ISSN 0100-1736



Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

Doutrina - Registro - Jurisprudência - Noticiário

R. TRT 8ª Região - Belém - v. 46 - n. 91 - Julho/Dezembro - 2013

ISSN 0100-1736

DOUTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO

REVISTA DO **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO** DA OITAVA REGIÃO

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

R. TRT 8ª Região	Belém	v. 46	n. 91	p. 1-440	jul./dez./2013

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

Juíza Substituta GIOVANNA CORREA MORGADO DOURADO

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

CAPA:

Foto premiada com o 1º lugar no Concurso de Fotografia do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, realizado em 2006, sob o tema "Trabalho Regional".

Título da fotografia: Pescadores Bragantinos.

Autor da fotografia: Luiz Eduardo Pereira dos Santos, servidor do TRT-8ª.

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

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 46, n. 91 (jul./dez. 2013) Belém: Tribunal Regional doTrabalho da 8ª Região, 2013 -

Semestral
Início: 1968

ISSN 0100-1736

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

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

CDD 34 (05)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

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

TRIBUNAL PLENO

Presidente: Desembargadora ODETE DE ALMEIDA ALVES

Vice-Presidente: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

Corregedor Regional: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR - Convocado p/ a 1ª Turma do TST de 30/09 a 31/10/2013 (Ato nº 646/SEJUD.GP-TST) e de 05/11 a 19/12/2013 (Ato nº 722/SEJUD. GP-TST)
Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

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

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

Desembargador Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR - Convocado p/ a 1ª Turma do TST de 30/09 a 31/10/2013 (Ato nº 646/SEJUD.GP-TST) e de 05/11 a 19/12/2013 (Ato nº 722/SEJUD. GP-TST)
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

1ª TURMA

Presidente: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR - Convocado p/ a 1ª Turma do TST de 30/09 a 31/10/2013 (Ato nº 646/SEJUD.GP-TST) e de 05/11 a 19/12/2013 (Ato nº 722/SEJUD. GP-TST)

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

2ª TURMA

Presidente: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN

Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

3ª TURMA

Presidente: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

4ª TURMA

Presidente: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador WALTER ROBERTO PARO

VARAS DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza AMANACI GIANNACCINI
2ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza VANILZA DE SOUZA MALCHER
3ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JULIANES MORAES DAS CHAGAS
4ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES
5ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
6ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA MARTINS
7ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA
8ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO
9ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz PAULO HENRIQUE SILVA ÁZAR
10ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CRISTIANE SIQUEIRA REBELO
11ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza GEORGIA LIMA PITMAN

12ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO
13ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JORGE ANTONIO RAMOS VIEIRA
14ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS - licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 09.01.2012 a 31.12.2013 (Portaria GP 1219/2011)
15ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES
16ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
17ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR

1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO
2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO
Vara do Trabalho de Altamira
Titular: Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO
1ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juíza ANGELA MARIA MAUÉS
2ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juíza TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA
3ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz OCÉLIO DE JESÚS CARNEIRO DE MORAIS
4ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR
Vara do Trabalho de Breves
Titular: Juíza MARINEIDE DO SOCORRO LIMA OLIVEIRA
Vara do Trabalho de Capanema
Titular: Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA
Vara do Trabalho de Castanhal
Titular: Juíza CASSANDRA MARLY JUCÁ FLEXA
Vara do Trabalho de Itaituba
Titular: VAGO
Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado
Titular: VAGO
1ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza NATASHA SCHNEIDER
2ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR
3ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA
4ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA
8ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI

1ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS
2ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE
Vara do Trabalho de Óbidos
Titular: Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES
Vara do Trabalho de Paragominas
Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MEDEIROS
2ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza SUZANA MARIA DE MORAES AFFONSO BORGES
Vara do Trabalho de Redenção
Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ
Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
Titular: Juíza RENATA PLATON ANJOS - Aposentada em 30/09/2013 (Ato nº 321/2013)
VAGO
1ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA
2ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO
Vara do Trabalho de Tucuruí
Titular: Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO
Vara do Trabalho de Xinguara
Titular: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES

JUÍZES 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
Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA
Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ
Juíza FRANCISCA BRENNA VIEIRA NEPOMUCENO
Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA
Juíza SILVANA BRAGA MATTOS

Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA DE MELO
Juiz DILSO AMARAL MATAR
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
Juiz ANTONIO CARLOS FACIOLI CHEDID JUNIOR
Juiz MAURO ROBERTO VAZ CURVO
Juíza KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDÃO
Juíza ANGÉLICA GOMES REZENDE
Juiz LUIZ FELIPE SAMPAIO BRISELLI
Juiz JEMMY CRISTIANO MADUREIRA
Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

DOUTRINA

OS 70 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO 17
Vicente José Malheiros da Fonseca

DESLOCALIZAÇÃO INTERNACIONAL E INTERNA 39
Georgenor de Sousa Franco Filho

O DANO SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 49
Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior

O BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA AO EMPREGADOR NA SEARA PROCESSUAL TRABALHISTA A LUZ DA CONSTITUIÇÃO 67
Francisco Milton Araújo Júnior / Igor dos Reis Fernandes

CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA E GARANTISMO PENAL: REFLEXÕES CENTRADAS NA POSSIBILIDADE E NECESSIDADE DE EXPANSÃO DA TUTELA LABOR-PENAL EM TEMPOS DE MINIMALISMO PUNITIVO 75
Ney Stany Morais Maranhão

HIPOTECA JUDICIÁRIA: A (RE)DESCOBERTA DO INSTITUTO DIANTE DA SÚMULA 375 DO STJ – EXECUÇÃO EFETIVA E ATUALIDADE DA HIPOTECA JUDICIÁRIA 91
Ben-Hur Silveira Claus

O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DE TRABALHADORES 107
Candy Florencio Thome

UMA ABORDAGEM DO MÚTUO CONSENTIMENTO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS 139
Hugo Raphael da Costa Dias

O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO DO TRABALHO 163
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho / Rúbia Zanotelli de Alvarenga

A FUNÇÃO JUDICANTE: ENTRE A RACIONALIDADE TAYLORISTA E A PÓS-MODERNIDADE 183
Marcio Túlio Viana

ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICO-INSTITUCIONAIS E ECONÔMICOS 197
Rodolfo Pamplona Filho / Maurício de Melo Teixeira Branco

REGISTRO

INAUGURAÇÃO DA 17ª VARA DO TRABALHO
DE BELÉM E IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO
JUDICIAL ELETRÔNICO (16ª e 17ª VT Belém) 209
Odete de Almeida Alves

IMPLANTAÇÃO DA OITAVA VARA DO TRABALHO DE MACAPÁ.....213
Odete de Almeida Alves

INAUGURAÇÃO DO FÓRUM TRABALHISTA DE ANANINDEUA.....215
Odete de Almeida Alves

JURISPRUDÊNCIA

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Ação Civil Pública. Fraude Trabalhista.
Normas Protetivas à Segurança do Trabalhador.....219

Acidente de Trabalho. Responsabilidade. Obrigação de Indenizar.
Configuração. Culpa das Reclamadas. Negligência e Imperícia. 227

Recurso da Reclamada - Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil
do Empregador Caracterizada. / Dano Moral.
Indenização Cabível. / Acidente de Trabalho. Dano Material. Lucros Cessantes.
Recurso do Reclamante - Acidente de Trabalho. Dano Moral.
Quantum Indenizatório. / Pagamento de Salários.
Cessação do Benefício Previdenciário. 238

Agravo de Instrumento. Ausência de Fundamentação. Não Conhecimento. 244

Agravo de Petição. Impenhorabilidade. Bem de Família. Lei nº 8.009/1990. 246

Aposentadoria por Invalidez. Suspensão do Contrato de Trabalho.
Auxílio-Alimentação Devido. Previsão em Acordo Coletivo.....249

Astreintes. Pena Diária por Descumprimento da Obrigação de
Conceder Férias ao Empregado. Redução do Valor Arbitrado.
Art. 137, § 2º, da CLT. Art. 461, § 6º, do CPC. 253

I - Bancário Versus Consultor de Vendas. II - Horas Extras pela Não
Concessão do Intervalo Intrajornada. III - Comissões. Estorno.
Devolução. IV - Indenização por Danos Materiais.
Depreciação de Veículo. V - Indenização por Assédio Moral.
VI - Responsabilidade Solidária. Grupo Econômico.
VII - PPR/PLR. VIII - Honorários Advocatícios. 263

Candidato Aprovado em Concurso para o Cargo de Advogado de
Empresa Pública. Controvérsia a Respeito de Futura Nomeação
e Posse. Competência Material da Justiça do Trabalho. 272

Competência em Razão do Lugar. Art. 651, §3º, da CLT. Local da Contratação. 277

Competência Territorial. Acesso à Justiça. Ajuizamento da Reclamação no
Domicílio do Reclamante. Proteção ao Trabalhador Hipossuficiente. Possibilidade. 281

Depressão. Assédio Moral Não Comprovado.
Rescisão Indireta Não Caracterizada. Abandono de Emprego.
Confissão Real do Reclamante....286

Direito Processual do Trabalho. Perempção....289

Discriminação. Ausência. Tratamento Diferenciado na Concessão
de Vantagens Previstas em Convenção Coletiva. Não Extensão
aos Novos Contratados das Mesmas Condições de Trabalho
Asseguradas em Regime Anterior. Princípio da Igualdade....293

Eletronorte. Tratamento Discriminatório. Inocorrência.
Empregados Admitidos Após 2004. Resolução n. 9/1996, do
CCE - Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais.
Concurso. Edital....298

Engenheiro Florestal. Salário Profissional Fixado em Múltiplos
do Salário Mínimo - Lei nº 4.950-A/66. Possibilidade.
Diferenças Salariais Devidas. 306

Falta Grave. Comentários Sexistas e Preconceituosos. 310

FGTS. Valores Recolhidos Diretamente na Caixa Econômica Federal. Quitação. 316

Gratificação de Atividade de Segurança (GAS).
Proventos de Aposentadoria. Integração. 318

Horas Extras. Trabalhador Externo....325

Indenização por Dano Moral. Fase Pré-Contratual. Deferimento. 331

Indenização por Dano Moral. Óbito do Trabalhador. Prejudicado Indireto.
Dano por Via Reflexa. Legitimidade Ativa *ad causam* do Espólio. 336

Intimação Pessoal. Via Eletrônica. Sistema Informatizado do TRT da 8ª Região.
Impossibilidade....351

Intimação Pessoal de Ente Público. Nulidade. Existência....354

Nulidade do TAC. Extinção da Execução por Inexigibilidade do Título Executivo....357

Penhora sobre Bem Imóvel Adquirido Através de "Contrato de Gaveta"....362

Preliminar de Incompetência Material da Justiça do Trabalho para Cobrança
de Contribuições Previdenciárias Devidas a Terceiros. Arts. 195 e 240,
da Constituição da República. Súmula 64 da AGU. / Preliminar de Nulidade
Processual. Cerceamento do Direito de Defesa. Irregularidade do Laudo Pericial.
Suscitada pela Primeira Reclamada. / Do Recurso da Primeira Reclamada -
Adicional de Insalubridade. Existência de Agente de Risco.
Perícia Técnica. Não Comprovação de Fornecimento de EPI´s Adequados.
Deferimento. / Juros e Multa sobre os Encargos Previdenciários. Fato Gerador.
Trânsito em Julgado da Decisão. / Multa Art. 475-J. Compatibilidade com os
Princípios do Processo Laboral. / Do Recurso do Reclamante - Salário Pago
"Por Fora". Incorporação na Base Salarial. Ônus do Reclamante. / Reflexos das
Horas Extras e Adicional de Insalubridade. Aviso Prévio Trabalhado. /
Multas Previstas nos Arts. 467 e 477 da CLT. / Da Matéria Comum aos Recursos
da Primeira Reclamada e do Reclamante - Adicional de Insalubridade. Base de
Cálculo. Salário Contratual ou Normativo. Súmula nº 12 do TRT-8ª Região. /
Horas Extras. Controles de Ponto. Veracidade dos Registros Lançados. /
Intervalo Intrajornada. Ausência de Gozo em Dois Dias da Semana.
Trabalho Externo. Indevido. / Do Recurso da Segunda Reclamada -
Responsabilidade Solidária. Grupo Econômico....365

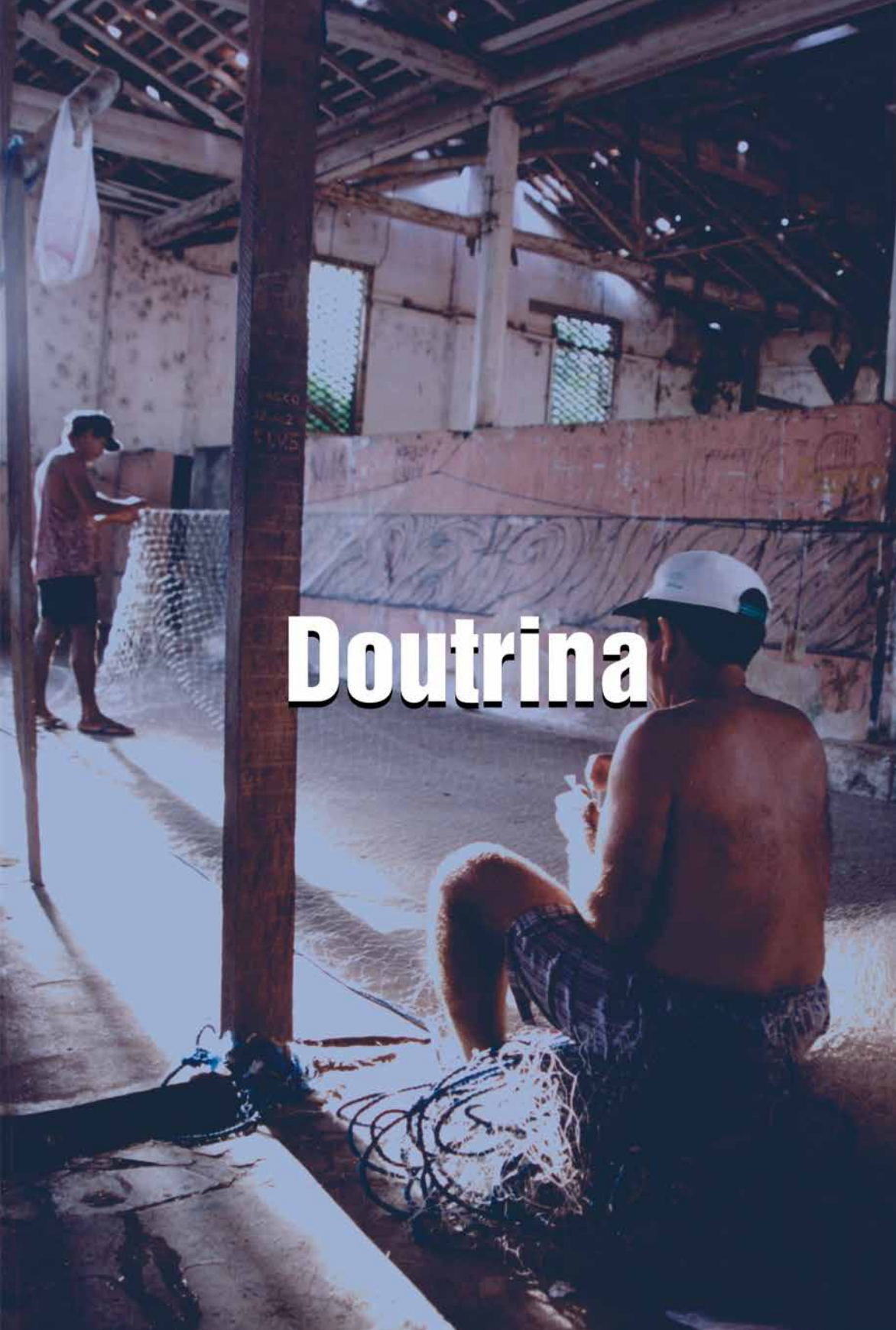
Sushiman. Consumo de Sushi sem o Pagamento Correspondente.
Prova de uma Única Ocorrência. Pena de Dispensa por Justa Causa.
Rigor Excessivo. Conversão em Dispensa Imotivada. 375
Trabalho Degradante. Dano Moral. 381

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 391

NOTICIÁRIO

TRT8 nas Redes Sociais 415
Unidades Judiciárias do TRT8 iniciam julgamento de processos pelo PJe-JT 415
Vara Itinerante 416
Correição Integrada e Plano de Contribuição 417
Convênio - TRT8 na Escola 417
Visita Técnica - Gestão por Competências 417
ECAISS 418
TRT8 avança na implantação da Liquidação Eletrônica de Processos 420
Plano de Gestão da Coordenadoria de Auditoria e Controle Interno 420
TRT8 utiliza modalidade de locação de imóvel sob medida para
instalação de novas Varas 421
Espaço Cultural 422
Musicoterapia - Aula Inaugural 422
Individualismo Normativo 423
Programa Trabalho, Justiça e Cidadania 423
Cine Papai - Clássico do Cinema exibido com trilha sonora ao vivo no TRT8 424
Acompanhamento de Planos Estratégicos e de Gestão 424
TRT8 instala PJe-JT nas Varas de Belém 425
II Jornada de Execução Trabalhista 426
Corregedoria-Geral realiza inspeção de rotina na 8ª Região Trabalhista 426
Seminário de Gestão Pública 427
Semana Nacional de Execução 429
TRT8 terceiriza serviço de Manutenção Predial 430
Oficinas de Alinhamento Estratégico 431
Visitas Monitoradas 431
Ordem do Mérito *Jus et Labor* e Medalha do Mérito Funcional 431
Web Rádio Jus 432
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional 433
Desembargador do TRT8 convocado para a 1ª Turma do TST 433
Círio 433
TRT8 promove Oficina de Cooperação Judiciária 434
Inauguração do Novo Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região 435
I Semana Institucional 435
TRT8 inaugura novo Fórum Trabalhista de Ananindeua 438

Hemeroteca Virtual e Museu Imaginário são apresentados no
II Seminário Nacional de Museus e Centros de Memória do Poder Judiciário 439
TRT8 tem trabalhos selecionados na
XII Mostra Nacional de Trabalhos da Qualidade no Poder Judiciário 440



Doutrina

OS 70 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO [1]

Vicente Malheiros da Fonseca [2]

Quando cheguei em Santarém, no mês de maio de 1973, na condição de Suplente de Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (atual 1ª Vara do Trabalho) desta cidade, nomeado pelo Presidente da República, fui gentilmente recebido pelo colega Dr. Haroldo da Gama Alves, então titular do órgão, que havia sido removido, a pedido, para a JCJ de Castanhal. Dele recebi um conselho, curto e grosso, que jamais esqueci: "aplique sempre e, sobretudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus julgamentos".

O que significava esse conselho para o jovem magistrado?

Significa que se deve aplicar sempre a CLT, no âmbito do direito material e processual do trabalho, de modo que as normas do direito material comum e processual comum somente sejam aplicadas em caráter subsidiário, conforme estabelece o diploma consolidado.

Em outra ocasião, alinhavei as seguintes considerações[3]:

> "Quando surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, o antigo Código Civil, de 1916, já estava sedimentado há quase três décadas, e o antigo Código de Processo Civil, de 1939, já tinha quase um lustro de vigência.
>
> Naquela época, vigorava a Constituição Federal de 1937, enquanto que a Justiça do Trabalho somente passou a funcionar, integrada ao Poder Judiciário da União, a partir da Constituição da República de 1946.
>
> Então, a CLT - que constituiu, sem dúvida, um extraordinário avanço na ciência do direito brasileiro - adotou

[1] Esboço da Palestra proferida a convite da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção do Pará - Subseção de Santarém (PA), no Auditório da OAB, naquela cidade, em 03 de maio de 2013. Aula Magna do Curso de Pós-Graduação em Direito Processual, promovido pela Escola Superior da Advocacia da OAB - PA, em Santarém (PA).

[2] *Vicente José Malheiros da Fonseca* é Desembargador do Trabalho, Decano e ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Belém-PA). Membro da Associação dos Magistrados Brasileiros, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Academia Paraense de Música, da Academia de Letras e Artes de Santarém e do Instituto Histórico e Geográfico do Pará.

