-se de habitação fornecida ao empregado em decorrência da natureza do serviço e das condições de execução, sendo necessária à fixação do trabalhador no local apenas enquanto perdurar a prestação de serviços, tem-se que era fornecida não pelo trabalho executado, mas para viabilizar a sua realização, o que não se coaduna com a natureza jurídica do salário in natura previsto na CLT (art. 458). Recurso de revista provido.

TST - 4ª Turma

Acórdão RR 315998-22.1996.5.09.5555

Data: 18/08/1999

SALÁRIO IN NATURA. HABITAÇÃO. O fornecimento da habitação para a realização do trabalho, em face da localização da obra, não constitui salário in natura. DESCONTOS PARA O IMPOSTO DE RENDA - CABIMENTO. As disposições legais a respeito estabelecem que, nas ações

trabalhistas das quais resulte o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição fiscal, o juiz deve determinar o recolhimento dessas importâncias, pena de responsabilidade. Recurso parcialmente provido.

Por tais fundamentos, mantenho a decisão recorrida.

Ante o exposto, conheço dos recursos das partes, e no mérito, vencido quanto à prescrição biennial do direito de ação, nego provimento ao recurso adesivo do Autor e dou provimento ao recurso da reclamada para, reformando a sentença de primeiro grau, excluir da condenação as diferenças de horas extras com 50% e 100% e horas intervalares com reflexos em direitos trabalhistas, mantida a decisão em seus demais termos. As custas pela reclamada ficam reduzidas para R\$-100,00 sobre R\$-5.000,00.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, CONHECER DOS RECURSOS DAS PARTES, E NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, COM VOTO DE DESEMPATE PROFERIDO PELA EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA VICE-PRESIDENTE, VENCIDOS OS DESEMBARGADORES RELATOR E REVISOR, AFASTAR A PRESCRIÇÃO BIENAL DO DIREITO DE AÇÃO, E, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO AUTOR E DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA, REFORMANDO A SENTENÇA DE PRIMEIRO GRAU, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO AS DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS COM 50% E 100% E HORAS INTERVALARES COM REFLEXOS EM DIREITOS TRABALHISTAS, MANTIDA A DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS. As custas pela reclamada ficam reduzidas para R\$-100,00 sobre R\$-5.000,00.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de setembro de 2011. (Publicado no DEJT em 28/09/2011)

LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA - Relator.

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIREITO INDIVIDUAL HETEROGÊNEO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T/RO 0000137-34.2011.5.08.0006

RELATORA: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES

RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADORES EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO PARÁ E AMAPÁ

Advogada: Dr.ª Mary Cohen (PA5623)

RECORRIDO: BANCO DO BRASIL S/A

Advogada: Dr.ª Maria de Lourdes de Melo Souza (PA3031)

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIREITO INDIVIDUAL HETEROGÊNEO - Se o pedido de reclamação trabalhista ajuizada por sindicato, em favor de seus associados,

trata de situações individuais dos substituídos, não se relacionando a nenhuma situação fático-jurídica uniforme, de origem comum, não há como reconhecer a sua legitimação extraordinária para atuar em nome de seus representados, na condição de substituto processual.

1 RELATÓRIO OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

O recurso é tempestivo (sentença publicada em 18/04/2011 - fls. 720, recurso interposto em 26/04/2011 - fls. 721), procuração às fls. 16/17, parte isenta das custas (fls. 719).

2.2 LEGITIMIDADE ATIVA “AD CAUSAM”

O juízo “a quo”, mantendo entendimento anteriormente já perfilhado na Sexta Vara do Trabalho de Belém, conforme trecho de julgado que transcreveu no corpo da r. sentença recorrida, acolheu a preliminar de ilegitimidade ativa suscitada pelo reclamado e declarou extinto o processo, sem resolução do mérito.

Entendeu o juízo, que o sindicato se limitou a referir de forma genérica os seus substituídos, não particularizando a situação de cada trabalhador e que não se trata da busca de direitos coletivos ou individuais homogêneos, o que afasta a atuação sindical, na forma adotada.

O sindicato, inconformado, alude que a imposição do dever de indicar pormenorizadamente os substituídos, configura ilegalidade do juízo, sustentando que sua legitimação extraordinária está autorizada pela firme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Na atualidade, prevalece o entendimento expresso no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, que confere aos sindicatos legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, abrangendo não só os associados, mas toda a categoria profissional (a Lei nº 8.073/90 expressamente reconhece a legitimidade das entidades para atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria). Tal posicionamento não viola norma constitucional, mas, ao contrário, encontra respaldo no art. 8º, III, da Constituição Federal.

Ao estabelecer que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, tal preceito constitucional lhe confere legitimidade para atuar como substituto processual de todos os integrantes da categoria. O argumento de que a substituição processual é limitada aos associados já está ultrapassado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

A esse respeito, os seguintes julgados:

“PROCESSOCIVIL.SINDICATO.ART.8º,III,DACONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. O artigo 8º, III, da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso

conhecido e provido” (STF - RE 193503/SP - São Paulo - Rel. Min. Carlos Velloso - Relator para Acórdão Min. Joaquim Barbosa - DJE 24-08-2007).

Outrossim, a ausência de autorização expressa dos substituídos não importa ofensa ao art. 8º, III, da Constituição Federal, pois, na hipótese de substituição processual, a própria lei confere autorização ao sindicato para a defesa dos direitos e interesses dos empregados que representa.

Ainda que assim seja, ante o disposto no art. 8º, III, da CF/88 - que reconhece ao sindicato legitimidade para “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, o Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando no sentido de que essa legitimidade é restrita aos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

A letra do art. 8º, III, da CF/88 deixa evidente que, além dos direitos coletivos, ao sindicato também cabe a defesa de direitos individuais. Porém, o preceito não especifica claramente a natureza dos direitos individuais que podem ser tutelados pela via da substituição processual. No exame dessa questão, o TST vem se inclinando pelo reconhecimento de que **só os direitos individuais homogêneos** podem ser postulados pelo sindicato na qualidade de substituto processual e que a legitimidade conferida pelo art. 8º, III, da CF **não se estende aos direitos individuais heterogêneos**.

Essa tendência pode ser ilustrada no precedente transcrito a seguir, oriundo da SBDI-1 e relativo a julgamento ocorrido em novembro/2003, **logo após o cancelamento da Súmula 310**:

“SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Cancelado pelo Pleno o enunciado 310, eis que já suplantado o seu entendimento, ao menos do seu item I, por vários julgados oriundos do Supremo Tribunal Federal; afetada ao plenário daquele Tribunal a decisão final sobre a matéria, **está livre essa Seção de Dissídios Individuais para interpretar, em controle difuso da constitucionalidade, o artigo 8º, III, da Lei Fundamental. A substituição processual prevista no art. 8º, inciso III, da Carta Magna não é ampla e irrestrita, limitando-se às ações decorrentes de direitos ou interesses individuais homogêneos, cujo procedimento consta da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), plenamente aplicável à hipótese.** Tratando-se de URP de fevereiro de 1989, o sindicato está legitimado a pleiteá-la em favor da categoria, por aplicação do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, dispositivo violado pela Turma quando não conheceu do tema (Súmula nº 401 do Supremo). Embargos conhecidos e providos (...).

(...)

CONHECIMENTO

(...)

7. Voltemos, então, a analisar o art. 8º, inciso III, da Constituição da República, que contém a seguinte redação:

*Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical:
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesse coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas’.*

Vamos ler a regra com a elipse de elementos que, embora nela contidos, concernem a hipóteses diversas de atribuições sindicais: *‘Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses individuais da categoria, inclusive em questões judiciais’.* Em outras palavras: está legitimado o sindicato para proceder judicialmente em defesa de direitos e interesses individuais homogêneos da categoria por ele representada. **Tais interesses e direitos individuais não são, portanto,**

quaisquer interesses ou direitos individuais. São apenas os direitos e interesses individuais categoriais, pois a regra constitucional é restritiva aos interesses e direitos individuais da categoria, o que, obviamente, não abrange os interesses meramente pessoais de cada integrante da categoria.

8. Partindo, apenas para argumentar, do pressuposto de que tal regra autorize a substituição processual, cumpre indagar, como já começamos a fazê-lo acima, o significado da expressão *'defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria'*. **Observe-se que o texto não diz 'defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria ou individuais dos seus membros', o que teria o sentido de assegurar ao Sindicato ampla legitimidade para pleitear, judicialmente, quaisquer direitos lesados dos indivíduos componentes da categoria.** Defendi, durante muito tempo, em múltiplas conferências, mesas redondas e artigos de doutrina a exegese restritiva da substituição processual. Cheguei a enunciar uma teoria sobre a macrolesão aos direitos trabalhistas. Saudei o novo texto que, com a legitimação do sindicato para combater juridicamente as macrolesões, dava uma resposta constitucional e processual aos abusos cometidos pelas empresas, que se valiam do sistema de legitimação individual do empregado lesado para perpetuar a macrolesão, cientes de que poucos recorrem ao Judiciário, e aqueles que o fazem, normalmente, não podem suportar a longa espera do julgamento de sua causa individual.

9. **O texto, no entanto, desafia nova interpretação: nem está excluída a legitimação extraordinária do sindicato para defesa de interesses individuais, como afirmava o Enunciado nº 310, nem há substituição processual ampla e irrestrita.** Com efeito, o que a Constituição assegura é a legitimação do sindicato para defesa judicial dos direitos e interesses individuais da categoria. Repita-se, não se cogita dos interesses e direitos individuais dos integrantes da categoria, porque, volto a dizer, se assim se tivesse estabelecido, a redação seria: Defesa de direitos e interesses coletivos da categoria e individuais dos seus membros (ou integrantes). **Trata-se aqui de direitos ou interesses de grupos, com maior ou menor abrangência, totalizando a categoria integralmente ou parte dela.** Acresça-se que a expressão categoria não corresponde à definição infraconstitucional, contida na CLT.

10. A Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, dispõe no seu art. 21 (com a redação que lhe deu a Lei nº 8.078/90 - Código de Defesa do Consumidor) o seguinte: *Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor*. O Título III referido é *'da defesa do consumidor em juízo'*. O primeiro capítulo é referente a disposições gerais; o segundo trata das ações coletivas para a defesa de direitos individuais homogêneos; o quarto cuida da coisa julgada.

11. O art. 81, III, da Lei nº 8.078/90, trata da definição dos interesses individuais homogêneos *'assim entendidos os decorrentes de origem comum'*.

Como se infere dos novos textos, o direito positivo contempla hipóteses de lesões extensivas cometidas contra os indivíduos integrantes de um determinado **segmento social**, cuidando de definir tais lesões em função de sua amplitude e generalidade, ao lado da definição, que também fez, das lesões a interesses ou direitos difusos e coletivos.

(...)

15. **Nitidamente os direitos e interesses individuais previstos no art. 8º, inciso III, da Constituição são homogêneos, porque só podem ser os decorrentes de origem comum, na medida em que ‘da categoria’.** São aqueles direitos e interesses de que são titulares os trabalhadores enquanto indivíduos, mas todos se originam da mesma lesão (ou ameaça) a um direito ou interesse geral. Vale dizer: ou toda a categoria está sofrendo a mesma lesão que se faz sentir na esfera jurídica de cada um e de todos ou a lesão fatalmente irá atingir os indivíduos, integrantes da categoria, que se postarem na mesma situação de fato.

(...)

17. **Ao adotar a atual redação, o inciso III do art. 8º constitucional quis restringir a legitimação à defesa dos direitos e interesses individuais da categoria. E quais são esses direitos e interesses? São aqueles que, embora resultantes de lesões individuais, coincidem com direitos e interesses transindividuais, porque concernem a todos os membros de uma comunidade sindical.** Tais interesses e direitos tanto podem ser judicialmente defendidos pelo lesado individual - eis que não se discute a sua legitimidade - como pelo sindicato, dado ao caráter transindividual dos direitos e interesses em jogo, que não atingem apenas “A” ou “B”, mas todos. A partir daí não pode mais a empresa fiar-se no princípio dispositivo da ação para perpetrar lesões. O sindicato poderá propor a ação categorial em benefício de todos, mesmo daqueles que não querem litigar, temerosos da despedida ou da futura discriminação.

18. **Os direitos nitidamente individuais ficam a salvo da legitimação extraordinária do sindicato, pois nem teria sentido repartir a titularidade para propor a ação entre aquele que sofre uma lesão personalíssima, nitidamente individual, e o sindicato da sua categoria. Por isso, a substituição processual não é ampla e irrestrita, como querem alguns. A legitimidade do sindicato detém-se nos umbrais dos direitos que não são categoriais, aqueles que estão reservados ao poder dispositivo do empregado.**

19. Todos os direitos ou interesses decorrentes de planos econômicos são categoriais, porque transcendem à esfera de perda (ou suposta perda) infligida a determinado indivíduo na medida em que atingem a todos. Pode-se dizer que tais supostas lesões são multicategoriais, no sentido de que transcendem determinada categoria, abrangendo praticamente a todas elas.

(...)” (TST - SBDI - ED-E-RR 175894-09.1995.5.02.5555 - Relator Ministro Ronaldo Lopes Leal - j. 17/11/2003 - DJ 05/12/2003 - destaques acrescidos).

Além da decisão acima mencionada, há várias outras proferidas pelo TST, após o cancelamento da Súmula 310, que indicam a consolidação de jurisprudência, no sentido de que, em se tratando de direitos individuais, só os de caráter homogêneo estão inseridos na legitimação extraordinária conferida ao sindicato pelo art. 8º, III, da CF, como a seguir:

“RECURSO DE EMBARGOS NÃO REGIDO PELA LEI 11.496/07. SINDICATO. LEGITIMIDADE. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. A jurisprudência desta Corte Superior, seguindo a diretriz preconizada pelo Supremo Tribunal Federal, **já pacificou o entendimento de que o art. 8º, III, da CF/88, permite que os sindicatos atuem como substitutos**

processuais de forma ampla, na defesa dos direitos individuais homogêneos de todos os integrantes da categoria, ainda que não associados. Consoante revela o acórdão recorrido, tratando-se de direito de origem comum (alteração contratual tida por lesiva) e que alcança sujeitos vinculados por uma mesma relação jurídica (contrato de trabalho com a ré), **inevitável se tratar de direito individual homogêneo, não se havendo falar em violação do dispositivo constitucional mencionado.** De outra parte, a apresentação de aresto convergente não viabiliza o conhecimento do recurso por dissenso pretoriano. Recurso de embargos não conhecido (...)” (TST - SBDI-1 - E-ED-RR 22100-02.2001.5.05.0631 - Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho - DEJT 24/09/2010 - destaques acrescidos).

Enfim, embora o TST reconheça que o art. 8º, III, da CF conferiu ampla legitimidade ao sindicato para atuar como substituto processual de sua categoria - sendo, por isso, desnecessária tipificação infraconstitucional sobre sua legitimação extraordinária -, a jurisprudência que vem sendo consolidada desde o cancelamento da Súmula 310 é no sentido de que referido preceito não confere prerrogativa irrestrita à entidade sindical, mas limitada à defesa de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

Nesse entender, a legitimação extraordinária conferida ao sindicato pelo texto constitucional **não se estende à tutela dos direitos individuais heterogêneos.** Embora não sejam numerosos os precedentes que se refiram especificamente a essa natureza de direitos, o julgado a seguir relacionado mostra que aquela Corte Superior já declarou a ilegitimidade do sindicato para postular, em nome próprio, direitos individuais heterogêneos:

“RECURSO DE REVISTA. SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. PROMOÇÕES. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. Predomina nesta Corte o entendimento de que - a partir da nova orientação jurisprudencial, superveniente ao cancelamento da Súmula 310 do TST, na esteira da jurisprudência consolidada no STF - a substituição processual não se acha mais restrita às hipóteses contempladas na CLT, abrangendo doravante interesses individuais homogêneos, interesses difusos e os coletivos em sentido estrito. **Por conseguinte, ficam fora do âmbito de aplicação do art. 8º, III, da CF, os chamados direitos individuais heterogêneos, que não têm origem comum e dependem da análise concreta de específica e particular relação jurídica, como no caso das promoções pleiteadas na exordial (...)**” (TST - 4ª Turma - RR 116100-91.2004.5.04.0024 - Relatora Ministra Maria de Assis Calsing - DEJT 27/08/2010 - destaques acrescidos).

Assim, de acordo com a jurisprudência da Corte Superior, tem-se que a legitimidade (ou ilegitimidade) do sindicato para atuar como substituto processual na defesa de direitos individuais está condicionada à natureza destes: se homogêneos ou se heterogêneos.

Analisando o caso concreto, concluo que nestes autos se cuida de direitos individuais heterogêneos, que é a prática de jornada superior a seis horas diárias/trinta horas semanais. O pedido do sindicato é o de redução e adequação para seis horas diárias/trinta horas semanais e o pagamento das horas extras decorre dessa redução.

A finalidade da legitimação extraordinária do sindicato é, justamente, facilitar a instrução processual e sua futura execução, a partir de situações uniformes. Como se percebe, no caso vertente seria necessária a individualização de cada substituído, a indicação dos exercentes de cargo de confiança e daqueles que apenas são gratificados pela maior responsabilidade do cargo, tudo de modo a apurar o preenchimento, de cada um dos requisitos pertinentes às horas extras

e, por sua vez, o respectivo “quantum” devido. Nessa esteira, realmente carece de legitimidade ativa do sindicato reclamante.

Com efeito, criar-se-ia um embaraço, porque cada substituído necessitaria de prova individual, pois não existe aqui a impessoalidade característica dos processos coletivos – são situações distintas e peculiares.

Assim, o processo deve ser extinto sem julgamento de mérito, nos termos do artigo 267, VI, do CPC, uma vez que o sindicato não defende direito individual homogêneo, mas tão-somente direitos individuais puros ou heterogêneos (“stricto sensu”), não possuindo legitimidade para figurar no pólo ativo da ação.

As horas extras pleiteadas, a bem da verdade, decorrem de situações individuais dos substituídos, não se relacionando a nenhuma situação fático-jurídica uniforme, de origem comum, motivo pelo qual não há que se falar em legitimação extraordinária do sindicato para atuar em nome de seus representados na condição de substituto processual.

A substituição processual, quando se trata de direito individual puro, aproxima-se da hipótese de representação ou de litisconsórcio, que são figuras inerentes à tutela individual e não à tutela coletiva. A substituição processual tem dimensão coletiva apenas quando se destina à defesa de direitos individuais homogêneos em que a finalidade é a proteção dos interesses comuns de uma pluralidade de trabalhadores, a princípio, indeterminados.

Não é porque está em jogo o direito de uma pluralidade de pessoas que a tutela é coletiva. Coletivo é o direito de uma pluralidade de pessoas indeterminadas a um bem jurídico capaz de satisfazer uma necessidade comum a todas elas, é a síntese e não o somatório de interesses individuais puros por meio de substituição processual.

Trago, nesse sentido, importante julgamento proferido pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA -AD CAUSAM- SINDICATO. IMPOSSIBILIDADE. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. A jurisprudência desta Corte Superior segue no sentido de reconhecer, após pronunciamento do STF a respeito do artigo 8º, III, da CF, que o sindicato profissional detém legitimidade para ajuizar, como substituto processual, ação pleiteando a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos, provenientes de causa comum ou de política da empresa, que atingem o universo dos trabalhadores substituídos. Contudo, tratando os autos de pedidos referentes a direitos individuais heterogêneos (horas in itinere, com variedade de trajetos e consequente tempo de duração – 22 possíveis trajetos –, com diferentes locais e horários de trabalho), incorre a decisão regional que reconheceu a ilegitimidade ativa do sindicato autor. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

(RR-56500-95.2007.5.09.0671, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 16/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2011)

Mantenho o julgado, integralmente.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário interposto pelo sindicato reclamante; no mérito, nego-lhe provimento para manter a sentença recorrida em todos os seus termos, inclusive quanto às custas. Tudo conforme fundamentos.

3 **CONCLUSÃO** **ISTO POSTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO

PELO SINDICATO RECLAMANTE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS. DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS AS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS, TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de julho de 2011. (Publicado no DEJT em 26/07/2011)
ODETE DE ALMEIDA ALVES - Desembargadora Relatora.

TAC - TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. NÃO PODE SER MODIFICADO POR MEIO DE AÇÃO REVISIONAL.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0037200-26.2007.5.08.0203

REVISOR/PROLATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: JARI CELULOSE S/A.
Advogado: Dra. Mônica Lima de Noronha Kuser Lehmkuhl, fls. 207

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.
Procuradora: Dra. Tatiana Donza Cancela de Carvalho.

TAC - TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. NÃO PODE SER MODIFICADO POR MEIO DE AÇÃO REVISIONAL. Como se pode observar, trata-se de um termo, um compromisso feito perante o Ministério Público do Trabalho por uma pessoa que está descumprindo uma norma trabalhista e que, em razão desse compromisso, vai fazer uma adequação de sua conduta ao que diz a legislação pertinente. O art. 113 da Lei nº 8.078/90 (CDC), que acrescentou o § 6º ao art. 5º da Lei nº 7.347/85 (LACP), prevê que os órgãos públicos legitimados à propositura da ação civil pública podem tomar do causador do dano a direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos termo de compromisso de ajuste de conduta às exigências legais. Esse termo de compromisso não é contrato, não é transação, não é acordo, não é negócio jurídico e por isso ele não pode ser modificado ou revisto por meio de uma ação revisional. Na realidade o TAC - Termo de Ajuste de Conduta, é apenas um título executivo extrajudicial, conforme previsão contida no art. 876 da CLT. Ora, a CLT prevê a possibilidade de revisão de sentença normativa, na hipótese dessa sentença ter fixado condições de trabalho que se tenham modificado em função de circunstâncias alheias à vontade das partes (arts. 873 a 875). A competência para julgar o dissídio coletivo revisional é do mesmo tribunal prolator da decisão revisanda (CLT/art. 875). O CPC em

seu art. 471, I, também prevê a possibilidade de revisão, tratando-se de relação jurídica continuada e em havendo modificação no estado de fato ou de direito, “*poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença*”. O caso em exame não se enquadra em nenhuma das situações a que nos referimos no curso deste voto.

“OMISSIS.”

É O RELATÓRIO

Conhecimento.

Conheço do recurso da requerente porque atendidas as exigências legais.

Trata-se de uma ação revisional movida pela empresa Jari Celulose S/A contra o Ministério Público do Trabalho, tendo por objeto o Termo de Ajuste de Conduta.

Da preliminar de nulidade da sentença - negativa de prestação jurisdicional.

Existe a preliminar de nulidade da sentença de primeiro grau por falta da prestação jurisdicional (artigo 93, IX, CF/88) que rejeito por entender que a matéria restou bem apreciada pela MM. Vara do Trabalho, tanto em relação à exposição dos fundamentos jurídicos de ação revisional como em relação à causa de pedir e objetos. Não vislumbro omissões insanáveis capazes de nulificar o decisório, restando a matéria ao exame de Segunda Instância em reforma, se for o caso”.

Até aqui prevaleceu o voto como apresentado e lido por sua Excelência o Desembargador Relator, Dr. Luiz Albano Mendonça de Lima.

Da preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito.

A empresa Jari Celulose S/A, por meio de advogados, ajuizou ação revisional, pretendendo “... *revisar o Termo de Ajuste de Conduta, na forma postulada nos itens*”, tudo conforme alegações e fundamentos apresentados no arrazoado de fls. 02 a 26.

A sentença (fls. 144-149), rejeitou os pedidos formulados pela requerente, “*nos termos do art. 269, inciso I, do CPC, bem como nos termos da fundamentação supra*”, fls. 148.

A hipótese é de uma ação revisional para rever o conteúdo de um TAC - Termo de Ajuste de Conduta, firmado pela empresa perante o Ministério Público do Trabalho, fls. 66 e 67.

Defendi, e vou continuar defendendo, a tese de que não cabe essa espécie de ação para alterar o conteúdo de um TAC - Termo de Ajuste de Conduta.

A razão, *data venia*, é simples:

Segundo **Mauro Schiavi**, “o termo de ajuste de conduta consiste num instrumento por meio do qual o Ministério Público do Trabalho e a pessoa, normalmente uma empresa, que está descumprindo direitos metaindividuais de natureza trabalhista (difusos, coletivos e individuais homogêneos - art. 81 da Lei n. 8.078/90), pactuam um prazo e condições para que a conduta do ofensor seja adequada ao que dispõe a lei” (*in*, Manual de Direito Processual do Trabalho, 3ª edição, São Paulo: LTr, 2010, p. 166).

Como se pode observar, trata-se de um termo, um compromisso feito perante o Ministério Público do Trabalho por uma pessoa que está descumprindo uma norma trabalhista e que, em razão desse compromisso, vai fazer uma adequação de sua conduta ao que diz a legislação pertinente.

Não é uma transação, não é um negócio que possa ser revisto ou modificado por meio de uma ação revisional.

Com propriedade afirma **Carlos Henrique Bezerra Leite** que “no termo de compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho não há lugar para transação, porque o seu objeto é absolutamente restritivo: tomar do infrator o compromisso de ajustar sua conduta às exigências legais, sendo certo que a lei utiliza a expressão ‘tomar do interessado o termo de compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais’, dando-lhe, portanto, caráter de impositividade ao órgão público legitimado, o que

afasta a natureza de acordo ou transação do instituto ora focalizado” (in, Ministério Público do Trabalho, 3ª edição, 2ª tiragem, São Paulo: LTTr, 2006, p. 296).

No mesmo sentido é a opinião de **Hugo Nigro Mazzilli**, enfatizando que “o compromisso de ajustamento de conduta não é um contrato; nele o órgão público legitimado não é o titular do direito transindividual, e, como não pode dispor do direito material, não pode fazer concessões quanto ao conteúdo material da lide. É, pois, o compromisso de ajustamento de conduta um ato administrativo negocial por meio do qual só o causador do dano se compromete, exceto implicitamente, a não propor ação de conhecimento para pedir aquilo que já está reconhecido no título” (*in*, a defesa dos interesses difusos em juízo - meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural e outros interesses, 18ª edição, São Paulo: saraiva, 2005, p. 359).

O art. 113 da Lei nº 8.078/90 (CDC), que acrescentou o § 6º ao art. 5º da Lei nº 7.347/85 (LACP), prevê que os órgãos públicos legitimados à propositura da ação civil pública podem tomar do causador do dano a direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos termo de compromisso de ajuste de conduta às exigências legais.

Esse termo de compromisso não é contrato, não é transação, não é acordo, não é negócio jurídico e por isso ele não pode ser modificado ou revisto por meio de uma ação revisional.

Na realidade o TAC - Termo de Ajuste de Conduta, é apenas um título executivo extrajudicial, conforme previsão contida no art. 876 da CLT.

Ora, a CLT prevê a possibilidade de revisão de sentença normativa, na hipótese dessa sentença ter fixado condições de trabalho que se tenham modificado em função de circunstâncias alheias à vontade das partes (arts. 873 a 875). A competência para julgar o dissídio coletivo revisional é do mesmo tribunal prolator da decisão revisanda (CLT/art. 875).

O CPC em seu art. 471, I, também prevê a possibilidade de revisão, tratando-se de relação jurídica continuada e em havendo modificação no estado de fato ou de direito, “*poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença*”.

O caso em exame não se enquadra em nenhuma das situações a que nos referimos no curso deste voto.

Sendo assim, e com fundamento no art. 267, § 3º, do CPC, proponho, de ofício, a extinção do processo sem resolução do mérito, tendo em vista que a situação conforma-se no que diz o inciso IV, do mesmo diploma legal.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; rejeito a preliminar de nulidade da sentença, à falta de amparo legal; conheço e proponho de ofício a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos da fundamentação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do recurso; rejeitar a preliminar de nulidade da sentença, à falta de amparo legal; por maioria de votos, extinguir o processo sem resolução do mérito, vencidos os Desembargadores Luiz Albano Mendonça de Lima (relator) e Elizabeth Fátima Martins Newman. Designado Prolator do Acórdão o Desembargador Revisor, José Edílismo Eliziário Bentes.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 15 de dezembro de 2010. (Publicado no DEJT em 06/07/2011)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Revisor e Prolator do Acórdão.

I- VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE EMPRESA TITULARIZADA PELO RECLAMANTE. DESVIRTUAMENTO. ART. 9º DA CLT. II- REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO. CÁLCULO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. III- VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO. NÃO-COMPROVAÇÃO DE QUITAÇÃO. IV- DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS. COMPENSAÇÃO. NÃO-CABIMENTO. V- MULTA DO ART. 475-J, DO CPC. PROCESSO DO TRABALHO. CABIMENTO. VI- HIPOTECA JUDICIÁRIA IMOBILIÁRIA. ART. 466, DO CPC. PROTESTO JUDICIAL DA SENTENÇA. LEI Nº 9.492/97. CABIMENTO. GARANTIA DA SATISFAÇÃO DO DÉBITO CONTEMPLADO NO TÍTULO JUDICIAL. VII- DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS. JUSTEZA DA CONTA DE LIQUIDAÇÃO. VIII- BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO DE OFÍCIO. § 3º DO ART. 790 DA CLT. JULGAMENTO EXTRA-PETITA. INEXISTÊNCIA. IX- IMPUGNAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO. IMPERTINÊNCIA DAS ALEGAÇÕES. CÁLCULO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. ÍNDICES DE CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. LEI Nº 8.177/91. X- JUROS E MULTA SOBRE OS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS. FATO GERADOR. TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO. XI- REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. EMPREGADO MENSALISTA. NÃO-CABIMENTO. XII- MULTA DO ART. 467, DA CLT. VÍNCULO LABORAL EMPREGATÍCIO RECONHECIDO EM JUÍZO. NÃO CABIMENTO. XIII- SALÁRIO UTILIDADE. MÉDIA DUODECIMAL. INCLUSÃO DE TODOS OS MESES DO ÚLTIMO PERÍODO CONSIDERADO. RETIFICAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000596-73.2010.5.08.0005 (11547/2010)

RELATOR: Desembargador WALTER ROBERTO PARO

RECORRENTES: JOÃO POLATI FILHO

Advogado: Mário Sérgio Pinto Tostes e outros

PROSEGUR BRASIL S/A - TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANÇA (SUCESSORA DE NORSERGEL VIGILÂNCIA E TRANSP DE VALORES)

Advogado: Carlos Eduardo Palinkas Neves e outros

RECORRIDOS: OS MESMOS

I- VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE EMPRESA TITULARIZADA PELO RECLAMANTE. DESVIRTUAMENTO. ART. 9º DA CLT. Havendo provas de que os serviços prestados por meio de empresa titularizada pelo reclamante, em verdade, visava fraudar o contrato de trabalho prestado com pessoalidade, não-eventualidade, remuneração e subordinação, deve ser reconhecida a nulidade do contrato de prestação de serviços entre as empresas na forma do art. 9º da CLT.

II- REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO. CÁLCULO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. A remuneração do empregado a ser considerada para cálculo das verbas rescisórias, deverá compreender, necessariamente, as utilidades concedidas em favor do empregado acrescidas das quantias efetivamente pagas pelo empregador.

III- VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO. NÃO-COMPROVAÇÃO DE QUITAÇÃO. Deixando o empregador de comprovar nos autos o pagamento das verbas rescisórias devidas ao reclamante pela rescisão do contrato de trabalho, cabível a condenação da empresa reclamada ao pagamento das parcelas rescisórias decorrentes da extinção do contrato de trabalho.

IV- DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS. COMPENSAÇÃO. NÃO-CABIMENTO. Não cabe a compensação dos valores pagos em favor do reclamante, quando as parcelas objeto da condenação não se equivalem, juridicamente, àquelas pagas pelo empregador no curso do contrato de trabalho.

V- MULTA DO ART. 475-J, DO CPC. PROCESSO DO TRABALHO. CABIMENTO. Considerando que a aplicação da referida multa tem contribuído para retardar a satisfação do crédito trabalhista, abrindo espaço para apresentação de outros recursos, discutindo justamente a sua aplicabilidade. Verificando-se a existência de diferenças quanto aos prazos e procedimentos previstos no artigo 475-J do CPC e no 880 da CLT. Conclui-se que a multa do processo comum é compatível com o Direito Processual do Trabalho.

VI- HIPOTECA JUDICIÁRIA IMOBILIÁRIA. ART. 466, DO CPC. PROTESTO JUDICIAL DA SENTENÇA. LEI Nº 9.492/97. CABIMENTO. GARANTIA DA SATISFAÇÃO DO DÉBITO CONTEMPLADO NO TÍTULO JUDICIAL. A hipoteca judicial tem expressa previsão, cuja regra se coaduna com o Processo do Trabalho, por se tratar de um dos efeitos lógicos da sentença condenatória, na medida em que essa determinação visa garantir a satisfação do crédito de natureza alimentar. Da mesma forma, o protesto da sentença no Cartório competente que, assim como a Hipoteca Judicial Imobiliária, tem lugar no âmbito do Processo do Trabalho, impedindo que a empresa, no caso de execução do julgado, venha a se beneficiar de incentivos fiscais e creditícios, com débito pendente de quitação no âmbito desta Justiça Especializada.

VII- DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS. JUSTEZA DA CONTA DE LIQUIDAÇÃO. Mantém-se os descontos fiscais e previdenciários contemplados na liquidação do julgado, quando verificada a justeza do cálculo na forma da lei.

VIII- BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO DE OFÍCIO. § 3º DO ART. 790 DA CLT. JULGAMENTO EXTRA-PETITA. INEXISTÊNCIA. De acordo com a regra prevista no § 3º do art. 790, da CLT, o benefício da justiça gratuita pode ser concedido de ofício ou a requerimento do empregado, no âmbito da Justiça do Trabalho, não configurando a concessão do benefício, julgamento *extra-petita*.

IX-IMPUGNAÇÃO DALIQUIDAÇÃO. IMPERTINÊNCIAS DAS ALEGAÇÕES. CÁLCULO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. ÍNDICES DE CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. LEI Nº 8.177/91. Consideram-se impertinentes as alegações da empresa reclamada quando a impugnação aos termos da

liquidação confundem a remuneração a ser considerada na apuração das férias + 1/3 e 13º salário, com os índices de correção monetária e dos juros de mora aplicáveis, como previsto no art. 39, da Lei nº 8.177/91.

X- JUROS E MULTA SOBRE OS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS. FATO GERADOR. TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO. Será considerado como fato gerador da obrigação previdenciária o trânsito em julgado da decisão tornando líquido e exigível o título executivo.

XI- REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. EMPREGADO MENSALISTA. NÃO-CABIMENTO. Se o empregado perceber do empregador a paga remuneratória mensalmente, não será devido o repouso semanal remunerado, porque já contabilizado naquela remuneração.

XII- MULTA DO ART. 467, DA CLT. VÍNCULO LABORAL EMPREGATÍCIO RECONHECIDO EM JUÍZO. NÃO CABIMENTO. Sendo o vínculo laboral empregatício reconhecido em juízo, não será devida pelo empregador a multa prevista no art. 467 da CLT, pois, a controvérsia estabelecida sobre a existência, ou não, da relação de emprego, torna controvertidas todas as parcelas postuladas na inicial.

XIII- SALÁRIO UTILIDADE. MÉDIA DUODECIMAL. INCLUSÃO DE TODOS OS MESES DO ÚLTIMO PERÍODO CONSIDERADO. RETIFICAÇÃO. Verificada a incorreção na apuração da média duodecimal do salário utilidade, merece ser provido o recurso interposto pelo reclamante, no ponto, para determinar a retificação da conta quanto aos efetivos valores das utilidades concedidas ao empregado pela média dos últimos doze meses, para fins de estipulação da remuneração devida.

1 RELATÓRIO.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO.

2.1 PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA, POR INTEMPESTIVIDADE.

O reclamante suscita em sede preliminar o não-conhecimento do recurso da reclamada por intempestividade.

Segundo o reclamante, a sentença de primeiro grau foi publicada em **28.06.2010**, tendo a reclamada apresentado o recurso, antes da publicação da sentença de embargos de declaração que, por seu turno, foi publicada em **14.07.2010**, esgotando-se, portanto, o prazo para recurso em **22.07.2010**.

Todavia, o recurso da reclamada foi reiterado em **28.07.2010**, logo, fora do prazo recursal de 8 dias.

Assim, pugna o reclamante seja acolhida a presente preliminar para declarar intempestivo o recurso da reclamada.

Análise.

Sem razão o reclamante.

Logo após a publicação da sentença de mérito de fls. 333-338-verso, a reclamada interpôs, tempestivamente, o recurso ordinário às fls. 355-394, três dias depois que o reclamante apresentou o primeiro embargos de declaração de fls. 346-348.

Publicada a sentença dos embargos, o reclamante apresentou novos embargos de declaração às fls. 421-426 que, por sua vez, foram acolhidos, em parte, pela sentença de fls. 430-431-verso.

Por meio da petição de fls. 434-435, a reclamada reiterou os termos do recurso em **22.07.2010**, logo após a publicação da sentença dos primeiros embargos de declaração e, em **09.08.2010**, a reclamada, mais uma vez, reitera os termos do recurso, através da petição de fls. 459-460, depois de publicada a segunda sentença de embargos de declaração, pela resenha de fl. 438, publicada em **30.07.2010** (sexta-feira).

Desta forma, não há que falar, na espécie, em intempestividade ou mesmo, em extemporaneidade do recurso da reclamada, porque reiterado nos momentos oportunos, após a publicação das sentenças dos embargos declaratórios opostos pelo reclamante, conforme acima indicado.

Nesta senda, **rejeito a preliminar** de intempestividade do recurso da reclamada, suscitada pelo reclamante.

Portanto, conheço do recurso ordinário apresentado pela reclamada eis que preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Conheço, ainda, do recurso ordinário apresentado pelo reclamante, porque atendidos os requisitos legais de admissibilidade.

São adequados, tempestivos e subscritos por profissionais regularmente habilitados, respectivamente, às fls. 314 e 24.

O reclamante apresentou recurso ordinário em duplicidade às fls. 449-457, pelo que será desconsiderado por este relator. No entanto, deixo de determinar o desentranhamento, por medida de celeridade processual.

Custas e depósito recursal, recolhidos e comprovados pela reclamada às fls. 395 e 396.

Contrarrazões apresentadas pelo reclamante e pela reclamada, em ordem.

2.2 PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA POR JULGAMENTO EXTRA-PETITA SUSCITADA PELA RECLAMADA.

A reclamada suscita em preliminar a nulidade da sentença por julgamento *extra-petita*, em razão da concessão do benefício da justiça gratuita, em favor do reclamante, que não foi postulado no rol dos pedidos iniciais.

Assim, pugna a reclamada pela nulidade da sentença por julgamento *extra-petita*, com o consequente retorno dos autos ao juízo de origem para prolatação de nova decisão.

Análise.

Pela regra contida no § 3º do art. 790, da CLT, o benefício da justiça gratuita em favor do trabalhador pode ser concedida, a requerimento ou de ofício, pelo juízo, não havendo em se falar, portanto, em nulidade da sentença por julgamento *extra-petita*, se o benefício da justiça gratuita vier a ser concedido de ofício, como foi o caso.

Preliminar rejeitada, à falta de amparo fático-legal.

2.3 MÉRITO. RECURSO DA RECLAMADA. RELAÇÃO DE EMPREGO.

Inconforma-se a reclamada com a decisão de primeiro grau, aduzindo em suas razões que, ao contrário do vislumbrado pela sentença recorrida, ficou demonstrado no curso da instrução processual que o vínculo empregatício entre as partes não pode ser reconhecido, por ter sido comprovado que a empresa Solução Consultoria e Engenharia Ltda., titularizada pelo reclamante, foi registrada em 21.11.2002, e passou a prestar serviços de consultoria à reclamada a partir de setembro/2006.

Assim, para a reclamada, o reclamante não se desvencilhou em comprovar a tese defendida na inicial no sentido de que a criação da empresa foi exigida como condição para

a contratação do autor, considerando que a empresa titularizada pelo reclamante já estava em atividade cerca de 4 anos antes de ter prestado serviços para a recorrente.

Reitera em suas razões que a atividade econômica desempenhada pela empresa do reclamante era de consultoria empresarial, exceto consultoria técnica específica, tendo, ainda, como atividades secundárias, administração de escolas e atividades de apoio à educação, prestando serviços para outras empresas desse ramo, além da reclamada.

Pontua a recorrente, que sua atividade é o transporte de valores e que a empresa do reclamante foi contratada para prestação de serviços de consultoria empresarial, não gerando qualquer vínculo de emprego com a reclamada, conforme especificado na cláusula sexta do contrato firmado com a recorrente, sem olvidar que, pelo grau de especialidade do reclamante, seria difícil acreditar que o reclamante teria tomado conhecimento da necessidade de emitir notas fiscais de sua empresa, apenas, depois de ter sido contratado pela recorrente.

Por fim, ressalta a recorrente que, no curso da instrução processual, o reclamante não se desincumbiu em comprovar a existência de subordinação, nos termos do art. 3º da CLT, razão pela qual postula, em suma, a reforma da sentença para desconstituir o vínculo laboral empregatício reconhecido no primeiro grau, registrando que, ainda que se admita que o reclamante tenha prestado serviços à reclamada, que esses serviços sejam considerados sem vínculo com a empresa, considerando as prerrogativas e poderes outorgados pelos sócios da reclamada, mediante instrumento procuratório, cujos poderes de gestão e hierárquico no âmbito da empresa, confundia-se com o próprio empregador.

Examino.

Em primeiro lugar, cabe salientar que, neste caso, não se está diante de eleição ou indicação de empregado ao cargo de direção da empresa reclamada, em que, pelo poder gestão conferido ao empregado, o contrato de trabalho fica suspenso.

Trata-se de contratação de uma empresa, titularizada pelo reclamante, para a prestação dos serviços de consultoria empresarial em favor da reclamada, conforme constam dos documentos de fls. 28-31; 32-35 e 36-39.

Todavia, restou comprovado no curso da instrução processual, que a “empresa do reclamante”, denominada, Solução Consultoria e Engenharia Ltda., muito embora tenha sido constituída desde 2002, conforme, inclusive, confessado e admitido pelo autor e confirmado através dos documentos de fls. 25-27, passou a prestar serviços, com exclusividade, em favor da reclamada a partir de setembro/2006 e, apenas, através da pessoa do reclamante, embora tivesse como sócio, o Sr. Gustavo Valente Polati, filho do reclamante.

Assim, diante dos contornos evidenciados nos autos, restou comprovado que, depois de firmado o contrato de prestação de serviços com a empresa Solução Consultoria e Eng. Ltda., apenas o reclamante prestava serviços em favor da reclamada, passando a assumir, a partir de 20.09.2006, a função de Superintendente Geral da Norsergel.

Em razão desse fato, o reclamante veio a residir nesta cidade de Belém-PA, com todas as despesas pagas pela contratante, ora recorrente, muito embora a empresa da qual fazia parte o autor, esteja sediada no Município de Conquista-MG (fl. 25).

Além da moradia, ficou comprovado durante a instrução processual que a reclamada conferiu ao reclamante outras parcelas *in natura* ou salário utilidade, tais como: automóvel com motorista e segurança; combustível; aluguel de apartamento; lavanderia; TV a cabo; condomínio, entre outras verbas.

As parcelas *in natura* eram pagas pela recorrente por meio de notas fiscais emitidas pela empresa Solução Consultoria Eng. Ltda., com cópias acostadas às fls. 40-94, sendo que na discriminação dos serviços registrados nessas notas, constam a expressão “consultoria de gestão empresarial”, ou apenas, “consultoria em gestão”.

No entanto, conjugando-se os fatos aduzidos pelas partes com as demais provas produzidas nos autos não há como prevalecer a tese defendida pela reclamada.

Por todos os ângulos que seja analisada a hipótese tratada neste autos, não há como concluir outra coisa, senão, pela existência da relação laboral empregatícia entre o reclamante e a reclamada que, por vários meios, tentou fraudar o contrato de trabalho mantido, prestado com pessoalidade, não-eventual, oneroso e subordinado, pelo reclamante.

E nem se diga, ainda, que os poderes outorgados pelos titulares da reclamada em favor reclamante teriam o condão de confundir este último, com o próprio empregador, ao ponto de não-existir subordinação e, em consequência, prejudicar o reconhecimento da relação empregatícia preconizada no art. 3º do Texto Consolidado.

Neste caso, segundo o magistério do Ministro Maurício Godinho Delgado, *in Curso de Direito do Trabalho*, 9ª Ed., São Paulo: Ltr, 2010, página 284; trata-se da subordinação denominada estrutural, “*que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’*. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”.

Desse modo, mantenho a sentença recorrida no particular, que reconheceu a relação laboral empregatícia entre o reclamante e a reclamada.

Nego provimento.

DO SUPOSTO SALÁRIO A SER CONSIDERADO.

Inconforma-se a reclamada em face do salário mensal de R\$68.898,51, considerado pela sentença recorrida para fins rescisórios, reiterando, em seus argumentos, a inexistência de relação empregatícia com o reclamante.

No mais, alega a reclamada que em nenhum momento pagou ao reclamante qualquer vantagem ou benefício *in natura* em razão do labor despendido, pontuando que as cópias das notas fiscais apresentadas pelo autor, registram a prestação dos serviços de consultoria e o próprio reclamante admitiu na inicial que o valor do salário ajustado foi de R\$24.800,00.

Por fim, ressalta a reclamada que todo salário *in natura* é fornecido pelo empregador em razão do trabalho e não para o trabalho, não integrando, portanto, a remuneração do reclamante, todas as utilidades fornecidas para a realização trabalho, conforme redação da Súmula nº 367, do C. TST.

Assim, postula a recorrente que, caso seja mantido o reconhecimento da relação empregatícia, que todas as vantagens mencionadas na fl. 334, não integre a remuneração do reclamante, de forma que seja considerada a remuneração de R\$24.000,00.

Decido.

Não assiste razão à reclamada.

Os argumentos expendidos pela reclamada são genéricos e não são capazes comprovar a existência de fatos impeditivos, extintivos ou modificativos, dos direitos do autor.

Já foi manifestado no item anterior que o contrato de prestação de serviços mantido entre a reclamada e a empresa, Solução Consultoria e Engenharia Ltda., foi uma fraude à legislação trabalhista, por mascarar efetivo contrato de trabalho mantido com o reclamante, nos termos do art. 3º da CLT.

Dessa forma, resta evidenciado que as cópias das notas fiscais emitidas pela “empresa contratada” pela reclamada, não registram efetivamente a prestação de serviços de consultoria empresarial, mas o pagamento de utilidades em favor do reclamante, no curso do pacto laboral reconhecido.

As utilidades mencionadas à fl. 334, referem-se a: locação de imóvel; luz; locação de veículo; fornecimento de 14 passagens aéreas por mês; lavanderia; plano de saúde; motorista; TV a cabo e combustível.

No entanto, não seria razoável acreditar-se que o fornecimento das utilidades como: lavanderia; TV a cabo e 14 passagens aéreas por mês, por exemplo, seriam para o trabalho, e não pelo trabalho, como quer fazer crer a reclamada.

Por derradeiro, impende ressaltar, ser ônus da reclamada comprovar a efetiva remuneração paga em favor do reclamante no curso do contrato de trabalho, todavia, desse ônus não se desvencilhou a reclamada, atraindo, seja aplicada, na espécie, a regra contida no art. 359, do CPC c/c o art. 769, da CLT.

Portanto, **nego provimento** ao apelo.

DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. FÉRIAS+1/3. 13º SALÁRIO. DOS DEPÓSITOS DO FGTS. INDENIZAÇÃO PELO NÃO-FORNECIMENTO DAS GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO E DA MULTA PREVISTA NO ART. 477, DA CLT.

Com relação às parcelas acima epigrafadas, a reclamada reitera suas alegações, quanto à não-existência da relação empregatícia e, por esta razão, referidas parcelas não seriam devidas, aduzindo, ainda: **[a]** que o reclamante confessou em depoimento ter sido previamente avisado com antecedência de 30 dias, do encerramento do contrato; **[b]** que o reclamante admitiu em depoimento ter gozado e recebido duas férias, porém, sem o terço constitucional; **[c]** que os depósitos do FGTS, o 13º salário e a indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro desemprego não são devidos, porque a reclamada não possui qualquer documento dessas verbas, por não haver relação de emprego e; por fim, **[d]** onde a reclamada argumenta que, segundo a remansosa jurisprudência do C. TST, a multa do art. 477, § 8º, da CLT, não será devida, nas hipóteses em que houver discussão quanto à existência, ou não, da relação empregatícia.

Analiso.

O reconhecimento da relação empregatícia com o reclamante, produz efeitos no mundo jurídico, com a consequente obrigação do empregador ao pagamento das verbas rescisórias postuladas na inicial. Não há provas nos autos do pagamento dessas verbas, de forma que, não importará se o reclamante confessou, ou não, ter gozado férias e recebido férias. Sem o abono de 1/3 (um terço), o pagamento confunde-se com o próprio salário descaracterizando o pagamento das férias, não havendo a possibilidade de se considerar referida parcela como já quitada pela reclamada, seguindo a mesma sorte o aviso prévio, por ausência de comprovação documental.

Quanto as demais parcelas, tais como: depósitos do FGTS, 13º salário do pacto e indenização pelo não fornecimento das guias do seguro desemprego, referidas parcelas decorrem do reconhecimento da relação de emprego e da extinção do contrato de trabalho mantido com o reclamante.

Por fim, com relação ao não cabimento da multa prevista no § 8º do art. 477, da CLT, cabe ressaltar que a jurisprudência do C. TST a qual se refere a reclamada, consiste na OJ nº 351, da SDI-1, daquela Corte Superior, com a seguinte redação:

“MULTA. ART. 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO (cancelada) - Res. 163/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009. Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa”.

Ocorre que, atualmente, a jurisprudência acima colacionada encontra-se superada no âmbito do C. TST, pois, referida Orientação Jurisprudencial foi cancelada pela Resolução nº 163/2009, como já destacado, em razão dos empregadores inviabilizarem a incidência daquela multa, com a simples discussão quanto à existência, ou não, da relação empregatícia mantida com o trabalhador.

Desta forma, não prevalecem os argumentos expendidos pela reclamante, razões pelas quais mantenho a decisão de primeiro grau quanto às verbas acima epigrafadas.

Nego provimento.

DA DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS SOB O MESMO TÍTULO.

Neste item, o inconformismo da reclamada consiste no indeferimento das deduções postuladas, ressaltando que, pelas notas fiscais constantes dos autos, pode ser constatado o pagamento de parcelas trabalhistas em favor do reclamante, que se não deduzidas, ocorrerão em *bis in idem*, em face das verbas deferidas na sentença.

Examino.

Ao compulsar os autos, verifico que os valores constantes das notas fiscais serviram de base na apuração da média mensal do salário utilidade devido ao reclamante que não se confunde com as parcelas rescisórias de: 13º salário, depósitos do FGTS e de férias+1/3, entre outras, postuladas pelo autor.

Nada a deferir nesse sentido. **Nego provimento.**

DA MULTA DO ART. 475-J, DO CPC.

Irresignada, insurge-se a reclamada contra a aplicação da regra prevista no art. 475-J, do CPC, aduzindo em suas razões que esse dispositivo é manifestamente incompatível com o processo do trabalho, conforme tem se posicionado parte da doutrina e a atual jurisprudência do C. TST.

Assim, pugna pelo provimento do apelo.

Para corroborar com a tese recursal, colaciona farta doutrina e jurisprudência sobre a matéria, indicando, inclusive, quais seriam os dispositivos previstos na CLT e na legislação subsidiária, aplicáveis ao caso concreto.

Decido.

Este relator tem manifestado o entendimento pela compatibilidade da multa prevista no art. 475-J, do CPC, com o processo do trabalho, que visa estimular o obrigado a cumprir com a decisão judicial, dando ao processo maior efetividade na prestação jurisdicional, conforme preconizado no inciso LXXVIII, do art. 5º da Constituição Brasileira.

Portanto, **nego provimento** ao recurso no ponto.

DA HIPOTECA JUDICIÁRIA. PROTESTO DA SENTENÇA.

Inconforma-se a reclamada contra a determinação de hipoteca judiciária contemplada no julgado e a expedição de certidão, após o trânsito em julgado, contendo todos os elementos básicos do processo que reconheceu a dívida líquida, certa e exigível, remetendo-a ao Tabelionato de Protestos, para as providências previstas na Lei nº 9.492/97.

Ressalta a reclamada na CLT, existem regras específicas sobre os trâmites da execução trabalhista, não havendo a possibilidade de que seja aplicada as regras do Código de Processo Civil, esclarecendo a reclamada que é empresa com idoneidade econômica reconhecida internacionalmente, não havendo motivos para a adoção das medidas acima indicadas visando a garantia do crédito devido ao reclamante.

Desta forma, pugna pelo provimento do recurso.

Decido.

A reclamada não tem razão e seus argumentos são destituídos de amparo fático-legal.

É dever de cautela do juízo, velar pela garantia do pagamento da quantia devida ao reclamante, especialmente por se tratar de crédito de natureza alimentar.

De outro lado, impende ressaltar que, ao contrário do defendido pela recorrente, o Código de Processo Civil é sim fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho, conforme consta do art. 769 da CLT, e não há qualquer incompatibilidade da hipoteca judiciária prevista no art. 466 daquele diploma legal, com as regras prevista no Texto Consolidado.

Nesse sentido, segue a pacífica jurisprudência do C. TST, nos autos do RR 33300-33.2008.5.03.0108, julgado em 23.04.2010, conforme bem destacado pelo juízo de primeiro grau.

Por seu turno, o protesto da sentença, que conta com o trânsito em julgado, visa comprovar o inadimplemento de obrigação originada em título judicial e, dessa forma, assegurar que a reclamada não venha, futuramente, beneficiar-se até de incentivos fiscais e creditícios, com dívida pendente de pagamento, no âmbito desta Justiça do Trabalho.

Diante das medidas acima indicadas, cuja finalidade é, senão outra, garantir o cumprimento da decisão judicial e garantir maior efetividade ao processo do trabalho, portanto, plenamente compatíveis com as regras processuais do trabalho, é que **nego provimento** ao recurso no particular.

Mantenho a decisão de primeiro grau.

DA RESPONSABILIDADE PELOS DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS.

Neste caso, o inconformismo da reclamada refere-se à obrigação de pagar todos os encargos fiscais e previdenciários contemplados no julgado, e, com base nessa alegação, suscita todo o regramento sobre a matéria, aduzindo no recurso que, regra geral, o empregador é o responsável tributário pelo recolhimento dos encargos acima epigrafados, mas que serão descontados dos créditos do reclamante.

Nesse sentido, colaciona jurisprudências sobre a matéria.

Examino.

Muito embora os argumentos da reclamada se coadunam com a legislação aplicável, seus argumentos falecem de amparo fático uma vez que os encargos fiscais e previdenciários contemplados no resumo da liquidação de fl. 342, acusam tanto os encargos devidos pelo empregador como aqueles que serão deduzidos dos créditos do reclamante, como, por exemplo o imposto de renda retido na fonte devido no valor de R\$214.320,25 e os descontos previdenciários devidos pelo segurado no importe de R\$2.066,58.

Nada a reformar neste caso.

Nego provimento ao recurso, porque verificada a retidão no cálculo dos encargos fiscais e previdenciários contemplados no julgado.

DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA.

Neste caso, o inconformismo da reclamada refere-se à concessão do benefício da justiça gratuita em favor do reclamante.

Aduz em seus argumentos que além da concessão ser extra-petita, a renda mensal percebida pelo reclamante superava, em muito, ao dobro do salário mínimo, sem olvidar que o autor não está acompanhado do sindicato de classe para fazer jus ao benefício.

Assim, postula o provimento do apelo no particular.

Decido.

Neste caso, a reclamada reitera, em parte, os argumentos já manifestados em sede preliminar, que foram rejeitados por este relator.

De outro lado, verifico que a reclamada sequer tem interesse em recorrer desse ponto da sentença, porque a concessão do benefício da justiça gratuita em favor do reclamante não importa em condenação em desfavor do empregador.

Por sua vez e, como já manifestado em sede preliminar, o benefício em questão pode ser conferido, de ofício, ao trabalhador, segundo a regra contida no § 3º do art. 790, da CLT, não importando se o trabalhador percebia, ou não, remuneração superior ao dobro do salário mínimo ou, se está, ou não, acompanhado do sindicato de classe, porque a dispensa do reclamante, como ocorreu neste caso, faz presumir a hipossuficiência econômica do empregado de não ter condições de demandar em juízo, sem prejuízo de seu sustento e de sua família.

Nego provimento.

DA IMPUGNAÇÃO À LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA. DO VALOR DAS FÉRIAS+ 1/3 E DO 13º SALÁRIO.