[3] Esboço da Conferência de Encerramento ["O futuro do Processo do Trabalho e os novos rumos diante das reformas constitucional e processual civil"] proferida no Seminário sobre "Os Novos Rumos do Processo do Trabalho diante das Reformas Constitucional e Processual Civil", realizado nos dias 11 e 12 de setembro de 2008, em Santarém (PA), sob os auspícios da Escola da Magistratura da 8ª Região (EMATRA-VIII) e da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA-VIII).

a técnica da aplicação subsidiária do direito comum e do direito processual comum, quando houver omissão na legislação trabalhista e desde que haja compatibilidade com as normas e princípios do direito material e processual do trabalho, segundo estabelecem o art. 8º, parágrafo único, e art. 769, do diploma consolidado.

Dispõe o parágrafo único do art. 8º, da CLT:

"O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste".

E estabelece o art. 769, da Consolidação:

"Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título".

Determinou, ainda, a CLT a aplicação dos preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, quando não infringirem as diretrizes do direito processual do trabalho, aos trâmites e incidentes do processo da execução trabalhista (art. 889). Na época, vigorava o Decreto-Lei nº 960, de 17.12.1938, que dispunha sobre a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública, em todo território nacional.

Eis a redação do art. 889, da CLT:

"Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal".

Com o passar dos anos, o Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 01.01.1916) foi revogado pelo atual Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10.01.2002); o Código de Processo Civil de 1939 (Decreto-Lei nº 1.608, de 18.09.1939), sucedido pelo atual CPC de 1973 (Lei nº 5.869, de 11.01.1973); e o Decreto-Lei nº 960/1938, superado pela Lei nº 6.830, de 22.09.1980.

Todos esses diplomas, inclusive o recente Código Civil, já sofreram alterações legislativas.

Depois do advento da CLT, o Brasil já adotou várias Constituições Federais, cada qual com diversas emendas e reformas.

(...)

Seguramente, o Código de Processo Civil foi um dos diplomas normativos brasileiros, no plano da legislação ordinária, mais modificados desde a sua edição há quase 35 anos [hoje, 40 anos].

Na última década [atualizando: nas últimas duas décadas], o chamado 'Código Buzaid' passou por sucessivas mini-

> reformas, quase todas aplaudidas, a revelar notável progresso no direito processual positivo de nosso país, como são os casos da antecipação dos efeitos da tutela; o novo modelo de execução provisória; e o sincretismo processual para cumprimento da sentença."

Quando exerci o cargo de Suplente de Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Santarém (atualmente Vara do Trabalho), no período de abril de 1973 a agosto de 1975, e, depois, concursado, como Juiz Substituto, em diversos períodos, de 1975 a 1979, era muito extensa a jurisdição do órgão trabalhista de nossa terra, o que hoje equivale ao território jurisdicionado por 4 Varas do Trabalho (Santarém, Itaituba, Óbidos e Monte Dourado), todas desmembradas da primitiva JCJ sediada na "Pérola do Tapajós".

Tornei-me magistrado do trabalho, em razão de convite que me foi formulado, em 1972, pelo então juiz Rider Nogueira de Brito (atualmente, Ministro aposentado e ex-Presidente do TST), a pedido do Presidente do TRT, Orlando Teixeira da Costa (falecido, ex-Presidente do TST), a fim exercer a função de Suplente de Juiz Presidente da JCJ de Santarém, quando eu, ainda jovem advogado do Escritório do Dr. Otávio Mendonça, em Belém, nem contava com 25 anos (idade mínima para ingresso na magistratura, na época). Foi com os Juízes Rider Brito e Lygia Oliveira que aprendi os primeiros passos na judicatura trabalhista, em abril de 1973, deles recebendo valiosas lições, que guardo até hoje. Dois paradigmas de magistrados.

A CLT foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, editado pelo Presidente da República Getúlio Vargas e publicado no Diário Oficial da União de 09.05.1943, para vigorar em 10 de novembro de 1943, após estudos realizados por uma Comissão de alto nível que recebeu propostas apresentadas por juristas, magistrados, entidades públicas e privadas, a fim de reunir os textos da legislação trabalhista existentes no Brasil, sobretudo a partir da década de 30 do século XX, e sistematizar as normas e os princípios sobre a matéria, em consonância com as convenções internacionais e recomendações de congressos, conforme consta de sua Exposição de Motivos, subscrita por Alexandre Marcondes Filho, então Ministro do Trabalho.

Em suma, "a Consolidação constitui um marco venerável na história de nossa civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito e, na escureza que envolve a humanidade, representa a expressão de uma luz que não se apagou", segundo as palavras do Ministro Alexandre Marcondes Filho, na citada Exposição de Motivos.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi assinada pelo Presidente Vargas, naquele histórico 1º de maio de 1943, no Rio de Janeiro, antiga capital da República, no Estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), que lotou para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado o ato de instalação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano, pois a previsão de sua criação teve origem desde a Constituição Federal de 1934 (art. 122), reiterada na Constituição de 1937 (art. 139), e, embora organizada por legislação infraconstitucional (Decreto-Lei nº. 1.237, de 02.05.1939; e Decreto-Lei nº 1.346, de 15.06.1939), a sua integração ao Poder Judiciário da União somente ocorreu por força da Constituição da República de 1946 (arts. 94, V, 122 e 123).

A CLT excluía de seu âmbito os trabalhadores domésticos, os trabalhadores rurais e os servidores públicos estatutários. Os funcionários públicos já haviam sido

contemplados com alguns direitos estabelecidos em seu estatuto administrativo. Os trabalhadores domésticos somente tiveram alguns direitos trabalhistas (anotação na CTPS, salário mínimo e férias) em 1972, um pouco mais ampliados a partir da Constituição Federal de 1988 e, agora, praticamente igualados aos demais trabalhadores por força da Emenda Constitucional nº 72/2013. Já no âmbito do trabalho doméstico se identificavam resquícios da escravidão. E os legisladores, quase sempre empregadores domésticos, não desejavam legislar contra seus próprios interesses.

Quanto ao trabalhador rural, em particular, a história é bem conhecida. Excluídos da CLT, em 1943, somente vinte anos depois tiveram alguma proteção jurídico-trabalhista pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214, de 02.03.1963, contemporâneo do Estatuto da Terra - Lei nº 4.504/1964), inclusive a prescrição bienal mais favorável, contada apenas a partir do rompimento do contrato de trabalho, critério mantido pela Lei nº 5.889, de 08.06.1973, e pela Constituição da República, de 05.10.1988, mas infelizmente abolido pela Emenda Constitucional nº 28, de 25.05.2000, que igualou, nesse ponto, o rurícola ao trabalhador urbano, para permitir a prescrição quinquenal também na vigência do pacto laboral, em que pese não haver praticamente garantia de emprego, circunstância que, a meu ver, constituiu autêntico retrocesso, pois o ideal seria estender ao trabalhador urbano o benefício da imprescritibilidade dos direitos na vigência da relação de emprego, em face da precariedade do vínculo e do grau de dependência que inibe o obreiro (da cidade ou do campo) de demandar contra seu patrão enquanto persiste a relação empregatícia, como todos sabemos.

E por que, no Brasil, o trabalhador rural permaneceu excluído da proteção jurídico-trabalhista por tantos anos, mesmo depois da edição da CLT? Porque ao Estado não interessava legislar contra os grupos econômicos que sempre sustentaram o poder político. Afinal, *o poder dá os anéis, não os dedos*.

Numa época de grandes e rápidas transformações sociais, tecnológicas e dos costumes, há pouco tempo da virada do milênio, parece natural que o direito, justamente porque não é ciência pura, deve adequar-se à realidade. Nunca, porém, ao ponto de perder o seu papel ético-cultural de referência às **conquistas históricas** da humanidade, centradas nas ideias de liberdade, de igualdade, de dignidade, de democracia e de justiça.

No que diz respeito ao **direito material do trabalho**, devo acentuar que se conseguirmos ultrapassar o momento crítico em que nos encontramos, mantendo, porém, os seus **princípios fundamentais**, conquistados ao longo da história, embora com as adaptações necessárias, acho que já teremos vencido boa parte dos desafios que ao mundo todo preocupa: o desemprego, a miséria, a marginalidade, o analfabetismo, a fome, a violência, enfim, os males do cotidiano, que a cada dia mais se agravam.

No Brasil, sob o *pretexto de proteger o trabalhador*, a legislação trabalhista, desde a Constituição, assegura-lhe adicionais de insalubridade e de periculosidade (quase sem nenhuma preocupação com os riscos na saúde e na vida do operário); adicionais de horas extraordinárias e noturno (embora sem maior preocupação com o excesso de jornada); acréscimo de um terço de férias, férias indenizadas ou dobradas (embora sem maior cuidado com o efetivo descanso do trabalhador); 13º salário, PIS, 40% do FGTS, salário-família (em valor ridículo), enfim, uma série enorme de supostos *direitos trabalhistas*, que mais parecem "**penduricalhos**" e que mais servem para onerar a folha

de pagamento e complicar a vida do empregador, que, por isso mesmo, não raro prefere manter uma relação informal, à margem da lei, muitas vezes com a concordância do próprio empregado. O extenso rol de *direitos trabalhistas* não tornou melhor a situação do trabalhador brasileiro. Há, então, algo de errado nesse esquema.

Acredito que o trabalhador estará muito bem protegido se fizer jus a **cinco benefícios que considero fundamentais**: salário justo; garantia de emprego moderna; participação nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa; sindicato livre, autêntico e forte; e, enfim, empresa realmente democrática.

Estou certo de que o empregado, gozando desses direitos, não precisa de *falsas vantagens*, que, no final das contas, em quase nada têm contribuído para a melhoria de sua condição de vida.

É claro que essas ideias dependem da **mudança de mentalidade** dos próprios parceiros sociais (culturalmente apegados a pseudodireitos), de uma **radical reestruturação sindical** (até porque o complemento daqueles direitos básicos depende de negociação coletiva) e, sem dúvida, da **vontade política** de nossos governantes e legisladores (que pressupõe uma representatividade comprometida com os anseios de uma sociedade mais livre, igualitária, justa e democrática).

Lembro da advertência do Presidente da França, *Jacques Chirac*, na Conferência Internacional do Trabalho, citado por *Süssekind*:

> "*Para que a **modernização** dê bons resultados, devemos permanecer fiéis aos respectivos **modelos culturais que herdamos da história** e da idéia de humanidade que forjamos. Esse é o motivo da minha profunda adesão ao modelo social europeu sustentado na proteção social contra as vicissitudes da existência, numa tradição de diálogo social e de negociação coletiva e no reconhecimento dos encargos do Estado, na sua qualidade de responsável pela coesão nacional".*

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

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

Oportuno recorrer, uma vez mais, às palavras do Presidente *Chirac*, referido por *Süssekind*:

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

Quanto ao mais, a mudança, de fato, deve ser de ***mentalidade***, inclusive no aspecto ético e funcional do juiz do trabalho, que deve ser, essencialmente, sensível aos

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

O Direito do Trabalho, no Brasil, é um ramo da ciência jurídica em formação, ainda não totalmente elaborada, apesar dos significativos avanços teóricos que apresenta. Carece de urgente modernização, em virtude das rápidas e profundas transformações na realidade econômica, que decorre da globalização e acarreta as altas taxas de desemprego. As mudanças nesse universo provocam a imediata repercussão sobre as relações entre o capital e o trabalho, cujo disciplinamento jurídico deveria adequar-se ao novo perfil dos fenômenos atuais, nada semelhantes ao panorama vivenciado pelo legislador da época da edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A necessária adequação legislativa está ainda longe de acontecer.

Amauri Mascaro Nascimento[4] assinala que a CLT é "a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram".

Ensina ainda o conceituado jurista brasileiro que "não é a primeira lei geral, uma vez que foi precedida por outra (Lei n. 62, de 1935), aplicável a industriários e comerciários, e inúmeros decretos sobre direitos específicos de cada profissão. Porém, é a primeira lei geral, desde que se aplica a todos os empregados, sem distinção entre a natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A Comissão que elaborou a CLT foi presidida pelo Min. *Alexandre Marcondes Filho*. A Consolidação não é um código, porque, não obstante a sua apreciável dimensão criativa, sua principal função foi a reunião das leis existentes e não a criação, como num código, de leis novas".

Amauri ressalta "a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais mostraram-se desatualizadas as suas normas para corresponder às novas ideias, diferentes dos princípios corporativistas que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical".

E conclui o jurista paulista: "A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou, como, também, é omissa sobre direitos de personalidade do trabalhador".

Em síntese, tivemos três momentos importantes na evolução do Direito do Trabalho brasileiro:

a) em 1943, com a edição da CLT;

[4] Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 34ª edição. São Paulo: LTr, 2009. p. 52.

b) em 1988, com a promulgação da atual Constituição Federal; e

c) a partir de 1988, com a legislação esparsa de flexibilização aprovada depois da Constituição da República.

A CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

O primeiro organismo especializado na solução dos conflitos trabalhistas surgiu na França, na época napoleônica, o *Conseils de Prud'hommes* (1806). Pude constatar pessoalmente a eficiência desse órgão francês, quando ali estive, em 1999, para participar da Semana Jurídica Internacional França & Brasil, em Angers e Paris, ao palestrar justamente a respeito da Organização da Justiça do Trabalho no Brasil e sobre o trabalho do menor no direito brasileiro.

A experiência estimulou outros países a seguir o exemplo da França, quanto ao julgamento dos litígios entre o capital e o trabalho, sobretudo por meio da conciliação.

A jurisdição trabalhista, como organização especial e autônoma, funciona na Alemanha, Áustria, Brasil, Dinamarca, Espanha, Filipinas, Finlândia, França, Hungria, Reino Unido, Singapura, Suécia e Turquia, bem como em quase toda a América Latina, com ligeiras variantes na estrutura organizacional e no procedimento judicial. Na Itália e na Holanda as lides trabalhistas são solucionadas por órgãos especializados de tribunais ordinários.

A legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho despontaram, no Brasil, como decorrência de longo processo que se desenvolvia no exterior, sob forte influência dos princípios de proteção ao trabalhador, defendidos pelo Papa Leão XIII em sua conhecida Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891.

Tal como o Direito do Trabalho teve origem no Direito Civil, a Justiça do Trabalho surgiu como corolário da independência da nova disciplina jurídica. Porém, no início cabia à Justiça Comum o julgamento das controvérsias relativas às questões entre o capital e o trabalho.

Assim, a Justiça do Trabalho foi criada em face da necessidade de dotar um órgão jurisdicional capaz de solucionar os conflitos entre trabalhadores e empregadores, de modo *simples, informal, célere, eficaz e gratuito*, em contraste com a Justiça Comum, quase sempre onerosa, formalista e lenta.

A sua criação ocorreu em 1º de maio de 1939 (Decreto-Lei nº 1.237) e a sua instalação deu-se dois anos depois, no dia 1º de maio de 1941. Estava dividida em três instâncias - Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho -, mas ainda tinha caráter administrativo.

Na Justiça do Trabalho, havia, então, o Conselho Nacional do Trabalho (transformado no Tribunal Superior do Trabalho), 8 Conselhos Regionais do Trabalho (convertidos em Tribunais Regionais do Trabalho, um deles sediado em Belém, a 8ª Região) e 36 Juntas de Conciliação e Julgamento (atuais Varas do Trabalho), "compostas por magistrados idealistas cuja média etária não atingia os 30 anos", conforme ressalta *Evaristo de Moraes Filho*, citado por *Ives Gandra da Silva Martins Filho*.[5]

As origens da Justiça do Trabalho na Região Amazônica remontam ao 1º de

[5] *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho* (homenagem a Armando Casimiro Costa), LTr, 1998, pág. 187 (Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho).

maio de 1941, quando foram solenemente instalados na capital do Estado do Pará o Conselho Regional do Trabalho e a única Junta de Conciliação e Julgamento em Belém.

Naquela época, a Oitava Região Trabalhista, a única no norte brasileiro, tinha jurisdição apenas sobre os Estados do Pará e Amazonas, pois os antigos Territórios Federais (Acre, Guaporé, Rio Branco e Amapá) ficaram, inicialmente, sob a jurisdição da 1ª Região, sediada no Rio de Janeiro.

Vinculadas ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região estavam apenas duas Juntas de Conciliação e Julgamento, uma em Belém e outra em Manaus.

Somente 16 anos após, pela Lei nº 4.088, de 12 de julho de 1962, foram criadas JCJs em cidades do interior amazônico: duas no Pará (Capanema e Santarém) e uma no Amazonas (Parintins). Esses órgãos de primeiro grau foram instalados em 1963, portanto há 50 anos.

E apenas na década de 70 do século XX, na administração de Orlando Teixeira da Costa (Presidente do TRT-8ª Região), foram criadas JCJs em Macapá, Rio Branco, Porto Velho e Boa Vista. Quando atuei como Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento de Boa Vista (RR), nos anos de 1980-1981, sob a jurisdição do Oitavo Regional, ainda recebi autos de processos devolvidos do TRT-1ª Região (RJ).

Já naquela época eram muito extensas as jurisdições dos órgãos de 1º grau, como era o caso de Santarém, que hoje quase equivale ao território jurisdicionado por 4 Varas do Trabalho (Santarém, Itaituba, Óbidos e Monte Dourado), desmembradas da primitiva JCJ sediada na "Pérola do Tapajós".

Portanto, sobre a vastidão da planície amazônica espraiava-se a antiga jurisdição da 8ª Região, do Pará ao Acre.

Foram tempos heroicos que, de certo modo, persistem petrificados nas margens de remotos barrancos dos rios que constituem o labirinto da maior bacia hidrográfica do mundo, que irriga a selva, onde o sol de Deus não penetra e a luz do Direito por tantos ainda é desconhecida, na travessia para o terceiro milênio. A adversidade não nos amedrontou, nem haverá de nos amedrontar.

Em 1981, desmembrado da 8ª, foi criado o TRT da 11ª Região, com sede em Manaus (AM); e, em 1986, o TRT da 14ª Região, com sede em Porto Velho (RO).

Assim, na primitiva área do Oitavo Regional existem, na atualidade, três TRTs. Não obstante, os Estados do Acre, Amapá, Roraima e Tocantins - todos localizados na Amazônia Legal - ainda não contam com seus respectivos Tribunais Regionais do Trabalho.

Nascido em Santarém, no interior do Estado do Pará, ingressei na magistratura trabalhista em 1973, na época em que a jurisdição territorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região, sediada em Belém, abrangia toda a Amazônia (Pará, Amapá, Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima).

Em 1983, depois de atuar na 11ª Região (desmembrada da 8ª Região), sediada em Manaus, retornei ao Pará, mediante novo concurso público e reiniciei a carreira na magistratura.

Trabalhei, como Suplente de Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento, Juiz Substituto e Juiz Titular, em quase todas as unidades federativas da Amazônia, em capitais e no interior, durante 13 anos. Permaneci no 1º grau de jurisdição trabalhista por 20 anos, antes de chegar ao Tribunal Regional do Trabalho

(1993), onde exerci as funções de Corregedor, Vice-Presidente e Presidente, época em que atuei como Coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs do Brasil (COLEPRECOR), que coincidiu com o período em que se propôs a extinção da Justiça do Trabalho e, depois, como alternativa absurda, a extinção de alguns TRTs, embora sem sucesso, graças aos movimentos de resistência manifestados por diversos segmentos da sociedade brasileira.

Mantida a Justiça do Trabalho, pouco tempo depois era extinta a representação classista (Emenda Constitucional nº 24/1999).

Em seguida, uma conquista histórica: a Lei nº 10.770, de 21.11.2003, criava, em todo o território nacional, 269 novas Varas do Trabalho. E, no ano seguinte, a Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliava significativamente a competência desta Justiça Federal Especializada.

Um dos problemas que mais afligem o Judiciário, em nosso País, é a diminuta proporção do número de juízes para atender a demanda da população.

Por isso, as infelizes propostas para extinguir a Justiça do Trabalho ou reduzir a quantidade ou a composição de Tribunais Trabalhistas não poderiam e não podem ser aceitas.