De acordo com a reclamada, a liquidação da sentença não observou a redação contida na Súmula nº 7 do C. TST, que preconiza o pagamento das férias e do 13º salário, quando não pagos no momento oportuno, com base na remuneração da data da reclamação ou da rescisão, informando no recurso que o índice da correção monetária a ser observado, então, será o do mês da rescisão.

Ocorre que, neste caso, a reclamada confunde a remuneração das férias e do 13º salário a ser considerada na liquidação com o índice de correção monetária e dos juros aplicáveis, no âmbito do processo do trabalho, que possui regramento específico, previsto no art. 39, da Lei nº 8.177/91 c/c o art. 883, da CLT.

Diante do acima, vislumbro correta a aplicação do índice de correção monetária relativo ao mês de **junho/2010**, na forma do art. 39, da Lei nº 8.177/91, conforme indicado à fl. 342, considerando que a reclamação trabalhista foi ajuizada em **06.05.2010** (fl. 167). Donde se conclui que os créditos do autor passaram a ser corrigidos monetariamente a partir do mês seguinte ao do ajuizamento.

Nada a reformar nesse sentido. **Nego provimento.**

DOS DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS. INÍCIO DO CÔMPUTO DOS JUROS E MULTA.

Mais uma vez, a reclamada impugna, no recurso, a liquidação em relação aos encargos previdenciários.

Neste caso, a reclamada alega em seus argumentos que devem ser excluídos os juros e a multa, sobre os encargos previdenciários apurados, que só podem ocorrer com o pagamento dos valores em favor do reclamante, e se não forem recolhidos até o dia 2 do mês subsequente ao pagamento.

Desta forma, pugna pelo provimento do recurso.

Examino.

A reclamada não tem razão.

Por força das regras contidas nos arts. 35 e 43, § 3º da Lei nº 8.212/91, com redação dada pela Lei nº 11.941/2009, os juros e a multa sobre os encargos previdenciários devem incidir a partir do mês da prestação dos serviços pelo empregado, também denominado mês da competência, porque é neste mês que o empregador passou a dever o salário de contribuição em favor do segurado, vinculado ao RGPS - Regime Geral de Previdência Social, conforme a seguir se expõe:

Art. 35. Os débitos com a União decorrentes das contribuições sociais previstas nas alíneas a, b e c do parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições instituídas a título de substituição e das contribuições devidas a terceiros, assim entendidas outras entidades e fundos, não pagos nos prazos previstos em legislação, serão acrescidos de multa de mora e juros de mora, nos termos do art. 61 da Lei no 9.430, de 27 de dezembro de 1996. “

“Art. 43. ... (omissis)

§ 2º Considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço.

§ 3º As contribuições sociais serão apuradas mês a mês, com referência ao período da prestação de serviços, mediante a aplicação de alíquotas, limites máximos do salário-de-contribuição e acréscimos legais moratórios vigentes relativamente a cada uma das competências abrangidas, devendo o recolhimento ser efetuado no mesmo prazo em que devam ser pagos os créditos encontrados em liquidação de sentença ou em acordo homologado,

sendo que nesse último caso o recolhimento será feito em tantas parcelas quantas as previstas no acordo, nas mesmas datas em que sejam exigíveis e proporcionalmente a cada uma delas”

Diante do acima exposto, **nego provimento** ao recurso da reclamada, por ausência de amparo legal na pretensão.

RECURSO DO RECLAMANTE.

DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.

Inconformado com a decisão de primeiro grau, pugna o reclamante pela condenação da reclamada ao pagamento do repouso semanal remunerado, por entender que o deferimento da parcela em questão, é consequência natural do reconhecimento do vínculo laboral empregatício, como foi o caso dos autos.

Pontua o reclamante que, em contestação, a reclamada não impugnou o pedido de repouso remunerado, de forma que deve ser reformada a sentença, no particular, para condenar a reclamada ao pagamento dessa parcela.

Para contribuir com a tese recursal o reclamante colaciona jurisprudências sobre a questão.

Examino.

Neste caso, as alegações do reclamante não prevalecem por restar comprovado nos autos a paga da remuneração mensalmente.

Logo, sendo o reclamante mensalista, o repouso já está incluído na remuneração, não importando, nesta hipótese, se o pedido em questão foi devidamente impugnado pela reclamada, pois, a ausência de contestação tornam, as alegações iniciais, relativamente verdadeiras, cuja presunção pode ser afastada por outros meios de prova, constantes dos autos, como ocorreu, devendo o juízo formar seu livre convencimento sobre a procedência, ou não, da parcela vindicada.

Nego provimento.

DA MULTA PREVISTA NO ART. 467, DA CLT.

No ponto, a pretensão do reclamante consiste em ver a reclamada condenada a pagar a multa prevista no art. 467, da CLT.

Pondera em seus argumentos que, se controvérsia houve, esta girou em torno da existência, ou não, da relação de emprego, mas não em função das verbas postuladas na inicial.

No entanto, impendente salientar que a procedência das parcelas de: 13º salário; férias + 1/3; depósitos do FGTS + 40%; aviso prévio, entre outras postuladas pelo reclamante, na inicial, dependiam do reconhecimento da relação empregatícia, o que torna controvertidas todas as parcelas dele decorrentes.

Desta forma, se o próprio reconhecimento da relação de emprego era controvertido, também controvertidas, foram as parcelas postuladas com base na relação de emprego postulada, de modo a não haver se falar em aplicação da multa prevista no art. 467, da CLT.

Nego provimento.

DO SALÁRIO UTILIDADE. MÉDIA DUODECIMAL.

Alega o recorrente que, por duas vezes, opôs embargos de declaração em face da sentença de primeiro grau, por entender presentes erros materiais e na média duodecimal apurada pelo juízo, comprometendo toda a liquidação.

Pontua que, muito embora acolhidos os embargos opostos, não logrou êxito quanto à retificação do valor devido, o que foi, inclusive, reconhecido na decisão dos embargos.

Assim, pugna o reclamante pelo provimento do recurso para que seja considerada a nota fiscal de fl. 89 dos autos, no mês de janeiro/2010, no valor de R\$26.712,00, na média duodecimal do salário utilidade.

Decido.

Neste caso, o reclamante não tem razão, senão vejamos.

Na sentença de embargos de declaração de fls. 430-431-verso, foi realizado o detalhamento dos valores mensais pagos pela reclamada como prestação de serviços de consultoria em gestão empresarial, com apuração da média duodecimal para fixação do valor correspondente à média do salário utilidade devido ao reclamante, com base nas cópias das notas fiscais, como já mencionado em item anterior.

Ocorre que, segundo o reclamante, na apuração daquela média, não foi considerado o valor de R\$26.712,00, pago em favor da empresa titularizada pelo autor, relativo ao mês de janeiro/2010 (Nota fiscal de fl. 89), que não integrou a base de cálculo na apuração do salário utilidade, conforme pode ser constatado pela tabela de fl. 431, da sentença de embargos.

Ocorre que as cópias das notas fiscais foram apresentadas pelo reclamante e no documento de fl. 89, referente a janeiro/2010, consta o registro de a mesma foi **cancelada**, fazendo remissão à nota fiscal de nº 103, relativa ao mês de dezembro/2009 - colacionada à fl. 90 dos autos.

Para o mês de dezembro/2009, foram considerados três valores das utilidades percebidas pelo reclamante na tabela elaborada pelo juízo de primeiro grau (fl. 431), inclusive, o valor constante da nota fiscal nº 103 (fl. 90) da qual faz remissão a nota fiscal de fl. 89.

Diante do contexto acima, verifica-se que, no mês de janeiro/2010, não foi emitida nota fiscal pela empresa do reclamante que registrava o pagamento das utilidades concedidas pela reclamada e que o mês de janeiro/2010 foi considerado no mês de dezembro/2009, pelo juízo de primeiro grau.

Portanto, nada a reformar nesse sentido.

Nego provimento.

PREQUESTIONAMENTO

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados pelas partes recorrentes com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando que a manutenção da decisão recorrida, importe em vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

ANTE O EXPOSTO e em conclusão, rejeito a preliminar de intempestividade do recurso da reclamada, para dele conhecer, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade. Conheço, ainda, do recurso ordinário apresentado pelo reclamante, porque atendidos os requisitos legais de admissibilidade. Rejeito a preliminar de nulidade da sentença por julgamento *extra-petita*, arguida pela reclamada, à falta de amparo fático-legal; **no mérito, nego-lhes provimento** para manter a r. decisão recorrida em todos os seus termos. Tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA, POR INTEMPESTIVIDADE, À FALTA DE AMPARO FÁTICO-LEGAL, PARA DELE CONHECER, PORQUE ATENDIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE. AINDA, À UNANIMIDADE, CONHECER DO RECURSO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, PORQUE ATENDIDOS OS REQUISITOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE. AINDA, SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA

POR JULGAMENTO *EXTRA-PETITA*, SUSCITADA PELA RECLAMADA, À FALTA DE AMPARO FÁTICO-LEGAL. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE. AINDA, NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA, REFORMANDO A R. DECISÃO RECORRIDA, DETERMINAR QUE OS JUROS DE MORA E A MULTA SOBRE OS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS, INCIDAM A PARTIR DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO, VENCIDO, NO PONTO, O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO WALTER ROBERTO PARO - RELATOR. AINDA, POR MAIORIA DE VOTOS, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA QUANTO À EXCLUSÃO DA MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. VENDIDA, NO PARTICULAR, A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA FEDERAL DO TRABALHO SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA. MANTIDO O JULGADO EM SEUS DEMAIS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, QUE SERÃO RETIFICADAS APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO COM A NOVA LIQUIDAÇÃO. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de dezembro de 2010. (Publicado no DEJT em 21/01/2011)
WALTER ROBERTO PARO - Desembargador Federal do Trabalho - Relator.

VÍNCULO DE EMPREGO - NÃO RECONHECIMENTO - RECLAMANTE QUE, NA VERDADE, FOI SÓCIO E NÃO EMPREGADO DA RECLAMADA.

PROCESSO TRT 8ª - 1ª T/RO 0002600-51.2009.5.08.0124
RELATOR: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: CESAR RANDOLFO PIMENTEL ALVES
Adv.(a) Dr.(a) Gildair Inacio de Oliveira

RECORRIDO: AGRORURAL XINGU LTDA.
Adv.(a) Dr.(a) João Alfredo Freitas Miléo

VÍNCULO DE EMPREGO - NÃO RECONHECIMENTO - RECLAMANTE QUE, NA VERDADE, FOI SÓCIO E NÃO EMPREGADO DA RECLAMADA. Os autos mostraram que o reclamante nunca foi empregado da reclamada, pelo contrário, dela foi sócio.

OMISSIS.
É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

A reclamada suscita, em contrarrazões, o não conhecimento do recurso do reclamante por dois fundamentos: por deserção e por ausência de impugnação específica, porém não tem razão.

Quanto ao primeiro argumento, o da deserção, importante salientar que o prazo para o reclamante interpor recurso ordinário se encerraria no dia 30.8.2010, porém observei que o autor protocolou seu recurso ordinário, através de peticionamento eletrônico, em 26.8.2010 e juntou o comprovante do recolhimento das custas (fls. 1578) em 27.8.2010, portanto, ainda dentro do prazo recursal, o que afasta, necessariamente, a hipótese de deserção.

Em relação ao segundo argumento, de não ter o reclamante impugnado especificamente a decisão, mais uma vez a reclamada não tem razão, haja vista que o recorrente impugnou os fundamentos da sentença que não o reconheceu como empregado da reclamada.

Como estão presentes os demais pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso do reclamante.

II - Preliminar de nulidade do processo

O reclamante suscita a preliminar de nulidade do processo baseado em dois argumentos, a seguir examinados:

a) suspeição do magistrado

O recorrente suscita a preliminar alegando que o juiz de 1º grau teria demonstrado parcialidade incompatível com a necessária isenção de ânimo que deveria ter.

Argumentou que o magistrado teria insistido para que desistisse da ação, o que confirmaria sua amizade com a reclamada, portanto, demonstrada sua parcialidade na condução do feito, o que autorizaria seu afastamento, o que acabou não acontecendo.

Examino.

O reclamante, de fato, depois da 1ª audiência presidida pelo mesmo magistrado, arguiu-lhe a suspeição porque ele, o juiz, teria insistido injustificadamente para que desistisse da ação.

É verdade que a exceção foi resolvida pelo próprio juiz excepcionado, o que, a princípio, poderia denotar possível irregularidade à luz do previsto pela legislação processual civil, aqui aplicável subsidiariamente, porém o recorrente não tem razão.

Primeiro, porque o reclamante não arguiu a nulidade na primeira oportunidade que teve, ou seja, logo após o juiz excepcionado ter recusado a exceção, como exige o art. 795 da CLT. Nem mesmo o fez aquando do oferecimento das razões finais.

Segundo, porque reconheço possível o magistrado recusar imediatamente a exceção quando manifestamente inadmissível.

Com efeito, o fundamento para excepcionar o juiz de 1º grau foi o de que ele teria amizade com a reclamada, alegação simplória, pois desprovida de qualquer indício de prova.

Acrescento que o magistrado pode, e deve, aconselhar as partes sobre os riscos da demanda, sobretudo aqui quando existiam sinais evidentes da inexistência da relação de emprego, aliás, melhor teria feito o reclamante caso tivesse desistido da ação, como teria sugerido o magistrado, pois, como mais adiante discorrerei, além dos sinais acima apontados, os autos também mostraram evidências de sonegação fiscal por parte do demandante.

Por tudo o que aponte, rejeito, no particular, a alegação do reclamante, em consequência, pelo menos por enquanto, não acolho a preliminar.

b) cerceamento do direito de defesa

O reclamante suscita a preliminar baseado em dois argumentos, por ter o juízo de 1º grau dispensado testemunhas que pretendeu arrolar e aquando da nomeação do perito designado para fazer perícia contábil, pois, aqui, segundo o recorrente, o *expert* não teria aptidão para bem desempenhar o encargo.

Mais uma vez o recorrente não tem razão.

A respeito do não-arrolamento de testemunhas, observo que o reclamante apresentou

6 (seis) testemunhas, das quais 4 (quatro) foram contraditadas pela reclamada e acolhidas pelo juízo *a quo*, o que não acarretou em nulidade do processo.

Com efeito, pode, e deve, o julgador dispensar a produção de prova desnecessária para o desfecho da causa, o que também pode atingir a prova testemunhal.

As demais provas produzidas nos autos foram suficientes para firmar o convencimento do julgador, inclusive para o do 2º grau de jurisdição, conforme mais adiante mostrarei, pelo que desnecessária a oitiva das testemunhas que o reclamante pretendeu arrolar.

A respeito da perícia, também reconheceria sua desnecessidade, pois, repito, as demais provas colhidas foram suficientes para resolver o mérito da demanda.

Ademais, a perícia, ao final, reconheceu a impossibilidade de declarar qual teria sido o salário mensal do reclamante, o que só confirmou a tese da reclamada, de que o reclamante não foi seu empregado.

Rejeito a preliminar.

III - Mérito

Insurge-se o reclamante contra a decisão que não o reconheceu como empregado da reclamada, porém não tem nenhuma razão.

Apenas para melhor esclarecer os integrantes deste Colegiado, faço uma pequena retrospectiva do que os autos mostraram.

O reclamante postulou o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, alegando ter trabalhado como gerente no período de 19.3.2003 a 19.3.2008, pelo que postulou a anotação da CTPS e o pagamento de diversas verbas trabalhistas decorrentes dessa relação.

A reclamada refutou a alegação, pois o reclamante teria sido sócio da empresa e não empregado, o que acabou sendo acolhido pela sentença.

Pois bem, a prova documental produzida nos autos mostrou ter sido a reclamada constituída originariamente na cidade de Tucumã, tendo o reclamante sido um dos seus sócios originários.

Posteriormente, como os negócios foram incrementados, a reclamada abriu uma segunda loja, porém com personalidade jurídica própria e, é verdade, sem que o reclamante figurasse como sócio, porém constava sua esposa.

Mais adiante foi feita nova alteração na constituição da reclamada, ocasião em que uma irmã do reclamante, freira de uma determinada congregação, passou a ser uma das sócias do empreendimento, o que soa, no mínimo, estranho, que sua irmã, religiosa, que sequer residia na cidade, integrasse a sociedade.

Ainda que a irmã fosse a integrante da sociedade, o reclamante tinha procuração por ela outorgada conferindo-lhe todos os poderes para administrá-la.

Paralelamente a esse empreendimento, o reclamante continuou a gerenciar seu próprio negócio, uma fazenda onde criava gado bovino, para a qual, inclusive, contraiu empréstimos vultosos perante o Banco da Amazônia para, por certo, fomentar a pecuária existente nesse empreendimento.

Ainda que não tenha ficado comprovado, até porque irrelevante para a resolução da causa, presumo que a família do reclamante resolveu separar a loja reclamada das outras duas que compunham o mesmo grupo econômico, aliás, ambas controladas pelo reclamante, pelo que resolveu fazer um distrato para legalizar essa separação, ocasião em que lavraram documento assinado por todos que integravam as empresas, incluindo o próprio reclamante.

Após a separação, o reclamante constituiu uma nova empresa na cidade explorando a mesma atividade, aliás, empresa de considerável porte econômico, com certeza maior do que o da própria reclamada, como mostram os documentos trazidos para o processo.

Acrescento que esses documentos revelam o reclamante como próspero comerciante na cidade, inclusive como proprietário de uma avião.

Creio que o ajuizamento desta ação foi motivado pela notificação, administrativa, que a reclamada encaminhou ao reclamante cobrando o cumprimento de algumas obrigações registradas no distrato anteriormente mencionado.

O fato de constar o nome do reclamante como gerente da reclamada em documento bancário, não faz confirmar a relação de emprego, pois o que ali foi feito serviu apenas para suprir uma informação exigida pelo banco. Ademais, o registro da função de gerência apenas confirma que o reclamante, de fato, era quem gerenciava o negócio como se dono dele fosse.

Por essas razões, nego provimento ao recurso do reclamante, em consequência, mantenho a sentença que não o reconheceu como empregado da reclamada.

Por outro lado, tenho absoluta convicção de que o próprio reclamante tinha certeza de sua condição de sócio da reclamada, pelo que, ao ajuizar a presente demanda, postulando o que sabe não ter direito, caracteriza a má-fé, razão pela qual o condeno a pagar multa de 1%, indenização de 20% e honorários advocatícios de 15%, tudo calculado sobre o valor atribuído à causa e a reverter para a reclamada, à exceção dos honorários que são devidos, por certo, ao advogado da demandada.

Mantenho também a sentença quando determinou o encaminhamento de peças dos autos ao Ministério Público, pois existem razoáveis indícios de sonegação fiscal pelo reclamante.

Por fim, excludo o segredo de justiça decretado pelo 1º grau de jurisdição, devendo apenas a Secretaria desentranhar dos autos os documentos cobertos pelo sigilo, declarações de imposto de renda, porém mantendo-os devidamente guardados, com o necessário registro na capa dos autos.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do reclamante, rejeito as preliminares suscitadas e, no mérito, nego-lhe provimento, em consequência, mantenho a sentença que não o reconheceu como empregado da reclamada. Reconheço estar o reclamante litigando de má-fé, pelo que o condeno a pagar multa, indenização e honorários. 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 CONHECER, UNANIMEMENTE, DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, BEM COMO, AINDA UNANIMEMENTE, REJEITAR AS PRELIMINARES SUSCITADAS, E, NO MÉRITO, NEGAR-LHE PROVIMENTO, EM CONSEQUÊNCIA, MANTER A SENTENÇA QUE NÃO O RECONHECEU COMO EMPREGADO DA RECLAMADA. RECONHECEM, AINDA, ESTAR O RECLAMANTE LITIGANDO DE MÁ-FÉ, PELO QUE O CONDENAM A PAGAR MULTA, INDENIZAÇÃO E HONORÁRIOS. TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

**Sala de Sessões da Egrégia 1ª do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.
Belém, 24 de maio de 2011. (Publicado no DEJT em 06/07/2011)**

Desembargador Federal do Trabalho Marcus Losada - Relator.

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

A

AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO EM AÇÃO DECLARATÓRIA DE ABUSIVIDADE DE GREVE. Sob alegação de irregularidade na representação do sindicato patronal, as Autoras buscaram desconstituir acordo celebrado em processo coletivo de abusividade de greve. No entanto, as empresas estiveram presentes na audiência de conciliação, e manifestaram expressamente a aceitação das cláusulas que, mais adiante, foram homologadas pela E. Corte Regional. (ACÓRDÃO TRT-8ª/SE-I/AR 0000742-32.2010.5.08.0000; julgado em 12/05/2011; publicado em 17/05/2011; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

AÇÃO REVISIONAL - ALEGAÇÃO DE ALTERAÇÃO DO ESTADO DE FATO - REVISÃO DE ACORDO FEITO COM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ADMISSIBILIDADE. Uma vez alegada a alteração do estado de fato da relação jurídica de trato continuado, possível o ajuizamento de ação revisional para revisar condições pactuadas em acordo, mesmo que homologado judicialmente. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001030-74.2010.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em 15/03/2011; publicado em 11/05/2011; Prolator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS. PROVAS. A prova dos autos demonstra a culpa do empregador no acidente do trabalho, por negligência em fornecer treinamento adequado, e fiscalizar o cumprimento das normas e rotinas de segurança, o que lhe é imposto pelo artigo 7º, inciso XXII da Magna Carta. Recurso provido em parte. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000089-33.2011.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 10/08/2011; publicado em 22/08/2011; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Considerando que as atividades desenvolvidas pela obreira, que exerce a função de servente, não se enquadram nas NR's 13 e 14 do Ministério do Trabalho, não é devido o adicional de insalubridade, até porque a norma coletiva que traz a previsão do adicional não se aplica à empregadora. **II - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO.** Considerando que não há prova do dano moral alegado, ou que qualquer evento danoso tenha ocorrido, descabe a obrigação de indenizar, eis que não verificado o ato ilícito tipificado no artigo 186 do Código Civil, até porque a consequência do ato descrito, se provado, traz prejuízo apenas econômico. (ACÓRDÃO TRT /3ª T/RO 0000003-86.2011.5.08.0206; origem: 3ª VT de Macapá; julgado em 31/08/2011; publicado em 02/09/2011; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE EXPOSIÇÃO EM NÍVEIS NOCIVOS À SAÚDE DO EMPREGADO. UTILIZAÇÃO DE EPI. O reclamante não faz jus ao adicional de insalubridade pleiteado, tendo em vista que o laudo pericial dos autos concluiu pela inexistência de exposição em níveis nocivos à sua saúde, além de que o autor recebia equipamentos de proteção cuja eficácia é atestada pela perícia e prova testemunhal. **II - TRABALHO EM GALINHEIRO E/OU AVIÁRIO. ATIVIDADE NÃO INSERIDA NA RELAÇÃO OFICIAL DA NR-15, ANEXO 14, DA PORTARIA Nº 3.214/78, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 4, DA**

SDI-1 DO TST. A atividade exercida em galinheiro e aviário não consta da relação oficial da NR-15, Anexo 14, da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho, circunstância que impede o reconhecimento do direito pleiteado, à luz da Orientação Jurisprudencial nº 4, da SDI-1 do C. TST. (ACÓRDÃO TRT 4ª T/RO 0000186-27.2011.5.08.0119; origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em 09/08/2011; publicado em 17/08/2011; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FAXINEIRA. O entendimento predominante na mais alta corte Trabalhista é o de que o contato com álcalis cáusticos, advindos dos produtos de limpeza utilizados na higienização de banheiros (saponáceos e detergentes), não assegura o direito ao adicional de insalubridade. (PROCESSO TRT/3ª T/RO-0000237-71.2011.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 03/08/2011; publicado em 05/08/2011; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRABALHO DE EMBARQUE E DESEMBARQUE DE AERONAVES. Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado que exerce suas atividades de forma simultânea ao abastecimento das aeronaves, bem como na área considerada 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. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/RO 0001167-38.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 15/03/2011; publicado em 23/03/2011; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. ALTERAÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO, SEM MUDANÇA DE RESIDÊNCIA. INDEVIDO. Embora o trabalhador tenha sofrido mudança de seu local de trabalho, de um município para outro, não há se conceber a ocorrência de transferência para os fins de percepção do adicional não inferior a 25%, se sua residência, ao lado da família, não resultou modificada, pois, viajava às segundas e retornava às sextas-feiras, com hospedagem em hotel, no local do labor, passagens de deslocamento semanal, custeadas pela empresa. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000540-19.2010.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 23/08/2011; publicado em 29/08/2011; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. MUNICÍPIO. PROCURADOR. DESNECESSIDADE DE JUNTADA DE PROCURAÇÃO. A OJ 52 da SDI-1 do C. TST, assim dispõe: “Mandato. Procurador da União, Estados, Municípios e Distrito federal, suas autarquias e fundações públicas. Dispensável a juntada de procuração. (Lei n. 9469, de 10 de julho de 1997). A União, Estados, Municípios e Distrito federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato.”. Apelo provido. (Acórdão TRT 2ª T/AP 0089100-37.2006.5.08.0121; origem: 3ª VT de Ananindeua; julgado em 1º/06/2011; publicado em 06/06/2011; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. TERCEIRO NÃO-SÓCIO. Não se pode aplicar a *Disregard Doctrine* para atingir a conta-corrente do administrador da empresa, quando o próprio título executivo determina que, em caso de inadimplemento do acordo celebrado entre reclamante e reclamada, os sócios responderão pelo adimplemento com bens presentes e futuros, consoante o disposto no art. 592, II, do CPC. Apelo provido. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/AP 0000198-68.2011.5.08.0110; origem: VT de Tucuruí; julgado em 14/06/2011; publicado em 20/06/2011; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXECUTADO - IMPUGNAÇÃO AO CÁLCULO DE LIQUIDAÇÃO - PRECLUSÃO - RECONHECIMENTO. Os equívocos apontados pelo executado não revelam hipótese de erro material, pelo que deveriam ter sido suscitados na primeira oportunidade que teve para se manifestar sobre o cálculo e não agora, depois da expedição do terceiro precatório requisitório. (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 1ª T/AP 0008300-32.1990.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 05/07/2011; publicado em 03/08/2011; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. É certo que a reclamada pode, livremente, alterar a sua estrutura de funcionamento empresarial, deve, porém, preservar os direitos já incorporados ao patrimônio de seus empregados, em especial no que diz respeito aos salários, cuja irredutibilidade tem suporte constitucional. Logo, restando evidenciada a ocorrência de alteração contratual lesiva do contrato de trabalho, vedada pelos art. 444 e 468 da CLT, e o consequente sofrimento moral da reclamante, é devida a indenização compensatória pelos danos sofridos. (ACÓRDÃO TRT/ 3ª TURMA/ RO 0001566-43.2010.5.08.0015; origem: 15ª VT de Belém; julgado em 09/09/2011; publicado em 13/09/2011; Relatora: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES)

ASSÉDIO MORAL. STRAINING. GESTÃO PELO ESTRESSE - O *straining*, modalidade de assédio moral cuja premissa é a gestão pelo estresse, dá-se quando o empregador, a título de cobrança de metas, extrapola o limite do razoável e da decência, impondo penas e punições vexatórias, humilhando os empregados etc. Porém, para o reconhecimento judicial da prática de *straining*, a prova há de ser robusta, ante a “linha tênue” entre o abuso alegado e o regular poder empregatício da empresa. (ACÓRDÃO TRT / 3ª TURMA / RO 0000004-65.2011.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 17/08/2011; publicado em 19/08/2011; Relatora: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES)

I - AUTO DE INFRAÇÃO. DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO. NATUREZA DA MULTA. Nos termos do art. 3º do Código Tributário Nacional tributo “é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”. Portanto, as multas decorrentes de auto de infração aplicadas pela Delegacia Regional do Trabalho não têm natureza de tributo, porque sanção decorrente de ato ilícito instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa vinculada. **II - AUTO DE INFRAÇÃO. DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO. MULTA. PRESCRIÇÃO.** A prescrição para a Fazenda Nacional cobrar dívida decorrente de execução de multa aplicada pela Delegacia Regional do Trabalho é a estabelecida no art. 205 do Código Civil. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/AP 0000785-48.2010.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 18/01/2011; publicado em 31/01/2011; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

B

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. Não basta o rótulo do empregador para caracterização de determinado cargo como sendo de confiança, mas a prova do efetivo exercício da fidúcia acima da comum que o empregador deve ter pelo empregado. Isso porque o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado, o que pressupõe uma margem de confiança do empregador na figura do empregado. (ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0000008-41.2011.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 22/07/2011; publicado em 26/07/2011; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

BEM GRAVADO COM GARANTIA REAL. ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. PENHORA. POSSIBILIDADE. SATISFAÇÃO DE CRÉDITO DE NATUREZA ALIMENTAR. PRIVILÉGIO DO CRÉDITO TRABALHISTA EM FACE DOS DEMAIS. A alienação fiduciária não obsta a possibilidade de penhora para a satisfação de crédito trabalhista de natureza alimentar, em face de seu privilégio conferido pelo ordenamento jurídico em relação ao crédito com garantia real (art. 449, § 1º da CLT e art. 186, do CTN). (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AP 0000658-19.2010.5.08.0004 (01618/2011); origem: 4ª VT de Belém; julgado em 22/03/2011; publicado em 24/03/2011; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

C

CIPEIRO. RENÚNCIA À GARANTIA DE EMPREGO. PEDIDO DE DEMISSÃO. Se houve pedido de demissão, homologado pela entidade sindical, sem qualquer prova da alegada coação, considera-se que o reclamante renunciou à garantia de emprego resultante de sua condição de membro representante dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), daí a improcedência do pedido de reintegração ou indenização equivalente. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0000166-06.2010.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 13/04/2011; publicado em 18/04/2011; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

COISA JULGADA. ACORDO. QUITAÇÃO. Celebrado e homologado acordo, em que o reclamante deu plena, irrevogável e irretroatável quitação às parcelas da inicial e quanto ao extinto contrato de trabalho, sem qualquer ressalva, configurada está a coisa julgada (Orientação Jurisprudencial nº 132, da SBDI-2, do C. TST). Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0000973-93.2010.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 08/06/2011; publicado em 14/06/2011; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VANTAGENS CONCEDIDAS APENAS AO PESSOAL DA ATIVA. ISONOMIA. VIOLAÇÃO AO REGULAMENTO BÁSICO DO PLANO DE PREVIDÊNCIA. O instrumento coletivo permitiu que os empregados da reclamada PETROBRAS ascendessem um nível a mais na carreira, de forma irrestrita, sem critérios promocionais objetivos. Esse tipo de vantagem, sem qualquer justificativa, configura aumento salarial fundado na discriminação entre os empregados ativos e inativos e viola os princípios da isonomia e irredutibilidade salarial, previstos no artigo 7º, VI e XXX, da Constituição da República, bem como atenta contra o ato jurídico perfeito e o direito adquirido, ao descumprir o regulamento básico do Plano de Previdência. Assim é que a progressão horizontal concedida, por meio de Acordo Coletivo, objetivou encobrir reajuste salarial, devendo este ser estendido e aplicado ao reclamante. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000005-50.2011.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 20/09/2011; publicado em 28/09/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

CONTESTAÇÃO AOS EMBARGOS À EXECUÇÃO E IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS APRESENTADOS NO PRAZO LEGAL. RESTITUIÇÃO EXTEMPORÂNEA DOS AUTOS. ART. 195 DO CPC. TEMPESTIVIDADE. O agravo dos exequentes visa o conhecimento das peças processuais apresentadas tempestivamente, não obstante os autos terem sido devolvidos à Secretaria fora do prazo legal. O art. 195 do CPC não dispõe sobre prazos para a interposição de recursos, bem como não estabelece que a inobservância do prazo nele fixado para a devolução dos autos na Secretaria tenha o condão de

tornar intempestivo o recurso. Dessa forma, a adoção do art. 195 do CPC como fundamento do não conhecimento do apelo apresentado no prazo legal resulta em mácula ao devido processo legal, violando, por conseguinte, o art. 5º, inc. LV, da Constituição da República. Recurso a que se dá provimento. **CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA ACARRETA NULIDADE DAS DECISÕES PROFERIDAS.** Houve cerceamento do direito de defesa dos exequentes na apresentação de suas impugnações aos embargos à execução e aos cálculos, elementos imprescindíveis nessa fase processual, pelo que deve ser declarada, de ofício, a nulidade das sentenças de embargos à execução, por malferimento ao disposto no inciso LV do art. 5º da Constituição da República. (PROCESSO TRT/ 3ª T./ AP-0105700-28.2008.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 09/09/2011; publicado em 13/09/2011; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. NULIDADE. Não se pode conceber que o estágio, apesar de devidamente formalizado, não sirva como complementação do ensino, máxime se o autor desenvolvia as mesmas atividades dos empregados do banco reclamado, cumprindo a mesma jornada de trabalho e sem a supervisão exigida pela lei de referência. A consequência de tal desvirtuamento é a declaração de sua nulidade e o reconhecimento do contrato de emprego no respectivo período. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000883-33.2010.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 23/03/2011; publicado em 1º/04/2011; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AUSÊNCIA DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL. MORA NÃO CONSTITUÍDA. INAPLICÁVEL A MULTA DO ART. 600 DA CLT - Condição *sine qua non* para que se configure a mora do devedor é a ciência deste sobre a existência do débito. No caso da contribuição sindical rural, há a necessidade da notificação pessoal do contribuinte, não sendo esta suprida pela de notificação via edital dos devedores, prevista no art. 605 da CLT, posto que esta possui caráter eminentemente genérico. Assim, não comprovada a notificação pessoal, tem-se por incabível a multa moratória do art. 600 da CLT. (ACÓRDÃO TRT/3ª TURMA/RO 0000115-28.2011.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 17/08/2011; publicado em 19/08/2011; Relatora: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES)

I - CORRETOR. VENDAS DE PRODUTOS DO BANCO. RELAÇÃO DE EMPREGO. Ficando demonstrado nos depoimentos das testemunhas arroladas pela reclamante que a mesma estava subordinada às reclamadas e, de forma mais direta, ao gerente da agência, recebendo ordens e tendo que cumprir as metas de vendas de produtos ofertados pelo banco, deve ser reconhecido o vínculo com o Banco Bradesco, nos termos do Enunciado nº 9 da Súmula de Jurisprudência predominante do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. **II - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO COM O BANCO BRADESCO. DIREITOS DECORRENTES DAS CONVENÇÕES COLETIVAS.** Sendo reconhecido o vínculo de emprego com o Banco Bradesco S/A devem ser deferidos os pleitos de participação nos lucros, vale alimentação, abonos, adicional de tempo de serviço, valor referente ao auxílio cesta alimentação e multa por descumprimento da convenção coletiva dos bancários, tudo nos termos das convenções coletivas de fls. 727/839. O vale-transporte deve ser indeferido por ausência de comprovação dos requisitos para sua obtenção, OJ 215 da SDI-I do C. TST. **III - RESTITUIÇÃO DE ESTORNOS.** Não há que se falar em restituição de estornos de vendas canceladas quando a reclamante não se desincumbiu de provar sua ocorrência. Incidência do art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC. **IV - CÓDIGO RESERVADO. DEVOUÇÃO DE COMISSÕES.** Não havendo provas nos autos da utilização do “código reservado”, ou seja, do não pagamento das comissões, não há nada a ser deferido. **V - HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA.** Diante da ausência dos controles de ponto e da confirmação da testemunha arrolada pela reclamante

de que não era concedido o intervalo intrajornada e de que eram realizadas horas extras. **VI - HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO.** Sendo o empregado comissionista puro suas horas extras devem ser calculadas conforme a Súmula de n. 340 do C. TST. **VII - VALOR DA REMUNERAÇÃO.** O valor da remuneração deve ser o confessado pelo reclamante, ainda que a reclamada não tenha trazido aos autos os documentos comprobatórios dos pagamentos. A presunção relativa de veracidade cede diante da confissão real. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0046500-69.2008.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 15/03/2011; publicado em 28/03/2011; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

D

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRÂNSITO NO TRAJETO TRABALHO/CASA. AUSÊNCIA DE DOLO OU CULPA DO EMPREGADOR. Para os fins da Lei n. 8.213/91, art. 21, IV, “d”, houve o acidente de trabalho, entretanto, tal não enseja, por si só, a obrigação de indenizar prevista no “caput” do art. 927, do CCB, porquanto não restou evidenciada a hipótese contida no parágrafo único do mencionado dispositivo legal, tampouco comprovado que a empresa tenha concorrido, de qualquer forma, para a ocorrência do evento danoso, o que obstaculiza a responsabilidade da reclamada. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000171-85.2011.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 19/07/2011; publicado em 26/07/2011; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

DANO MORAL. DEMISSÃO ARBITRÁRIA E REBAIXAMENTO FUNCIONAL NÃO COMPROVADOS. O retorno do empregado em sua função primitiva deixando o cargo de confiança exercido por menos de dez anos e, por conseguinte, experimentando redução salarial, não enseja ato ilícito, nem mesmo rebaixamento funcional ou até mesmo demissão arbitrária, visto que o empregador tem o poder diretivo para reverter o obreiro ao cargo efetivo, a teor do parágrafo único do artigo 468 da CLT. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0169900-16.2009.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 18/01/2011; publicado em 26/01/2011; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O dano moral caracteriza-se como “aquele que atinge o ser humano em seus valores mais íntimos, causando-lhe lesões em seu patrimônio imaterial, como a honra, a boa fama, a dignidade, o nome, dentre outros, bens esses que, em sua essência, isto é, considerados em si mesmos (do ponto de vista ontológico), não são suscetíveis de aferição econômica, mas, sim, seus efeitos ou reflexos na esfera lesada” (Walmir Oliveira da Costa). “In Casu”, não ensejam responsabilização atos dos quais o reclamante participou de forma deliberada e sem qualquer vício de consentimento, conforme restou evidenciado nos autos. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T./RO 000750-25.2010.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 27/09/2011; publicado em 03/10/2011; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

DANO MORAL. RESPONSABILIDADE PELA INDENIZAÇÃO. Provado nos autos a ocorrência de abalo moral por ameaça à vida, em razão dos assaltos cometidos a ônibus nos quais o reclamante exercia, regularmente, suas atividades, correta a decisão que responsabiliza a empresa a indenizar o reclamante pelo dano sofrido, uma vez que ela é a responsável direta pelos riscos de seu próprio negócio, não cabendo ao empregado responder por tais riscos. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000255-04.2011.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 13/09/2011; publicado em 27/09/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. O valor social do trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito, constituindo um dos direitos sociais, sua valorização é estruturante da ordem econômica e a ordem social tem nele a sua base, consoante as disposições constantes nos arts. 1º, IV, 6º, 170 e 193 da Constituição Federal. In casu, restou caracterizado sobejamente que a reclamada é contumaz na ofensa “ampla” e “generalizada” de direitos laborais que tutelam bens jurídicos da maior valia, dentre eles inclusive direitos inerentes à personalidade dos trabalhadores, tais como, saúde, higidez e segurança no trabalho, não havendo dúvidas de que tal conduta viola, de forma macro, bens a valores que a sociedade, os trabalhadores e a ordem jurídica primam por preservar. (ACÓRDÃO TRT/ 4ª T/RO 0000111-07.2010.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 1º/03/2011; publicado em 09/03/2011; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. DOLO OU CULPA DO EMPREGADOR. Nos autos, os atestados e laudos médicos, de psicóloga e psiquiatras, confirmam que a doença do empregado foi decorrente de problemas conjugais e familiares, sem o conhecimento da empregadora. Não se configura doença ocupacional, e não assegura o direito a indenização por ausência de dolo ou culpa. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000227-36.2011.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 14/09/2011; publicado em 26/09/2011; Prolator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

DEPRESSÃO. TRANSTORNO DE HUMOR. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE NEXO COM O AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. IMPROCEDÊNCIA. Sendo a depressão uma patologia de etiologia variada e não tendo o autor provado tratar-se de doença causada, desencadeada ou agravada por seu ambiente de trabalho, inviável a responsabilização civil do empregador pelos danos morais decorrentes de tal moléstia, à falta dos requisitos para tal previstos nos artigos 186 e 927 do CC. (ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO 0132700-51.2009.5.08.0106; origem: VT de Castanhal; julgado em 13/04/2011; publicado em 18/04/2011; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

DIFERENÇAS SALARIAIS. EXERCÍCIO DE FUNÇÃO EM PERÍODO ANTERIOR AO ANOTADO NA CTPS. EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARGOS E SALÁRIOS ORGANIZADO. ÔNUS DA RECLAMADA. NÃO COMPROVAÇÃO. DEFERIMENTO. Existindo quadro organizado de cargos e salários na empresa reclamada, na qual, segundo depoimento de seu representante, existe apenas uma pessoa que exerce a função, caberia à reclamada comprovar mediante documentos quem exerceu referida função no período pretendido pelo autor. Não se desincumbindo desse ônus processual, dá-se provimento ao recurso para julgar procedente a parcela. Recurso provido. **DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. CONFISSÃO QUANTO A VERACIDADE DE ANOTAÇÕES NOS CARTÕES DE PONTO, INCLUSIVE QUANTO A COMPENSAÇÃO DE JORNADA. INDEFERIMENTO. SENTENÇA MANTIDA.** Confessado pelo autor que as assinaturas constantes nos cartões de ponto juntados aos autos, assim como os horários de entrada anotados e que nos dias em que consta registrado como compensado, descanso e férias, realmente não trabalhou, não há que se falar em invalidade dos registros de jornada juntados aos autos. Recurso do reclamante improvido. **MULTA DO ART. 475-J DO CPC. APLICABILIDADE. PROCESSO DO TRABALHO. SÚMULA Nº 13 DO TRT-8ª REGIÃO.** A questão sobre a aplicação da multa prevista no art. 475-J do CPC ao processo do trabalho está pacificada no âmbito desta corte, com a edição da Súmula nº 13 deste Regional, aprovada pelo Tribunal Pleno, em sessão do dia 17.02.2011, no sentido de que a aplicação subsidiária da multa do art. 475-J é plenamente cabível no processo trabalhista. Recurso do reclamante provido quanto a este aspecto. **HIPOTECA JUDICIÁRIA IMOBILIÁRIA.**

ART. 466, DO CPC. PROTESTO JUDICIAL DA SENTENÇA. LEI Nº 9.492/97. CABIMENTO. GARANTIA DA SATISFAÇÃO DO DÉBITO CONTEMPLADO NO TÍTULO JUDICIAL. A hipoteca judicial tem expressa previsão, cuja regra se coaduna com o Processo do Trabalho, por se tratar de um dos efeitos lógicos da sentença condenatória, na medida em que essa determinação visa garantir a satisfação do crédito de natureza alimentar. Da mesma forma, o protesto da sentença no Cartório competente que, assim como a Hipoteca Judicial Imobiliária, tem lugar no âmbito do Processo do Trabalho, impedindo que a empresa, no caso de execução do julgado, venha a se beneficiar de incentivos fiscais e creditícios, com débito pendente de quitação no âmbito desta Justiça Especializada. Recurso do reclamante provido quanto a este aspecto. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PREJUÍZOS CAUSADOS COM A DEMANDA JUDICIAL PARA REAVER DIREITOS TRABALHISTAS. VERBAS DE NATUREZA ALIMENTAR. RESSARCIMENTO. ARTS. 389, 395 E 404, DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. ART. 20, DO CPC.** Não há, no ordenamento jurídico brasileiro, dispositivo que proíba ao trabalhador o direito de pleitear e ter deferida a indenização pelos honorários advocatícios que tenha despendido com o fim de receber ou defender direitos trabalhistas em face de seu empregador. Inteligência dos arts. 389, 395 e 404 do CCB c/c a regra do art. 20 do CPC. Recurso do reclamante provido quanto a este aspecto. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0001260-77.2010.5.08.0111 (06676/2011); origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em 06/09/2011; publicado em 16/09/2011; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL. AUSÊNCIA DE PROVAS. Se não é razoável que se exija prova robusta da prática de assédio sexual, porque em princípio a conduta do assediador é dissimulada, sendo seus atos praticados na ausência de outras pessoas que não a própria vítima, também não se pode admitir que princípios constitucionais sejam violados com respaldo único na palavra do acusador, como por exemplo a presunção de inocência, o direito à ampla defesa e à preservação da honra e da imagem da pessoa, o que não autoriza que o julgador forme convencimento baseado apenas em indícios. Se só a acusação e alguns fatos suspeitos forem considerados como elementos suficientes para se imputar a alguém a prática de assédio sexual, isso trará um grave precedente para possíveis abusos, pelo que se deve exigir, para segurança da própria sociedade, que haja algum elemento forte de prova. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001040-12.2010.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 10/08/2011; publicado em 30/08/2011; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. GUARDA PORTUÁRIO. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS NOTURNAS PELA INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO NA BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo das horas extras para os trabalhadores lotados nos portos organizados é aquela prevista na Lei 4.860 de 26/11/1965, que dispõe no art. 7º, § 5º, que os “serviços extraordinários executados pelo pessoal serão remunerados com os seguintes acréscimos sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno (...)”. Portanto, diante da regra taxativa e específica, a base de cálculo das horas extras, diurnas ou noturnas, para os portuários, é o salário-hora ordinário do período diurno. Mantém-se a sentença, no particular. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001333-49.2010.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 24/08/2011; publicado em 30/08/2011; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DIREITO PROCESSUAL E MATERIAL DO TRABALHO. RELAÇÃO DE EMPREGO. LIMITES DA LIDE. Uma vez alegado na inicial que a reclamante teria laborado unicamente para a pessoa jurídica reclamada, por todo o período indicado, sem qualquer

menção a uma possível sucessão de empregadores ou ocorrência de fraude na constituição da empresa, e demonstrado pelas provas documentais e pela própria confissão da reclamante, que a reclamada só fora constituída mais de seis anos depois da alegada admissão, e que anteriormente a reclamante não prestara serviços para os sócios, não há sequer como ser reconhecida a existência de relação de trabalho entre as partes em período anterior à constituição da empresa. Por outro lado, demonstrado pelo conjunto das provas que a reclamante só passara a prestar serviços à reclamada em abril de 2008, na condição de profissional liberal autônoma, reforma-se a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, por todo o período alegado na inicial, baseada em fatos que sequer foram alegados na inicial, fugindo, assim, aos limites da lide, em violação ao contraditório e à ampla defesa. Recurso da reclamada provido e prejudicado o recurso da reclamante. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000132-91.2011.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 10/08/2011; publicado em 30/08/2011; Prolatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DOENÇA PREEXISTENTE. AGRAVAMENTO RELACIONADO AO TRABALHO. CONCAUSA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Se foi devidamente cumprido o ônus probatório pelo reclamante (artigo 333, I, do CPC), restando, pois, confirmado, através do laudo pericial, que o trabalho do reclamante na empresa atuou como fator de risco contributivo para o agravamento do quadro apresentado pelo autor durante o pacto laboral, entendo configurados os requisitos para o reconhecimento dos danos causados, quais sejam, o nexo causal entre o agravamento da doença e as atividades desempenhadas pelo mesmo na empresa reclamada, ratificando o reconhecimento, pelo juízo, da responsabilidade da recorrente, na forma do artigo 5º inciso X, da Constituição Federal c/c artigo 186, do Código Civil Brasileiro, mantendo, pois, a indenização reparatória cominada na sentença. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO-0000402-76.2010.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 22/07/2011; publicado em 27/07/2011; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

DUPLICIDADE DE ARREMATACÃO. MESMO BEM IMÓVEL. PROCESSOS E JUÍZOS DIVERSOS. PREVALÊNCIA DA CARTA QUE TENHA SIDO PRIMEIRAMENTE APRESENTADA AO CARTÓRIO IMOBILIÁRIO PARA TRANSCRIÇÃO. Não há norma legal impedindo que, sobre o mesmo bem, incida mais de uma penhora. Ocorrendo duplicidade de arrematação em processos e juízos diversos, em relação ao mesmo bem imóvel, prevalece aquela que foi primeiramente registrada. Nesse passo e, na hipótese, ao agravante, que foi o primeiro arrematante, não pode ser reconhecido o direito de obter o desfazimento, desconstituição ou nulidade da segunda arrematação, cuja carta foi devidamente registrada no Cartório imobiliário, o que não foi providenciado pelo primeiro arrematante. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0095000-84.2008.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 26/04/2011; publicado em 02/05/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

E

ELEIÇÃO SINDICAL. REGISTRO DE CANDIDATURA. CONDIÇÕES ESTATUTÁRIAS. INTERFERÊNCIA DO JUDICIÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. Se o estatuto do sindicato impetrante estabelece condições para alguém votar e ser votado em suas eleições, não pode o Judiciário impor ao referido ente a aceitação de registros de candidatura a despeito das referidas condições, posto que tal se constitui em flagrante desrespeito ao princípio constitucional da liberdade sindical e da não ingerência estatal na organização interna dos sindicatos, tal como insculpido no artigo 8º, *caput*, I e III da CF. (PROCESSO TRT/SE II/

MS 0002834.80.2010.5.08.0000; julgado em 31/03/2011; publicado em 14/04/2011; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

EMBARGOS À ARREMATACÃO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. EXECUÇÃO TRABALHISTA. I - A matéria relativa às contribuições previdenciárias pretéritas

não pode ser examinada por via de embargos à arrematação, que se destinam a suscitar a nulidade da execução ou alguma causa extintiva da obrigação, “desde que superveniente à penhora” (art. 746, do CPC), o que não é a hipótese dos autos, na medida em que a recorrente pretende alcançar matéria já superada pela coisa julgada, muito anterior, portanto, à arrematação e à penhora. **II -** É competente a Justiça do Trabalho para executar, de ofício, as contribuições previdenciárias devidas de todo o pacto laboral reconhecido em sentença trabalhista, independentemente dos valores objeto da condenação ou do acordo firmado entre as partes (Parágrafo Único do art. 876, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 11.457, de 16.03.2007). **III -** “Ainda que a decisão trabalhista tenha se limitado a reconhecer o vínculo empregatício, com efeito meramente declaratório, a competência é desta Justiça Especializada para executar a contribuição incidente sobre as parcelas pagas no curso da relação de emprego, pois, se houve anotação na CTPS, como consequência da decisão trabalhista, são devidas as contribuições previdenciárias decorrentes do reconhecimento desse vínculo, na esteira do disposto no art. 114, § 3º, da Constituição Federal. É irrelevante que a decisão judicial não tenha estabelecido o pagamento de verbas salariais propriamente ditas em razão dessa anotação, pois a simples declaração do vínculo já basta para caracterizar a obrigação previdenciária, cobrável judicialmente perante esta Justiça Especializada. A identificação do fato gerador é o reconhecimento do vínculo do qual derivam os salários, cuja natureza jurídica não pode ser outra que não a declaração da existência do liame entre empregado e empregador, valendo a sentença trabalhista como decisão administrativa e judicial da existência de débito previdenciário, que se torna automaticamente executável pela Justiça Trabalhista” (Acórdão no Processo TST-RR-4ª T. - 478/2002-041-24-40.9, DJ - 21/11/2003, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho). **IV -** O art. 114, inciso VIII, da Constituição Federal (redação da EC 45/2004), não distingue a natureza da sentença trabalhista da qual decorre o poder de executar, de ofício, no âmbito da Justiça do Trabalho, as contribuições previdenciárias. Logo, a sentença trabalhista que reconhece a existência de relação de emprego e, em consequência, determina a anotação na CTPS, não só deve ser observada pelo próprio INSS, para todos os efeitos legais - daí porque aquela autarquia não pode, por exemplo, deixar de acatá-la, ainda que não tenha participado da fase cognitiva do processo, em face da coisa julgada -, como constitui, também por força de dispositivo constitucional, fato gerador das contribuições previdenciárias, o que torna indiscutível o direito à contagem do tempo de serviço, inclusive para fins de aposentadoria. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0030900-97.2006.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 17/08/2011; publicado em 22/08/2011; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

EMBARGOS À EXECUÇÃO. TEMPESTIVIDADE. O agravante tomou ciência da penhora “on line” de seus créditos pelo mesmo sistema em que foi realizado referido ato processual, opondo desde logo os embargos à execução. Não há que se falar em extemporaneidade da medida, considerando os princípios da economia, celeridade e informalidade do processo, sobretudo nos dias de hoje, com a adoção dos procedimentos virtuais e o acesso à informação instantânea proporcionada pela rede mundial de computadores. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AP 0180700-39.2005.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 02/08/2011; publicado em 05/08/2011; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

EMBARGOS DE TERCEIRO. EXCLUSÃO DE QUOTA-PARTE DA CONSTRICÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. O fato de a agravante ser detentora de vinte por cento das ações da empresa executada, não tem o condão de excluir a sua quota-parte da constricção judicial, mesmo

porque a responsabilidade da demandada pelo não pagamento do acordo homologado tem caráter indivisível, não sendo razoável admitir que cada acionista venha a juízo para preservar sua fração ideal, sob pena até mesmo de inviabilizar a execução e a efetiva entrega do crédito ao reclamante. Apelo improvido. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./AP 0000593-63.2011.05.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 06/09/2011; publicado em 14/09/2011; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS (ECT). JUSTA CAUSA. IMEDIATIDADE. PERDÃO TÁCITO. Não se configura perdão tácito, a afastar a demissão por justa causa, o lapso temporal entre a data da conclusão do processo administrativo que concluiu ter o empregado perpetrado falta grave e a dispensa motivada deste, já que a reclamada, por ser empresa pública, instaurou sindicância para apuração da falta cometida e efetivação da dispensa por justa causa, ou seja, desde o conhecimento das irregularidades imputadas ao empregado teve o ânimo de puni-lo, razão pela qual inexistente presunção de perdão tácito. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000427-59.2010.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 31/08/2011; publicado em 05/09/2011; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

I. DO ENQUADRAMENTO SINDICAL. CRITÉRIO. ATIVIDADE ECONÔMICA PREPONDERANTE DA EMPRESA. O enquadramento sindical define-se pela atividade econômica preponderante da empresa, com exceção apenas para as profissões diferenciadas ou chamadas liberais. Como as atividades desenvolvidas pela empresa recorrida, conforme seu CNPJ, tem como preponderante atividades diversas das relacionadas ao sindicato ao qual o reclamante alega estar submetido, não há por que se falar em submissão à norma coletiva firmada por este Sindicato. **II. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Não havendo nos autos qualquer comprovação quanto ao nexo de causalidade entre a lesão e o infortúnio, já que sequer houve produção de prova testemunhal ou perícia de acidente de trabalho a comprovar tal relação, nos termos do que estabelece o artigo 143 do Decreto 611/92, não há como atribuir responsabilidade ao empregador. Recurso a que se nega provimento. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0001389-94.2010.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 19/04/2011; publicado em 05/05/2011; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. DIFERENÇA DE PRODUTIVIDADE E QUALIDADE TÉCNICA. Verificando-se que os depoimentos corroboram com a tese autoral, uma vez que demonstram a inexistência de diferença entre as atribuições do reclamante e as do paradigma, resta provada a identidade de funções a justificar o pedido de equiparação salarial. **DO ÔNUS DA PROVA.** Consiste a alegação de diferença de qualidade técnica ou produtividade entre paradigma e paragonado em fato modificativo do direito do autor, sendo, portanto, ônus do empregador demonstrar a sua existência a teor da súmula nº 6, VIII do C. TST. Todavia, a reclamada não se desincumbiu de tal encargo, uma vez que não demonstrou evidências quer quantitativas, quer qualitativas entre o trabalho dos dois empregados. **DA VARIAÇÃO SALARIAL DO PARADIGMA.** Presume-se verdadeira a variação salarial apontada pelo reclamante como sendo do paradigma quando a reclamada, apesar de contestá-la, não colaciona aos autos qualquer documento que comprove suas alegações, ônus que era seu em função de sua aptidão para a produção de tal prova. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000938-69.2010.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 02/08/2011; publicado em 08/08/2011; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

I. ESTABILIDADE. O artigo 522 da Consolidação Trabalhista limita a sete o número de dirigentes sindicais com direito à estabilidade. **II. JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO.** A empregada recusou-se a cumprir a suspensão disciplinar por três dias, que lhe foi aplicada

pelo empregador. Insubordinou-se às determinações do gerente de enfermagem e diretor administrativo, causou discussões no *hall* de entrada do hospital, e houve intervenção policial para a manutenção da ordem. Entende-se configurada a justa causa na ruptura contratual. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/RO 0000021-05.2010.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 1º/12/2010; publicado em 19/01/2011; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

I - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RENÚNCIA TÁCITA. A prática, pelo reclamante, de atos incompatíveis com a estabilidade acidentária, configura a renúncia tácita a esse direito.