A reforma previdenciária atribuiu ao Judiciário Trabalhista competência para a cobrança de contribuições sociais, cuja arrecadação supera o gasto da folha de pagamento de magistrados e servidores.

Todas essas mudanças exigem uma estrutura capaz de suportar o impacto do movimento judiciário trabalhista. Por isso, é imprescindível dispor dos meios capazes para o regular funcionamento da Justiça do Trabalho, principalmente o elemento humano, pois ainda não se inventou qualquer máquina capaz de julgar os conflitos sociais.

A Justiça do Trabalho brasileira é integrada atualmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília, 24 Tribunais Regionais do Trabalho e 1.518 Varas do Trabalho criadas (sendo 1.413 instaladas, conforme dados estatísticos de 2011, publicados no Portal do TST).

O excessivo movimento judiciário trabalhista pode demonstrar algumas desvantagens: a crise econômica, o índice de desemprego, o descumprimento da legislação trabalhista, dentre outros fatores. Contudo, assinala o crescente exercício da cidadania manifestado pelo ajuizamento da ação judicial, o relevante papel social desta Justiça Especializada e a credibilidade do jurisdicionado no Judiciário Trabalhista.

O relevante papel social da Justiça do Trabalho não deve ser medido apenas pelo valor das causas julgadas ou pelo volume dos processos apreciados. Enquanto existirem cidadãos brasileiros carentes das mínimas condições de dignidade, escravizados pelo capital selvagem, menores explorados pelo descaso de uma sociedade egoísta, violentados em sua inocência pelas drogas, pela miséria e pela fome, mulheres discriminadas e arrastadas à prostituição e ao desemprego, não se pode falar em extinção ou redução da competência da Justiça do Trabalho, como órgão especializado e sensível aos direitos humanos fundamentais.

A Justiça do Trabalho é um segmento da própria história do Brasil. Não há discurso maior em sua defesa que as páginas dessa mesma história. Seria, no mínimo, ilógico desfazer toda a estrutura administrativa, material, funcional, cultural e moral

construída, todo esse patrimônio de democracia e liberdade, ao longo de 70 anos de Justiça Social. Por isso, no ensejo deste evento, conclamo, uma vez mais, a sociedade brasileira a lutar pelo prestígio e eficiência da nossa Justiça, garantia da cidadania e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A história da Justiça do Trabalho honra a Amazônia e o Brasil. São 70 anos de serviços prestados à Pátria em sua maior porção territorial contínua. Desde os anos 40 nossos juízes caboclos, por nascimento ou adoção, distribuem Justiça Social na imensidão do continente amazônico, com suas lonjuras, conflitos, isolamento, silêncios e injustiças. Muitos foram desbravadores e pioneiros. Toparam - e ainda topam - malária e febre amarela, solidão e inquietude. Acenderam lamparinas para estudar processos. Venceram a remo estirões de rios intermináveis. Sofreram o desconforto, o perigo de animais ferozes, entre eles o próprio homem com seu poder de fogo e dinheiro. Mas sempre honraram a toga e a cidadania.

O *papel social* da Justiça do Trabalho, cuja jurisdição se espraia pelos mais longínquos municípios deste imenso país, é transcendental. Vai para muito além de meros dados estatísticos ou de utópicas fórmulas que pretendem sepultar o ideal de uma justiça gratuita, informal e célere, praticada por uma magistratura sensível aos dramas dos mais humildes, quase sempre excluídos do acesso às mínimas condições de vida digna.

Creio, enfim, que a Justiça do Trabalho proporciona um dos mais autênticos direitos de cidadania à pessoa humana, enquanto homem trabalhador. É essa conquista - que tem o preço incalculável da dignidade do cidadão trabalhador ou empresário - que o povo brasileiro deve preservar, aperfeiçoar e prestigiar, na comemoração dos 70 anos da CLT, na permanente distribuição da Justiça Social.

A CLT está estruturada em 11 Títulos. Tem uma breve introdução, normas gerais e normas especiais de tutela do trabalho, inclusive para proteção da mulher e do menor trabalhadores. Em seguida, dispõe sobre o contrato individual do trabalho, a organização sindical, as convenções e acordos coletivos, as comissões de conciliação prévia (tópico acrescentado mais recentemente), o processo de multas administrativas a cargo do Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o processo judiciário do trabalho e algumas normas finais e transitórias, em 922 artigos, muitos deles alterados ou revogados ao longo de sete décadas.

Existem diversas leis esparsas não incorporadas à CLT.

O objetivo primordial da CLT foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Foi o resultado de 13 anos de trabalho, desde o início do Estado Novo, em 1930, até 1943, no contexto de um "Estado regulamentador".

Ainda hoje continua sendo o principal instrumento legal para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores, ao estabelecer normas sobre a identificação profissional (CTPS), jornada de trabalho e períodos de descanso, férias, segurança e medicina do trabalho, além da organização da Justiça do Trabalho e processo trabalhista etc.

Durante todo o ano de 2013, a Justiça do Trabalho e outros órgãos celebram o 70º aniversário da CLT com atos públicos, solenidades, publicações, seminários, palestras e outras comemorações.

Não obstante as polêmicas sobre a sua importância para as relações trabalhistas no Brasil, a CLT é um diploma legal de reconhecida validade e eficácia, pois se tornou "uma das principais contribuições do nosso ordenamento jurídico, para elevar a um patamar civilizatório mínimo as relações de trabalho no Brasil, cumprindo em boa parte o seu objetivo", conforme o texto publicado no Portal do Tribunal Superior do Trabalho, na internet, ao conclamar o povo brasileiro para o momento histórico.

É um dos raros estatutos legislativos que reúne, num só arcabouço jurídico, normas de direito material e normas de direito processual, com relevantes preceitos deveras avançados não só para a época em que foi editada como também para os dias atuais, notadamente quanto às disposições que cuidam do processo trabalhista, modelo para diversas regras que serviram de paradigma para o direito processual civil, para a Ação de Alimentos (Lei nº 5.478, de 25.07.1968) e para criação e funcionamento dos Juizados Especiais no âmbito Estadual (Lei nº 9.099, de 26.09.1995) e na esfera Federal (Lei nº 10.259, de 12.07.2001).

Muitos procedimentos previstos no CPC ou hoje aplicados nos juizados especiais inspiraram-se justamente na experiência da Justiça do Trabalho, que adota práticas orientadas pelos critérios da celeridade, oralidade, simplicidade, informalidade, *jus postulandi*, impulso oficial, concentração dos atos em audiência, não identidade física do juiz, *in dubio pro operario* (não se aplica em matéria de prova), economia processual, gratuidade e irrecorribilidade das decisões interlocutórias, além de buscar, sempre que possível, a conciliação entre os litigantes, haja vista que a definição científica e a função jurídico-social do Processo do Trabalho transcendem o aspecto material do litígio, a fim de atender às exigências da sociedade na implementação do direito constitucional à razoável duração do processo e aos meios que garantam a celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII, da CF).

Há um dispositivo na CLT que merece atenção, pois trata do procedimento sobre a **anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social**, documento importante na vida funcional do trabalhador. Observe-se, com atenção, o que estabelece o preceito consolidado:

> Art. 39 - Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado a Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.
> § 1º - Se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento [Vara do Trabalho], em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.
> § 2º - Igual procedimento observar-se-á no caso de processo trabalhista de qualquer natureza, quando for verificada a falta de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, **devendo o Juiz, nesta hipótese, mandar proceder, desde logo, àquelas sobre as quais não houver controvérsia**.

É dizer: a CLT permite que o magistrado trabalhista determine imediatamente as anotações na CTPS do empregado, na hipótese prevista pelo dispositivo transcrito, sem necessidade de aguardar o trânsito em julgado da sentença, com mais eficácia do que o atual instituto da antecipação dos efeitos da tutela, previsto no art. 273 e parágrafos, do CPC.

A **conciliação**, tão exercitada na Justiça do Trabalho, praticamente "contaminou", no bom sentido, não apenas os procedimentos na Ação de Alimentos e nos Juizados Especiais Estaduais e Federais, como estimulou a excelente iniciativa tomada pela então Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, Ministra Ellen Gracie, que liderou um movimento nacional em prol da solução pacífica do conflito, como revelam os bem sucedidos eventos realizados neste sentido em todo o Brasil.

Façamos breves considerações ao tema relativo à **inversão do ônus da prova**, consagrado, por exemplo, na Súmula nº 338, do C. TST.

Há muito que prevalece o entendimento no sentido de que, provada a prestação de serviço, presume-se a existência do vínculo empregatício, daí porque incumbe ao reclamado, em demanda que visa o reconhecimento da relação de emprego, o ônus de comprovar a tese do alegado trabalho autônomo ou eventual, dado que fato impeditivo do direito do reclamante, à luz do art. 818, da CLT, combinado com o art. 333, II, do CPC.

Coqueijo Costa[6] já prelecionava na década de 80 do século XX:

> "A inversão do ônus subjetivo da prova é sempre prevista em benefício do trabalhador, posto que o empregador é que deve certas prestações ou deve cumprir com determinadas obrigações".

O saudoso magistrado e jurista baiano ainda se reportava a conclusões adotadas pelo IV Congresso Ibero-americano de Direito do Trabalho em matéria processual (São Paulo, 25 a 29 de setembro de 1972), para consignar que[7]:

> "*a provada a prestação de serviço, presume-se a existência do contrato de trabalho*";

e

> "*a inversão do ônus da prova é sempre em favor do empregado, não se devendo aplicar subsidiariamente norma que amplie essa inversão contra o empregado*".

A teoria da inversão do ônus da prova - há muito aplicada na Justiça do Trabalho - acabou sendo consagrada, posteriormente, no art. 6º, VIII, da Lei nº 8.078, de 11.09.1990, que dispõe sobre a proteção do *consumidor*, tão hipossuficiente quanto o trabalhador (art. 769, da CLT).

[6] Costa, Antonio Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*, 2ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p. 20.

[7] Costa, Antonio Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*, 2ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p. 21.

Portanto, o Judiciário Trabalhista foi pioneiro, no Brasil, quanto à matéria, apesar de não existir lei sobre o tema, mas apenas jurisprudência.

Vejamos outra questão processual também interessante. Embora sem previsão expressa na CLT e no CPC de 1939 (quando a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada), os juízes do trabalho já realizavam **inspeção judicial** antes do advento do Código de Processo Civil de 1973, quando esse meio de prova foi instituído, de modo explícito, na legislação processual brasileira.

Os magistrados trabalhistas procediam, já naquela época, com respaldo na norma do art. 765, da CLT, *in verbis*:

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

O comparecimento pessoal e direto do juiz, com pessoas ou coisas, no ambiente da prova, inclusive de modo informal, proporciona esclarecimentos extraordinários que outros meios de prova não conseguem.

A inspeção judicial permite investigar melhor os fatos na descoberta da verdade.

Se é certo que "uma fotografia vale mais do que mil palavras", como diz o ditado chinês, é possível afirmar que uma inspeção judicial vale mais do que inúmeros documentos e depoimentos pessoais ou testemunhais.

Quiçá os juízes tivessem mais tempo para realizar inspeções judiciais durante a instrução dos processos.

Afinal, está na origem da Justiça do Trabalho ser integrada por **magistrados naturalmente mais sensíveis às questões sociais**, que não raro requerem soluções fundadas no juízo de equidade, característica que importa na interpretação criativa da realidade social, e não a mera aplicação automática e fria das normas jurídicas. Isso não significa, entretanto, que os Juízes do Trabalho seriam levados a proferir decisões fundadas no seu sentimento pessoal, emotivo e irresponsável.

O processo trabalhista, concebido para ser *simples, informal, concentrado, oral e célere*, em todas as etapas, vem se tornando complexo, formal, seccionado na colheita da prova, escrito e lento, o que tem sido motivo de preocupação por todos aqueles que desejamos uma justiça mais efetiva, mediante um processo que seja instrumental, e jamais um fim em si mesmo.

O *Procedimento Sumaríssimo* (arts. 852-A a 852-I, da CLT, incluídos pela Lei nº 9.957, de 12.01.2000) apresenta alguns avanços, sobretudo quanto à exigência de pedido líquido, que sugere a prolação de sentenças líquidas, mas ainda precisa ser aperfeiçoado, sobretudo nas fases de recurso e de execução.

A propósito, venho propondo, há 35 anos, a implementação do ***Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas***, inspirado no precedente espanhol (*Fondo de Garantia Salarial*), já previsto na Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 3º), mas ainda pendente de regulamentação legal.

É hora de resgatar as **características do processo trabalhista**, simples, informal, enxuto, econômico e, sobretudo, célere, causa maior de sua própria razão de ser.

É momento, enfim, de conclamar os juízes do trabalho, especialmente os magistrados do 1º grau, a voltarem a adotar o rito processual estabelecido na velha Consolidação das Leis do Trabalho, ainda bastante adequado e eficaz para atender as necessidades daqueles que se socorrem deste Judiciário Especializado, em busca de seus direitos, muitas vezes a última esperança dos que têm sede de justiça.

Muitos procedimentos, hoje considerados modernos e revolucionários, introduzidos em importantes modificações sofridas pelo Código de Processo Civil, já são utilizados no Direito Processual do Trabalho desde a sua origem, na década de 40 do século passado, portanto há 70 anos.

Cito, por enquanto, três exemplos de procedimentos usuais no processo trabalhista que somente depois foram adotados no processo civil:

> a) Citação pelo correio, que nem era prevista pelo CPC de 1939 (artigos 774, parágrafo único; 841, § 1º, da CLT);
>
> b) Avaliação do bem penhorado pelo próprio Oficial de Justiça (atualmente, executante de mandados)[8], com amplos benefícios à celeridade processual e economia processual, medida aproveitada pelo art. 13 e seus parágrafos, da Lei nº 6.830/1980; e
>
> c) Sincretismo processual que converteu o "processo de execução" de título executivo judicial em simples fase do processo, sem necessidade de "ação de execução", técnica que na Justiça do Trabalho ainda é mais evoluída, porque se adota a possibilidade de promover a execução trabalhista por iniciativa do juiz, de ofício, conforme dispõe o art. 878, da CLT, tão logo se verifique o trânsito em julgado da sentença, após a liquidação[9], se ilíquido o decisório, ou o descumprimento da conciliação homologada em juízo.

Entretanto, há avanços, agora preconizados pelas alterações determinadas no Código de Processo Civil, que podem ser aplicados no processo do trabalho, com as adaptações necessárias, a fim de atualizá-lo.

A aparente "novidade" trazida pelo art. 475-J, do CPC, incluído pela Lei nº 11.232/2005, que impõe ao devedor, se condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, a multa de 10% sobre o valor da condenação, caso não pague a dívida no prazo de 15 dias, já era prevista na CLT, aliás, com mais vantagens. De fato, o art. 652, alínea "*d*", da CLT, confere ao Juiz do Trabalho atribuições para "impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência", e o art. 832, § 1º, da Consolidação, ao estabelecer que "quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o

[8] O art. 887, da CLT, está revogado. "A Lei n. 5.645/70, que baixou as diretrizes do Plano de Classificação dos Funcionários Públicos Federais, entretanto, possibilitou a adaptação de cargos, e deu lugar à criação do de *oficial de justiça avaliador*", esclarece Wagner D. Giglio ("*Direito Processual do Trabalho*", 16ª edição, 2007, Ed. Saraiva, p. 598).

[9] No âmbito do Oitavo Regional, em geral as sentenças são proferidas de forma líquida, o que torna mais célere o processo, prática adotada a partir do ano de 2000, época em que fui Presidente do TRT-8ª Região.

prazo e as *condições* para o seu cumprimento". Vale dizer: cabe ao juiz trabalhista, no exame de cada caso concreto, assinar o prazo para cumprimento da sentença e fixar percentual da multa em caso de inadimplemento, sem os limites determinados no CPC, de 15 dias e 10%. Como se vê, a CLT é mais flexível e avançada, neste ponto.

Reporto-me ao artigo que escrevi a respeito do tema, sob o título "*A Execução Trabalhista e o Princípio da Subsidiariedade (Aplicação do Art. 475-J, do CPC)"*, publicado na Revista nº 78 do TRT-8ª Região, volume 40 (Janeiro-Junho/2007), p. 15-38.

Na vanguarda dos acontecimentos, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região editou a Súmula nº 13, ao ser suscitado o Incidente de Uniformização da Jurisprudência apreciado pelo v. Acórdão TRT-8ª/PL/IUJ 0002380-03.2010.5.08.0000, por mim relatado desde a Comissão de Jurisprudência, com o seguinte teor:

> **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*.

Mais do que isso, a aplicação de *astreintes* (dia-multa), em caso de inadimplemento do devedor, em execução trabalhista, é medida adequada e aconselhável.

De fato, a eficácia da sentença trabalhista e a aplicação de sanções de agravamento da condenação, na fase de execução, são temas, dentre outros, que sempre me preocuparam e sobre eles muito já escrevi, como também já apliquei a medida, desde quando fui juiz de primeira instância na Justiça do Trabalho.

Entendo aplicável a multa, prevista no parágrafo 4º do art. 461, do CPC, sem prejuízo da prisão civil, para a efetivação da tutela específica.

O parágrafo 4º do art. 461, do CPC, portanto, consagra o sistema de "*astreintes*" do direito francês, instituto a respeito do qual já me pronunciei em alguns artigos que elaborei, como aquele intitulado de "*Eficácia na Sentença: Astreintes - Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença*", publicado na Revista LTr 52-9, 1988; e, depois, no meu livro "*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*", LTr, São Paulo, 1993, p. 177-181.

Pois bem. Naquele artigo ("*Eficácia na Sentença: Astreintes - Multa-diária por atraso de pagamento de direitos reconhecidos em sentença*") e no livro ("*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*"), eu falava que a "velha" CLT, em seu art. 652, alínea "*d*", confere ao Juiz atribuições para "impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência".

Segundo **MOZART VICTOR RUSSOMANO** - citado no artigo -, o sistema de *astreintes* na Justiça do Trabalho constitui medida drástica e "*terapêutica heróica*", pois "as necessidades vitais do trabalhador, que, presumivelmente, apenas podem ser satisfeitas com seus créditos, justificam, nesse sentido, medidas extremas".

A multa-diária é devida à parte vencedora, de modo a se tornar insuportável, para o vencido, o inadimplemento da obrigação.

Quando magistrado de 1º grau, eu aplicava, com sucesso, esse procedimento, conforme anotei no artigo a que me reportei anteriormente.

Cheguei até a esboçar uma sugestão no sentido de que a medida fosse inserida na nova Constituição Federal (na época, a nossa Carta Magna de 1988 estava em vias de ser promulgada), como está na página 180 de meu livro[10], antes aludido.

Não nos esqueçamos de que o Direito Processual do Trabalho é praticamente pioneiro na utilização das *astreintes*, no Brasil.

Além da sanção estabelecida no art. 729, da CLT, que cuida da "multa" a que se sujeita o empregador que deixar de cumprir sentença judicial sobre readmissão ou reintegração no emprego, sem prejuízo dos salários, "até que seja cumprida a decisão", ainda existe outro dispositivo consolidado que cuida de idêntica penalidade.

Refiro-me à regra disposta no art. 137 e seus parágrafos, da CLT, que prevê a aplicação de "pena diária", devida pelo patrão ao trabalhador, até que seja cumprida sentença que fixar a época de gozo de férias, quando estas não forem concedidas no período de fruição, sem prejuízo da multa de caráter administrativo.

Outro avanço que sugeri - agora implementado no direito positivo brasileiro depois de três décadas na defesa da tese que tenho sustentado -, foi a ideia do "*Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas*", finalmente assegurado na Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 3º), sobre o qual já me manifestei em tantas outras ocasiões, inclusive nos livros "*Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos*" (1993) e "*Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos*" (2002), ambos editados pela LTr.

Mas nunca devemos nos esquecer de que a prestação jurisdicional trabalhista, rápida e efetiva, deve sempre respeito aos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Além da penhora *on line*, refiro-me, uma vez mais, à iniciativa para prolação de sentenças líquidas, prática iniciada durante o período em que fui Presidente do TRT- 8ª Região, de dezembro de 1998 a dezembro de 2000.

Eu gostaria de fazer um breve destaque à tese de criação do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, que venho propondo há 35 anos, finalmente consagrada no art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004.

A Justiça do Trabalho tem 2,3 milhões de processos aguardando execução, segundo dados colhidos pelo Tribunal Superior do Trabalho. A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho instituiu comissão de âmbito nacional para fazer estudos e propor medidas destinadas a dar maior celeridade e efetividade à execução trabalhista.

Há muito que me preocupo com a fase executória do processo do trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 aprovou importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere, como está no seu art. 3º: "a lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas".

A regulamentação legal do FUNGET deve ser implementada com as cautelas necessárias para não se desviar dos propósitos que justificam a sua criação.

A ideia originária do FUNGET, por mim concebida desde a década de 70 do século XX, tem sido aprovada em conclaves jurídicos, como no XII Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (2004) e na Jornada Nacional sobre Execução Trabalhista (2010).

[10] "Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos", LTr, São Paulo, 1993.

Tramitam no Congresso Nacional três Projetos de Leis para regulamentar a matéria (PL 4597/2004, PLS 246/2005 e PL 6541/2006). É preciso conciliar as divergências a fim de efetivar o comando constitucional.

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

A fase de execução é um dos "calcanhares de Aquiles" na Justiça do Trabalho.

Após ouvir conferência proferida por *Manuel Alonso Olea*, em São Paulo (1976), que fez breve referência ao *Fondo de Garantia Salarial*, na Espanha, sustentei a tese de criação do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**. Escrevi sobre a matéria na Revista nº 22 (julho-dezembro/1979) do TRT-8ª Região. O tema consta de meus livros, antes mencionados: *Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos* (LTr/SP, 1993) e *Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos* (LTr/SP, 2001).

O precedente espanhol funciona assim: se houver recurso da empresa contra condenação a título de salários, pode o trabalhador levantar de imediato o valor correspondente, perante o *Fondo*. Improvido o apelo, o obreiro já teve antecipado o seu pagamento. Provido o recurso patronal, o *Fondo* se incumbe de cobrar do trabalhador e ressarcir o empregador.

A fim de adaptar à realidade nacional, o Fundo somente poderá ser movimentado após o trânsito em julgado da decisão. Se não houver pagamento, o juiz ordenará a movimentação do FUNGET - que se destina a assegurar qualquer crédito trabalhista, e não apenas os salários, como na Espanha -, para quitação imediata ao credor, que terá satisfeito, de modo rápido, o seu direito. Em seguida, o Fundo sub-roga-se no crédito do trabalhador e passa a executar o devedor, na Justiça do Trabalho, mediante sanções severas, inclusive *astreintes* (dia-multa), para inibir a sua movimentação constante e inevitável descapitalização.

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

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

A lei estabelece que "os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas" (art. 765/CLT). Hoje, constitui garantia constitucional "a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação" (art. 5º, LXXVIII, da CF).

O FUNGET salva o processo trabalhista de um de seus pontos mais frágeis, a execução, sem o que de nada vale a prestação jurisdicional efetiva e célere, como exigem a sociedade e a Lei Fundamental. A necessidade de sua regulamentação legal é urgente. Trata-se de importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere, como reconheceu o Ministro João Oreste Dalazen em seu discurso de posse na Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Foi, pois, pensando nas agruras do credor trabalhista, que espera "até não sei quando" o final do processo de execução, qual *Pedro Pedreiro*, do *Chico Buarque de Hollanda*, que concebi a ideia do **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, com vistas a agilizar e tornar realmente efetiva uma das fases mais demoradas e penosas do processo do trabalho, ao lado do sistema recursal, que também carece de

aperfeiçoamentos. O processo civil tem sofrido diversas mudanças. Renovo, pois, a esperança de que o processo executório trabalhista possa ser dotado da efetividade de que tanto necessita.

Não é suficiente que o crédito do trabalhador, reconhecido por sentença judicial, conserve o seu poder aquisitivo. Impõe-se que o empregador sofra as consequências severas por mora no cumprimento das obrigações resultantes da *res judicata,* proporcionalmente à gravidade social da sua atitude. Daí justificar-se a adoção do sistema francês das *astreintes*. Garante-se, assim, na execução da sentença trabalhista, o pagamento da dívida principal acrescida das sanções pecuniárias, impostas pelo juiz, à parte responsável pelo atraso na quitação das verbas reconhecidas pela decisão judicial, sem prejuízo dos juros e correção monetária.

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

Finalmente, a meu ver, o Brasil poderá dispor de um sistema de pagamento imediato, efetivo e atualizado dos créditos decorrentes do trabalho humano, resultantes de sentença judicial. Trata-se, na verdade, de autêntica reforma ampla e eficaz da execução trabalhista.

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

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

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

Creio que são três medidas que podem contribuir para a eficácia e celeridade da execução trabalhista: sentenças líquidas, penhora *on line* e o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET).

A efetivação do FUNGET, contudo, depende de providência do Congresso Nacional, mediante regulamentação legal capaz de efetivar o comando constitucional.

A ideia do FUNGET, fundada nos princípios da seguridade e que tem como premissa a função social da empresa, nas relações trabalhistas, atende aos pressupostos jurídicos da responsabilidade civil objetiva. A mesma tese que justifica o instituto do seguro prévio para garantir os infortúnios humanos, que não se limitam aos eventos da morte, do acidente, do incêndio, da doença e da aposentadoria, para os quais existem fundos que asseguram a cobertura de compensações para dependentes e segurados. Merecem ainda atenção os riscos decorrentes das relações de emprego, especialmente em favor dos desempregados e seus familiares, excluídos de uma vida mais digna,

vítimas da crueldade que a sociedade vem se acostumando a assistir, quase insensível, senão indiferente.

O Direito Processual do Trabalho - célere, simples, informal, quase gratuito e moderno - exerce influência em outros ramos do direito processual, inclusive no processo civil.

É natural, também, que o direito processual do trabalho sofra alguma influência do direito processual comum, o que constitui um fenômeno de fluxos e refluxos, como as ondas do mar, que se renovam a cada momento.

É importante assinalar que a técnica da aplicação subsidiária do direito comum, do direito processual comum, inclusive o processo penal, e da legislação processual tributária, não torna o processo trabalhista menos importante ou menos célere.

Afinal de contas, a ciência jurídica, a legislação e a sociedade humana evoluem.

Em sua origem, a CLT trouxe muitos avanços na processualística brasileira. E até hoje a legislação do processo do trabalho contém normas modelares no sentido de imprimir rapidez e eficácia aos feitos que tramitam na Justiça do Trabalho.

Isso, porém, não significa que o intérprete deva ficar alheio às alterações importantes que ocorrem, por exemplo, no Código de Processo Civil, principal fonte subsidiária do processo do trabalho, e que resultam da evolução da ciência processual, no sentido de tornar esse instrumento mais justo como meio civilizado para a solução jurisdicional dos conflitos.

A meu ver, a legislação processual trabalhista, por força do art. 769, da CLT, permite que o magistrado do trabalho, numa visão do conjunto normativo e no manejo interdisciplinar da matéria, possa aplicar o preceito legal mais adequado para realizar a administração da justiça, com segurança, transparência, celeridade e equilíbrio.

Quase sou tentado a afirmar que não foram as reformas constitucional e processual civil que traçaram novos rumos para o direito processual do trabalho, mas justamente o contrário. Isso já fora dito (pelo menos quanto às reformas no direito processual civil) pelo Ministro José Augusto Delgado, do Colendo Superior Tribunal de Justiça, em conferência que fez no II Congresso Internacional de Direito do Trabalho e III Congresso de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, realizado no TRT 8ª Região, em agosto de 2004, quando discorreu sob o tema "Influência do Processo Civil no Processo do Trabalho".

No direito processual do trabalho, a execução deve ser promovida pelo modo mais favorável ao trabalhador e em benefício do objetivo da função social do processo.

Apesar das críticas que vem sofrendo, a CLT cumpre seu papel, especialmente na proteção dos direitos do trabalhador. Entretanto, pelos seus aspectos burocráticos e excessivamente regulamentador, carece de uma atualização, especialmente para simplificação de normas aplicáveis a micro e pequenas empresas. Em suma, tratamento desigual para situações desiguais.

Falemos agora com a voz do coração.

No ano em que a Constituição cidadã de 1988 completava 10 anos, eu compus o "Hino da Justiça do Trabalho" (letra e música), no Dia de N. S. de Aparecida (Padroeira do Brasil), no Dia da Criança e no dia seguinte ao Círio de N. S. de Nazaré (Padroeira dos paraenses), em 12.10.1998. O hino nasceu da ideia de *homenagear* os magistrados trabalhistas brasileiros.

No mesmo ano, em 4 de dezembro, tomei posse como Presidente do TRT-8ª Região e Coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs do Brasil, quando a obra foi executada, em 1ª audição, pela mesma orquestra que depois o gravou em CD (2002). No discurso de posse (*A toga e a lira*), afirmei que a minha vida sempre esteve ligada à música, por herança de família, desde meu avô José Agostinho da Fonseca (1886-1945) e meu saudoso pai Wilson Fonseca - maestro Isoca (1912-2002).

Oficializado pela Resolução nº 45, de 09.03.2000; e art. 309 do Regimento Interno do TRT-8ª Região, o hino foi gravado pela Orquestra Jovem e Coral "Maestro Wilson Fonseca", sob regência do Maestro José Agostinho da Fonseca Neto, meu irmão, no CD *Sinfonia Amazônica* (vol. 1, 2002), com arranjo orquestral de meu genitor. Está disponível no Portal do TRT-8ª Região.

Foi, ainda, oficializado, em âmbito nacional, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, conforme Resolução nº 91, de 06.03.2012, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho nº 934/2012, de 08.03.2012), com a letra e as partituras dos arranjos para Canto e Piano, Coro a 4 vozes mistas e Piano, Quinteto de Cordas e Banda Sinfônica.

Eu gostaria de registrar, neste momento em que se comemora os 70 anos da CLT, que a gravação histórica, com repercussão nacional, do "*Hino da Justiça do Trabalho*", que, ao lado da Bandeira do TST (instituída pela Portaria nº 291/1981), constitui um dos símbolos da Instituição, foi gerada nesta "minha terra tão querida, meu encanto, minha vida, Santarém do meu amor" (como diz meu pai Wilson Fonseca).

Aliás, a ideia do *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas* - pela qual venho lutando há mais de 30 anos - e o "*Hino da Justiça do Trabalho*", de minha autoria, são duas contribuições que, modestamente, deixo à Memória da Justiça do Trabalho do Brasil. A outra contribuição é o sistema de prolação das *sentenças líquidas*, adotado no TRT-8ª Região, pioneiro em nosso país, importante procedimento de agilização dos processos trabalhistas.

No mais, a nossa história é construída, dia a dia, por todos nós, magistrados, advogados, procuradores e servidores, todos cidadãos e trabalhadores, que amamos a nossa profissão e que nos empenhamos para bem administrar a Justiça Social.

Por oportuno, presto a minha homenagem aos magistrados que atuaram e atuam na Justiça do Trabalho em Santarém, desde o Juiz Célio Rodrigues Cal, o primeiro juiz do trabalho nesta cidade (dezembro de 1963 a março de 1967), já falecido e que dá nome ao Fórum Trabalhista da "Pérola do Tapajós"; Rider Nogueira de Brito (junho de 1968 a janeiro de 1971), que foi Presidente do TRT-8ª Região e, depois, do TST, hoje aposentado; Haroldo da Gama Alves (março de 1972 a maio de 1973), que também chegou à Presidência do TRT-8ª Região, aposentado; Carlos Raimundo Lisboa de Mendonça (agosto de 1973 a fevereiro de 1979), aposentado; Reinaldo Teixeira Fernandes (fevereiro de 1979 a dezembro de 1992) - o primeiro Suplente de Juiz Presidente da JCJ de Santarém, falecido; Francisca Oliveira Formigosa (dezembro de 1992 a fevereiro de 1996), também ex-Presidente de nosso Tribunal; Lúcio Vicente Castiglioni (março de 1996 a julho de 2002), aposentado como Desembargador do TRT-8; e os mais recentes, Océlio de Jesus Carneiro de Morais, Ricardo André Maranhão Santiago, Paulo José Alves Cavalcante, Anna Laura Coelho Pereira e Erika

Vasconcelos de Lima Dacier Lobato, bem como os Juízes do Trabalho Substitutos que aqui funcionaram, e, ainda, os juízes classistas, representantes dos trabalhadores e empregadores, cargos atualmente extintos, mas que homenageio na pessoa de Vicente Malheiros da Silva, meu avô materno, falecido, que aqui representou a classe patronal, durante um biênio na década de 60 do século XX.

Não posso deixar de destacar a importante colaboração prestada pela laboriosa classe dos advogados, pelos ilustres procuradores do trabalho e pelos dedicados servidores das Varas do Trabalho de Santarém (de ontem e de hoje), com os quais muito aprendi, desde a humilde e antiga sede da então Junta de Conciliação e Julgamento, na Travessa Inácio Corrêa, onde fiz a minha primeira audiência, no longínquo ano de 1973, e aos quais também presto respeitosa homenagem, pedindo vênia para destacar os nomes das Srªs. *Maria de Lourdes Matos Cercasin*, primeira Chefe de Secretaria, e *Maria Tereza Miléo Câmara*, minha antiga professora no Colégio "Dom Amando", que tive a satisfação de reencontrar, naquele ano, como funcionária talentosa e eficiente. São exemplos de servidores, cujo trabalho, silencioso e indispensável, merece o reconhecimento de todos. Parabéns à CLT e à Justiça do Trabalho de Santarém, pelos relevantes serviços em prol da sociedade.

Chegamos à coda. É momento de concluir e deixar que fale a arte de Euterpe, na mensagem que ofereço ao cabo desta palestra:

HINO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

(Hino em homenagem aos magistrados trabalhistas brasileiros)
Letra e música de *Vicente José Malheiros da Fonseca*
(Belém-PA, 12 de outubro de 1998)

I
Sempre em busca de um grande ideal
No caminho do justo e da lei
Seja a meta atingir, afinal,
Tudo aquilo que um dia sonhei!
Salve, ó deusa da nossa esperança,
Apanágio do trabalhador
Quem confia em ti não se cansa,
Vê na paz toda a chama do amor.

II
Cantemos em homenagem
Mantendo a nossa imagem
Na voz desta canção
Em forma de oração.
Justiça da eqüidade
É a tua identidade
Louvemos nossa Justiça
A Justiça do Trabalho.

III
Pela paz social
Esta é a nossa missão:
Dar ao povo o que é seu
Por conquista se deu
Na conciliação,
Na sentença final.
(Sempre em busca...)

DESLOCALIZAÇÃO INTERNACIONAL E INTERNA

Georgenor de Sousa Franco Filho[*]

SUMÁRIO: 1. A incidência internacional. 2. A deslocalização na União Europeia. 3. Possibilidade de deslocalização interna. 4. A realidade inegável e um norte a seguir.

1. A INCIDÊNCIA INTERNACIONAL

Fossemos voltar no tempo, à pré-história, nas idades da pedra ou dos metais, e encontraríamos o homem morando em cavernas e trocando de uma para outra conforme suas necessidades da época. Mudaram os tempos, a escrita serviu de marco para assinalar as mudanças das idades [1]. Em quaisquer dessas fases, um traço é comum: o homem é naturalmente nômade, não no sentido estritamente gramatical, mas significando que costuma mudar de lugar (residência, trabalho) com alguma frequência. Por isso mesmo, nas relações entre os Estados, é reconhecida a migração e o próprio passaporte existe como forma de limitar essa entrada-saída de pessoas entre os diversos países.

Hodiernamente, pode-se falar não apenas na mobilidade de pessoas físicas, como também na de pessoas jurídicas e é justamente nesse aspecto que sobressai a figura da *deslocalização*, que é nova no Direito.

Chama-se *deslocalização* o fenômeno que ocorre quando uma empresa situada em determinado país resolve transferir-se total ou parcialmente para outro, geralmente buscando saída para barreiras comerciais e/ou para redução de custos (transportes mais fáceis, salários menores, redução de carga tributária, concessão de subsídios, encargos sociais mais reduzidos, etc.). É a *deslocalização* internacional. Geralmente, são os países chamados *emergentes* os principais receptores dos *deslocalizados*.

Parece ser um tema novo, recém-saído do imaginário jurídico, mas não é assim. Trata-se de assunto recorrente, noticiado pelo cinema mudo, no final do século XIX, como pode ser facilmente verificado no sítio *you tube*, na internet [2].

São situações que têm ocorrido de diversas formas. A empresa Motorola, por exemplo, que é norte-americana, fabrica boa parte de seus produtos na Malásia e os

---

[*] Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Professor de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Membro da Academia Paraense de Letras, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional, da *International Law Association* e do *Centro per la Cooperazione Giuridica Internazionale.*

[1] V., a respeito, o meu *Novas tecnologias e uma parte do novo mundo do trabalho*. *In:* Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v. 38, p. 12-14, 2011. LTr. Suplemento Trabalhista, São Paulo, v. 069, p. 353-357, 2011; e Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 23, p. 55-61, 2011.

[2] Disponível em: http://www.youtube.com/watch?v=QYNg34rfcrA. Acesso a 2.11.2012.

reexporta para o resto do mundo. O desemprego aumenta nos países desenvolvidos, porque a mão de obra dos países periféricos tem um custo muito menor, o que ocasiona a *deslocalização* das empresas.

Partidos políticos de esquerda, em Portugal, se movimentam para impedir que a *deslocalização* crie mais danos ao operariado local. Informam, por exemplo, que:

> *a unidade portuguesa do grupo inglês de calçado C & J Clarks (588 trabalhadores) - considerada, aliás, a mais produtiva do grupo - em Castelo de Paiva, em processo de deslocalização para a Roménia, é somente o exemplo mais recente. O mesmo grupo actuou de idêntico modo em 2001 com a unidade de Arouca (368 trabalhadores). Mas recordemos os casos passados de deslocalização e reestruturação da Texas Instruments Samsung Electronic (TISE) - 740 trabalhadores - na Maia; a Longa Vida - Nestlé, em Matosinhos; a ERU, em Carcavelos; a Renault, de Setúbal e Cacia; a Grundig Auto-Rádios, em Braga (107 trabalhadores); a Indelma (600 trabalhadores), no Seixal; a Goela Fashion, em Santo Tirso (137 trabalhadores), a Schoeller (200 trabalhadores), em Vila Real; a ERES (500 trabalhadores), no Fundão; a Bagir (283 trabalhadores), em Coimbra, a Melka (170 trabalhadores), em Palmela; a Schuh Union (440 trabalhadores), na Maia; a ARA (300 trabalhadores), em Seia; etc. Ou o caso em curso da Lear (Palmela) - empresa produtora de capas para bancos de automóvel - abrangendo cerca de 1.500 trabalhadores ou a Alcoa (1.000 trabalhadores), dedicada à produção de cablagens para a indústria automóvel.* [3]

Por outro lado, com o crescimento do Ensino a Distância (EAD), o importante é o acesso à internet, e não mais a proximidade da residência do aluno, as dificuldades com seu deslocamento, o comparecimento do professor às salas de aula. Corolário, passam a se deslocalizar docentes e discentes. E as próprias escolas investem em tecnologia e não mais em grandes e monumentais edifícios.

Trata-se de um processo contínuo, que as empresas transnacionais (também chamadas de multinacionais) adotam para atender suas estratégias. Resultado da *deslocalização* é a *relocalização*, geralmente influenciada pela redução da intervenção dos Estados nacionais na economia interna, promovendo, em consequência, redução de direitos sociais.

Inegável, também, a influência do desenvolvimento tecnológico, que proporciona, em boa parte, um aumento de transferência das atividades produtivas sempre objetivando uma redução de custos do trabalho. Atividades desenvolvidas nos setores têxteis, de vestuário, mobiliário, calçados, bebidas e alimentos costumam ser as mais atingidas.