II - INDENIZAÇÃO PELO EXTRAVIO DA CTPS. Descabe o pleito de indenização pelo extravio da CTPS ocorrido no tráfego postal do documento, já que em tal hipótese inexistente culpa por parte da reclamada. (ACÓRDÃO TRT 4ª T/RO 0002040-38.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 28/06/2011; publicado em 1º/07/2011; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

EXCESSO DE EXECUÇÃO. AVALIAÇÃO DO IMÓVEL PENHORADO SUPERIOR AO DA EXECUÇÃO. POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DO SALDO REMANESCENTE. EXCESSO NÃO-CARACTERIZADO. O fato da avaliação do imóvel penhorado ser superior ao do débito em execução não é suficiente para caracterizar o excesso de execução que ocorre quando há injusta cobrança de valor não contemplado na decisão exequenda. Ademais, na hipótese de alienação judicial do imóvel sob constrição, após a quitação do valor executado, o saldo remanescente será revertido em favor da executada. **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. PARCELAMENTO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO DEFERIMENTO. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO.** Prossegue-se a execução dos encargos previdenciários contemplados no julgado, quando a parte executada não se desvencilha de comprovar o deferimento do parcelamento em sede administrativa perante a Receita Federal do Brasil. Agravo de petição conhecido e não provido. (ACÓRDÃO TRT 4ª T/AP 0034500-81.2006.5.08.0116 (01930/2011); origem: VT de Paragominas; julgado em 24/05/2011; publicado em 1º/06/2011; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

EXECUÇÃO.APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA LEI Nº 6.830/80. INAPLICABILIDADE DO ART. 267, III, DO CPC. De acordo com o Art. 889 da CLT, na execução trabalhista aplica-se de forma subsidiária a Lei n.º 6.830/80, que regula as execuções fiscais para cobrança da dívida ativa em favor da Fazenda Pública e, somente persistindo o vazio legislativo, o Código de Processo Civil. Assim, a execução não deve ser extinta por falta de bens do devedor, mas apenas arquivados os autos, nos termos do art. 40 da lei supra mencionada, até porque a presunção de abandono de causa, prevista no artigo 267, III, do CPC, é incompatível com os princípios inerentes ao processo do trabalho, pelo dever de executar de ofício os seus julgados. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T/AP 00874-89.1997.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 27/06/2011; publicado em 29/06/2011; Relatora: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES)

I - EXECUÇÃO. NULIDADE DA CITAÇÃO. O princípio da instrumentalidade das formas estabelece que a nulidade não deve ser declarada quando dela não resulte prejuízo processual para a parte que a alega. **II - EXECUÇÃO POR PRECATÓRIO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.** O art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, dispõe que as sociedades de economia mista e as empresas públicas se sujeitam ao regime das empresas privadas. **III - JUROS DE MORA E MULTA SOBRE OS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS. CONTA DE LIQUIDAÇÃO QUE NÃO INCLUI SUA COBRANÇA. FALTA DE INTERESSE RECURSAL. IMPOSSIBILIDADE DE ANÁLISE.** (PROCESSO TRT/3ª

T/AP 0192900-30.2005.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 25/05/2011; publicado em 27/05/2011; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

EXECUÇÃO. SUA EXISTÊNCIA TEM POR BASE UM TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL. SE NÃO HÁ ESSE TÍTULO A EXECUÇÃO NÃO PODE PROSPERAR. *Não há execução sem título executivo*, conforme previsão legal contida no art. 586 do CPC e art. 876 da CLT. A decisão proferida pelo C. TST apreciando o recurso de revista, apenas decidiu que a reclamação dos ora agravantes era improcedente, mas não condenou os então reclamantes recorridos a devolverem algum valor aos então reclamados recorrentes. Disso se conclui que eles não podem ser executados para devolver os valores recebidos por força de antecipação dos efeitos da tutela. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0015200-48.2001.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 05/09/2011; publicado em 09/09/2011; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

H

I - HORAS EXTRAS E HORAS IN ITINERE. Não provado nos autos a tese da peça de ingresso, mantém-se a sentença que indeferiu o pedido de horas extras e horas *in itinere*, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. **II - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE DO RECLAMANTE.** Tendo em vista que o reclamante confessou na inicial que já se encontra aposentado, não há que se falar na manutenção do plano de saúde estabelecido em norma coletiva para os empregados na ativa ou em gozo de licença acidentária. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0237900-21.2008.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 16/08/2011; publicado em 22/08/2011; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - Ao empregador deve ser imputado o pagamento de indenização por dano moral quando agride moralmente seu empregado, desferindo-lhe palavras ofensivas e classificando-o como “vagabundo”. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0001312-79.2010.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 17/05/2011; publicado em 24/05/2011; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

I. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONSTRANGIMENTO EM PÚBLICO. Pela análise das provas produzidas, restou demonstrada a existência de abuso por parte da reclamada ao exercer o seu poder de direção, pois além de despedir a reclamante, insinuou que a mesma estava facilitando a saída de mercadorias, isso na frente de clientes e colegas de trabalho, o que justifica o pagamento de indenização em face do dano a seus direitos de natureza imaterial. **II. DO QUANTUM ARBITRADO.** Levando-se em consideração a gravidade dos danos de monta relativamente baixa e, ao mesmo tempo, o porte da empresa, razoável a redução do *quantum* arbitrado da condenação para o valor de R\$-5.000,00, sendo suficiente, seja como sanção à empresa, seja para compensar o reclamante pelo dano a seus direitos personalíssimos. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000540-10.2010.5.08.0015; origem: 15ª VT de Belém; julgado em 10/05/2011; publicado em 25/05/2011; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - EMPREGADO CONDUZIDO ILEGALMENTE POR POLICIAIS CIVIS SEM QUALQUER OPOSIÇÃO DO EMPREGADOR - OFENSA AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO -

CARACTERIZAÇÃO. A atuação do reclamado, ao permitir, sem nenhuma resistência, a atuação ilegal de policiais civis, que culminou com a condução do reclamante à Delegacia de Polícia, foi suficiente para, no mínimo, macular a honra objetiva do empregado, portanto, capaz de ensejar o deferimento de indenização por dano moral. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001371-91.2010.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 12/04/2011; publicado em 10/06/2011; Revisor/Prolator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Não há que se falar em indenização por danos morais se o reclamante não provou nos autos qualquer ato ilícito praticado pela reclamada, nos termos do art. 186 do Código Civil. A dispensa, ainda que em massa, não constitui, por si só, dispensa arbitrária, afastando-se a norma inserta no art. 927 do mesmo código. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/RO 0000149-37.2010.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 08/02/2011; publicado em 23/02/2011; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

INTEMPESTIVIDADE. CONTAGEM PRAZO. DATA REGISTRADA NO SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO PROCESSUAL. As informações constantes no sítio deste Tribunal, bem como aquelas enviadas pelo sistema TRT-Push, possuem natureza meramente informativa. Assim é que não servem para a formalização das comunicações processuais e muito menos para a aferição de tempestividade dos atos praticados. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/AI/RO 0000031-72-2011.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 16/08/2011; publicado em 19/08/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

J

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. Afastada a justa causa por desídia quando desproporcional à conduta do obreiro que tinha mais de dois anos de trabalho e faltou apenas 4 dias, já tendo cumprido jornada excessiva de trabalho ao longo do pacto. (ACÓRDÃO TRT / 3ª T/RO 0298800-69.2009.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 22/07/2011; publicado em 27/07/2011; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. EMPREGADOR. NECESSIDADE DE PROVA CONTUNDENTE. A dispensa por justa causa é das penalidades consolidadas a de maior gravidade que pode ser aplicada ao trabalhador, razão porque exige comprovação robusta e convincente da necessidade dessa aplicação no exercício do poder potestativo do empregador. *In casu*, considerando que a reclamada se desincumbiu do ônus exclusivamente seu, restaram comprovados os motivos alegados para a dispensa por justa causa. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000550-57.2010.5.08.0111; origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em 02/09/2011; publicado em 08/09/2011; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

I - JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. REPARAÇÃO CIVIL. Se a peça inicial indica a existência de dano sofrido pelo empregado em razão de conduta do empregador, cabe exclusivamente ao Judiciário Trabalhista decidir sobre o pedido de indenização material. **II - INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. IMPOSTO DE RENDA RECOLHIDO A MAIOR EM RAZÃO DO EQUÍVOCO DO EMPREGADOR - PARCELA “PACOTE” - NATUREZA INDENIZATÓRIA.** O pagamento, feito uma única vez no momento da rescisão em razão de adesão do empregado à programa de demissão incentivado, tem natureza indenizatória, aliás, como já pacificou a jurisprudência do STJ, vide a respeito o contido na súmula nº 215. (ACÓRDÃO

TRT 8ª - 1ª T/RO 0017800-64.2009.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 05/07/2011; publicado em 03/08/2011; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

M

I. MULTA DO ART. 467 DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO INCIDÊNCIA.

Uma vez negada a existência de vínculo de emprego entre as partes, a controvérsia havida passa a incidir também sobre as demais verbas devidas no momento da resolução contratual, uma vez que diretamente relacionadas entre si, não sendo cabível o pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT. **II. GUIAS DO SEGURO-DESEMPREGO. NÃO FORNECIMENTO.**

INDENIZAÇÃO. Reconhecida a relação de emprego entre as partes e impossibilitado o reclamante de receber o benefício em face da não entrega das respectivas guias, deverá receber indenização equivalente nos termos da súmula 211 do C. TST., fazendo jus a três parcelas a serem deferidas nos termos da lei 8.900/94 e da resolução do CODEFAT. **III. HORAS EXTRAS.**

AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA. PRINCÍPIO DA VERDADE REAL.

Ainda que a parte reclamada não tenha impugnado o horário de trabalho do reclamante, evidenciando-se nos autos que o reclamante possuía jornada diversa da alegada, cabível a elisão da presunção relativa formada, em face do princípio da verdade real. **IV. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.** Consoante entendimento manifestado pelo E. Tribunal, em sua composição plena, por meio do enunciado nº 12, a *base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário contratual ou normativo, fixado pelas partes e não o salário mínimo.* (ACÓRDÃO TRT 4ª T/RO 0001201-47.2010.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 10/05/2011; publicado em 25/05/2011; Relatora: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA)

MULTAS ADMINISTRATIVAS. EMBARGOS À EXECUÇÃO. PRAZO. As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitam pelo rito ordinário ou sumaríssimo, excepcionando-se, aquelas que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial. É o caso dos executivos fiscais que vieram para este Judiciário, com a ampliação da competência a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/AP 0000360-18.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 24/08/2011; publicado em 26/08/2011; Relator: Desembargador LUIZ ALBANO MENDONÇA DE LIMA)

MULTAS POR INFRINGÊNCIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONADAS EM INSTRUMENTO COLETIVO.

Para afastar o dever da reclamada em pagar as multas previstas nos instrumentos coletivos por descumprimento de suas respectivas cláusulas, haveria a necessidade das obrigações ali constantes terem sido cumpridas nos prazos estipulados nas convenções, circunstância que não ocorreu. No entanto, no tocante as multas, é inviável a aplicabilidade plena das normas coletivas em questão, consoante previsão inserta no art. 944, parágrafo único, do Código Civil, onde se estabelece que a indenização mede-se pela extensão do dano, e, havendo excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir equitativamente a indenização. (ACÓRDÃO TRT/3ª T/RO 0001314-55.2010.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 25/05/2011; publicado em 03/06/2011; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

N

NÃO IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS NO MOMENTO OPORTUNO. PRECLUSÃO TEMPORAL. Ao deixar de impugnar a conta de liquidação, após regular

notificação, é certo que o exequente se conformou com o que lhe foi apresentado pelo Juízo, de modo que, a ausência de questionamento acerca dos cálculos, implica sim em aceitação, ainda que tácita, da conta elaborada pelo contador do Juízo e, cuja inércia, neste caso, tem, como consequência lógica e legal a preclusão da matéria. (PROCESSO TRT/ 3ª T/ AP-0087500-92.2007.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 08/06/2011; publicado em 10/06/2011; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

NULIDADE DO PROCESSO. PRETENSÃO BASEADA EM ALEGADO CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INDEFERIMENTO OU DISPENSA DE PRODUÇÃO DE PROVA QUE PODE SER DESNECESSÁRIA DENTRO DO CONTEXTO DA DISCUSSÃO. MOMENTO PROCESSUAL ADEQUADO PARA QUESTIONAR A POSSÍVEL NULIDADE DO PROCESSO. Na condução da instrução de um processo judicial, não se pode perder de vista o que foi alegado e o que foi contestado e como foi contestado, afinal é a inicial e a contestação que formam os limites do corredor jurídico por onde caminham partes, advogados, magistrados e procuradores. Não se pode a cada palavra ou frase dita por quem está prestando depoimento ficar fazendo conjecturas e dando um desdobramento que as vezes está longe do fato ou fatos que se pretende esclarecer. É por isso que o Código de Processo Civil, fonte subsidiária do processo do trabalho, dispõe em seu art. 130 que *cabará ao juiz determinar as provas necessárias à instrução do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias*. Em um dos prosseguimentos da audiência cujo termo está às fls. 1065 a 1067v destes autos, há o registro de que *“neste momento, as partes desistem da oitiva de todas as demais testemunhas arroladas no presente processo à fl. 1028V”*. Quer dizer nessa ocasião as partes entenderam ser desnecessária a produção de prova testemunhal além daquelas já produzidas. Afora tudo isso, no penúltimo prosseguimento da audiência, fls. 1145, no qual estavam presentes os advogados tanto do reclamante como do reclamado, foi anunciado e registrado que *“não havendo mais provas a serem produzidas, fica encerrada a instrução processual”*. Ante esse anúncio, as partes, por seus patronos, ficaram silentes, portanto, concordando com o encerramento da instrução, tanto que nada foi alegado sobre esse tema por ocasião das razões finais, primeira vez, após aquele registro, que os litigantes tiveram a oportunidade de falar nos autos. Nos termos do art. 795 da CLT, *“As nulidade não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem que falar em audiência ou nos autos”*. O reclamante recorrente não observou esse dispositivo. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T/RO 0001048-74.2010.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 14/09/2011; publicado em 20/09/2011; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

P

PISO SALARIAL PROFISSIONAL. LEI Nº 4950/66. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO. POSSIBILIDADE. OJ 71 DA SBDI-2 DO TST. É iterativo, atual e notório o entendimento do TST, fixado na Orientação Jurisprudencial nº 71 da SBDI-2, segundo o qual a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração desse preceito constitucional a fixação de correção automática do salário (indexação) pelo reajuste do salário mínimo. Logo, é certo que o excelso STF, ao proibir a utilização do salário mínimo como indexador de vantagem pecuniária, quis se referir, tão somente, a possibilidade de reajustes automáticos. Recurso a que se dá provimento. (ACÓRDÃO TRT/ 3ª TURMA/ RO 0000194-67.2011.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em 22/07/2011; publicado em 26/07/2011; Relatora: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES)

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PLANO DE CARREIRA NÃO HOMOLOGADO, COMPANHIA DE ELETRICIDADE DO AMAPÁ - CEA. ENQUADRAMENTO FUNCIONAL. PREVALÊNCIA DOS TERMOS DO EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO. DEFINIÇÃO DO SALÁRIO ADMISSIONAL E DIFERENÇAS SALARIAIS POR NORMAS INTERNAS E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS VÁLIDAS.

Assegura-se ao empregado selecionado por certame público o valor do salário admissional fixado em norma coletiva, para o cargo em que fora aprovado, quando o valor proposto em Edital se mostrar defasado em relação ao fixado em normas coletivas e às determinações internas normatizadoras do quadro de cargos e salários da reclamada. A hipótese de irregularidade ou defasagem do PCS instituído pela empregadora deve ser afastada, quando incontroverso que a própria empresa publicamente dele se utiliza para a contratação de pessoal e gestão da evolução de seu quadro funcional. A falta de homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho, não deve servir de obstáculo ao correto enquadramento funcional e ao consequente alinhamento da progressão salarial, quando verificar-se que a prática adotada pela empresa proporcionou eventuais distorções salariais, que poderão ser solucionadas pelo judiciário trabalhista. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0002242-03.2010.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 23/08/2011; publicado em 29/08/2011; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

PRESCRIÇÃO. JUSTIÇA DO TRABALHO. A DESISTÊNCIA OU O ARQUIVAMENTO NÃO TEM O CONDÃO DE INTERROMPER A PRESCRIÇÃO.

O contrato de trabalho do recorrente foi extinto em 30 de julho de 2006 e a reclamação destes autos foi ajuizada, na verdade, reajuzada, em 23 de julho de 2010 (fls. 01-02), portanto 3 (três) anos e 11 (onze) meses após a extinção do contrato de emprego. Registro, que não comungo do entendimento de que reclamação arquivada ou desistida interrompe a prescrição. Num e noutro caso, persiste não só a inércia do titular do direito como a intenção de não prosseguir com a demanda. Nos 2 (dois) casos a iniciativa de acionar o Poder Judiciário se inicia mas não se completa. Por isso, entendo que o curso da prescrição prossegue incólume, sem perturbação. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T/RO 0000562-89.2010.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 14/09/2011; publicado em 20/09/2011; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

PROCESSO DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO TRANCADO.

Não merece reforma a decisão que negou seguimento ao Recurso Ordinário, uma vez não comprovado o recolhimento das custas, como estabelecido no art. 789 § 1º da CLT. Nos termos das Leis 1.060/50 e 5.584/70, bem como do art. 790, § 3º, da CLT, o beneficiário da Justiça Gratuita, inclusive para fins de assistência judiciária, é somente a pessoa física tida como carente de recursos para demandar sem prejuízo do sustento próprio e da entidade familiar ou que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, e o recorrente não se enquadra nessa hipótese. (Acórdão TRT 2ª T/AI RO 0000321-93.2011.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 20/07/2011; publicado em 1º/08/2011; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

R

RECOLHIMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS POR MEIO DE GUIA DARE. O

pagamento das processuais, por meio de Guia DARE, contraria o Ato Conjunto nº 21/2010 - TST.CSJT.GPSG, que estabelece que "A partir de 1º de janeiro de 2011, o pagamento das custas e dos emolumentos no âmbito da Justiça do Trabalho deverá ser realizado, exclusivamente, mediante Guia de Recolhimento da União - GRU Judicial, sendo ônus da parte interessada

efetuar seu coreto preenchimento. Desse modo, o descumprimento dessa determinação enseja o não conhecimento do recurso, por deserção. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/AI/RO 0000571-54.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 16/08/2011; publicado em 19/08/2010; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

RECURSO. AUSÊNCIA DE NEXO COM OS TERMOS DA DECISÃO RECORRIDA. NÃO CONHECIMENTO. O recurso deve conter as razões pelas quais a parte impugna a decisão recorrida, ou seja, configura-se em uma extensão do direito de ação ou do direito de defesa, porém guardando estrita relação com a decisão atacada, sob pena de faltar-lhe a lógica e especificidade, o que impede o seu conhecimento, à luz do art. 514, II, do CPC e da Súmula 422 do TST. (ACÓRDÃO TRT 4ª T/RO 0001353-70.2010.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 15/03/2011; publicado em 18/03/2011; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO DA RECLAMADA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. AUSÊNCIA DE RESCISÃO PARCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS. CONDENAÇÃO. Devidas as diferenças salariais ao professor reclamante quando a reclamada não faz prova nos autos de que as reduções na carga horária efetuadas no curso do contrato de trabalho foram regularmente indenizadas por meio de rescisões parciais do contrato de trabalho e homologadas pelo sindicato da classe profissional, conforme determinado pelas normas coletivas vigentes. **DIFERENÇAS DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS NO CURSO DO PACTO. CABIMENTO.** Se a decisão recorrida condena o empregador ao pagamento das diferenças salariais devidas no curso do pacto, devidas também serão das diferenças rescisórias. **RECURSO DO RECLAMANTE. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. UNIVERSIDADE PRIVADA. DISPENSA. POSSIBILIDADE. REGRAS CELETISTAS. ESTABILIDADE. NÃO VERIFICADA.** Não se aplica ao professor universitário de instituição ensino privada a obrigatoriedade de deliberação prévia do Conselho Universitário para a dispensa do contratado segundo a regra prevista no parágrafo único do art. 53 da Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), notadamente quando o professor sujeitar-se às normas celetistas e não gozar de outra garantia de emprego, conquanto, as regras de direito do trabalho asseguram ao empregador o exercício do *poder potestativo* para dispensar, sem justo motivo, seus empregados. (ACÓRDÃO TRT 4ª T/RO 0001378-80.2010.5.08.0005 (01118/2011); origem: 5ª VT de Belém; julgado em 12/04/2011; publicado em 26/04/2011; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INVERSÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO. HORA EXTRAS E PAGAMENTO DE QUILOMETRAGEM. INCISO II D ART. 333 E INCISOS I E II, DO ART. 359, AMBOS, DO CPC. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 338/TST. Não caracteriza cerceamento do direito de defesa a inversão do ônus probatório aplicado contra o empregador que, regularmente notificado para contestar os termos da ação, não de desvencilha da comprovação quanto à existência de fato impeditivo, extintivo ou modificativo do direito do autor, conforme consagrado nos incisos I e II do art. 333 e art. 359, ambos, do CPC, e redação da Súmula nº 338/TST. **HORAS EXTRAS. CONFISSÃO. CONTROLE DE JORNADA. IMPRESTABILIDADE.** Tornam-se imprestáveis os controles de jornada quando em depoimento, a preposta da reclamada confessa em juízo a extrapolação do labor pela reclamante. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULAS 219 E 329/TST.** Nos termos das Súmulas nºs. 219 e 329, do C. TST, os honorários advocatícios serão devidos quando o trabalhador estiver assistido pelo seu sindicato de classe e não tiver condições econômicas que lhe permita demandar

em juízo sem prejuízo do próprio sustento, como no caso de estar desempregado. **RECURSO DO RECLAMANTE. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO ESPECÍFICA.** Não prospera a pretensão do reclamante quanto à condenação da reclamada ao pagamento das diferenças de horas extras, quando não indicado, mês a mês, de forma específica na inicial. **DANO MORAL. INJUSTA ACUSAÇÃO DO COMETIMENTO DO CRIME DE FURTO PELO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. NÃO CABIMENTO.** Não há como prevalecer a pretensão autoral quanto à condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano moral, quando não comprovada nos autos a injusta acusação feita contra o empregado do cometimento do crime de furto que ensejou a rescisão contratual. **HORAS EXTRAS. MÉDIA MENSAL. BANCÁRIO. JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS.** Reconhecida a jornada de 30 horas semanais cumprida pelo reclamante na forma da Súmula 124/TST, a média das horas extras laboradas na semana pelo empregado deve ser apurada a partir dessa jornada. **IMPOSTO DE RENDA. APURAÇÃO MÊS A MÊS.** O imposto de renda devido pelo empregado deve ser apurado mês a mês, aplicando-se as alíquotas e deduções respectivas, na forma da lei. Recurso do reclamado conhecido e não provido. Recurso do reclamante conhecido e provido em parte. (PROCESSO TRT8 4ª TURMA/ RO 0000891-07.2010.5.08.0201 (05996/2011); origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 13/09/2011; publicado em 23/09/2011; Relator: Desembargador WALTER ROBERTO PARO)

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR PESSOA JURÍDICA. O benefício da justiça gratuita estabelecida na Lei nº 1.060/50, bem com no art. 790, § 3º, da CLT, diz respeito às pessoas físicas. O empregador, por se tratar de pessoa jurídica, não faz jus ao benefício, exceto se provar de forma inequívoca a insuficiência de recursos financeiros, fato não ocorrido no presente caso. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./ AIRO 0000769-57.2011.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 13/09/2011; publicado em 23/09/2011; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

REGISTRO DE ENTIDADE SINDICAL. ÓRGÃO COMPETENTE. Nos termos da súmula nº 677 do Colendo STF, o órgão competente para proceder o registro de entidades sindicais é o Ministério do Trabalho e Emprego, com vistas, precipuamente, ao cumprimento do princípio da unicidade sindical. Assim, cabe ao sindicato comprovar que possui tal registro, com a consequente personalidade sindical que o legitima a representar os interesses da categoria respectiva. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0274500-61.2009.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 03/08/2011; publicado em 05/08/2011; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

RELAÇÃO DE EMPREGO SOB A ÉGIDE DA COISA JULGADA - ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO - POSSIBILIDADE - A presente demanda tem a finalidade de apenas arrematar uma questão que já foi submetida ao judiciário trabalhista por meio de ação anteriormente proposta, eis que os vínculos empregatícios, entre os reclamantes e a reclamada já foram reconhecidos pelo judiciário trabalhista, tendo a respectiva decisão meritória operado a coisa julgada material. Neste viés a anotação das CTPS's dos autores é plenamente possível, pois se traduz em mera consequência do que já foi decidido. (ACÓRDÃO TRT/3ª T./RO 0000143-26.2011.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 22/07/2011; publicado em 27/07/2011; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

REVELIA. CONFISSÃO FICTA. As razões trazidas pela reclamada para tentar justificar sua ausência à audiência inaugural não configuram motivo relevante para elidir os efeitos da revelia (art. 844, CLT e Súmula 122/TST). Com efeito, à luz do disposto no art. 393, parágrafo único, do CPC, não se trata de caso fortuito o fato de furar o pneu do automóvel que transportava a

preposta da empresa. Nada a reformar. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000191-61.2011.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 13/09/2011; publicado em 23/09/2011; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

S

SALÁRIO “IN NATURA”. HABITAÇÃO. VINCULAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. A vinculação do contrato de aluguel, de valor irrisório, ao contrato de trabalho do empregado, prevendo, inclusive, imediato despejo em casos de dispensa por justa causa, torna evidente que o fornecimento de habitação ao reclamante caracteriza o salário “in natura”, consistindo em contraprestação pelo labor do obreiro. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000438-06.2010.5.08.0203; origem: VT de Laranjal do Jari-Monte Dourado; julgado em 16/08/2011; publicado em 19/08/2011; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

SENTENÇA QUE PÕE FIM À FASE DE CONHECIMENTO DO PROCESSO TRABALHISTA. A QUANTIFICAÇÃO (CÁLCULO) DOS DIREITOS ACOLHIDOS DELA FAZ PARTE. SE A CONTA NÃO FOI IMPUGNADA NO RECURSO ORDINÁRIO OCORRE A PRECLUSÃO DO DIREITO DE QUESTIONAR OS VALORES. O MM. Juízo de primeira instância, atendendo rigorosamente o comando constitucional que impõe o princípio da *razoável duração do processo* prolatou sentença líquida, conforme cálculos de fls. 340/354 e atualização de fls. 376/384v. Esses cálculos, quer dizer a quantificação das parcelas acolhidas, é parte integrante da sentença, portanto, caso as partes não estejam de acordo com os valores ali registrados e queiram impugná-los, o momento processual adequado para isso é no recurso ordinário, porque depois que a decisão, com a conta que dela faz parte, transita em julgado, não se pode mais alterá-la. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0000689-30.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 05/09/2011; publicado em 09/09/2011; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA. I - As parcelas vindicadas pelo sindicato profissional, na condição de substituto processual, caracterizam-se como direitos individuais homogêneos, pois originam-se do mesmo fato, possuem titulares determinados e o interesse é divisível. **II -** Irrelevante a quantidade de substituídos, para mais ou para menos - na verdade, pode ser apenas um -, pois a legislação (art. 8º, III, da Constituição Federal; e art. 3º, da Lei nº 8.073, de 30.07.1990) e a jurisprudência não fazem qualquer restrição a esse respeito. **III -** Recurso provido para afastar a ilegitimidade do sindicato profissional como substituto processual. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0000092-30.2011.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 27/04/2011; publicado em 02/05/2011; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

SUCESSÃO TRABALHISTA NÃO CARACTERIZADA. A SITUAÇÃO DE FATO NÃO SE ALTEROU. A sucessão trabalhista se opera com a transferência de titularidade da atividade empresarial e não apenas com a terceirização dos serviços, como ocorreu no caso ora em análise. E mais, a empresa reclamada continuou sendo a tomadora dos serviços da reclamante, ainda que tenha havido a alegada sucessão, a situação fática não se alterou. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000305-28.2010.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 20/10/2010; publicado em 08/11/2010; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

SÚMULA IMPEDITIVA DE RECURSOS (ART. 518, § 1º, DO CPC).

APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. O art. 518, § 1º, do CPC, que introduziu no sistema processual brasileiro a regra da súmula impeditiva de recursos, é aplicável ao processo do trabalho, em consonância com o art. 769, da CLT, em face dos princípios da celeridade, economia e razoabilidade da duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal). Norma idêntica contém o art. 118 e parágrafos, do Regimento Interno do E. TRT - 8ª Região. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./AIRO 0000085-63.2011.5.08.0127; origem: 2ª VT de Tucuruí; julgado em 08/06/2011; publicado em 16/06/2011; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

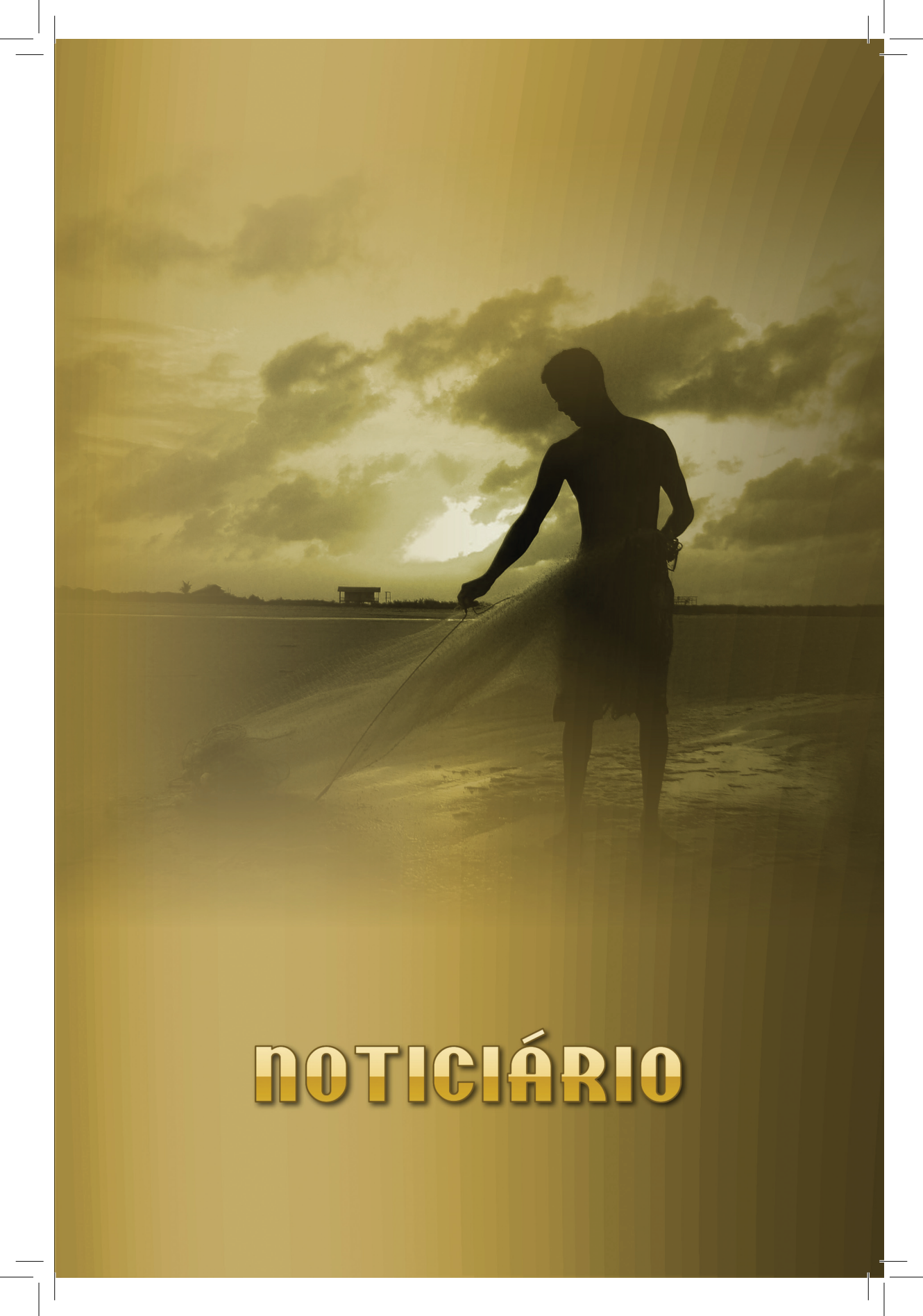
T

I - TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE-FIM - CONCESSIONÁRIAS DE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÃO - ILICITUDE. À falta de disciplina legal acerca da terceirização, a jurisprudência se firmou no sentido de admiti-la, porém de forma restritiva, vedando-a quanto à atividade-fim, entendimento que não foi excepcionado em relação às concessionárias dos serviços de telecomunicações, mesmo após a edição da Lei 9472/97. **II - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - FRAUDE AO ORDENAMENTO JURÍDICO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - RECONHECIMENTO.** Reconhecida a ilicitude da terceirização e a fraude à legislação trabalhista, as reclamadas respondem solidariamente pela condenação, com base no art. 9º, da CLT. (PROCESSO TRT 8ª/ 1ª T/ RO 0044400-34.2009.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 17/05/2011; publicado em 02/06/2011; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

V

VÍNCULO DE EMPREGO - Restando provado o trabalho subordinado, pessoal e oneroso, deve ser reconhecida a relação empregatícia. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 1ª T./RO 0090200-55.2009.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 03/06/2011; publicado em 14/06/2011; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)



A full-page background image with a warm, golden-yellow color palette. It depicts a fisherman in silhouette, standing in shallow water and pulling a large fishing net. The sun is low on the horizon, creating a bright glow and long, soft rays of light that filter through the clouds. The fisherman's shadow is cast on the water. In the distance, a small structure is visible on the horizon line.

NOTICIÁRIO



ESTÁGIO DE VIDA NA SELVA

O Curso Estágio de Vida na Selva, oferecido pela Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), teve por objetivo treinar magistrados e servidores para atuar em Grupos Móveis do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª), durante atividades de Varas Itinerantes.

Oportunizou o aprendizado de técnicas de defesa pessoal, orientação e navegação terrestre diurna e noturna, pernoite em área de selva, obtenção de água, fogo e preparação de alimentos sem recursos modernos. Buscou desenvolver habilidades como liderança, motivação, autocontrole, cooperação e trabalho em equipe.

O treinamento aconteceu em dois momentos: 1ª turma - Marabá, de 2 a 5 de maio de 2011, ministrado pela 23ª Brigada de Infantaria de Selva, com 14 participantes; 2ª turma - Belém, de 1º a 3 junho de 2011, ministrado pelo 2º Batalhão de Infantaria de Selva (2º BIS), com 10 participantes.

VARAS ITINERANTES

Alinhada à missão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) de “Assegurar o acesso à Justiça, de forma efetiva, na composição dos conflitos decorrentes das relações de trabalho” e em observância à Meta 4 do Planejamento Estratégico Institucional, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT-8ª) realiza diversas atividades itinerantes. As mais recentes foram:

VT LARANJAL DO JARI - MONTE DOURADO

- Almeirim

Tomada de Reclamações: 16 a 20/05/2011 - 27 reclamações (11 escritas e 16 verbais), originadas da agropecuária, serviço doméstico e comércio.

Audiências: 13 a 16/06/2011 - 29 audiências (houve a inclusão de 1 carta precatória inquiritória e 1 execução), resultando em 21 acordos, 3 desistências, 3 arquivamentos e 1 sentença.

- Gurupá

Tomada de Reclamações: 1º a 05/08/2011 - 20 reclamações verbais oriundas de comerciários, empregadas domésticas, trabalhadores rurais, eletricitas, pedreiros e vigilantes.

Audiências: 12 a 14/09/2011 - 20 audiências (11 conciliações, 2 arquivamentos por falta na inaugural e 7 sentenças).

VT DE ITAITUBA - Novo Progresso

Tomada de Reclamações: 08 a 22/06/2011 - 21 reclamações

Audiências: 29/07 a 03/08/2011 - 21 processos (38% conciliados, 28,5% sentenciados em audiência, 9,52% arquivados, 4,76% desistências e 19,4% diligências)

VT DE ALTAMIRA - Uruará

Tomada de Reclamações: 14 a 17/06/2011 - 4 ações.

Audiências: 28/06/2011 - todas solucionadas por conciliação.

FÓRUM DE MARABÁ - Jacundá

Tomada de Reclamações: 21 e 22/07/2011

Audiências: 05/08/2011

FÓRUM DE ABAETETUBA - Cametá (2ª Itinerância)

Tomada de Reclamações: 08 a 12/08/2011 - 114 reclamações

Audiências: 29/08 a 02/09/2011

VT DE ÓBIDOS - Faro e Terra Santa

Tomada de Reclamações: 22 a 26/08/2011

Audiências: 26 a 30/09/2011

INOVAÇÃO EM XINGUARA

Desde junho/2011, a Vara do Trabalho (VT) de Xinguara, no Pará, por sugestão de seu oficial de justiça, adota uma forma inovadora e eficiente de realizar a notificação das partes.

A jurisdição da Vara é uma das maiores do Brasil. Comporta os municípios de Piçarra, Sapucaia, Xinguara, Rio Maria, Água Azul do Norte, Ourilândia do Norte, Tucumã e São Félix do Xingu, totalizando 122 mil km². A distância entre suas extremidades é superior a 800 km, com centenas de vicinais sem qualquer pavimentação ou sinalização.

Para agravar a situação, o serviço dos Correios realiza entregas apenas nos núcleos urbanos desses municípios. Logo, todas as notificações para a zona rural são realizadas por oficial de justiça.

Percebeu-se que existem reclamados que continuamente são demandados em Juízo, e, com muita frequência, seus prepostos estão presentes em Sala de Audiência. Logo veio a sugestão de que ainda na autuação de uma inicial, o servidor da Tomada de Reclamação poderia verificar na pauta dos próximos 15 dias se aquele reclamado teria audiência. Caso positivo, no dia da audiência, a notificação inicial seria encaminhada à Secretária de Audiência para notificação do preposto.

Com esta mudança de procedimento, todos saem ganhando: o reclamante, que tem a certeza de que o reclamado foi notificado; o reclamado, que terá mais tempo para preparar sua defesa; a União, que economizará os gastos com os Correios e o combustível do veículo oficial; e o oficial de justiça, pois passa a utilizar seu tempo para melhor desempenhar as demais atribuições do seu cargo.

Observação, experiência, inovação e comprometimento são receitas de sucesso. Isso tudo garante uma Justiça sempre mais eficiente, eficaz e rápida.

JUSTIÇA SOLIDÁRIA*UEPA na Comunidade*

No dia 4 de junho de 2011, servidores da Central de Atendimento do Fórum Trabalhista de Belém contribuíram na ação comunitária “UEPA na Comunidade”, dando orientações de como fazer uma reclamação trabalhista. As atividades ocorreram no Hospital Dr. Abelardo Santos, localizado na Rodovia Augusto Montenegro.

O evento integrou as atividades da “IX Semana da Saúde”, promovida pelo Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade do Estado do Pará (UEPA), para discussões prioritárias voltadas às necessidades das demandas sociais.

A ação alinha-se com o Planejamento Estratégico do TRT-8ª, no desenvolvimento de parcerias com instituições para disponibilizar à sociedade o acesso à assistência jurídica.

TRE-PA

O Tribunal Regional Eleitoral do Pará promoveu ação solidária em comemoração aos seus 66 anos.

Os eleitores que buscaram os serviços foram atendidos no dia 11 de junho de 2011, na capital paraense e nas sedes dos Cartórios Eleitorais.

O TRT-8ª atuou com o Serviço de Distribuição dos Feitos de Marabá, que realizou tomada de reclamações e prestou orientações trabalhistas. Foram feitas, também, audiências. O evento aconteceu na Praça São Francisco, no núcleo Cidade Nova.

A ação conjunta dos tribunais atende às ações estratégicas do TRT-8ª de parceria com outras instituições para disponibilização de assistência jurídica à sociedade.

Paróquia de São Raimundo Nonato

Na tarde do dia 22 de setembro de 2011, foram entregues 80 cestas básicas à Paróquia de São Raimundo Nonato, fruto da colaboração de magistrados e servidores do TRT-8ª, em ação do Projeto “Justiça Solidária”.

As doações serão usadas no Projeto “Campanha Alimentar”, que atende a famílias que não têm uma alimentação digna. São pessoas sem renda, desempregadas, sem família e idosos. A Paróquia oferece cursos profissionalizantes para capacitar pessoas com dificuldade financeira, sem emprego, além de projetos para idosos.

A ação integra o Projeto “Belém, a casa do Pão”, sob a responsabilidade da arquidiocese metropolitana. O projeto existe há 12 anos e nesse tempo auxiliou mais de 8 mil instituições familiares.

8ª REGIÃO RECEBE CONEMATRA

O Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (CONEMATRA) realizou, nos dias 6 e 7 de junho de 2011, Assembleia Geral Extraordinária e reuniões de trabalho na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª).

O CONEMATRA reúne diretores e coordenadores acadêmicos das Escolas Judiciais Trabalhistas e Associativas do Brasil e busca harmonizar atividades didáticas e acadêmicas, bem como o intercâmbio de teoria e prática de temas relacionados à seleção e formação de juízes do trabalho e servidores.

Na abertura do evento, palestra com a consultora pedagógica Acácia Zeneida Kuenzer, sobre técnicas de organização de oficinas e de estudos de casos. No segundo dia, Assembleia Geral, com apresentação de boas práticas e relatos de dificuldades. Os assessores pedagógicos reuniram-se em grupos para a troca de experiências.

IV SEMANA AMBIENTAL

A Comissão Permanente de Gestão Ambiental do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) promoveu, de 6 a 11 de junho de 2011, a IV Semanal Ambiental, com feirinha de artesanatos, caminhada e consciência ecológica, em alusão ao Dia Mundial do Meio Ambiente, comemorado em 5 de junho.

Em 2011, a campanha “100% Ambiental - Abrace esta ideia” integrou o esforço mundial de conscientização e preservação ambiental e contou com a participação de servidores e magistrados do TRT-8ª nas atividades programadas.

Feira ambiental – 6 a 10 de junho

Com objetivo de divulgar iniciativas de sustentabilidade e reutilização de elementos naturais em produtos artesanais, foi montada exposição no *hall* de entrada do Tribunal. Dentre os convidados, a Associação dos Artesãos e Expositores do Pará-Amazônia-Artepm, pois muitos de seus produtos são reciclados ou resultantes de reaproveitamento de produtos naturais.

Estas parcerias são fundamentais para o cumprimento da Meta 19 do Planejamento Estratégico do TRT-8ª.

Caminhada ambiental - 11 de junho

A bela paisagem do Lago Bolonha, o canto dos pássaros e a animação do grupo fizeram da caminhada ambiental um momento de relaxamento e ótima oportunidade para maior socialização entre os participantes.

O evento uniu-se a II Caminhada Ecológica do Projeto “Justiça Verde”, que engloba os Tribunais Regionais do Trabalho, Eleitoral e o Tribunal de Justiça do Estado do Pará, e contou com a participação, também, de representantes do Batalhão de Polícia Ambiental do Estado e do Hospital Geral de Belém.

A caminhada está alinhada ao Planejamento Estratégico do TRT-8ª, na medida em que proporciona integração com outros órgãos do Poder Judiciário, bem como estimula a responsabilidade socioambiental e a qualidade de vida de seus servidores.

TRT-8ª PARTICIPA DE GRUPO DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

Em reunião ocorrida no dia 9 de junho de 2011, foi criado, na cidade de Marabá, o GAETE-Grupo de Articulação Interinstitucional de Enfrentamento do Trabalho Escravo do Sul e Sudeste do Pará.

O grupo é fruto da Carta de Marabá, elaborada no Seminário “Efetividade da Tutela Preventiva e Representativa no Enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo”, realizado naquele município, em 16 e 17 de novembro de 2010, pelo Ministério Público Federal, Comissão Pastoral da Terra e UFPA - *Campus* Marabá.

A criação do GAETE objetivou o estabelecimento de uma sistemática de cooperação voltada ao enfrentamento do trabalho escravo no Sul e Sudeste do Pará. Integram o grupo: Justiça do Trabalho da 8ª Região, Ministério Público do Trabalho, Vara Agrária, Comissão Pastoral da Terra, ONG Repórter Brasil, Polícia Federal, Ministério Público Federal e Gerência Regional do Trabalho e Emprego-MTE.

O GAETE tornou-se inspiração para a criação de outros grupos, como, por exemplo, na Bahia, Piauí, Maranhão, Mato Grosso do Sul e Ceará.

A participação da JT-8ª no GAETE atende às iniciativas do Projeto “Cooperar” do Planejamento Estratégico do TRT-8ª e visa estabelecer parcerias com outras instituições, viabilizando o acesso à justiça e estimulando a responsabilidade social.

REFEITÓRIO

Desde o dia 10 de junho de 2011, servidores e terceirizados possuem um local adequado e tranquilo para o momento da alimentação. O presidente do TRT-8ª inaugurou refeitório e espaço de convivência, no subsolo do prédio sede, que possibilitará integração e qualidade de vida a seus usuários.

A obra foi realizada visando atender aos pressupostos estratégicos institucionais de integração da equipe, impactando positivamente no clima organizacional.

O novo local oferece ambiente climatizado, geladeira, fogão, forno microondas, bebedouro, lavatório, sofá e poltronas, televisão, computadores com acesso à internet, banheiros (feminino e masculino) com adaptação para portadores de necessidades especiais e armários individuais nos banheiros.

PROGRAMAÇÃO DA ECAISS

O aperfeiçoamento de servidores é uma das metas do Planejamento Estratégico do TRT-8ª. Assim, a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) programou o seguinte cronograma de cursos, visando ao cumprimento da Meta 23: *Treinar 40h/ magistrados e servidores, em média, por ano.*

PRESENCIAL

Treinamento sobre o Projeto de Gestão por Competências. Ministrado pela Assessoria de Planejamento e Gestão aos servidores da ECAISS. Data: 10 de junho.

Palestra Principais Fraudes na Administração Pública. Ministrante: professor Vicente Antônio dos Santos, perito criminal federal do Departamento de Polícia Federal de Belo Horizonte. Data: 5 de agosto. A palestra foi transmitida via internet para as Varas de fora da sede.

Excelência no Atendimento - Foco Cidadão Usuário. Ministrante: Vanessa Miei. Data: 8 e 9 de setembro. Público alvo: Diretores de Secretaria de VTs.

Direito Constitucional. Instrutora: Luciana Costa da Fonseca, professora doutora da UFPA e CESUPA. Data: 20 e 21 de setembro.

Gestão de Cerimonial Público - Técnicas de cerimonial, protocolo e etiqueta. Instrutora: Inês Drumond Marques, especialista em Comunicação Social. Data: 26, 27 e 28 de setembro.

Direito Civil e Processual Civil. Ministrante: juiz substituto Fernando Moreira Bessa. Data: 17 a 21 de outubro.

Provimentos Consolidados do TST e Provimentos Consolidados do TRT. Ministrante: desembargador Luis José de Jesus Ribeiro. Data: 7 de novembro.

Palestra sobre Processo Judicial Eletrônico-PJe. Ministrante: juiz titular Antonio Oldemar Coêlho dos Santos. Data: 18 de novembro.

Direito Processual do Trabalho - Fase de Conhecimento e Fase de Execução. Ministrante: juiz titular Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior. Data: 28 e 29 de novembro, 2, 5 e 6 de dezembro.

Redação Oficial e Elaboração de Relatórios e Pareceres Técnicos no Setor Público. Ministrante: professor doutor Jair Alcindo Lobo de Melo. Data: 28 a 30 de novembro.

EAD

Juriscalc. Tutor: Alacid Correa Guerreiro. 1ª Turma - Período: 16 de agosto a 25 de setembro; 2ª Turma - Período: 7 de novembro a 16 de dezembro.

Direitos e Deveres do Servidor Público. Tutora: Maria Lucia Miranda Álvares. Período: 16 de agosto a 21 de outubro.

Gerenciamento de Projetos. Tutor: Assis da Luz Ribeiro. Período: 26 de setembro a 4 de novembro.

Atualização em Gramática da Língua Portuguesa. Tutor: Jair Alcindo Lobo de Melo. Período: 26 de setembro a 4 de novembro.

Busca da Qualidade. Tutora: Simone Pípolos Costa Fernandes. Período: 7 de novembro a 16 de dezembro.

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

No dia 14 de junho de 2011, o reitor da Universidade Federal do Pará (UFPA) e o presidente do TRT-8ª assinaram a ampliação do convênio de estágio do curso de Direito entre as duas instituições.

Os novos termos de convênio são pioneiros no Brasil. Acadêmicos do 7º semestre do curso de graduação em Direito da UFPA, monitorados por um professor, irão atuar na Central de Atendimento de Belém, onde prestarão orientações trabalhistas e farão o ajuizamento e acompanhamento de reclamações aos cidadãos que não possuem advogados.

Segundo o reitor da Universidade, é a primeira vez que um tribunal, no Brasil, abre um núcleo de prática jurídica para estagiários. Para o presidente do TRT-8ª, a iniciativa traz benefício mútuo, pois haverá avanço na formação do aluno da UFPA e, conseqüentemente, melhoria no atendimento à população.

No dia 25 de outubro de 2011, os estudantes iniciaram o estágio.

VISITAS TÉCNICAS

Gestão de Recursos Humanos

Um grupo de servidores do Conselho Nacional de Justiça esteve no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, no dia 14 de junho de 2011, para assistir à apresentação do modelo de gestão de recursos humanos por competências adotado no Regional.

O TRT-8ª demonstrou as etapas do projeto piloto de mapeamento e avaliação dos perfis profissionais dos diretores e como estes dados vêm embasando a gestão de recursos humanos para melhorar o desempenho e clima organizacional no Tribunal.

O modelo de gestão do Tribunal do Trabalho do Pará e Amapá é um projeto reconhecidamente bem sucedido, além de vencer a X Mostra de Trabalhos de Qualidade do Poder Judiciário, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, também obteve o 2º lugar no Prêmio Nacional de Educação Corporativa, promovido pelo Fórum Brasileiro de Educação Corporativa, e é um dos casos expostos no livro “Gestão por Competências no Setor Público”.

TRT-5ª Região – Plano de Assistência à Saúde

No dia 26 de agosto de 2011, o TRT-5ª Região (BA) levou gestores do plano de autogestão em saúde do TRT-8ª para relatarem suas experiências de sucesso.

O Plano de Assistência à Saúde (PAS) tem 19 anos de existência e cerca de 4.800 usuários, garantindo atendimento médico-hospitalar e odontológico a todos os seus beneficiários.

Na ocasião, o PAS da 8ª Região foi descrito como um plano social, já que todos os magistrados e servidores têm os mesmos direitos, contribuindo com 2% de suas respectivas remunerações. O PAS busca seguir as recomendações da ANS, agência que regula os planos de saúde privados, e oferece além de todos os serviços para assistência ao usuário, pilates, RPG, sessões de psicologia e fonoaudiologia.

Gestão Estratégica

Pesquisadora na área de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por solicitação da direção do TRT-4ª Região (RS), visitou o TRT-8ª para conhecer a gestão estratégica do órgão, no dia 19 de setembro de 2011.

Na ocasião, além da estratégia institucional, foram apresentados o sistema Juriscalc, o sistema de gestão do planejamento, o desempenho das metas relacionadas às perspectivas da sociedade e da gestão de processos, além do novo fluxo do processo de licitações, baseado em mapas mentais.

Núcleo de Pesquisa e Informação (NPI)

Em 29 de setembro de 2011, o juiz responsável pela conciliação de precatórios e coordenador de execução do TRT-4ª Região (RS), esteve no TRT-8ª para conhecer as ações desenvolvidas pela Central de Mandados, por seu Núcleo de Pesquisa e Informação (NPI), como o Leilão Unificado.

O magistrado, juntamente com o oficial de justiça da Central de Mandados de Gravataí, participou de reunião com representantes da Central de Mandados, do NPI e da Corregedoria Regional.

SIAFI GERENCIAL

De 15 a 17 de junho de 2011, aconteceu, no TRT-8ª, o curso básico de SIAFI Gerencial, ministrado por Arnadino José Cancio, mestre em Ciências Contábeis e diretor do Serviço de Orçamentos e Finanças do TRT-19ª Região (AL).

O curso visou propiciar aos participantes a possibilidade de conhecer melhor o Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI), desenvolvendo seu potencial por meio da utilização de todas as ferramentas disponíveis e indispensáveis ao desempenho das ações do SIAFI Gerencial.

O SIAFI é um instrumento para o acompanhamento e o controle dos gastos e patrimônio. Foi criado em 1994 e consolidou-se como uma ferramenta essencial para a extração de informações relativas à execução orçamentária, financeira, contábil e patrimonial das entidades que integram o sistema no formato gerencial.

O evento atendeu ao objetivo estratégico do TRT-8ª de promover ações orçamentárias que assegurem recursos para viabilizar as iniciativas necessárias à execução da estratégia. Responde, ainda, ao cumprimento da Meta 29, que prevê o atendimento às demandas de informações gerenciais das áreas orçamentária, financeira e de controle interno.

SEXTA ÀS 13

Dando continuidade às ações do Plano Anual de Capacitação da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), o Projeto “Sexta às 13” desenvolveu-se como a seguir:

Foco: ATUAÇÃO ÉTICA

17/06 - 12 Homens e uma Sentença - Filme escolhido por enquête realizada na Central de Notícias.

08/07 - *Talk Show* - A psicóloga e consultora de recursos humanos Messiana Montagner falou sobre a ética como valor institucional no atendimento ao jurisdicionado e nas relações do ambiente de trabalho. O evento contou, também, com a participação de Ana Cristina dos Santos Pantoja, pedagoga e consultora empresarial, Luciana Pontes, psicóloga organizacional, e Igor Zwicker Martins, servidor do TRT-8ª.

19/08 - Toró de Ideias.

Foco: APRENDIZAGEM CONTÍNUA E AUTODESENVOLVIMENTO

02/09 - Quase Deuses - Filme escolhido por enquête realizada na Central de Notícias.

16/09 - Palestra ministrada pela psicóloga e consultora de recursos humanos Messiana Montagner.

23/09 - Toró de Ideias.

Foco: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E AUTOCONTROLE

30/09 - Homens de Honra. Filme escolhido por enquete realizada na Central de Notícias.

07/10 - Palestra, *Talk Show* e Toró de Ideias, sob o comando da psicóloga e consultora de recursos humanos Messiana Montagner.

Foco: LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

14/10 - Fomos Heróis. Filme escolhido por enquete realizada na Central de Notícias.

21/10 - Além dos exemplos de liderança e atitude, mostrados ao longo da trama do filme exibido na semana anterior, os presentes, conduzidos pela psicóloga e consultora de recursos humanos Messiana Montagner, expuseram suas opiniões sobre o desenvolvimento da competência “Liderança e Gestão de Pessoas”.

28/10 - *Talk Show* e Toró de Ideias - Em comemoração ao Dia do Servidor, o evento iniciou com bingo, cujos brindes foram doados pelos participantes da Feirinha do Servidor. Em prosseguimento, a psicóloga e consultora de recursos humanos Messiana Montagner respondeu a indagações acerca do tema “Liderança e Gestão de Pessoas”.

Foco: COOPERAÇÃO E TRABALHO EM EQUIPE

04/11 - Palestra sobre os seguintes aspectos: - Compartilhar com a equipe os erros e oportunidades de melhoria. - Comemorar com a equipe os resultados alcançados. - Estar disponível para auxiliar e orientar os demais colegas a solucionar seus problemas correlacionados ao trabalho. - Compartilhar conhecimentos, ideias e soluções para promover a melhoria contínua dos trabalhos da unidade. - Facilitar o acesso às informações para auxiliar na realização das atividades dos colegas de trabalho. - Trabalhar de forma conjunta e integrada, buscando resultados comuns sem prejuízo de outros.

11/11 - *Talk Show* e Toró de Ideias, conduzidos pela psicóloga e consultora de recursos humanos Messiana Montagner.

JORNADA SOBRE DIREITOS HUMANOS SOCIAIS E CULTURA DA PAZ

No período de 20 a 22 de junho de 2011, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região promoveu, em parceria com a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, Jornada sobre Direitos Humanos Sociais e Cultura da Paz, com palestras, oficina e mesa redonda.

20 de junho

“O trabalho decente e os direitos humanos” foi o tema da palestra de abertura, ministrada por Patrícia Audi, especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Secretaria de Estado, Assistência Social e Direitos Humanos do Governo do Rio de Janeiro. A palestrante falou sobre a atual retomada da discussão sobre o trabalho escravo, com a apresentação de novos dados e denúncias.

Pela tarde, Glauco Gumerato Ramos, mestre em Direito Processual Civil (PUC-SP), apresentou suas ideias na palestra intitulada “Tutelas Processuais na Defesa dos Direitos Humanos”.