Nos países deslocalizados, ampliam-se as taxas de desemprego, e nos relocalizados, degradam-se as relações de trabalho, no modelo de produção flexível, rápido e de baixo custo, aumentando a exploração da mão de obra humana, já que o único objeto é o aumento do lucro.

[3] Cf. http://www.pcp.pt/projecto-de-lei-n%C2%BA-213ix-deslocaliza%C3%A7%C3%A3o-de-empresas. Acesso a 20.11.2012.

2. A DESLOCALIZAÇÃO NA UNIÃO EUROPEIA

Na União Europeia, várias normas comunitárias visando minimizar os danos com a proteção do trabalho, de que são exemplo a Diretiva 98/59/CE, de 20.7.1998 relativa *à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos coletivos,* a Diretiva 2001/86/CE do Conselho de 8.10.2001, que *regula o envolvimento dos trabalhadores nas atividades das sociedades anónimas europeias (Societas Europaea, a seguir designada por SE), a que se refere o Regulamento (CE) n. 2157/2001,* a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11.3.2002 que *estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia,* o Regulamento (CE) n. 1260/1999 do Conselho de 21.6.1999, que *estabelece disposições gerais sobre os Fundos Estruturais*, o *Livro Verde* de 18.7.2001, visando *promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas.*

O Regulamento n. 1260/1999 prevê, dentre outras iniciativas comunitárias, *a cooperação transnacional para a promoção de novas práticas de luta contra as discriminações e desigualdades de qualquer natureza relacionadas com o mercado do trabalho (EQUAL)* (art. 20, 1, *d*).

A Diretiva 98/59/CE impõe seja a autoridade pública notificada pelo empregador que possua algum projeto visando a promover o despedimento coletivo (art. 3, 1), limitando a quantidade de empregados despedidos ao total do quadro de trabalhadores da emrpesa, em uma escala progressiva (art. 1, 1, *a*).

No que refere à Diretiva 2001/86/CE, deve ser dado realce a esse *envolvimento dos trabalhadores*, que objetiva a contar com a participação direta de seus representantes nas decisões a serem tomadas no âmbito de uma sociedade (art. 2, *h*).

A Diretiva 2002/14/CE é aplicável às empresas com mais de cinquenta empregados ou aos estabelecimentos que possuam mais de vinte trabalhadores, de acordo com a opção do Estado-Membro da União Europeia (art. 3, 1). Consigna essa diretiva o relevante aspecto de que o trabalhador sempre deve estar informado dos destinos da empresa, como se verifica no art. 4, 2:

> *2. A informação e a consulta incluem:*
> *a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação econômica.*
> *b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;*
> *c) A informação e a consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a* nível da (sic) *organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, incluindo as abrangidas pelas disposições comunitárias referidas no n. 1 do artigo 9* [4].

Outro ponto relevante foi a adoção do *Livro Verde* de julho de 2001. Na Europa unificada, o primeiro Livro Verde surgiu em maio de 1984, criando um mercado comum para a radiodifusão, especialmente por satélite e por cabo.

[4] Este dispositivo amplia ainda mais o direito à informação que detém o empregado. Texto disponível em: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:PT:HTML. Acesso a 20.11.2012.

No Livro Verde de 2001, inúmeros pontos são abordados, inclusive da inclusão de trabalhadores, assinalando: *as práticas de recrutamento responsáveis, designadamente não-discriminatórias, poderão facilitar a contratação de pessoas provenientes de minorias étnicas, trabalhadores mais idosos, mulheres, desempregados de longa duração e pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho. Estas a*ções são fundamentais *para a consecução dos objetivos fixados pela Estratégia Europeia de Emprego - a redução do desemprego, o aumento da taxa de emprego e a luta contra a exclusão sócial* [5].

A fim de evitar o aumento da mobilidade de mão de obra, pela via da *deslocaliza*ção, embora sem enfrentar diretamente esse tema, o Livro Verde de 2001 acentua, adaptando as empresas às mudanças, que *reestruturar uma empresa de forma socialmente responsável significa levar em consideração e equilibrar os interesses de todas as partes interessadas que são afetadas pelas mudanças e decisões. Na prática, a forma como decorre o processo é, muitas vezes, tão importante como o fundo para o sucesso da reestruturação, implicando, nomeadamente, a participação e a associação de todos os elementos afetados através de uma informação e consultas abertas. Além disso, a reestruturação deverá ser cuidadosamente preparada através da identificação dos riscos mais significativos, de uma previsão de custos - diretos e indiretos -, a par de estratégias e políticas alternativas e da ponderação de todas as formas que permitam reduzir a necessidade de despedimentos* [6].

Anteriormente a essas manifestações, o Parlamento Europeu adotou a *Resolução sobre as deslocalizações e os investimentos estrangeiros diretos nos países terceiros*, de 1997[7]. Os *consideranda* chamam a atenção para vários aspectos, devendo se destacar cinco:

1. a *deslocalização* é um fenômeno estritamente econômico e não ideológico;
2. as relações entre investimentos estrangeiros diretos e *deslocalizações* são complexas e podem levar a juízos e valor equivocados;
3. nem sempre o custo da mão de obra é essencial para levar às *deslocalizações*;
4. existem deslocalizações que não observam estritamente problemas econômicos, mas também objetivam obter subvenções, incentivos fiscais ou sociais que influenciam a concorrência, que podem ter repercussões negativas em matéria de emprego; e,
5. na fase atual da globalização, as transnacionais devem também considerar a necessidade de promover o desenvolvimento social no mundo.

Após, elenca suas propostas, que vão desde a inserção de cláusulas sociais e ambientais em acordos internacionais bi ou multilaterais e no âmbito da Organização Mundial de Comércio até a elaboração de um código de conduta para as transnacionais europeias, nos moldes de outros similares [8]. Nessa proposta de código, devem ser destacados quatro pontos: 1) direito de organização sindical e de negociação coletiva;

[5] Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2001/com2001_0366pt01.pdf. Acesso a 21.11.2012.

[6] Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2001/com2001_0366pt01.pdf. Acesso a 21.11.2012.

[7] Texto integral disponível em: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51997IP0392:PT:HTML. Acesso a 20.11.2012.

[8] A Resolução refere ao Código de Conduta que os Estados Unidos da América elaboraram para as empresas multinacionais americanas, mas existe, igualmente, a prestigiada Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social, elaborada por Hans Günter e publicada pela OIT, em 1.janeiro.1982. Disponível em: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_125796/lang--es/index.htm. Acesso a 16.12.2012.

2) proibição do trabalho forçado; 3) proibição do trabalho infantil; 4) eliminação da discriminação no emprego e na profissão e igualdade de salários entre homens e mulheres.

Como se constata, a Europa mantém-se na dianteira da preocupação com a efetivação das garantias dos direitos humanos. No Direito original da União Europeia, identifica-se essa preocupação, desde os primeiros tratados (Roma e Paris) chegando aos mais recentes (Maastricht e Lisboa), e o direito derivado bem demonstra essa sensibilidade, que vai para quase quinze anos (caso da Diretiva 98/59/CE).

3. POSSIBILIDADE DE DESLOCALIZAÇÃO INTERNA

Até aqui, alinhei algumas considerações sobre o fenômeno em nível internacional. Afinal, *deslocalização* no mesmo país pode parecer estranho, porquanto as regras tutelares são as mesmas em quaisquer regiões. No Brasil, por exemplo, a legislação trabalhista é uma só. Horas extras são as mesmas sejam praticadas em São Paulo capital, ou nas mais longínquas paragens da Amazônia, ou nos mais desertos locais do sertão nordestino. As férias podem ser gozadas de forma semelhante, com o mesmo acréscimo de 1/3 e o mesmo abono também de 1/3. E assim outros tantos direitos trabalhistas.

Existem, porém, certos aspectos contingenciais que podem ensejar a que se admita a *deslocalização* interna. A Constituição brasileira contempla *o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho* (art. 7º, n. XXVI). Com efeito, pela via da negociação coletiva, podemos ter direitos específicos em determinadas situações, e, nessas circunstâncias, pode ser constatada a ocorrência da *deslocalização*, ainda que de maneira bastante sutil, internamente.

Poderia se identificar a *deslocalização* com a adoção dos *work centers*, ou centros de trabalho, com capacidade para 300 a 500 pessoas, situados em diferentes locais de uma cidade ou de uma região metropolitana, permitindo com que existam vários setores da mesma empresa, de cerca de cinco mil empregados antes concentrados em um único endereço, espalhados pela mesma localidade, ficando suas residências próximas desses locais, com o que facilitam o deslocamento, economizando combustível e evitando poluição. No entanto, do ponto de vista dos efeitos sobre os contratos de trabalho, não há, de início, algum efeito mais significativo. Existem, sim, reflexos positivos no meio ambiente das cidades onde ocorre o surgimento desses centros. Por outro lado, com a multiplicidade dos *work centers*, as regras livremente negociadas podem ser diferentes e poderia ser possível uma *deslocalização* interna a fim manter esses centros em locais onde existissem menos normas protetoras.

Pode ser encontrada, ademais, a ocorrência de *deslocalização* interna em situações que envolvam os grandes empreendimentos que ocorrem no Brasil e em muitos países, quando grupos econômicos reúnem-se na modalidade consórcio, que são uma espécie de contrato de sociedade, para realizar grandes obras de engenharia.

As empresas que constituem esses consórcios para realizar determinada obra recrutam e contratam trabalhadores, que são despedidos ao final dos trabalhos. Concluída aquela, outra é iniciada em local diferente, formando-se novo consórcio construtor, geralmente com as mesmas empresas do anterior.

Nesse momento, negociam coletivamente com os trabalhadores locais, e fixam-se as condições específicas de trabalho. Em seguida, trabalhadores dispensados da primeira obra são levados pelas empresas formadoras do novo consórcio, também integrantes do anterior, para trabalharem na nova obra.

Chegando, essas levas de trabalhadores se defrontam com as normas coletivas negociadas com os locais, que, apesar de atenderem à realidade destes, são diferentes e com menos direitos que às vigentes na outra obra.

A questão que se propõe é saber se as normas preexistentes subsistem também para aplicação aos empregados que, tendo trabalhado para as mesmas empresas em outro consórcio em obra similar, estão nessa nova obra e recebem uma norma que não foi por eles negociada, embora abranja todos os empregados?

A resposta, numa primeira visão, seria positiva, no sentido de que aos novos empregados se aplica a norma coletiva em vigor. Porém, devemos considerar esse moderno fenômeno da *deslocalização/relocalização*, nesse caso de mobilidade interna de mão de obra.

A meu ver, numa hipótese como a descrita acima, estamos em um clássico caso de *rebus sic stantibus*. As circunstâncias mudaram. Houve uma alteração fundamental que inviabiliza a aplicação da norma pretérita.

O Código Civil em vigor, garantindo que *a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato* (art. 421), adota a teoria da imprevisão e prevê a atuação do Judiciário para corrigir efeitos que possam ser criados, prejudicando uma das partes.

Nesse particular, duas regras do Código Civil, que podem ser aplicadas ao Direito do Trabalho, por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT. São os artigos 317 [9] e 478 [10], que transferem ao juiz a competência para modificar os contratos.

Com efeito, esses dispositivos permitem a revisão de uma norma coletiva em vigor. A primeira norma coletiva, negociada com trabalhadores moradores da localidade da obra, não pode ser aplicada aos que vieram de outra região, de outra obra, embora realizada por uma sociedade diferente, da qual apenas algumas empresas são componentes da nova. Devem ser feitas algumas avaliações conjunturais que, ao cabo, podem resultar na impossibilidade de validar, aos novos empregados, as regras negociadas anteriormente.

Constatada que a obra realizada é similar a anterior, que os trabalhos efetuados pelo grupo de obreiros é o mesmo de antes, que as condições de desenvolvimento das atividades são também idênticas, que o número de trabalhadores relocalizados é superior àquele de quando a norma coletiva foi negociada, será correto rever a norma, e renegociá-la para atender à realidade presente das questões sociais. Se inexistir possibilidade de acordo, somente então é que deverá decidir a Justiça do Trabalho.

[9] Art. 317. Quando, por motivos imprevisíveis, sobrevier desproporção manifesta entre o valor da prestação devida e o do momento de sua execução, poderá o juiz corrigi-lo, a pedido da parte, de modo que assegure, quanto possível, o valor real da prestação.

[10] Art. 478. Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação.

Não há, na CLT, fixação de prazo mínimo de vigência de norma coletiva para que ocorra revisão. A regra existente é a do § 3º do art. 614 consolidado, que determina: *não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.* Por corolário, é possível rever qualquer norma coletiva autônoma a qualquer tempo, desde que nunca inferior a dois anos.

Identificada a *deslocalização* interna, o negociado poderá ser revisado e, se a revisão não for viável pela via negocial, deve ser admitida a possibilidade de ser feita pela Justiça do Trabalho, aplicando-se, por analogia, o disposto no art. 873 da CLT, *verbis*:

> *Art. 873 - Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.*

Assim, sendo constatada que a norma existente não mais pode ser aplicada, em decorrência da *deslocalização/relocalização* da maioria dos trabalhadores, que antes eram beneficiados por regras mais favoráveis, e, nessa nova obra, receberam direitos negociados anteriormente e inferiores àquela, quando a maioria dos empregados era da própria localidade.

4. A REALIDADE INEGÁVEL E UM NORTE A SEGUIR

As considerações ligeiras que foram feitas acima demonstram, a meu ver, duas coisas. Primeiro, a *deslocalização* **é um fenômeno que preocupa as relações de trabal**ho e que está a merecer cuidadoso estudo para tentar encontrar pontos que visem a evitar prejuízos para a classe trabalhadora. Segundo, embora existente em grande escala dentro do processo de internacionalização da economia, é induvidoso que pode ser encontrado, com características diferentes, internamente em muitos países, o que reforça ainda mais a necessidade de criação de regras que minimizem os prejuízos aos trabalhadores.

Acredito que seria oportuno, antecipando-se a uma realidade próxima, que se elabore um código de conduta das empresas em caso de deslocalização interna, para aplicação no Brasil. Esse código comportamental deveria indicar pontos que precisam ser preservados quando se constatar esse movimento migratório de trabalhadores.

Existem questões que permitem se identificar claramente a deslocalização interna, e, consequentemente, a necessidade de preserva**ção dos direitos adquiridos pelos trabalhadores em norma coletiva anterior vigente em outr**o local do mesmo país. Supondo que o acordo coletivo celebrado entre uma construtora e seus trabalhadores, que não são residentes das proximidades, fixe uma cláusula criando o direito de visitação à família para os que não são da localidade, de cinco dias a cada três meses de trabalho. Costuma-se chamar esse direito de *baixada*. Em outra obra distante daquela, a mesma empresa negocia com trabalhadores locais o período de *baixada* de cinco dias a cada seis meses de trabalho, considerando que os obreiros são residentes de local próximo.

No tempo de vigência da norma, os trabalhadores da primeira obra deslocalizaram-se, passando a trabalhar na nova obra, onde encontraram um período de *baixada* diferente. Ora, provado que estão em número superior aos negociadores primitivos, resulta evidente a necessidade de revisão da norma para adequá-la à nova realidade social posta.

Exemplo claro de *deslocalização* interna poderia ser encontrado no Proc. TRT-SE 1-DCG-0000268-90.2012.5.08.0000 [11], acerca de atividades nas obras de construção da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, em Altamira, no Pará.

Durante os debates na Seção Especializada I do TRT da 8ª Região, propus fosse diligenciado a fim de verificar se ocorrera acréscimo de trabalhadores com a vinda de obreiros que trabalhariam em obras similares nas UHEs de Jirau e de Santo Antônio, no Estado de Rondônia, para caracterizar a necessidade de preservação dos direitos que adquiriram naqueles empreendimentos. Por esse viés, poderia ser adequadamente aplicada a teoria da imprevisão. As diligências efetuadas, no entanto, não trouxeram elementos que, a meu ver, seriam necessários para caracterizar a *rebus sic stantibus*. Os argumentos que foram expendidos no acórdão, apesar da intenção de possuírem objetivo social relevante, como quando **é** ressaltado que a cláusula referente à *baixada* deveria ser deferida *em homenagem aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, III, 6º e 7º da CR/88),* e que houve um expressivo aumento do número de trabalhadores na obra, não apresentam base efetivamente sustentável porque ultrapassam os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, já tão atingido pelos que querem retirá-lo do mundo do Direito.

Haveria, sob a minha ótica, necessidade de ficar comprovada a *deslocalização* de trabalhadores das UHEs de Jirau e de Santo Antônio, em Rondônia, para a UHE de Belo Monte, no Pará. O acórdão regional, inclusive, reporta-se em parte a esse ponto, embora não utilize, uma só vez, o termo *deslocalização*.

As relações de empregados que foram juntadas ao processo de Belo Monte, indicavam apenas a origem de cada um, mas não demonstravam se teriam ou não vindo das obras de Rondônia. Note-se que foram juntados vários acordos coletivos de trabalho, negociados nas UHEs de Jirau e Santo Antônio (dos anos 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012 e 2012/2013 [12]). Examinando-os, constata-se que as folgas de

[11] Este processo foi julgado a 23.11.2012 (Rela.: Desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar). Nota de atualização: o inteiro teor do Acórdão está publicado *in* Revista do TRT-8ª Região, Belém, 46(90):251-63, jan./jun. 2013.

[12] Nos autos do processo encontram-se os seguintes acordos coletivos de trabalho negociados pelo Sindicato de trabalhadores:

PERÍODO	PARTE	UHE
2009/2010	Construções e Comércio Camargo Corrêa S/A	Jirau
2009/2010	Consórcio Santo Antônio	Santo Antônio
2010/2011	Construções e Comércio Camargo Corrêa S/A	Jirau
2010/2011	Consórcio Santo Antônio	Santo Antônio
2011/2012	Construções e Comércio Camargo Corrêa S/A	Jirau
2011/2012	Consórcio Santo Antônio	Santo Antônio
2011/2012	Consórcio Construtor Belo Monte	Belo Monte
2012/2013	Construções e Comércio Camargo Corrêa S/A	Jirau

Fonte: Proc. TRT-SE 1-DCG-0000268-90.2012.5.08.0000

campo (*baixadas*), eram, inicialmente, de cinco dias a cada seis meses (de 2009 a 2011), e passaram a ser de cinco dias a cada três meses (de 2011 a 2013).

Em Belo Monte, a norma vigente (2011/2012) fixava a baixada de cinco dias a cada seis meses. A decisão majoritária do TRT da 8ª Região modificou esse período para cinco dias a cada três meses, exatamente como nas normas mais recentes das UHEs de Jirau e Santo Antônio.

Como não foi identificada a ocorrência da *deslocalização*, manifestei-me contrariamente às cláusulas propostas (aumento do valor da *cesta básica* e modificação do período de *visita à família/folga de campo*, que é a *baixada*), considerando que sequer seria possível invocar, analogicamente, o art. 873 da CLT mencionado acima.

Relativamente **à** cláusula que cuidava de *cesta básica/alimentação*, as normas das UHEs de Jirau e de Santo Antônio previam, de 2009 a 2010, R$-80,00/mês; de 2010 a 2011, R$-110,00/mês; e, de 2011 a 2012, R$-170,00/mês. De 2012 a 2013, o acordo coletivo com uma empresa (Construções e Comércio Camargo Corr**ê**a S/A) passou a ser escalonado (cláusula 8ª).

Em Belo Monte, a norma coletiva que se encontrava vigente previa idêntica verba no valor de R$-95,00/mês, em acordo coletivo que vigorou entre 2011/2012. Era pretendido que o valor passasse a R$-300,00/mês. Fundando-se em dados do DIEESE, o reajuste foi deferido, mas o montante foi baseado nas normas vigentes nos acordos aplicáveis às UHEs de Jirau e de Santo Antônio, em Rondô**n**ia, para o mesmo período [13]. Aqui, igualmente, fica constatada a aplicação da teoria da *deslocalização*, embora os fundamentos usados tenham sido diversos destes, razão pela qual, naquela hipótese, porque não efetivamente demonstrado, fui, enquanto integrante daquele colegiado julgador, vencido.

Com se verifica, o fenômeno da *deslocalização* está presente também internamente. O exemplo da UHE de Belo Monte, que tomei como estudo de caso, demonstra isto à exaustão. E desse caso, pelo menos duas conclusões podem ser tiradas. A primeira é que desconhecemos no Brasil o fenômeno da *deslocalização* como modalidade interna de possibilidade de rever direitos trabalhistas que garantam melhorias aos trabalhadores. O segundo é que inexiste qualquer garantia para preservar os direitos conquistados em um local e que se possam garantir em caso de mudança de lugar de desenvolvimento de atividade.

Para acabar com esse grave problema, que certamente originou-se dos processos de internacionalização da economia, da mobilidade das pessoas e do desenvolvimento empresarial, é necessário adotar meios de regulamentação da *deslocalização* e da *relocalização* e incrementar a responsabilidade social das empresas. Na Europa, como assinalado acima, as medidas estão sendo tomadas. No Brasil, ainda não existe nada, pelo que é recomendável realizar estudos minuciosos no sentido da elaboração pelo menos de um código de conduta que indique parâmetros mínimos de respeito ao trabalhador.

Belém, 29.dezembro.2012

---

[13] Consta da fundamentação do aresto: *Considerando, porém, que nas Usinas Hidrelétricas de Santo Antônio e Jirau o valor de R$270,00 (duzentos e setenta reais) refere-se ao Acordo Coletivo 2012/2013 e no presente caso se está a revisar o ACT 2011/2012, cuja vigência foi fixada para o período compreendido entre 1º.11.2011 a 31.10.2012, devendo as categorias profissional e econômica estar em via de negociarem o acordo coletivo para viger no período de 2012/2013, oportunidade em que os valores ali fixados deverão ser revistos, por equidade, fixo o valor da cesta básica na quantia de R$-210,00 (duzentos e dez reais).* (Proc. TRT 8ª-SE 1-DCG-0000268-90.2012.5.08.0000)

O DANO SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior *

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. A CRISE DA EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: A NECESSIDADE DA TUTELA METAINDIVIDUAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS. 3. A CLÁUSULA GERAL DE RESPONSABILIDADE OBJETIVA PELO RISCO DA ATIVIDADE E A TUTELA DO DIREITO METAINDIVIDUAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS: A RELAÇÃO DE TRABALHO. 4. O DANO SOCIAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS E A PROTEÇÃO DOS INTERESSES METAINDIVIDUAIS: O CASO DO EMPREGADOR. 5. CONCLUSÃO. 6. REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO.

Hodiernamente verifica-se a necessidade da proteção não apenas e tão somente dos direitos individuais nas relações privadas - aqueles cuja titularidade pertence a um sujeito determinado - mas, mormente, a tutela de direitos denominados de metaindividuais - direito cuja titularidade é indeterminável, pois pertence a toda a sociedade.

Tal ampliação da tutela do Estado se revela necessária em razão da nova feição ou dimensão dos direitos fundamentais: a garantia, o fomento e a proteção da solidariedade social.

Urge, portanto, reconhecer tal necessidade e identificar meios eficazes de tutelar ditos direitos difusos e coletivos, reconhecendo-se, como pressuposto da efetividade almejada, a responsabilidade objetiva do autor do dano perpetrado a tais direitos.

Valer frisar, enxergando a necessidade da tutela metaindividual também nas relações privadas trabalhistas no Brasil, que estas, especialmente, vêm sofrendo grande influência das novas diretrizes econômicas impingidas pelas exigências de um mercado que se pretende globalizado. Há um imperativo global: a diminuição dos custos de produção como instrumento de viabilização de competitividade, quer no âmbito externo, quer no âmbito doméstico.

Diante de tal realidade, determinadas empresas, de porte econômico diverso, mas, principalmente, as empresas de capacidade econômica avantajada, empregam medidas de cunho trabalhista com a pretensão de diminuição do custo da mão de obra.

* Juiz do Trabalho Titular da 4ª Vara do Trabalho de Ananindeua-PA.

Para atingir tal desiderato, determinadas empresas brasileiras precarizam as relações de trabalho, empregando meios ilícitos que visam a baratear o custo da produção. Como exemplo de tais instrumentos de precarização no mundo do trabalho nacional, podemos citar: 1) a exigência de horas extraordinárias contumazes ao arrepio das hipóteses legais; 2) a contratação fraudulenta de trabalhadores através de instrumentos legais contratuais que retiram ou restringem diversos direitos celetários, como a contratação por meio de estágio, pessoas jurídicas, aprendiz, prestação de serviços, cooperativas e outros; 3) a admissão de inúmeros trabalhadores através de terceirizações, lícitas ou ilícitas, com a contratação de empresas prestadoras de serviços de capacidade econômica duvidosa e a restrição de diversos diretos laborais aos empregados das empresas terceirizadas; 4) a adoção e permanência de meio ambiente de trabalho inseguro e insalubre, em face do não fornecimento de equipamentos de proteção adequados e o não cumprimento de medidas preventivas e protetoras, conforme previsto nas diversas Normas Regulamentadoras oriundas do Ministério do Trabalho e Emprego; 5) a contratação e exploração de mão de obra infantil; 6) o desrespeito contumaz de diversos direitos trabalhistas ao longo da execução do contrato de trabalho, como, por exemplo, a inexistência de recolhimento de FGTS, gozo efetivo das férias e o não pagamento de horas extras; 7) a não concessão de intervalo intrajornada ou interjornada aos empregados, retirando destes o período de descanso necessário, fato que contribui para ocorrência de doenças ocupacionais e, quiçá, mortes por acidentes de trabalho; 8) o não recolhimento das contribuições sociais ao longo do contrato de trabalho, retirando a proteção previdenciária; e 9) a manutenção de trabalhadores em condições análogas ao trabalho escravo, mormente na área rural.

Como exemplo de tal desrespeito às normas trabalhistas que visam a dar proteção mínima à dignidade humana do trabalhador, podemos citar o caso, recente, da empresa "Magazine Luiza", a qual foi condenada pela Justiça do Trabalho de Franca, no interior paulista, ao pagamento de R$ 1,5 milhão pela prática de *dumping* social, que consiste na redução dos custos do negócio a partir da eliminação de direitos trabalhistas. A condenação foi proferida com base no resultado de inspeções realizadas por fiscais do trabalho em diferentes estabelecimentos da empresa, em diversos municípios paulistas. O "Magazine Luiza" foi alvo de 87 autuações, principalmente, por submeter funcionários a jornadas de trabalho excessivas e desrespeitar intervalos legalmente previstos, segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Referido caso configura, sem sombra de dúvida, em um desrespeito contumaz a direitos trabalhistas de diversos empregados e, conforme noticiado pela Procuradora do Trabalho Regina Duarte da Silva, caracteriza o chamado dano social em razão da prática de *dumping* social, o qual, em linha sucinta, resulta em concorrência desleal, já que coloca quem adota a prática em vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes.

Vale lembrar, frise-se, que a prática de *dumping* social não atinge apenas os empregados envolvidos, mas, ao mesmo tempo e não menos importante, a natureza do próprio modelo capitalista, já que o empregador ou empresa que possui tal conduta obtém vantagem indevida perante a concorrência.

Neste caso, o dano ocasionado pela prática do *dumping* social é tipicamente de natureza social, pois não suportado apenas pelos empregados vítimas de tal desrespeito contumaz, mas, concomitantemente, geram dano à sociedade e à estrutura do Estado.

A questão é controversa nos Tribunais, ora reconhecendo o dano social/ *dumping* social, quer entendendo pela negativa da existência da figura jurídica. Neste sentido, isto é, pelo não reconhecimento da figura, podemos citar a seguinte decisão judicial:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO. DUMPING SOCIAL. PRETENSÃO DE LIMITAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS. Diante do fundamento da v. decisão recorrida, de que a indenização por dumping social não tem amparo jurídico e, ainda, que não revelada qualquer conduta dos reclamados caracterizadora de ofensa à dignidade do trabalhador, não há como se reconhecer violação direta e literal do art. 1º, III, da CF, único dispositivo indicado como violado. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR - 717-68.2010.5.03.0061, Data de Julgamento: 14/03/2012, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2012).

Por outro lado, existem casos em que não há configuração do *dumping* social em razão da inexistência do elemento "prática reiterada", mas a conduta do empregador violadora das regras mínimas de proteção à dignidade humana do empregado é de gravidade ímpar e, portanto, também gera o dever de reparação por dano social, já que o direito vilipendiado representa a recusa da efetividade dos princípios fundamentais sociais previstos na Constituição Federal de 1988. É o chamado, atualmente, dano moral coletivo.

Porém, os tribunais trabalhistas brasileiros são divergentes no reconhecimento da configuração do dano social/dano moral coletivo, pois ora declaram o chamado dano moral coletivo em razão da submissão dos trabalhadores a condições de trabalho degradante ou violação de determinadas regras trabalhistas; e ora rejeitam, inclusive em relação à prática do trabalho análogo ao escravo - trabalho degradante.

Como exemplo de decisões denegatórias de reconhecimento do dano social/ dano moral coletivo, podemos transcrever a seguinte decisão:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. NORMA EMPRESARIAL QUE IMPÕE A PRÉVIA DESISTÊNCIA DE AÇÃO JUDICIAL COMO CONDIÇÃO PARA REENQUADRAMENTO EM PCCS. Como bem sinalizado pelo Regional, não se constata nos autos que a ilicitude praticada pela Reclamada - imposição de prévia desistência de ação judicial como condição para reenquadramento em PCCS - tenha extrapolado a esfera individual dos envolvidos e repercutido nos interesses extrapatrimoniais da coletividade. Dessa forma, não configurada ao menos uma das hipóteses de cabimento, previstas nas alíneas -a- a -c- do art. 896 da CLT, não merece ser processado

> o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento não provido. (Processo: AIRR - 662-02.2010.5.10.0004, Data de Julgamento: 03/10/2012, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2012.)

Por outro lado, temos as seguintes decisões reconhecendo o dano social/dano moral coletivo:

> RECURSO DE REVISTA DO BANCO BRADESCO S.A. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. BANCO POSTAL. SEGURANÇA BANCÁRIA. INSTALAÇÃO DE PORTAS GIRATÓRIAS E CONTRATAÇÃO DE SEGURANÇA ARMADA. DANO MORAL COLETIVO. (...) RECURSOS DE REVISTA DOS RECLAMADOS. MATÉRIAS COMUNS. APRECIAÇÃO CONJUNTA. EQUIPARAÇÃO DA ECT COMO INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. ENQUADRAMENTO DE FUNCIONÁRIOS DE BANCO POSTAL COMO BANCÁRIOS. GARANTIA DE SEGURANÇA. APLICABILIDADE DAS LEIS 4.595/64 E 7.102/83 AO BANCO POSTAL. DETERMINAÇÃO DE INSTALAÇÃO DE PORTAS GIRATÓRIAS E CONTRATAÇÃO DE VIGILÂNCIA ARMADA. ESTATÍSTICAS DE OCORRÊNCIAS DE ASSALTO. AUMENTO. DANOS MORAIS COLETIVOS. CARACTERIZAÇÃO. EXPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS A RISCO ACENTUADO EM RAZÃO DA INSTALAÇÃO DO BANCO POSTAL. AUSÊNCIA DE ADOÇÃO DE MEDIDAS PROTETIVAS. A proteção objeto da ação civil pública cuida para que providências sejam adotadas com o fim de se proceder à proteção dos empregados que, em razão do contrato entre as reclamadas, passaram a sofrer a iminência de assaltos, como constatado nos autos, o que encontra amparo nos arts. 5º, V e X e 129 da Constituição Federal e justifica a condenação em danos morais coletivos em valor reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Recursos de revista não conhecidos. DANOS MORAIS COLETIVOS. VALOR DA CONDENAÇÃO. R$ 500.000,00 (QUINHENTOS MIL REAIS). REDUÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A decisão reveste-se de caráter subjetivo e a avaliação do juízo a quo deve ser respeitada quando proferida dentro dos limites da razoabilidade, como no caso dos autos em que arbitrados os danos morais coletivos em quinhentos mil reais. Precedentes deste c. TST. Recursos de revista não conhecidos. (Processo: RR - 620100-67.2007.5.09.0013, Data de Julgamento: 26/09/2012, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2012).

> RECURSO DE REVISTA. DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO POSTERIOR. O que determina o dano moral coletivo é a conduta ilícita do empregador, que atinge a esfera moral da sociedade, como no caso em exame, em que a empresa procede a dispensa em massa dos trabalhadores, violando o princípio constitucional do trabalho, que conceitua também o princípio da dignidade do trabalhador. A reparação é devida com o fim de restituir o patrimônio imaterial em face do ato ilícito em relação a grupo de trabalhadores, no importe de R$50.000,00, com o fim de atribuir caráter pedagógico à condenação, levando em consideração que, em dissídio coletivo o grupo de trabalhadores teve garantida a nulidade do ato, tendo a empresa realizado acordo que possibilitou amenizar a conduta ilícita já perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 9800-84.2009.5.02.0251, Data de Julgamento: 26/09/2012, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012).

Constata-se, portanto, que o dano social nas relações de trabalho - no campo macro da proteção dos direitos metaindividuais - é figura jurídica recente no Direito do Trabalho brasileiro e, como tal, necessita de melhores estudos e pesquisas, com o fito não apenas de dar subsídios aos operadores do Direito em sua caracterização, mas, não menos importante, reconhecer a possibilidade do infrator ao dever de reparação e, neste caso, aplicando regras gerais de responsabilidade civil que sustentem a efetiva condenação.

Logo, deparamo-nos com situações de flagrante desrespeito a normas trabalhistas, as quais objetivam tornar concreto e efetivo o princípio/valor constitucional fundante do Estado Brasileiro, qual seja: o princípio da proteção da dignidade humana.

A questão central que se coloca, através do presente estudo, é: o reconhecimento do dano social nas relações privadas metaindividuais, especialmente nas relações de trabalho, se perfaz como instrumento de concretude e efetividade dos direitos fundamentais?

As questões norteadoras, por conseguinte, são: 1) há possibilidade de configuração do dano social nas relações privadas, especialmente nas relações de trabalho?; 2) quais as espécies de dano social nas relações de trabalho?; 3) a regra contida no art. 924, parágrafo único, do CCB é clausula geral definidora da responsabilidade civil objetiva na tutela dos direitos metaindividuais?; e 4) a responsabilidade civil do empregador por dano social é objetiva?

A definição e caracterização das diversas espécies de dano social nas relações privadas, especialmente nas relações de trabalho, e a análise da natureza da responsabilidade civil do agente causador do dano constituem importante estudo, pois trará ao operador do Direito - juízes, procuradores, professores, advogados e acadêmicos - subsídios importantes para a prática profissional e diversos projetos de pesquisa da área.

Outrossim, para a sociedade, é preciso que haja resposta eficaz e balizadora das diversas condutas a serem perpetradas pelos agentes nas variadas relações contratuais de natureza privada, especialmente no campo da tutela coletiva, com o fito de preservar: 1) a efetividade dos princípios/valores fundamentais sociais; 2) a definição de regra geral, clara e objetiva, configuradora da responsabilidade civil do agente causador de eventual dano; e 3) a caracterização de condutas ilícitas que afetam não apenas os agentes contratantes, como, também, a sociedade.

Veja-se, por conseguinte, que o presente estudo possui importância medular no campo pessoal/profissional do próprio pesquisador - já que, como professor e juiz do trabalho - lida com situações e casos reiterados de condutas patronais antissociais nas relações de trabalho; no campo da comunidade acadêmica - em razão da necessária pesquisa para identificação e caracterização do dano social e sua efetiva reparabilidade; e, por fim, no campo social - já que os agentes sociais poderão utilizar-se do presente estudo para balizar suas diversas condutas e práticas.

O debate que se faz atualmente sobre o tema em enfoque é assaz controverso, pois, ora os Tribunais não reconhecem o multicitado dano social nas suas subespécies *dumping* social e dano moral coletivo; ora não temos uma clara definição sobre qual a natureza da responsabilidade civil do ofensor na reparabilidade do dano social como instrumento de proteção dos denominados direitos metaindividuais, especialmente nas relações privadas.

Portanto, a relevância do estudo se mostra atual e inovadora.

A partir da problemática e dos objetivos ao norte transcritos, faz-se necessário, ainda que de forma sucinta, discorrer sobre os marcos teóricos hoje existentes acerca dos temas que irão ser visitados através da presente pesquisa, quais sejam: eficácia dos direitos fundamentais, cláusula de responsabilidade civil objetiva e proteção dos direitos metaindividuais, especialmente no campo das relações de trabalho.

São, portanto, três passos de pesquisa que se entrelaçam, necessariamente, para que se possa, ao final, assegurar correta análise e conclusão sobre o tema proposto.

2. A CRISE DA EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: A NECESSIDADE DA TUTELA METAINDIVIDUAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS.

Direitos fundamentais são direitos reconhecidos como inerentes à preservação da condição mínima de existência do homem enquanto ser individual, social e político.

Historicamente, como nos relata GARCIA (2010, p. 52), pode-se dizer, em termos didáticos e com certa dose de generalização, que há três momentos de conscientização dos direitos humanos fundamentais, correspondendo, em termos relativos, a três tipos de direitos. Temos, então, os direitos subjetivos naturais (Declarações de Direitos do Século XVIII) como direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão (liberdade, vida, voto e cidadania - direitos individuais, civis e políticos); os direitos sociais (início do Século XX) como direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão (direito ao trabalho, saúde, educação, previdência e outros); e os direitos de solidariedade (a partir de meados do Século XX) como direitos fundamentais de terceira geração ou dimensão (ao desenvolvimento, ao patrimônio

comum da humanidade, à autodeterminação dos povos, à paz, à comunicação e à preservação do meio ambiente).

Mas, como o fez o jurista ao norte citado, é preciso indicar que mencionadas dimensões ou gerações de direitos fundamentais fazem parte, ontologicamente, da mesma gama de direitos e, em verdade, como afirma SARLET (2001, p. 14) "todos os direitos fundamentais são sempre também sociais, visto sempre terem uma dimensão comunitária, mas em especial por serem todos, em maior ou menor medida, dependentes de concretização também por meio de prestações estatais".

No dizer de FLÁVIA PIOVESAN (2012, p. 33), "os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais".

Os direitos fundamentais na ordem jurídica brasileira, no seu viés formal, encontram-se previstos na Constituição Federal de 1988 em diferentes dispositivos (arts. 1º, 4º, 5º e 7º) e, repita-se e frise-se, constituem-se em direitos e garantias mínimas do homem, como a liberdade, a vida, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o pluralismo jurídico e a isonomia.

Os direitos fundamentais sociais, por seu turno, têm por objetivo preservar os valores intrínsecos do homem enquanto sujeito integrante da sociedade, como, por exemplo, o trabalho decente, este entendido como o labor que sirva, de fato, como instrumento de manutenção e preservação da dignidade humana.

Sobre a importância dos direitos fundamentais sociais para estruturação do Estado, o eminente Professor SARLET (2001, p. 15) enfatiza que "os direitos sociais (aqui compreendidos em sentido amplo, abrangendo a dimensão cultural e ambiental), especialmente em virtude de sua umbilical relação com a dignidade da pessoa humana e a própria democracia, constituem parte integrante de um autêntico Estado (Constitucional) Democrático de Direito".

Sabe-se, por outro lado, que os direitos fundamentais preconizados formalmente pela Carta Magna de 1988, incluindo os direitos sociais, têm aplicação imediata (art. 5º, parágrafo 1º, da CF/88) - referidas normas, pois, não são meramente programáticas - e formam um mínimo protetivo da dignidade do homem, já que o elenco definido contém, de forma expressa, cláusula aberta, não impedindo, portanto, que outros direitos possam aderir à natureza fundamental social, quer sejam criados por Tratados e Convenções Internacionais (art. 5º, parágrafo 2º, da CF/88), quer previstos em outras normas constitucionais oriundas do Poder Constituinte Reformador ou do Poder Legislativo infraconstitucional.