Encerrando o primeiro dia, a “Oficina sobre prática de efetivação de direitos humanos nas relações de trabalho”, ministrada pelo juiz do TRT-15ª e doutor em Direito do Trabalho (USP) Firmino Alves Lima, teve como objetivo a troca de experiências e a apresentação de casos e soluções.

21 de junho

Dando início ao segundo dia do evento, “Direitos humanos e a crise do estado contemporâneo” foi o tema exposto pelo doutor em Direito (USP) Alaor Caffé Alves.

Pela tarde, a Mesa Redonda “Temas específicos na proteção aos direitos humanos sociais” contou com a participação de João Humberto Cesário, juiz do TRT-23ª; Marcos Neves Fava, juiz do TRT-2ª e doutor em Direito do Trabalho (USP); e Gabriel Napoleão Velloso Filho, presidente da AMATRA8.

José Claudio Monteiro de Brito Filho, procurador aposentado do MPT-8ª Região e doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP), encerrou o dia com a palestra “Discriminação nas Relações de Trabalho - uma visão crítica”.

22 de junho

No último dia, duas palestras. A primeira, proferida pelo desembargador do TRT-8ª e doutor em Direito Internacional (USP) Georgenor de Sousa Franco Filho, sobre o tema “Pra não dizer que não falei da paz” (por motivo de saúde, a participação do magistrado foi realizada por vídeo).

Em seguida, a palestra de encerramento foi ministrada pelo professor da UFRJ Ricardo Rezende Figueira, doutor em Sociologia e Antropologia. O tema apresentado foi “A promoção da cultura da paz nas relações humanas: justiça restaurativa e combate à violência” e teve como foco os movimentos sociais.

TRT8 SAÚDE

Exames de Glicemia

Nos dias 27 e 28 de junho de 2011, em alusão ao Dia Nacional do Diabetes - comemorado em 26 de junho -, o Serviço Integrado de Saúde (SIS) promoveu exame digital de glicemia para prevenção e diagnóstico do diabetes.

Campanha de Combate ao Tabagismo

O SIS, dentro do Programa TRT8 Saúde, criou um grupo de apoio a servidores e magistrados que queiram parar de fumar.

No dia 29 de agosto de 2011 - Dia Mundial de Combate ao Tabagismo -, a médica Maria Houat de Souza apresentou a palestra “Tabagismo: Aspectos Atuais”. A médica falou sobre o trabalho desenvolvido pelo Centro de Referência em Tratamento do Fumante no Pará, do qual é coordenadora, que reúne serviços de nutrição, medicina, educação física e psicologia.

ARRAIAL DO TRT-8ª

No dia 30 de junho de 2011 aconteceu o tradicional Arraial do TRT-8ª, no Salão Nobre. A festa junina teve apresentação da Banda de Música do 2º Batalhão de Infantaria de Selva, quadrilha maluca e concurso de melhor casal do baile na roça. Comidas típicas foram servidas.

POSSE DOS NOVOS GESTORES DA EJUD8

Na manhã do dia 30 de junho de 2011, tomaram posse os membros da Diretoria e do Conselho Consultivo e de Programas da Escola Judicial do TRT-8ª Região, biênio 2011/2012, na Sala de Reuniões da Presidência.

Os novos gestores da EJUD8 são os seguintes: Diretor: desembargador José Edílson Eliziário Bentes. Vice-Diretora: juíza Suzana Maria de Moraes Affonso Borges. Conselho Consultivo e de Programa: *Representantes do Segundo Grau*: desembargadores Georzenor de Sousa Franco Filho, Elizabeth Fátima Martins Newman e Alda Maria de Pinho Couto. *Representantes do Primeiro Grau*: juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos (representante dos juízes titulares das Varas de Belém), juíza Cassandra Marly Jucá Flexa (representante dos juízes de fora da sede) e juíza Núbia Soraya da Silva Guedes (representante dos juízes substitutos).

LEXML

O TRT-8ª foi o primeiro Regional a celebrar convênio de cooperação técnica com a PRODASEN (Senado Federal), para implementação e manutenção do LexML - portal especializado em informação jurídica e legislativa (<http://www.lexml.gov.br/>) - no Portal da 8ª Região.

A parceria com a Secretaria Especial de Informática do Senado Federal foi assinada no dia 5 de julho de 2011, em Brasília.

No LexML já estão disponíveis, além da legislação, a jurisprudência dos Tribunais Superiores - majoritariamente do TST - e do TCU. Gradualmente, contará com a jurisprudência do TRT-8ª.

Através do LexML pretende-se reunir leis, decretos, acórdãos, súmulas, projetos de leis, dentre outros documentos, das esferas federal, estadual e municipal dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário de todo o Brasil, no sentido de organizar, integrar e dar acesso às informações disponibilizadas nos diversos portais de órgãos do governo na internet.

TRT-8ª NA MÍDIA

A participação do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) na mídia atende à Meta 18 do Planejamento Estratégico institucional, na medida em que amplia o relacionamento com os órgãos de comunicação, promovendo a discussão sobre direitos trabalhistas e o funcionamento da Justiça do Trabalho.

Bom Dia Pará (TV Liberal/Globo)

13/07 - juiz substituto Saulo Marinho Mota - direito a férias, segundo a legislação trabalhista.

17/08 - desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca - data base e aviso prévio.

13/10 - desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca - aviso prévio proporcional.

14/11 - desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, corregedor regional do TRT-8ª - 1ª Semana Nacional da Execução Trabalhista e Semana Nacional da Conciliação.

Jornal Nazaré Notícias (TV Nazaré)

13/07 - juiz substituto Saulo Marinho Mota - novos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos.

Sem Censura Pará (TV Cultura)

27/07 - juiz Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior, titular da 16ª VT de Belém - segurança no trabalho e deveres e direitos de empresas e trabalhadores. (no dia 27 de julho comemora-se o dia nacional da prevenção de acidente de trabalho)

Rádio Justiça

12/10 - desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca - trabalho infantil.

Rádio CBN Liberal e TV Record

13/10 - desembargador Luis José de Jesus Ribeiro - aviso prévio.

LIQUIDAÇÃO ELETRÔNICA NO TRT-8ª

Liberação de pagamento judicial aos credores trabalhistas em um clique. É assim que, a partir do dia 14 de julho de 2011, a 13ª Vara do Trabalho de Belém passou a emitir seus alvarás de pagamento eletronicamente.

A inovação faz parte do projeto de Liquidação Eletrônica de Processos, desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por meio de sua Secretaria Especial de Tecnologia da Informação, com apoio de uma equipe da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S/A.

O projeto piloto iniciou pela 13ª VT de Belém e trouxe como novidade a possibilidade da Vara emitir alvarás eletrônicos durante o expediente, facilitando a liquidação dos débitos nos processos, com segurança, transparência e agilidade.

Com a implantação do processo de liquidação eletrônica, a Vara expedirá eletronicamente as guias de ordens de pagamento que serão disponibilizadas às unidades bancárias para identificação do beneficiário e realização do pagamento.

Assim, não será mais necessário juntar várias guias impressas e ir até o banco para, só depois, liberar o pagamento ao interessado.

Com isso, além da agilidade no processo, o Poder Judiciário também otimiza a utilização de seus recursos humanos.

O novo formato de alvará permitirá a emissão de guias GRU, guias GPS e alvarás de retirada.

Atualmente, nas demais Varas, esse processo ainda é manual e requer que o jurisdicionado ou seu advogado solicitem autorização impressa, denominada Guia de Retirada, para que possam fazer o levantamento dos recursos nos guichês das instituições bancárias.

A expectativa é de que, no início de 2012, a liquidação eletrônica possa ser estendida a todas as Varas Trabalhistas do Pará e Amapá.

O aperfeiçoamento contínuo dos procedimentos judiciais nos sistemas eletrônicos faz parte dos objetivos estratégicos do TRT-8ª para racionalizar, simplificar e tornar efetiva a execução, visando à excelência na entrega da prestação jurisdicional.

FALECIMENTO DE JUIZ APOSENTADO

A sessão do Tribunal Pleno do dia 21 de julho de 2011 registrou, com pesar, o falecimento, ocorrido no dia anterior - 20 de julho -, na cidade de Recife, do juiz aposentado Antônio Soares de Araújo.

Antônio Soares Araújo ingressou na Justiça do Trabalho como juiz substituto, após ser aprovado no concurso público C-50, realizado em 1973, tendo tomado posse como Juiz do Trabalho Substituto no dia 13 de novembro de 1973, permanecendo nessa condição até 5 de abril de 1979, quando foi promovido a Juiz Presidente da então JCJ de Porto Velho, capital do antigo território de Rondônia. Aposentou-se no dia 4 de março de 1991, como Juiz Presidente da JCJ de Capanema, tendo servido na 8ª Região da Justiça do Trabalho por aproximadamente 18 anos.

Na ocasião, foi realizado um minuto de silêncio em homenagem ao magistrado. Todas as manifestações foram registradas em ata e encaminhadas à viúva, senhora Maria Placidina de Araújo, que já foi servidora na JT-8ª.

TELETRABALHO

Regulamentação no TRT-8ª

Na sessão de 21 de julho de 2011, o Tribunal Pleno aprovou, à unanimidade, a Resolução nº 203/2011, que “dispõe sobre o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do Tribunal, com a utilização da telemática”.

O teletrabalho consiste em que o servidor, no desempenho da função pública, possa realizar trabalhos do Tribunal fora das dependências do órgão de sua lotação, mediante o uso de sistemas informatizados de comunicação, tendo como referência as normas internas do Tribunal de Contas da União.

A ferramenta de Teletrabalho está entre as iniciativas aprovadas para a satisfação da Meta 24 do Planejamento Estratégico do TRT-8ª, que visa alcançar 75% de avaliação positiva do clima organizacional, até dezembro de 2013.

Palestra

No dia 5 de outubro de 2011, na Sala de Sessões do Pleno, Octavio Pessoa, servidor do Tribunal de Contas da União (TCU), proferiu a palestra intitulada “Teletrabalho - Sistemática de trabalho dos novos tempos: uma experiência bem-sucedida”. O palestrante relatou a experiência do TCU, falou da regulamentação das normas naquele órgão e também sobre a incorporação do teletrabalho às práticas institucionais.

Presentes ao evento magistrados, gestores e servidores, que puderam compreender melhor o tema e seus benefícios, sendo os principais a melhor qualidade de vida e maior produtividade.

ESCOLA JUDICIAL

Desde agosto/2011, a programação da Escola Judicial do TRT-8ª Região desenvolveu-se como a seguir:

Curso em 9 Lições sobre “Temas Atuais de Direito, Filosofia e Antropologia”. 7ª Lição (5 de agosto) - “Hermenêutica Jurídica” - professor doutor Paulo Weyl (UFPA). 8ª Lição (26 de agosto) - “Direito à Previdência como Direito Fundamental” - professor doutor Sandro Alex de Souza Simões (CESUPA). 9ª Lição (10 de outubro) - “Tributação e Direitos Humanos” - professor doutor Fernando Facury Scaff (USP).

16 de agosto a 16 de outubro - Curso a distância “Saúde e Segurança no Trabalho: Análise das Principais Ocorrências de Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais”. Tutor: juiz Francisco Milton Araújo Júnior (titular da 2ª VT de Macapá).

1º e 2 de setembro - Ciclo de Palestras Jurídicas “Responsabilidade Socioambiental: uma abordagem diferenciada”. 1º Tema: Meio Ambiente do Trabalhador e Saúde do Trabalhador - Palestrante: juiz Francisco Milton Araújo Júnior (titular da 2ª VT de Macapá). 2º Tema: O Descompasso entre o Direito do Trabalho e a Questão Ambiental: o papel do Juiz - Palestrante: desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (TRT-8ª).

30 de setembro - Oficina de Sensibilização: “Trabalho Decente e a Coletivização do Processo”. Promoção: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, com apoio da EJUD8. Apresentação sobre a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE/SDH/PR, por José Armando Fraga Diniz Guerra, coordenador-geral da CONATRAE. Palestras: “Suporte Normativo e Conceitual” - juíza Graça Maria Borges Freitas

(TRT-3ª); “Atuação Ministerial” - Erlan José Peixoto do Prado, procurador do trabalho (MPT-10ª); “Fiscalização do Trabalho e a Prevenção” - Edna Lúcia Ferreira da Rocha, auditora fiscal do trabalho (PA); “Diagnóstico do Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil” - Leonardo Sakamoto, coordenador da ONG Repórter Brasil; “Processo Coletivo e Efetividade” - juiz Marcus Menezes Barberino Mendes (TRT-15ª).

5 a 7 de outubro - Ciclo de Palestras Jurídicas: “Reflexões sobre o ofício de julgar”, comemoração alusiva à criação dos cursos jurídicos no Brasil. Palestrantes: desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal (TRT-8ª); procurador do trabalho Sandoval Alves da Silva (MPT-8ª); professor doutor Antônio Gomes Moreira Maués (UFPA); professor doutor Daniel Francisco Mitidiero (UFRGS).

10 e 11 de outubro - Curso de Atualização “Repercussões das Alterações do CPC no Processo do Trabalho”. Tema: “Repercussões das Alterações do CPC no Processo do Trabalho”. Palestrante: desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury (TRT-8ª). Tema: “Processo Civil e Processo Trabalhista - distinções fundamentais” e “A Supletividade da Lei Processual Comum - Critérios”. Palestrante: juíza Ana Paula Alvarenga Martins (titular da VT de Porto Ferreira-SP). Tema: “As modificações Legislativas no Processo Comum”. Palestrante: juiz Carlos Eduardo Oliveira Dias (titular da 1ª VT de Campinas).

70 ANOS DA JUSTIÇA TRABALHISTA NO BRASIL

A história em retrospectiva e as novidades para a atualidade e para o futuro. Dessa forma, foi ilustrada a sessão extraordinária do Tribunal Pleno da 8ª Região que comemorou os 70 anos da Justiça Trabalhista no Brasil, no dia 11 de agosto de 2011.

Além dos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª), compuseram a mesa da sessão representantes do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região e da Ordem dos Advogados do Brasil.

Após a abertura solene, realizada pelo presidente do Tribunal, desembargador José de Alencar, usou da palavra o advogado José Maria dos Santos Vieira Júnior, que destacou a coincidência de datas entre a comemoração dos 70 anos da Justiça do Trabalho na 8ª Região e o Dia do Advogado. Em seguida, o procurador Loris Rocha Pereira Júnior lembrou que o Ministério Público do Trabalho também completa 70 anos em 2011. A permanência do trabalhador como a parte mais fragilizada em uma relação de emprego e a necessidade do Judiciário compreender este trabalhador foram temas ressaltados pelo procurador.

Uma retrospectiva de momentos marcantes da história da Justiça Trabalhista e da 8ª Região foi exposta pelo desembargador José Edílson Eliziário Bentes. Ao final do seu pronunciamento, o magistrado definiu as sete décadas que passaram como: “O Capítulo 1 da história da Justiça do Trabalho da Amazônia”.

Em seguida, houve a exibição de um vídeo que resumiu parte desses 70 anos de história, bem como a implantação da Justiça do Trabalho na Amazônia. Dentre outras coisas, mostrou os prédios que abrigaram as sedes do 8º Regional e algumas personalidades da época.

Com a presença do diretor regional adjunto dos Correios, ocorreu o ato de obliteração do selo comemorativo para registrar os 70 anos da Justiça do Trabalho, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Outro vídeo, mostrando a renovação do Portal do TRT-8ª na internet, foi exibido para marcar o seu lançamento.

A abertura da exposição “Os 70 anos da Justiça do Trabalho na Amazônia” também fez parte da sessão extraordinária do Tribunal Pleno.

A Banda de Música do 2º Batalhão de Infantaria de Selva participou do evento executando hinos durante a sessão.

NOVO PORTAL DO TRT-8ª NA INTERNET

Desde 11 de agosto de 2011, o novo Portal do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) está no ar, com visual mais moderno, cores suaves, maior interação, facilidade de navegação e respeito à acessibilidade.

Desenvolvido de acordo com os conceitos da Web 2.0, o Portal do TRT-8ª vai ao encontro das necessidades de interação e participação do usuário. É o conceito da “Web como plataforma”, envolvendo, por exemplo, hipertextos, redes sociais e tecnologia da informação. O novo modelo segue uma tendência nacional, observada nos portais de órgãos federais.

E quais são as novidades do novo Portal do TRT-8ª? O usuário vai poder criar um código de acesso e uma senha e interagir com o conteúdo disponível. Assim, será possível fazer anotações, aprovar os artigos publicados, informar possíveis erros e imprimir textos.

Outras funcionalidades também presentes são: controle de agenda das audiências, *clipping* de notificações e resenhas emitidas de processos, acesso à base de pesquisa de jurisprudência do Senado Federal (LexML), que amplia as possibilidades de pesquisa de advogados, jurisdicionados e magistrados.

O novo Portal do TRT-8ª contém, ainda, o *link* “Transparência Pública”, seguindo a Resolução CNJ nº 102/2009, que determina a disponibilização das informações institucionais, como a estrutura organizacional, o controle orçamentário e as contas públicas do Tribunal.

O Portal está de acordo com os preceitos da W3C, que regulamenta as normas de acessibilidade dos *sítes*, o que garante melhor navegação por parte dos deficientes visuais e permite, por exemplo, a leitura de textos aliada a *softwares* como *Jaws* e *Virtual Vision*.

Assim como outros Regionais, o TRT-8ª entrou nas mídias sociais: o perfil no Twitter (@trt8_oficial) e um canal de vídeos no Youtube (<http://www.youtube.com/trt8videos>). Em março de 2011, a Assessoria de Comunicação Social lançou enquête para escolher o nome do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região no Twitter: “trt8_oficial” foi o vencedor, com 30,1% dos votos computados.

ESPAÇO CULTURAL

Os 70 anos da Justiça do Trabalho na Amazônia - 11 de agosto a 30 de setembro de 2011

Durante evento comemorativo pelos 70 anos da Justiça do Trabalho, foi aberta a primeira exposição do Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa sob a curadoria da desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar: “Os 70 anos da Justiça do Trabalho na Amazônia”, com peças do Memorial da 8ª Região.

Painéis relembaram a trajetória da 8ª Região Trabalhista ao longo de 70 anos e o ambiente da Sala de Audiências da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belém foi reproduzido no local. Também integraram a mostra, a Ata de Instalação do Conselho Regional do Trabalho da 8ª Região; o primeiro processo trabalhista autuado; a primeira edição da Revista do TRT-8ª; medalhas e honrarias recebidas por magistrados; togas de magistrados, dentre outros itens.

Na ocasião, a curadora falou sobre a importância de “não apenas rememorar o passado, mas também refletir sobre o futuro da Justiça do Trabalho no século XXI”.

Trasladações Visuais - 4 a 30 de outubro de 2011

De 4 a 30 de outubro de 2011, o TRT-8ª abrigou a exposição “Trasladações Visuais”, reunindo obras alusivas ao Círio de Nossa Senhora de Nazaré.

A mostra é resultado de um recorte da coleção de artes visuais do acervo da Casa da Memória da Universidade da Amazônia, em que artistas produzem conceitos estéticos contemporâneos, a partir do enfoque das diversidades culturais e religiosas. Relacionando pinturas, fotografias e objetos, os artistas pretendem estimular uma releitura da presença do imaginário religioso nas manifestações culturais brasileiras.

Na autoria dos trabalhos expostos, nomes de paraenses como Emanuel Franco, Roberto Menezes, Geraldo Teixeira, Jair Júnior e Jorge Eiró.

6º Concurso de Fotografia - 25 de novembro a 19 de dezembro de 2011

O 6º Concurso de Fotografia do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, organizado pela Assessoria de Comunicação Social, teve como tema “Trabalho na Amazônia” e fez parte da programação da Semana do Servidor.

Aberto a magistrados, servidores ativos e inativos e estagiários do Regional, cada participante pôde inscrever até três fotografias. Foram 14 os inscritos e 14 fotos selecionadas. Os três primeiros colocados receberam as seguintes premiações, respectivamente: R\$ 2.000,00, R\$ 1.000,00 e R\$ 500,00.

A Comissão Julgadora do 6º Concurso divulgou o resultado no dia 25 de novembro de 2011, durante a abertura da exposição de fotos da Semana do Servidor, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa.

Os vencedores: 1º lugar - O Pescador, de José Maria Tárrio dos Santos, 2º lugar - Brinquedo de Miriti, de Afrânio de Araújo Brito e 3º lugar - Arte em Cumatê, de Marise Maués Gomes.

Como inovação, em 2011, a fotografia vencedora do concurso ilustra a capa da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - edição comemorativa pelos 70 anos da Justiça do Trabalho.

JURISCALC

O Programa Juriscalc vem ganhando visibilidade. Várias instituições já pediram treinamento para utilizar melhor a ferramenta desenvolvida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª).

O Juriscalc é uma planilha de cálculo trabalhista que possui índices e bases salariais atualizados mensalmente e cadastro de parcelas devidas. Com isso, auxilia o magistrado na elaboração de sentenças líquidas. Este sistema pode ser baixado gratuitamente, para uso pessoal, no endereço eletrônico: <http://www.trt8.jus.br/juriscalc>.

As parcerias institucionais que viabilizem o cumprimento das decisões judiciais estão alinhadas ao Projeto “Cooperar” como parte das iniciativas estratégicas do TRT-8ª.

Cursos

16 a 19/08 - Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos do Município de Belém - SEMAJ.

29 e 30/08 - Advocacia Geral da União no Estado do Amapá.

19 e 21/10 - Advocacia Geral da União no Estado do Pará.

27 e 28/10 - Servidores do TRT-6ª Região (PE).

Palestras

25/08 - “Método de Cálculo Informatizado”, durante a realização do Curso “Técnicas de Cálculos Trabalhistas”, direcionado aos magistrados do TRT-14ª Região (RO e AC).

Novas Parcerias

TRT-4ª Região (RS) - O Juriscalc está funcionando de forma efetiva na realização dos cálculos das parcelas processuais, no TRT-4ª. Além da Vara-piloto de Camaquã, aquele Regional pretende implantar o Juriscalc em mais 11 VTs até o final do ano.

TRT-1ª Região (RJ) - 11 a 15 de setembro de 2011 - Implantado na 3ª VT de Nova Iguaçu.

TRT-9ª Região (PR) - No dia 21 de setembro de 2011, na Sala de Sessões do Pleno, os TRTs da 8ª e 9ª Regiões assinaram Termo de Cessão de Uso do Sistema de Cálculo Trabalhista Juriscalc, desenvolvido pelo TRT-8ª.

REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA

2ª reunião 2011 - 22 de agosto

A Reunião de Análise da Estratégia (RAE) tem como objetivo acompanhar o andamento das iniciativas estratégicas do planejamento, distribuídas nos temas: Sociedade, Gestão de Pessoas, Aprendizagem e Crescimento e Gestão Orçamentária e Financeira.

Nas reuniões, os coordenadores e gestores estratégicos do TRT-8ª relatam à Administração do Tribunal o andamento das ações de desenvolvimento do Planejamento Estratégico Institucional pelas quais estão responsáveis.

A metodologia da RAE foi recomendada pelo CNJ como boa prática a ser repetida por outros Tribunais, visto que permite o melhor andamento e compreensão das atividades desenvolvidas no planejamento do órgão.

CPI DO TRÁFICO HUMANO

Durante a tarde do dia 22 de agosto de 2011, a CPI do Tráfico Nacional e Internacional de Pessoas esteve em Belém, no Auditório do TRT-8ª, para realizar audiência pública visando à tomada de depoimentos em casos de tráfico para exploração sexual.

O objetivo da CPI é investigar o tráfico nacional e internacional de pessoas com foco nas migrações internas e transnacionais para fins de trabalho escravo, trabalho doméstico forçado, turismo sexual e exploração sexual de homens e mulheres de diferentes orientações sexuais, crianças e adolescentes.

Compareceram à diligência a presidente e a relatora da CPI, além de autoridades e entidades que lutam contra o tráfico humano, como CNBB, Procuradoria Federal e CPI Estadual, bem como o presidente do TRT-8ª, que, na oportunidade, solicitou apoio aos Projetos de Lei nºs 2.636/2007 e 2.684/2007, para ampliação da competência da Justiça do Trabalho para julgar crimes contra a organização do trabalho, como redução à condição análoga a de escravo.

O Pará é uma das principais rotas do tráfico de pessoas, especialmente as cidades de Curralinho, Portel, Breves e Afuá. Entre os portões de saída, destaca-se a fronteira com o Suriname.

Anteriormente, a CPI do Senado Federal realizou audiências em Manaus, Salvador e também Belém.

SEMANA DO HOMEM

A Semana da Saúde do Homem, promovida pelo Serviço Integrado de Saúde, de 22 a 26 de agosto de 2011, teve por objetivo prevenir e controlar os problemas de saúde mental e física verificados previamente pelo Programa RE-CONHECER.

Com ações de prevenção de doenças, o Programa TRT8 Saúde contribui para as metas estratégicas de melhoria da qualidade de vida de servidores e magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Estatística do Questionário TRT8 Saúde

Dentre os magistrados e servidores que responderam ao questionário do “TRT8 Saúde”, informando hábitos e histórico médico, visando traçar perfis de saúde, observou-se que: 44% são sedentários, 5% são diabéticos, 17% são hipertensos e 40% tem dislipidemia (colesterol e/ou triglicerídios elevados).

Exames laboratoriais e avaliações nutricional, oftalmológica e odontológica

Durante toda a semana, foram disponibilizados exames laboratoriais de rotina e consultas com nutricionista, além de avaliações oftalmológica e odontológica (prevenção de câncer bucal), em consultório móvel cedido pelo Serviço Social da Indústria-SESI, instalado no estacionamento do antigo prédio da SEFA.

Palestra

No dia 26 de agosto, o médico endocrinologista Rudival Faial de Moraes Junior proferiu a palestra “O que é andropausa”. Na ocasião, o médico Alberto Steven Skelding Pinheiro, diretor do SIS, em ação do Programa “Mexa-se”, divulgou relação de academias conveniadas com o Tribunal e que passarão a oferecer descontos em suas mensalidades.

DOAÇÃO DE BENS

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) assinou, no dia 23 de agosto de 2011, termos de doação de veículos e mobiliários, considerados inservíveis para sua utilização, em favor de instituições educacionais, de segurança pública e de meio ambiente no Estado do Pará, com uso exclusivo para fins de interesse social.

As entidades beneficiárias da doação: Polícia Rodoviária Federal, Escola Salesiana do Trabalho, Secretaria Executiva de Saúde Pública, Secretaria Municipal do Meio Ambiente de Abaetetuba, Procuradoria Geral do Estado, Instituto de Capacitação Helena Coutinho e Secretaria de Segurança Pública.

SEGURANÇAS PARTICIPAM DE TREINAMENTO

Uma equipe de seguranças do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) realizou, de 23 a 27 de agosto de 2011, em Castanhal, Curso de Proteção de Autoridades, na empresa SCAP Técnicas Defensivas. Foram 50 horas de treinamento, ministrado por Roberto Aragão, da 8ª Região Militar, que discorreu sobre as seguintes técnicas: antissequestro, planejamento tático, trabalho em equipe, deslocamento (embarque e desembarque), simulação de sequestro, defesa das autoridades (residência, trabalho e lazer), imobilizações, direção defensiva, direção ofensiva, direção operacional, direção antissequestro, escolta, tiro tático e tiro tático defensivo.

TRT NA ESCOLA

Escola Salesiana do Trabalho

A titular da 4ª VT de Belém, juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, falou sobre os “Direitos do trabalhador aprendiz”, durante o I Encontro de Empresas Parceiras do Programa de Aprendizagem da Escola Salesiana do Trabalho.

O evento aconteceu no dia 31 de agosto de 2011, na Escola Salesiana do Trabalho, e teve por objetivo estreitar as relações entre as empresas conveniadas com a escola e esclarecer a legislação pertinente ao universo do trabalho no qual os alunos estão inseridos.

A participação da juíza foi uma ação do Projeto “TRT na Escola”, que, além de fortalecer parcerias institucionais, atende aos princípios do Tribunal de receber bem e levar o conhecimento do Direito ao cidadão.

VISITA MONITORADA

★ Alunos do 6º semestre do Curso de Direito da Escola Superior Madre Celeste realizaram Visita Monitorada no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª), no dia 31 de agosto de 2011.

No Auditório Aloysio da Costa Chaves, os estudantes foram recebidos pelo presidente do Tribunal. Após, assistiram à sessão da 2ª Turma e visitaram outras instalações do Tribunal.

★ No dia 9 de novembro de 2011, acadêmicos do 4º período do Curso de Direito da Universidade da Amazônia-UNAMA participaram de Visita Monitorada às dependências do TRT-8ª. A ação integra o Projeto “A Justiça e o Povo”, desenvolvido pelo Tribunal.

COLETA SELETIVA SOLIDÁRIA

Atendendo a pedido feito pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) abraçou mais uma atitude sustentável: desde setembro/2011, passou a auxiliar na destinação do material reciclável coletado por aquela instituição.

Por mês, a Fundacentro produz cerca de 35 kg de papel usado e 800 copos descartáveis, material que será integrado ao programa de sustentabilidade do Tribunal, o “TRT Ambiental”.

Apesar do aparente pouco volume, destaca-se a importância da atitude sustentável no sentido de ser necessária em qualquer quantidade, mesmo porque, se acumulado, o material vira lixo.

Para cada 50 kg de papel produzido é necessário o corte de uma árvore, e 1 kg de plástico reciclado economiza 1 litro de petróleo. A reciclagem preserva as florestas e ajuda na economia da matéria-prima.

A iniciativa está alinhada à Meta 19 do Planejamento Estratégico (Projeto “Cooperar”), que prevê a realização de parcerias institucionais com setores e instituições para estimular a responsabilidade socioambiental.

LEILÃO DA INDEPENDÊNCIA

O Leilão da Independência, realizado pela Justiça do Trabalho da 8ª Região em 1º de setembro de 2011, no Depósito Público, em Ananindeua, vendeu 173 bens e arrecadou, aproximadamente, 103 mil reais.

Foram 314 bens leiloados, sendo 234 das Varas de Belém e 80 das Varas de Ananindeua. Todos esses bens estavam avaliados em pouco mais de 1 milhão de reais.

O Leilão da Independência foi uma ação conjunta dos Fóruns de Belém e Ananindeua e que reflete positivamente na Meta 1 do Planejamento Estratégico do Tribunal: “Reduzir para 40% a taxa de congestionamento na fase de execução no 1º Grau, até dezembro de 2013”.

SEMANA DA PÁTRIA

No dia 5 de setembro de 2011 - Dia da Raça -, magistrados, servidores, advogados e jurisdicionados foram recepcionados no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) pela Banda de Música da Guarda Municipal de Belém, que executou dobrados alusivos à Semana da Pátria.

Na entrada principal do TRT-8ª, encerrando as comemorações, no dia 9 de setembro, a Banda da Base Aérea de Belém tocou marchas e músicas populares.

A música colabora com a melhoria do clima organizacional, proporcionando bem-estar e qualidade de vida para servidores e magistrados do TRT-8ª. Esta é mais uma ação do Projeto “Justiça Solidária” que, por meio de parcerias institucionais, promove a aproximação da Justiça do Trabalho com o jurisdicionado.

POP RONDA

Desde 8 de setembro de 2011, o Setor de Segurança iniciou o Procedimento Operacional Padrão de Ronda (POP Ronda), que consiste na visita de dois seguranças em todas as unidades do Tribunal, durante o horário de funcionamento do órgão, com objetivo de verificar possíveis áreas e atitudes de risco.

TRT-8ª E OAB-PA FIRMAM CONVÊNIO DO ACCESS POINT

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e a Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Pará assinaram convênio do *Access Point*, no dia 14 de setembro de 2011.

A parceria possibilitará ao advogado acessar a rede exclusiva do Tribunal, utilizando *notebook* ou outro meio móvel, em qualquer dependência da 8ª Região, por meio de internet sem fio livre de senha. Os acessos permitidos são: *sites* com domínio .gov.br ou .jus.br e o *site* da OAB.

Segundo previsão da OAB-PA, que adquiriu os equipamentos de *access point* para as Varas de fora da sede, é que sejam instalados nos Foros Trabalhistas dos municípios de Abaetetuba, Tucuruí, Xinguara, Capanema, Castanhal, Paragominas, Redenção, Parauapebas, Altamira, Itaituba, Santarém, Marabá e Macapá. Em Belém, os equipamentos pertencem ao Tribunal e a rede está habilitada em todas as áreas do prédio.

Na sede, o projeto piloto foi instalado em maio/2011. Até o início de novembro/2011, já contam com os equipamentos: 1ª VT e Fórum de Abaetetuba, VT de Santa Izabel do Pará, Fórum de Ananindeua, Fórum de Tucuruí e Fórum de Marabá.

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região realizou, na manhã do dia 16 de setembro de 2011, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, a solenidade anual de entrega das insígnias da Ordem do Mérito *Jus et Labor* e Medalha do Mérito Funcional.

A Ordem de Mérito *Jus et Labor*, criada em 2000, encontra-se constituída em seis graus. É destinada a agraciar 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 instituída em 2003 com a finalidade de premiar os servidores que se destacaram pelos serviços prestados à Justiça do Trabalho 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.

Compareceram à solenidade para receber as insígnias, em seus respectivos graus, conforme Resoluções nºs 194 e 215/2011, os seguintes homenageados:

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR*

Instituição

8ª Região Militar e 8ª Divisão de Exército
Polícia Rodoviária Federal no Estado do Pará

Grã-Cruz

Augusto César Leite de Carvalho, ministro do TST
José Roberto Freire Pimenta, ministro do TST

Grande Oficial

Valdenyra Farias Thomé, presidente e corregedora do TRT-11^a

Gilmar Cavalieri, presidente do TRT-12^a e membro do CSJT

Vania Maria da Rocha Abensur, presidente do TRT-14^a

Márcia Andréa Farias da Silva, presidente do TRT-16^a e membro do CSJT

Márcio Vasques Thibau de Almeida, presidente e corregedor do TRT-24^a e membro do CSJT

Comendador

Alcir Gursen de Miranda, desembargador do TJE-Roraima

Luiz Antonio Lazarim, corregedor do TRT-15^a (2010)

Oficial

Núbia Soraya da Silva Guedes, juíza do trabalho substituta do TRT-8^a

Sandoval Alves da Silva, procurador da Procuradoria Regional do Trabalho da 8^a Região

Bruno Sechi, padre fundador do Movimento EMAÚS

Maria do Perpétuo Socorro Espinheiro de Oliveira, advogada

Raimundo Barbosa Costa, advogado

Valena Jacob Chaves Mesquita, advogada

Jorge Cláudio Mena Wanderley, advogado (*post mortem*)

MEDALHA DE MÉRITO FUNCIONAL

Augusto Jarcedy da Silva Martins, Carla Brandão de Almeida, Carol Amaral Costa Savino, Haroldo Nazaré de Sá, Helena Bernadete Costa Moda, Iedinaldo Valério Cardoso, Jorge Fernando Avelar Barbosa Júnior, Luciana Ramoa Farias Moraes, Manoel de Jesus Gomes Cirino, Manoel Maria Corrêa da Silva, Mário Luiz Gonçalves, Neucy Rodrigues de Oliveira, Nilson do Carmo Barroso, Rúbia Ribeiro Reis, Simone Coelho Nery Ballout e Telma Mayumi Ichihara dos Reis.

★ O presidente do TRT-9^a Região (PR), desembargador Ney José de Freitas, e a titular da 15^a VT de Curitiba, juíza Morgana de Almeida Richa, foram agraciados com a Ordem do Mérito *Jus et Labor*, no Grau Grande Oficial e no Grau Oficial, respectivamente. Ambos não puderam comparecer à solenidade oficial, quando os demais agraciados receberam as respectivas insígnias. A entrega da honraria ocorreu durante sessão extraordinária do Tribunal Pleno, no dia 21 de setembro de 2011. Nesta cerimônia, aconteceu, também, a assinatura do convênio entre os TRTs da 8^a e 9^a Regiões, relacionado a Termo de Cessão de Uso do Sistema de Cálculo Trabalhista Juriscalc, desenvolvido pelo TRT-8^a.

★ O TRT-8^a entregou as insígnias da Ordem do Mérito *Jus et Labor*, no Grau Grande Oficial, ao desembargador do TRT-3^a Região (MG), Eduardo Augusto Lobato, durante sessão extraordinária do Tribunal Pleno, no dia 10 de outubro de 2011.

X OLIMPÍADA NACIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Belo Horizonte sediou a X Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho, no período de 17 a 24 de setembro de 2011, promovida pela Associação Nacional dos Servidores do Judiciário Trabalhista-ANASTRA.

O evento contou com a participação de 870 atletas, representando 21 Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país, disputando 19 modalidades. Com 43 servidores, a 8^a Região contabilizou 16 medalhas: 8 de ouro, 4 de prata e 4 de bronze, conquistando a 6^a posição geral.

SEMANA DE VALORIZAÇÃO DA MAGISTRATURA E DO MINISTÉRIO PÚBLICO

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região-AMATRA8 promoveu a Semana de Valorização da Magistratura e do Ministério Público, no período de 19 a 23 de setembro de 2011. A 8ª Região é pioneira na campanha, que se estendeu a outras regiões do país.

A campanha, que agora é bandeira nacional, teve por objetivo esclarecer a população sobre a necessidade de um Poder Judiciário forte e estável, para a consolidação da cidadania.

No lançamento oficial da campanha, em 19/09, magistrados e membros do Ministério Público falaram sobre a importância da valorização da classe da magistratura, tendo como convidados representantes da AMATRA8, AMEPA, AJUFE, ANPT, AMPEP, ANPR e CONAMP.

O dia seguinte - 20/09 - firmou-se como o “Dia da Sensibilização”. No terceiro dia - 21/09 - houve mobilização em Belém e Brasília, quando juízes do Brasil inteiro, incluindo comissão de magistrados da 8ª Região, marcharam do Congresso Nacional ao Supremo Tribunal Federal, para apontar a necessidade de mudanças que consolidem um Poder Judiciário moderno e democrático. Na oportunidade, os magistrados do 8ª Regional visitaram os parlamentares da bancada paraense e amapaense.

Depois de Brasília, membros da AMATRA8 estiveram no Amapá, em 22/09, quando aconteceu reunião e sensibilização dos magistrados e procuradores do estado do Amapá, com a presença de juízes, procuradores, classe política e comunidade jurídica.

No último dia - 23/09 -, Ato Público e Assembleia Geral dos Associados da AMATRA8.

AMPLIAÇÃO DE CARGOS NO TRT-8ª E ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO DOS SERVIÇOS AUXILIARES

Na sessão do Tribunal Pleno do dia 23 de setembro de 2011 foram aprovadas as Resoluções nºs 225 e 226/2011.

A Resolução nº 225/2011 autorizou o enquadramento e a lotação de 92 cargos efetivos, 6 cargos em comissão e 114 funções comissionadas, criados pela Lei nº 12.252/2010, bem como autorizou a criação de novas unidades. Em consequência, houve a reestruturação da lotação numérica dos cargos e funções do quadro de pessoal da Justiça do Trabalho da 8ª Região. Outra modificação importante a ser ressaltada diz respeito à alteração da nomenclatura de cargos e funções, nos termos dispostos nas Resoluções CNJ nºs 63/2010 e 83/2011.

Pela Resolução nº 226/2011, o Regulamento dos Serviços Auxiliares foi modificado, para alterar e incluir novas atribuições, decorrentes da nova estrutura organizacional do Tribunal, em face da alocação de novos cargos efetivos e comissionados.

A partir da publicação das Resoluções, a Secretaria Especial de Tecnologia da Informação, por exemplo, passou a ser designada somente Secretaria de Tecnologia da Informação; a Secretaria de Recursos Humanos recebeu a nomenclatura de Secretaria de Gestão de Pessoas; o Serviço de Execução Financeira e Orçamentária transformou-se em Coordenadoria de Execução Financeira e Orçamentária. As demais modificações constam das Resoluções nºs 225 e 226/2011.

ESTÁGIO PARA ESTUDANTES DE ENSINO MÉDIO PROFISSIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) firmou convênio com a Escola Salesiana do Trabalho com objetivo de concessão de estágio a estudantes de ensino médio

profissional. É a primeira vez que o Tribunal celebra convênio com instituição de ensino médio. A Escola Salesiana completará, em 1º de maio de 2012, 50 anos de atividades em Belém.

No dia 30 de setembro de 2011, os alunos prestaram provas para seleção nas áreas de eletricidade e auxiliar administrativo. No total, foram 31 inscritos.

Em 3 de novembro foram assinados os Termos de Compromisso para o estágio profissionalizante, pelo presidente do TRT-8ª, pelo diretor administrativo da Escola e por quatro estudantes selecionadas - três da área administrativa e uma do curso de eletricidade. As estagiárias trabalharão nos seguintes setores: Coordenadoria de Execução Financeira e Orçamentária, Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), Secretaria do Tribunal Pleno e Coordenadoria de Manutenção e Projetos.

Para o ano de 2012 está prevista a abertura de mais vagas para as especialidades de eletricidade, marcenaria, mecânica em geral, manutenção de micro, auxiliar administrativo, informática básica e avançada e recepcionista de congresso e eventos.

CONFIGURADOR AUTOMÁTICO E COLETOR DE INFORMAÇÕES COMPUTACIONAIS

Em outubro de 2011, a Secretaria de Tecnologia da Informação iniciou a instalação do *software* público Configurador Automático e Coletor de Informações Computacionais-CACIC, no prédio sede do Tribunal e nas Varas de Belém.

O CACIC é capaz de fornecer um diagnóstico preciso do parque computacional e disponibilizar informações como o número de equipamentos e sua distribuição nos mais diversos órgãos, os tipos de *softwares* utilizados e licenciados e configurações de *hardware*. Pode fornecer também informações patrimoniais e a localização física dos equipamentos, ampliando o controle do parque computacional e a segurança na rede.

A implantação deste *software* nas Varas Trabalhistas da JT-8ª acontecerá de acordo com a troca de equipamentos ou por agendamento.

Principais funcionalidades do CACIC: 1) Inventário de *softwares* instalados nos equipamentos do Tribunal; 2) Configuração do *hardware*; 3) Histórico dos acessos à rede do Tribunal; 4) Controle sobre as portas USB; 5) Informação de área de disco utilizada na estação de trabalho; 6) Informação de compartilhamentos das estações de trabalho.

SEMANA DO SERVIDOR

A Semana do Servidor 2011 aconteceu de 19 a 28 de outubro, trazendo eventos de saúde, feirinha de produtos artesanais e concurso de fotos, cujo resultado foi divulgado no dia 25 de novembro.

Feirinha do Servidor

No *hall* de entrada do Tribunal, de 19 a 28/10, esteve instalada a tradicional Feirinha do Servidor, evento em que servidores e parentes mostram seus talentos na confecção de bens artesanais.

Foram 22 participantes, cada um com espaço para expor suas obras, que variaram entre bijuterias, bijoias, redes, chocolates, caixas, almofadas e artigos de cama, mesa e banho.

Semana da Saúde

A Coordenadoria de Assistência à Saúde disponibilizou, durante a Semana do Servidor, de 24 a 28/10, atendimentos médico e odontológico, com foco na prevenção e voltados à valorização e bem-estar de magistrados e servidores.

Os serviços integram o Programa “TRT8 Saúde” e contam com dois subprogramas: “Prevenir para Sorrir” e “Viva Mais”.

Segundo o “Prevenir para Sorrir”, a saúde bucal deve ser compreendida como integrante inseparável da saúde geral do indivíduo. Durante a Semana do Servidor, os odontólogos do Tribunal ofereceram exame bucal preventivo, limpeza e aplicação de flúor.

O “Viva Mais” consiste na visita dos médicos do Tribunal às unidades da sede do Tribunal, onde foram realizados testes de glicemia, medição de pressão arterial e frequência cardíaca, além de breve exposição sobre o tema saúde do servidor.

Os exames contaram com o auxílio de alunas do curso de Enfermagem da Universidade da Amazônia-UNAMA e os resultados serão registrados em planilha médica pessoal de cada magistrado e servidor.

Concurso de Fotos

Os vencedores: 1º lugar - O Pescador, de José Maria Tárrio dos Santos, 2º lugar - Brinquedo de Miriti, de Afrânio de Araújo Brito e 3º lugar - Arte em Cumatê, de Marise Maués Gomes.

2ª TURMA REALIZA SESSÃO EM SANTARÉM

No dia 25 de outubro de 2011, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) realizou sessão descentralizada no Fórum de Santarém, como forma de aproximar ainda mais a Justiça do Trabalho do cidadão e de homenagear os 350 anos do município de Santarém.

A 2ª Turma do TRT-8ª é presidida pelo desembargador Luiz Albano Mendonça de Lima e composta pelos desembargadores Vicente José Malheiros da Fonseca, José Edílson Eliziário Bentes, Elizabeth Fátima Martins Newman e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado. Os cinco desembargadores deslocaram-se da sede do Tribunal do Trabalho, em Belém, para realizar a sessão extraordinária em Santarém. O procurador Allan de Miranda Bruno foi o representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região.

Cerca de 100 pessoas participaram da sessão, dentre advogados militantes na Justiça do Trabalho e estudantes do curso de Direito. Foram julgados 82 processos, em grau de recurso, todos oriundos dos municípios de Santarém, Itaituba, Óbidos e Altamira.

A presença dos magistrados na região viabiliza às partes o acompanhamento mais próximo do julgamento de seus processos. Sessões descentralizadas também possuem caráter pedagógico, pois possibilitam a observação da atuação da Justiça do Trabalho em seu 2º Grau de Jurisdição.

A 2ª Turma já realizou sessão em Santarém no dia 14/09/2010.

PROCESSO SELETIVO INTERNO

Aumentar a qualificação das unidades, alocando profissionais coerentes com o perfil das atividades, reduzir a subjetividade do antigo processo de seleção e também proporcionar igualdade de oportunidades são os objetivos que se pretende alcançar com a instauração do Processo Seletivo Interno (PSI) para preenchimento de funções e cargos comissionados na Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Com a nova ação, a organização do PSI passou à responsabilidade da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS).

A aplicação e avaliação dos processos serão feitas por uma Comissão Organizadora, seguindo a linha matriz dos assuntos inerentes à área que estiver com vaga disponível. Contudo, o modelo de avaliação em três etapas (currículo, entrevista e teste) é comum para todas as oportunidades.

No dia 7 de novembro de 2011, aconteceu a posse da primeira servidora escolhida por PSI, Izaneide Salim de Lima Lheis Pinheiro, no cargo em comissão de Coordenador da Coordenadoria de Auditoria e Controle Interno.

Outras unidades que realizaram PSI para preenchimento de funções: 4ª Vara do Trabalho de Belém - Secretário de Audiências; ECAISS - Assistente; 1ª Vara do Trabalho de Marabá - Chefe de Execução; Gabinete do Desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho - Assistente; Gabinete do Desembargador Luis José de Jesus Ribeiro - Assistente; Gabinete do Desembargador Walter Roberto Paro - Assistente; Núcleo de Projetos da Assessoria de Planejamento e Gestão (APG) - Chefe.

Como inovação, para garantir a participação de servidores de fora da sede, algumas etapas do certame podem ser realizadas a distância, como aconteceu no PSI para preenchimento da função comissionada de Chefe do Núcleo de Projetos da APG.

O Processo Seletivo Interno, regulamentado pela Resolução nº 408/2008, corresponde à Meta 24 do Planejamento Estratégico do TRT-8ª, que pretende alcançar 75% da avaliação positiva do clima organizacional até dezembro de 2013.

POSSE DE NOVA JUÍZA SUBSTITUTA

No dia 11 de novembro de 2011, tomou posse no 8º Regional a juíza do trabalho substituta Dirce Cristina Furtado Nascimento.

Dirce Nascimento, natural de Belém do Pará, foi aprovada em concurso de provas e títulos para o cargo de Juiz do Trabalho Substituto no TRT-5ª Região (BA), onde tomou posse em 20 de julho de 2011. Solicitou remoção para este Regional, por meio de permuta com a juíza substituta Maria Gizélia Lima de Barros, nos termos da Resolução nº 217/2011 e do Ato nº 331/2011.

A magistrada Dirce Nascimento já integrou a 8ª Região, tendo ingressado na função comissionada de Assistente de Juiz da 10ª VT de Belém. Posteriormente, após aprovação em concurso público, foi nomeada para o cargo de Técnico Judiciário/Área Administrativa, neste Tribunal, com posse em 18/01/2008, cargo em que permaneceu até a data em que solicitou vacância, em 2011, em virtude de posse em outro cargo não acumulável.

E-JUS²

O desembargador Ricardo Tavares Gehling, presidente da Comissão de Informática do TRT-4ª Região (RS), proferiu palestras sobre o sistema E-Jus², dirigidas a magistrados e servidores do TRT-8ª.

As exposições aconteceram no dia 17 de novembro de 2011, sendo que, pela manhã, na Sala de Sessões do Pleno, foi destinada aos desembargadores do TRT-8ª e, no período da tarde, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, aos servidores que atuam em Gabinetes e Secretarias de Turmas e do Pleno.

O E-Jus², programa desenvolvido pela Secretaria de Tecnologia de Informação da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul para gerenciar atividades judiciárias do 2º grau de jurisdição, busca integrar três importantes fases da atividade judiciária na Justiça do Trabalho: a elaboração de minutas de acórdãos, leitura de votos e julgamentos.

O TRT-8ª tem interesse em estabelecer acordo que viabilize a utilização do E-Jus², a exemplo da parceria já firmada entre os dois tribunais para uso do Juriscalc - *software* para cálculos de parcelas trabalhistas desenvolvido pelo TRT-8ª e já utilizado no Rio Grande do Sul.

ENCONTRO ANUAL DE MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

No período de 21 a 25 de novembro de 2011, aconteceu o Encontro Anual de Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, promovido pela Escola Judicial do TRT-8ª Região e pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8).

A seguir, a programação da EJUD-8ª, realizada no Salão Nobre do Tribunal:

21/11

10h - “Os símbolos da magistratura na ótica do magistrado” - desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho.

14h - “Administração Judiciária” - aos juízes substitutos e “Administração Judiciária” - aos juízes titulares - desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha.

22/11

9h - “Os efeitos do CHA da árvore do conhecimento na saúde mental” - juíza Paula Maria Pereira Soares.

11h - Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho e os Magistrados Trabalhistas da 8ª Região - desembargador Walter Roberto Paro e juiz Francisco Milton Araújo Júnior.

15h - “O problema normativo da competência da Justiça do Trabalho para cobrança dos recolhimentos previdenciários” - juiz Océlio de Jesus Carneiro de Moraes.

17h - “Administração Judiciária - Técnicas Processuais na fase de execução trabalhista” - juízes Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior e Ney Stany Moraes Maranhão.

23/11

9h - “Liquidação da Execução nas Ações Coletivas” - procurador do trabalho Sandoval Alves da Silva. “Execução do Termo de Ajuste de Conduta no Judiciário Trabalhista” - procurador do trabalho José Carlos Souza Azevedo.

11h - “A Prova no Processo do Trabalho” - desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca.

A partir da tarde do dia 23/11, a programação do evento foi desenvolvida pela AMATRA8, no Hotel Crowne Plaza, sob o tema central “Perspectivas e Possibilidades das Associações e da Justiça do Trabalho: Enfrentando o “X” da Questão”.

23/11

15h - “Qualidade de vida e segurança como objetivos do Poder Judiciário” - conselheiro Gilberto Valente Martins (CNJ).

16h - Debate “Papel do Poder Judiciário e do movimento associativo no Brasil” - Antonio Oldemar Coêlho dos Santos (AMATRA 8) e Renato Henry Sant’anna (presidente ANAMATRA).

24/11

9h30 - Debate “Saúde e qualidade de vida no Ambiente do Trabalho” - Eduardo Shinyaskiki (consultor organizacional).

10h45 - Debate “Condições de trabalho e democratização do Poder Judiciário” - Gabriel Napoleão Velloso Filho (AMATRA 8) e Antonio Umberto de Souza Junior (TRT-10ª).

14h - Metodologia de construção da avaliação de conjuntura e formulação dos problemas e soluções.

25/11

9h - Formulação das prioridades para atuação associativa e institucional.

14h30 - Elaboração do documento final. Aprovação das propostas de atuação.

CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Há mais de 2 anos, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª) fornece certidões negativas e positivas de débitos trabalhistas, gratuitamente, por meio do Portal na internet, proporcionando redução na demanda às Varas Trabalhistas.

A partir de 4 de janeiro de 2012, a Justiça do Trabalho disponibilizará, nacionalmente, a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT). Sancionada em julho de 2011, a Lei nº 12.440 criou a aludida certidão, alterando, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e formalizando o instrumento como essencial para empresas que desejam participar de licitações e programas de incentivos fiscais.

De forma prática, a CNDT serve para comprovar a inexistência de débitos perante a Justiça do Trabalho e pretende proteger o trabalhador que tem créditos já reconhecidos judicialmente, mas que não consegue recebê-los.

Com a informatização desse procedimento, o cidadão poderá, utilizando o site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou dos Tribunais Regionais do Trabalho, requisitar uma única certidão, válida nacionalmente. Em segundos, e sem custos, a pesquisa é feita e a certidão emitida.

Para viabilizar a CNDT, o TRT-8ª, de 21 a 25 de novembro de 2011, suspendeu o expediente externo nas Varas do Trabalho de toda a 8ª Região, visando atualizar o sistema para expedição de Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas. Nesse período, as Varas enviaaram esforços na atualização do sistema informatizado para construção do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), instituído pela Resolução Administrativa nº 1470/2011, do TST.

No final do mês de novembro, o TRT-8ª concluiu com sucesso o teste de emissão de certidões de débitos trabalhistas. O primeiro documento expedido em caráter experimental foi uma certidão positiva de débitos trabalhistas, ou seja, aquela em que determinada empresa encontra-se inadimplente em relação a obrigações estabelecidas em processos julgados pela Justiça do Trabalho. A simulação foi possível porque o Tribunal já havia concluído a alimentação do BNDT.

No BNDT constarão os dados necessários à identificação de pessoas naturais e jurídicas inadimplentes perante a Justiça do Trabalho quanto às obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive concernentes a recolhimentos previdenciários, honorários, custas, emolumentos ou recolhimentos determinados em lei, além dos decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia.

CONCURSO PARA JUIZ SUBSTITUTO

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região realizou, durante todo o ano de 2011, concurso para provimento de cargos de Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. O Concurso C-320, iniciou com a oferta de 7 vagas.

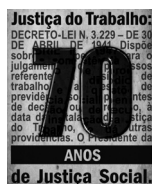
As inscrições, abertas de 13 de janeiro a 11 de fevereiro, alcançaram 972 candidatos.

O concurso abrangeu cinco etapas. A disputa iniciou com a Prova Objetiva Seletiva (1ª Etapa), realizada nas dependências da Universidade da Amazônia, no dia 10 de abril. Foram 213 aprovados. A 2ª Etapa, constante de duas provas (Primeira Prova Escrita - Discursiva e Segunda Prova Escrita - Sentença Trabalhista), foi realizada no Auditório do Tribunal, bem como todas as demais etapas. Na prova discursiva, realizada no dia 22 de maio, os aprovados totalizaram 18; na prova de sentença, realizada em 7 de agosto, foram classificados 8 candidatos. A 3ª Etapa - Inscrição Definitiva, Exames de Sanidade Física e Mental e Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social - aconteceu no período de 9 a 23 de setembro, não havendo contraindicados. Para a 4ª Etapa - Prova Oral, realizada no dia 25 de outubro, dos 8 candidatos habilitados, 7 foram aprovados. Sem caráter eliminatório, mas tão-somente classificatório, a Prova de Títulos (5ª Etapa) ocorreu no dia 7 de novembro.

O resultado geral do concurso foi proclamado e homologado em sessão do Tribunal Pleno do dia 24 de novembro de 2011. A posse dos candidatos, perante a presidência do Tribunal,

aconteceu no dia 30 de novembro de 2011 e a cerimônia oficial de recebimento, pelo Tribunal Pleno, no dia 12 de dezembro.

Os aprovados, segundo a ordem de classificação e Estado da Federação de origem: Antonio Carlos Facioli Chedid Junior (SC), Mauro Roberto Vaz Curvo (MT), Katarina Roberta Mousinho de Matos (PA), Angélica Gomes Rezende (RO), Luiz Felipe Sampaio Briselli (SP) e Jemmy Cristiano Madureira (PR). A candidata Juliana Varela de Albuquerque Dalprá (PR), aprovada em 1º lugar, desistiu da nomeação em virtude de ter tomado posse no mesmo cargo no TRT-23ª (MT).



Edição comemorativa pelos 70 anos
da Justiça do Trabalho