Tal abertura do sistema normativo constitucional brasileiro no que tange à definição e proteção dos direitos fundamentais sociais constitui importante conquista da sociedade brasileira e visa tornar efetivo, materialmente, o objetivo central da nossa carta política, qual seja: a preservação da dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, discorre PANSIERI (2012, p. 8):

> assim, a dimensão material da fundamentalidade do Estado e da sociedade abre espaço para que, por meio de operações metódicas se introduza novos direitos. No ordenamento brasileiro este

> dispositivo vem previamente estabelecido pelo próprio direito positivo no artigo 5º, parágrafo 2º, da CF/88, que é a cláusula de abertura a outros direitos fora do catálogo.

Portanto, o intérprete constitucional e infraconstitucional, na definição e na busca de eficácia dos direitos fundamentais sociais, deve adotar interpretação ampliativa e, mais do que tudo, interpretação que traduza em regra de cunho efetivo, com o fito de tornar concreta a norma fundante do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Esta é a interpretação sentida e preconizada pelo sistema normativo brasileiro e contém grau de imperatividade absoluta, não sendo permitido ao operador do Direito afastar-se de tal exegese, sob pena de malferir a própria Constituição Federal de 1988.

Tal postura hermenêutica é preconizada pela corrente doutrinária denominada de neoconstitucionalismo, a qual revela nova posição do intérprete ante os princípios e normas constitucionais. Neste sentido, SOARES (2008, p. 16) preconiza:

> o modelo jurídico do neoconstitucionalismo não parece coadunar-se com a perspectiva positivista, que se mostra tanto antiquada, por haver surgido no contexto do Estado Liberal, quanto inadequada, por não incorporar standards de moralidade ao estudo do Direito. O paradigma da ciência jurídica que exige o neoconstitucionalismo contrasta também com aquele defendido pelo positivismo jurídico. Rejeitam-se, assim, as noções de distanciamento, neutralidade valorativa e função descritiva da ciência jurídica, para incorporar-se as idéias de compromisso, intervenção axiológica, prioridade prática e caráter político do conhecimento científico do Direito.

As regras constitucionais indicativas dos direitos fundamentais sociais apregoam valores que servem de norte à atividade legislativa e jurisdicional do Estado, mormente na verificação da legalidade e legitimidade das condutas públicas implementadas pelo agente estatal em suas diversas esferas de atuação.

Sobre a dupla dimensão dos direitos fundamentais (subjetiva e objetiva), vale transcrever os ensinamentos de MARINONI (2004, p. 3):

> afirmar a dupla dimensão - objetiva e subjetiva - dos direitos fundamentais não significa dizer que o direito subjetivo decorre do direito objetivo. O que importa esclarecer, aqui, é que as normas que estabelecem direitos fundamentais, se podem ser subjetivadas, não pertinem somente ao sujeito, mas sim a todos aqueles que fazem parte da sociedade. Com efeito, como explica Vieira de Andrade, os direitos fundamentais não podem ser pensados apenas do ponto de vista dos indivíduos, enquanto faculdades ou poderes de que estes são titulares, mas valem juridicamente também do ponto de vista da comunidade, como valores fins. Uma das mais importantes consequências

> da dimensão objetiva está em estabelecer ao Estado um dever de proteção aos direitos fundamentais. Esse dever de proteção relativiza "a separação entre a ordem constitucional e a ordem legal, permitindo que se reconheça uma irradiação dos efeitos desses direitos (Austrahlungswirkung) sobre toda a ordem jurídica. Diante dele fica o Estado obrigado a proteger os direitos fundamentais mediante, por exemplo, normas de proibição ou de imposição de condutas.

Portanto, em uma visão holística da efetividade material dos direitos fundamentais sociais o intérprete deve, ao se deparar com casos concretos que significam a negação da implementação da dignidade humana e, por corolário, da valoração social do trabalho, adotar hermenêutica que implique, necessariamente, sob pena de flagrante ilegalidade, a concretude/efetividade de tais valores sociais.

Por outro lado, não se deve esquecer que os direitos fundamentais sociais possuem uma eficácia horizontal e vertical, ou seja, os direitos fundamentais sociais (dentre estes o direito ao trabalho decente) devem ser considerados sob o ponto de vista de sua eficácia/efetividade, nas relações entre o Poder Público e os particulares (eficácia vertical) e nas relações entre particulares (eficácia horizontal).

Neste sentido, podemos afirmar que: 1) o Estado tem o dever de implementar, através de políticas públicas e instrumentos legais, os valores que informam as regras constitucionais definidoras dos direitos fundamentais sociais, ampliando, quando possível, a proteção e a garantia de tais interesses, como, por exemplo, criando regras gerais de responsabilização objetiva em casos que a atividade desenvolvida pelo agente importa, em si, risco a terceiros, como veremos adiante; e 2) os sujeitos particulares, em suas relações privadas, devem aplicar os valores objetivos insculpidos nas regras constitucionais dos direitos fundamentais sociais, parametrizando suas condutas, no campo coletivo e individual, à luz das premissas garantidoras da observância da solidariedade social.

Devemos, pois, superar a crise de efetividade dos direitos metaindividuais, especificamente no campo das relações privadas, inclusive nas relações de trabalho, garantindo, ao cabo e ao final desse caminhar, o direito ao trabalho decente.

3. A CLÁUSULA GERAL DE RESPONSABILIDADE OBJETIVA PELO RISCO DA ATIVIDADE E A TUTELA DO DIREITO METAINDIVIDUAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS: A RELAÇÃO DE TRABALHO.

A responsabilidade civil, no Direito brasileiro, vem sofrendo constante evolução legal, mormente no seu aspecto infraconstitucional. Busca-se novo paradigma: a tutela da vítima. Essa nova concepção paradigmática da responsabilidade civil tem efeito não somente na definição de regra geral de reconhecimento da responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade como proteção do direito individual, como, ao mesmo tempo e com idêntica importância, na busca da tutela dos direitos metaindividuais, especialmente no campo das relações privadas.

As relações privadas de trabalho não fogem a este novo objetivo de proteção dos direitos difusos e coletivos.

A Constituição Federal de 1988 prevê, de forma expressa, em seu artigo 7º, caput, o princípio da proteção progressiva da dignidade do trabalhador, pois indica, em seus variados incisos, direitos laborais mínimos como condição precípua da garantia da dignidade do trabalho, mas, ao par destes, possibilita que o legislador infraconstitucional edite outras regras que tenham, também, o fito de elevar a rede de proteção e melhoria da condição social do empregado.

Portanto, a regra geral insculpida no caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 constitui-se em cláusula aberta que visa a tornar efetiva e progressiva a rede legal de proteção e alcance da melhoria da condição social do trabalho.

Neste sentido, o novo Código Civil de 2002 prevê, em seu artigo 927, parágrafo único, a responsabilidade civil objetiva em decorrência do risco da atividade. Citada regra constitui efetiva cláusula geral de responsabilidade civil e se aplica a todas as atividades em que é inerente o risco, com o fito de tutelar não somente o direito individual, mas, também, o direito metaindividual.

Nessa esteira de conclusão podemos referir GIORDANI, que "a responsabilidade objetiva genérica do Código Civil sob o prisma da ampliação de acesso à justiça como medida de cunho democrático"(GIORDANI, 2007, p. 2-3); e SCHREIBER: "a orientação constitucional foi, neste particular, concretizada de forma corajosa pelo novo Código Civil brasileiro, no parágrafo único do art. 927, uma cláusula geral de responsabilidade objetiva para a atividade de risco"(SCHREIBER, 2005, p. 50).

O reconhecimento de que o art. 927, parágrafo único, do CCB, constitui cláusula geral de responsabilidade civil objetiva é decorrente dos princípios da socialidade, eticidade e operabilidade, todos reconhecidamente albergados pelo Código Civil brasileiro.

Mais especificamente no campo das relações de trabalho, sabe-se que o empregador, ao exercer a sua atividade e contratar outrem para a prestação de serviços, estes entendidos como importante fator de produção, assume os riscos inerentes a tal desiderato.

O risco na atividade do empregador é conhecido e preconizado legalmente, pois o art. 2º da CLT assim o faz: "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".

Constata-se, por conseguinte, que o legislador celetário, há muito, inclui, como requisito para definição e delimitação da figura do empregador, o risco da atividade.

TRIMARCHI, jurista italiano, *apud* SOUZA (2010, p. 62-63), também reconhece o risco como elemento caracterizador da atividade empresarial, discorrendo que:

> o empreendedor deve assumir o risco, mesmo sem ser culpado, conexo com sua empresa, pois está capacitado a enfrentá-lo economicamente, assegurando-se contra ele, prevendo-o diretamente, e guardando somas para ressarcimento dos danos causados pela empresa, refazendo-se com um correspondente aumento de preço de bens e serviços produzidos (...) a

> responsabilidade objetiva pelo risco da empresa desenvolve uma função econômica tal de justificá-la também frente a uma grande difusão da previdência individual frente a um sistema de previdência social, que igualmente garanta a asseguração de qualquer dano.

Assim, diante de tal expressão legal, resta insofismável que o art. 927, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro aplica-se, de forma subsidiária (art. 8º, parágrafo único, da CLT) à delimitação da natureza da responsabilidade civil do empregador por todos os atos que pratica ao longo da execução do contrato, ora na busca da proteção do direito individual, quer na proteção do direito metaindividual laboral.

DALLEGRAVE NETO (2011, p. 92) defende tal tese:

> no campo da reparação do dano trabalhista, deve-se imperar a teoria objetiva não só devido à assunção do risco da atividade econômica pelo empregador (art. 2º, caput, da CLT), mas, sobretudo, naquelas situações em que a atividade normalmente desenvolvida pela empresa implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem (parágrafo único do art. 927 do CCB). Tais posturas concretas e axiológicas encontram-se em estreita sintonia com o solidarismo constitucional, o qual pressupõe uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho, na tutela do empregado e, conforme visto agora, na função social da empresa.

A responsabilidade civil do empregador, portanto, ganha novas feições, passando a ser vista não mais como mero dever de indenizar, mas, sim, como garantia da reparação da vítima, configurando-se esta a partir da prova do dano em si - o qual, a existência do dano, por seu turno, já comprova a violação pelo empregador-ofensor do dever de dar garantias ao empregado e à sociedade na execução da avença laboral.

Mais.

A cláusula geral da responsabilidade civil objetiva pelo risco não apenas passa a disciplinar os parâmetros da violação do dever de garantia do empregador no plano individual, mas, mormente, no plano coletivo/social, com instrumento legal de tornar efetiva a garantia dos direitos fundamentais sociais.

É o que se chama de socialização dos riscos ou o dever de solidariedade.

Sobre a relação das regras gerais do Direito Privado - civil e trabalhista - com a efetividade dos direitos fundamentais, podemos citar as lições de (CANARIS, 2006, p. 227):

> em quase todo e qualquer ordenamento jurídico moderno, de modo mais ou menos cogente, coloca-se a questão da relação entre os direitos fundamentais e o Direito Privado. Ela radica no fato de os direitos fundamentais, enquanto parte da Constituição, terem um grau mais elevado na hierarquia das normas do que o Direito Privado, podendo, por conseguinte, influenciá-lo. Por outro

> lado, a Constituição, em princípio, não é o lugar correto nem habitual para regulamentar as relações entre cidadãos individuais e pessoas jurídicas. Nisso consiste, pelo contrário, a tarefa específica do Direito Privado, que desenvolveu nesse empenho uma pronunciada autonomia com relação à Constituição; e isso não vale apenas em perspectiva histórica, mas também no tocante ao conteúdo, pois o Direito Privado, em regra, disponibiliza soluções muito mais diferenciadas para os conflitos entre os seus sujeitos do que a Constituição poderia fazer. Disso resulta certa relação de tensão entre o grau hierárquico mais elevado da Constituição, por um lado, e a autonomia do Direito Privado, por outro.

Fincar a diretriz da violação do dever de garantia do empregador, no plano social, sob o olhar da cláusula geral da responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade passa a ser, portanto, instrumento jurídico não apenas previsto em lei, mas necessário à busca da concretude dos direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Como nos dizia o eminente jurista francês RAYMOND SALLEILES, citado por JOSÉ DE AGUIAR DIAS - o qual, para muitos, juntamente com outro jurista francês LOUIS JOSSERAND - foi o maior divulgador para o mundo da responsabilidade civil objetiva pelo risco:

> A lei deixa a cada um a liberdade de seus atos; ela proíbe senão aqueles que se conhecem como causa direta do dano. Não poderia proibir aqueles que apenas trazem em si a virtualidade de atos danosos, uma vez que se possa crer fundamentadamente que tais perigos possam ser evitados, à base de prudência e habilidade. Mas, se a lei os permite, impõe àqueles que tomam o risco a seu cargo a obrigação de pagar os gastos respectivos, sejam ou não resultados da culpa. Entre eles e as vítimas não há comparação. Ocorrido o dano, é preciso que alguém o suporte. Não há culpa positiva de nenhum deles. Qual seria, então, o critério de imputação do risco? A prática exige que aquele que obtém proveito de iniciativa lhe suporte os encargos, pelo menos a título de sua causa material, uma vez que essa iniciativa constitui fato que, em si e por si, encerra perigos potenciais contra os terceiros que não dispõem de defesa eficaz. É um balanceamento a fazer. A justiça quer que se faça inclinar o prato da responsabilidade para o lado do iniciador do risco (DIAS, 2006, p. 77).

4. O DANO SOCIAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS E A PROTEÇÃO DOS INTERESSES METAINDIVIDUAIS: O CASO DO EMPREGADOR.

O dano social é figura jurídica já reconhecida pela doutrina civilista-constitucional moderna, mormente fundada nos princípios constitucionais-civis da função social do contrato (art. 421 do CCB), a função social da propriedade (art. 1.228

do CCB), na definição da responsabilização do agente no caso de exercício de um direito contrário aos fins sociais (art. 187 do CCB) e nas relações privadas de consumo (art. 81, parágrafo único, do CDC).

Na definição de AZEVEDO (2004, p. 32):

> os danos sociais são lesões à sociedade, no seu nível de vida, tanto por rebaixamento do seu patrimônio moral - principalmente a respeito da segurança - quanto à diminuição de sua qualidade de vida. Os danos sociais são causa, pois, de indenização punitiva, por dolo ou culpa grave, especialmente, repetimos, se atos que reduzem a condições coletivas de segurança e de indenização dissuasória, e atos em geral de pessoa jurídica, que trazem uma diminuição do índice de qualidade de vida da população.

O dano social nas relações de trabalho, por seu turno, constitui figura jurídica recentemente reconhecida por parte da doutrina e jurisprudência brasileiras.

O dano social nas relações de trabalho caracteriza-se pela conduta do empregador, reiterada ou não, violadora de direitos trabalhistas de importância fundamental para a garantia da dignidade humana e que, portanto, atinge aos interesses da própria sociedade e, quiçá, nega efetividade aos valores estruturantes do Estado Democrático de Direito.

Podemos afirmar que o dano social nas relações de trabalho podem ser classificadas em duas grandes espécies: 1) dano social/moral coletivo: a conduta do empregador única que viola regra (s) trabalhistas que visam a preservar condições mínimas de dignidade do trabalhador; e 2) *dumping* social: a conduta do empregador, reiterada, violadora de regras de preservação dos direitos do trabalhador à manutenção de sua dignidade humana.

O dano social/moral coletivo pode ser identificado pela presença de diversas condutas do empregador, como, por exemplo, a submissão do empregado à condição análoga a de escravo, a manutenção de um ambiente de trabalho inseguro e insalubre, dentre outros.

Já o dano social/*dumping* social caracteriza-se pela presença de práticas empresariais que têm o objetivo de criar vantagens de competitividade através da implementação de condições de trabalho degradantes.

São condições degradantes de trabalho que caracterizam o chamado dano social/*dumping* social: 1) contínua e habitual prática de jornada de trabalho excessiva, com supressão de intervalos intrajornadas e interjornadas; 2) reiterada mora salarial; 3) ausência de registro de empregados, com a adoção de contratos de atividade de natureza diversa (utilização de contratos com pessoas jurídicas ou de mera prestação de serviços) com o fito de mascarar a presença efetiva de relações empregatícias; 4) manutenção de meio ambiente de trabalho que não observe as normas mínimas de segurança e saúde (inexistência de PCMSO, PPRA, LTCAT ou fornecimento de equipamentos de segurança do trabalho); 5) reiterada mora ou mesmo inexistência de pagamento de parcelas trabalhistas e previdenciárias periódicas ao longo da execução dos contratos de trabalho existentes, como, por exemplo, recolhimento previdenciário, recolhimento

do FGTS, pagamento de 13º salário e pagamento e gozo efetivo de férias); 6) existência de terceirizações ilícitas, isto é, a existência de terceirizações ligadas à atividade-fim do empregador/tomador de serviços (salvo nas hipóteses expressamente previstas em lei), terceirizações ligadas à atividade-meio quando presentes a pessoalidade e subordinação diretas, conforme preleciona a Súmula 331 do C. TST.

Contrariamente, podemos afirmar que inexistirá o dano social/dano moral coletivo ou o dano social/*dumping* social caso o empregador observe, com habitualidade, as regras mínimas de proteção à condição social do empregado, garantido, pois, um trabalho decente.

Sobre o conceito de trabalho decente, conforme preleciona José Claudio Monteiro de Brito Filho (BRITO FILHO, 2004), podemos dizer que abrange os seguintes aspectos: 1) plano individual: a) direito ao trabalho, havendo a obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador exerça ocupação que permita a sua subsistência e de sua família; b) liberdade de escolha de trabalho; c) igualdade de oportunidades para o exercício do trabalho (ausência de discriminação no ambiente de trabalho e concessão de igual oportunidade a todos os trabalhadores); d) direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente de trabalho; e) direito a uma justa remuneração, compatível com as atividades desempenhadas pelo trabalhador e suficiente à satisfação de suas necessidades e de sua família; f) direitos a justas condições de trabalho, principalmente quanto à limitação da jornada e ao intervalo destinado a repouso e alimentação; g) proibição do trabalho infantil, responsável por ocasionar graves complicações para o desenvolvimento físico e mental da criança e do adolescente; 2) plano coletivo: liberdade sindical, garantido-lhe o livre exercício da atividade sindical; e 3) plano de seguridade social: a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Referidas condutas do empregador ocasionam um dano não apenas aos próprios empregados considerados individualmente (dano moral individual), mas, sobretudo e concomitantemente, à própria sociedade (dano moral social), pois agride frontalmente os direitos fundamentais sociais mínimos estruturantes do Estado brasileiro e a livre concorrência, já que o capitalista que exerce e pratica o dano moral coletivo e o *dumping* social ganha competividade e mercado, em razão da diminuição de custos de produção, malferindo a própria lógica do capital e, quiçá, contagiando os demais concorrentes a replicarem a mesma prática.

Neste sentido GARCIA (2010, p. 193) leciona, sobre o dano social, que:

> certas lesões a direitos trabalhistas, mesmo que objeto de ações individuais, na realidade, acarretam prejuízo a toda a sociedade, tendo em vista que o Direito do Trabalho tanto protege o trabalhador, individualmente considerado, quanto se constitui a regulação do modelo capitalista de produção, impondo a este limites e diretrizes. Deste modo, o descumprimento deliberado e reincidente do ordenamento jurídico trabalhista, além da lesão individual, pode gerar repercussões sociais, devendo, assim, a indenização servir como forma de desestimular o referido ilícito.

A responsabilidade civil do empregador por danos causados aos empregados, à coletividade e à sociedade em decorrência de práticas que configurem o dano social deve prescindir da configuração da culpa, isto é, a simples prática reiterada ou isolada de descumprimento das normas trabalhistas com o propósito deliberado ou não de auferir ganhos de competitividade configurará o dano social e o nexo de causalidade.

Neste aspecto, deve-se utilizar a regra prevista no art. 924, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro, combinado com o art. 8º, parágrafo único, da CLT, isto é, a fixação da responsabilidade do empregador somente pela configuração do dano e do nexo de causalidade, tendo em vista que a atividade econômica, em si, traz consigo o risco, conforme preceitua o art. 2º da CLT.

Logo, como cláusula geral de responsabilidade civil do empregador, a responsabilidade objetiva pelo risco da atividade deve pautar o dever de reparação nos casos de prática de atos que afetem ao interesse de toda a sociedade.

Neste tópico, presente a prática reiterada de condutas anticoncorrenciais do empregador ou o ato isolado violador de regra protetiva e garantidora da dignidade do trabalhador, representadas pelo descumprimento de diversos direitos fundamentais sociais mínimos, independentemente da culpa, resta configurado o dever de reparação do dano social.

O dever de reparação do dano social terá, portanto, natureza punitiva e deve servir para que o infrator seja dissuadido a reiterar a mesma prática, podendo, inclusive, tal responsabilidade ser reconhecida por decisão judicial ex-officio.

No mesmo sentido, defendem os eminentes magistrados MAIOR, MENDES, SEVERO (2012, p. 52):

> Esse dispositivo (art. 404 do CCB) refere que uma vez verificada a insuficiência da reparação por meio de condenação a perdas e danos com juros de mora, e não havendo pena convencional, pode o Juiz conceder ao credor indenização suplementar, independentemente de pedido da parte. É importante, aqui, registrar que a exigência de pedido da parte afigura-se mesmo inusitada em se tratando de dano social. É que a indenização suplementar não tem por fundamento o ressarcimento da lesão a que se submeteu o autor do feito, mas sim a compensar lesão de espectro social e a inibir (essa é a questão fundamental) a reiteração de condutas que afetem a harmonia social. No âmbito do Direito do Trabalho, o art. 652, letra d, da CLT, estabelece ser função do Juiz do Trabalho impor multas e demais penalidades relativas ao atos de sua competência. Note-se que não há, e nem poderia haver, limitação dessa função judicial a pedido da parte, já que não é o trabalhador o verdadeiro lesado e, por consequência, beneficiado em face da condenação pela prática de dano social. Logo, sequer é razoável exigir-lhe que formule pedido em tal sentido.

Por fim, não se deve indicar que o reconhecimento do dever de reparação pela configuração do dano social (coletivo ou *dumping*) implica na transgressão do

princípio constitucional da proteção da propriedade - considerando-se, neste caso, a empresa como propriedade do empregador e, portanto, preservando-se o uso e gozo desta propriedade, de forma ilimitada, em prol da atividade econômica desenvolvida - pois a propriedade deve atender à função social preconizada pelo Constituinte de 1988 (art. 170 da CF/88).

Sobre a delimitação do princípio da valoração da função social da propriedade, GRAU (2005, p. 269) discorre que:

> o que mais releva enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário - ou a quem detém o poder de controle, na empresa - o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte de imposição de comportamento positivos - prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer - ao detentor do poder que deflui da propriedade.

A Constituição de 1988 trouxe, portanto, uma verdadeira mudança paradigmática, pois passamos de um modelo estatal liberal-individualista para um modelo estatal social-solidarista.

E, por meio do reconhecimento do dano social (dano moral coletivo e *dumping* social), com a premissa da fixação da responsabilidade civil objetiva pelo risco - nos variados campos das tutelas metaindividuais nas relações privadas - faz-se, através de uma democracia inclusiva, a transformação da realidade, pautada sempre na concretude e efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Como nos relata GOMES (2008, p. 348):

> ao contrário da mentalidade egoísta e mercantilista que domina o cenário econômico-financeiro internacional, a democracia, conforme aqui defendida, quer promover a dignidade de todos. Se, para o mercado, o que importa é o lucro, para a democracia, o que há de mais importante são as pessoas. Por isso, busca a salvaguarda dos direitos humanos e fundamentais. É essa concepção que a hermenêutica constitucional quer construir. Por isso, ela não é neutra em face dos valores constitucionais. Ao contrário: busca contribuir com a concretização destes valores, no âmbito das relações sociais, a fim de que sejam estas balizadas pela justiça.

5. BREVES CONCLUSÕES.

Verifica-se, portanto, que a efetivação dos direitos fundamentais sociais no campo das relações privadas trabalhistas necessita a adoção, por todos os operadores do Direito, de opções interpretativas que permitam o reconhecimento dos seguintes parâmetros:

a) a crise de efetividade dos direitos fundamentais sociais perpassa pela omissão dos agentes políticos na adoção de ferramentas jurídico-sociais que possibilitem a correção e punição das condutas antissociais;

b) a eficácia dos direitos fundamentais sociais - no plano das relações privadas trabalhistas - é premissa da existência de um Estado que se pretende realizador da chamada justiça social, onde os valores distribuição e igualdade material atuam como conformadores e informadores;

c) a responsabilidade objetiva do agente causador do dano social no campo das relações privadas trabalhistas é instrumento fundamental para o reconhecimento da possibilidade de correção e reparação ou compensação;

d) o dano social - moral coletivo ou *dumping* social - afligem não apenas um grupo de pessoas mas, mormente, os fundamentos da existência do Estado Democrático de Direito, o qual se baseia no primado irredutível ético do respeitos à dignidade da pessoa humana.

6. REFERÊNCIAS.

AZEVEDO, Antonio Junqueira. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. In: RDTC, v, 19, julho/setembro 2004.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do tratamento decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. IN: Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). São Paulo: LTr, 2006.

CANARIS, Claus-Wilhelm. A influência dos direitos fundamentais sobre o direito privado na Alemanha. IN: Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

DIAS, José de Aguiar. Da responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GIORDANI, José Acir Lessa. A responsabilidade civil objetiva genérica no Código Civil de 2002. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

GOMES, Sérgio Alves. Hermenêutica constitucional. Um contributo à construção do estado democrático de direito. Curitiba: Juruá, 2008.

GRAU, Eros. O direito posto e o direito pressuposto. 6. ed. São Paulo: Malheiro, 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MENDES, Raimundo; SEVERO, Valdete Souto. Dumping social nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

MARINONI, Luiz Guilherme. O direito à tutela jurisdicional efetiva na perspectiva da teoria dos direitos fundamentais. In: http://jus.com.br/revista/texto/5281, 07/2004.

PANSIERI, Flávio. Eficácia e vinculação dos direitos sociais: reflexões sobre o direito de moradia. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e justiça internacional. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição do retrocesso: desafios e perspectivas. IN: Cadernos da AMATRA IV, 13º Caderno de Estudo Sobre Processo e Direito do Trabalho, Ano V, n. 13, junho 2010.

_____. A eficácia dos direitos fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. As teses fundamentais do neoconstitucionalismo. IN: Estado de Direito. Porto Alegre (RS), ano II, edição de fev/mar 2008.

SOUZA, Wendell Lopes Barbosa. A responsabilidade civil objetiva fundada na atividade de risco. São Paulo: Atlas, 2010.

SCHREIBER, Anderson. Novas tendências da responsabilidade civil brasileira. Revista Trimestral de Direito Civil, n. 22, abr/jun 2005.

O BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA AO EMPREGADOR NA SEARA PROCESSUAL TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO

Francisco Milton Araújo Júnior[*]
Igor dos Reis Fernandes[**]

> *Assim, mantenham-se firmes, cingindo-se com o cinto da verdade, vestindo a couraça da justiça* … Paz seja com os irmãos, e amor com fé da parte de Deus Pai e do Senhor Jesus Cristo. A graça seja com todos os que amam a nosso Senhor Jesus Cristo em sinceridade. Amém." (Efésios - Capítulo 6, v. 14, 23 e 24)

1 - Considerações Introdutórias.

O amplo acesso à tutela jurisdicional, como princípio integrante do arcabouço normativo do Estado de Direito, constitui-se em importante pilar da democracia social por viabilizar a materialização dos direitos e garantias fundamentais consagrados na Carta Constitucional.

Em países com grandes desigualdades sociais, como o Brasil, o estudo dessa temática assume papel ainda mais relevante, especialmente na órbita processual do trabalho, na medida em que se parte do pressuposto de que a lide envolve polos economicamente desiguais, ou seja, o conflito jurisdicional envolve o capital e o trabalho.

Nessa sistemática, o empregador, enquanto representante do capital na lide processual trabalhista, deve arcar com as custas processuais quando for sucumbente, inclusive, na interposição de recurso para apreciação do processo por outra instância, deve proceder o depósito recursal com a finalidade de garantir a execução futura do título judicial e/ou extrajudicial[1].

---

[*] 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. Professor das disciplinas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade SEAMA/AP e colaborador da Escola Judicial do TRT DA 8ª REGIÃO - EJUD8.

[**] Técnico do Tribunal de Contas da União - TCU/AP. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus *(in curso)*. Bacharel em Direito pela Faculdade SEAMA/AP.

[1] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 704 - também comenta que o "depósito recursal constitui mera garantia do juízo, evitando, assim, a interposição temerária ou procrastinatória dos recursos".

Por outro lado, a norma jurídica reconhece ao trabalhador o direito ao benefício da justiça gratuita a partir da presunção de que se trata de hipossuficiente, de modo que a simples declaração no processo de que o trabalhador não possui "condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família" (art. 790, § 3º, da CLT) possibilita a isenção do recolhimento das custas, do pagamento dos honorários periciais[2] e da não obrigatoriedade de realização de depósito recursal em caso de apresentação de recurso para outra instância.

Cabe destacar, entretanto, que essa sistemática de fixação do ônus da tramitação processual deve observar a lógica aristotélica de que a verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais como forma de garantir o exercício do direito fundamental ao amplo acesso à Justiça, ou seja, ainda que a regra geral das lides trabalhistas seja de embates envolvendo polos economicamente desiguais (capital e trabalho), nas quais figuram trabalhadores e grandes empresas, inclusive multinacionais, observa-se também que há situações bem distintas envolvendo a lide entre o trabalhador e uma microempresa, uma pessoa física e até mesmo um empregador doméstico.

Essa desfiguração do polo passivo enquanto representante do "capital" no embate processual contra o trabalho tem se acentuado não apenas considerando os empregadores que não desempenham atividade econômica, como é o caso dos empregadores domésticos, bem como se torna paradoxal à medida em que cresce o número de pessoas que exercem atividade empresarial, seja como empresário individual, ou micro e pequena empresa, de modo que esses empreendimentos econômicos, em razão da diminuta capacidade financeira, tendem a necessitar de prestação jurisdicional gratuita para efetivo exercício ao direito de amplo acesso à justiça.

Deste modo, em face da problemática posta, pretende-se no presente artigo analisar os parâmetros para a concessão do benefício da gratuidade da justiça ao empregador na Justiça do Trabalho a partir da ótica da garantia constitucional do direito fundamental ao amplo acesso à justiça.

2 - Amplo Acesso à Justiça e a Gratuidade da Justiça ao Empregador.

A garantia constitucional ao amplo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV) é definido por Mauro Cappelletti e Bryant Garth como "o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individuais e socialmente justos"[3].

O amplo acesso à justiça perpassa pela efetiva garantia de participação das partes como forma de legitimar a tutela jurisdicional justa e adequada, de modo que todo e qualquer obstáculo que venha a limitar o acesso ao Poder Judiciário, no qual se

[2] O Tribunal Regional do Trabalho deve possuir dotação orçamentária específica para arcar com as despesas periciais quando o trabalhador, beneficiário da justiça gratuita, for sucumbente no objeto da perícia, conforme estabelece a Resolução n. 127/2011 do CNJ e n. 66/2010 do CSJT.
[3] CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Tradução: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988, p. 3.

inclui a debilidade econômica, deve ser rechaçado por violar o princípio constitucional do amplo acesso à justiça.

Observa-se que o custo do processo para as partes tornou-se aspecto importante a ser considerando como obstáculo ao acesso à justiça, na medida em que segrega aqueles que não têm recursos financeiros suficientes para movimentar a máquina judicial.

Nesse sentido, a evolução histórica do Estado de Direito, consoante comentam Mauro Cappelletti e Bryant Garth[4], mostra que coube ao Estado garantir ao cidadão, carente de recursos econômicos, os meios necessários para o livre acesso à Justiça e, nessa linha evolutiva, a Carta Cidadã de 1988 consagra como direito fundamental o amplo acesso à justiça, na qual se inclui o direito à assistência jurídica integral e gratuita (art. 5º, LXXIV).

A garantia de amplo acesso à justiça consiste, portanto, na prestação jurisdicional célere, adequada, eficaz e de pleno acesso ao cidadão.

Na análise da aplicação específica do benefício da justiça gratuita na Justiça do Trabalho, verifica-se na legislação ordinária que a Lei n. 1.060/1950 e a Lei n. 5.584/1970 tratam especificamente dessa matéria.

A Lei n. 1.060/1950, que estabelece normas gerais para a concessão de assistência judiciária e de justiça gratuita, traz no seu bojo a seguinte definição de "necessitado" a quem o Estado deve franquear o acesso à Justiça: "considera-se necessitado, para os final legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família" (art. 2º), sendo necessária para concessão do benefício apenas mera declaração da parte de que não possui "condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família" (art. 4º., da Lei n. 1.060/1950).

O artigo 3º, da Lei n. 1.060/1950, sofreu importante modificação pela Lei Complementar n. 132, de 7/10/2009, deixando explícita a inclusão da dispensa do depósito recursal para o beneficiário da justiça gratuita (art. 3º, VII).

A Lei n. 5.584/1970 trata especificamente do direito processual do trabalho e disciplina a prática da assistência judiciária pelo sindicato da categoria profissional que pertencer o trabalhador.

A norma celetista também trata do assunto, reconhecendo ao trabalhador o direito ao benefício da justiça gratuita a partir da presunção de que se trata de hipossuficiente, de modo que, conforme já mencionamos, a simples declaração no processo de que o trabalhador não possui "condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família" (art. 790, § 3º, da CLT) possibilita a isenção do recolhimento das custas e do pagamento dos honorários periciais e, em caso de apresentação de recurso para outra instância, a não obrigatoriedade de realização de depósito recursal.

O tratamento da legislação ordinária referente à concessão da justiça gratuita, no âmbito da Justiça do Trabalho, limita sua aplicabilidade ao trabalhador mediante a presunção de hipossuficiência.

[4] Op. cit., p. 4.

Para se buscar tratamento regulatório da possibilidade de concessão da justiça gratuita ao empregador, no âmbito da Justiça do Trabalho, deve-se buscar a Resolução n. 66/2010 do CSJT, que deu importante passo para assegurar garantia do amplo acesso à justiça ao reconhecer a possibilidade de concessão da justiça gratuita ao empregador pessoa física quando comprovado nos autos "situação de carência que inviabilize a assunção dos ônus decorrentes da demanda judicial" (art. 2º, § 1º).

Não resta dúvida que o reconhecimento da possibilidade de concessão da justiça gratuita ao empregador pessoa física pelo art. 2º, § 1º Resolução n. 66/2010, do CSJT, é um avanço importante, mas parece tímido e impõe limites não fixados pelo texto constitucional, haja vista que, embora estabeleça importante critério para concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador (debilidade econômica), limita sua aplicação à pessoa física, o que não encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro.

Observa-se que o texto constitucional, ao consagrar o direito fundamental ao amplo acesso à justiça, estabelece que "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos" (art. 5º, LXXIX), ou seja, a norma constitucional fixa a debilidade econômica da parte como critério basilar para a concessão da justiça gratuita, de modo que a limitação desse benefício apenas ao empregador pessoa física constitui-se em violação do texto constitucional em comento.

Seguindo unicamente o critério constitucional da debilidade econômica para a concessão da justiça gratuita, verifica-se que a nova redação do art. 836, da CLT, fixada pela Lei n. 11.495/2007, ao tratar dos requisitos para ajuizamento da ação rescisória, estabelece a necessidade de depósito prévio de 20% (vinte por cento) do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor (não faz qualquer diferenciação à natureza da pessoa (física e jurídica)).

No mesmo sentido, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) atualizou a redação da Súmula 481[5], em 28 de junho de 2012, para reconhecer a possibilidade de concessão de justiça gratuita a toda e qualquer pessoa jurídica, desde que demonstrada a impossibilidade de arcar com os encargos processuais.

Fredie Didier Júnior e Rafael Oliveira comentam que a "natureza da sociedade nem o seu objetivo podem servir de impedimento ao deferimento do benefício. A análise deve ser circunstancial: se não puder arcar com o custo do processo, independentemente de perseguir o lucro ou não, deve-se-lhe deferir a justiça gratuita"[6].

Com base no direito fundamental ao amplo acesso à justiça consagrado no texto constitucional (art. 5º, LXXIX), portanto, fixa-se o entendimento de que é possível conceder ao empregador (pessoa física ou jurídica) o benefício da justiça gratuita, desde que haja o requerimento e seja demonstrado nos autos pela parte interessada sua debilidade econômica para arcar com as despesas processuais.

Reconhecendo-se a possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador (pessoa física ou jurídica) que comprove nos autos não poder arcar

[5] "JUSTIÇA GRATUITA PARA PESSOA JURÍDICA. Faz jus ao benefício da justiça gratuita a pessoa jurídica com ou sem fins lucrativos que demonstrar sua impossibilidade de arcar com os encargos processuais".

[6] DIDIER JUNIOR, Fredie; OLIVEIRA, Rafael. Benefício da Justiça Gratuita. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012, p. 38.

com as despesas processuais, resta definir quais os limites da abrangência da justiça gratuita, ou seja, aplica-se apenas à isenção no recolhimento das custas ou engloba também os depósitos recursais.

A importância dessa delimitação pode ser verificada quando da leitura do Ato n. 506 do Gabinete da Presidência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, de 15 de julho de 2013, que fixa o valor de R$ 7.058,11 (sete mil, cinquenta e oito reais e onze centavos) como limites de depósito recursal para interposição do Recurso Ordinário e o valor de R$ 14.116,21 (quatorze mil, cento e dezesseis reais e vinte e um centavos) para interposição do Recurso de Revista, enquanto que as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos), consoante estabelece o art. 789, da CLT.

Sobre essa delimitação, Mauro Schiavi fixa entendimento restritivo quanto à dispensa do depósito recursal, destacando que "beneficiário da justiça gratuita, o empregador não pagará as custas para recorrer, mas não ficará isento do depósito recursal, que não tem natureza jurídica de taxa processual e sim de um pressuposto objetivo do recurso, não estando englobado pelos benefícios da Justiça Gratuita"[7].

Por outro lado, Júlio César Bebber adota interpretação ampliativa quanto ao escopo de abrangência do benefício, ressaltando que "poderá haver a concessão do benefício da Justiça gratuita para a consequente dispensa provisória do pagamento de custas (CLT, art. 789, § 4º), seja pessoa física ou jurídica, e do depósito recursal (CLT, art. 899, § 1º) em qualquer demanda, desde que haja precariedade econômico-financeira"[8].

Analisando essa problemática, verifica-se que o depósito recursal realmente não se trata de taxa judiciária, pois não se destina a cobrar serviços judiciais, constituindo-se como pressuposto recursal objetivo que possui a finalidade de evitar recursos protelatórios e garantir eventual execução futura do título judicial ou extrajudicial.

Nesse sentido, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 03 do TST, de 5 de março de 1993, estabelecendo que "os depósitos de que trata o art. 40, e seus parágrafos, da Lei n. 8.177/1991, com a redação dada pelo art. 8º da Lei n. 8.542/1992, e o depósito de que tratam o § 5º, I, do art. 897 e o § 7º do art. 899, ambos da CLT, com a redação dada pela Lei n. 12.275, de 29/6/2010, não têm natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal, que pressupõe decisão condenatória ou executória de obrigação de pagamento em pecúnia, com valor líquido ou arbitrado".

Na hipótese do valor da condenação ficar abaixo do limite do depósito recursal, o depósito estará limitado ao valor da condenação. Garantido o juízo, nenhum outro valor será exigido a título de depósito, bem como, em caso de total provimento das razões recursais do empregador e julgamento pela total improcedência da reclamatória em grau de recurso, o depósito também poderá ser devolvido ao seu titular.

O objetivo do depósito recursal, portanto, não é o de impedir o recurso, mas de dificultar a interposição de recursos protelatórios do feito e facilitar a execução da sentença, principalmente as de pequeno valor, imprimindo maior celeridade no andamento do processo.

[7] SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 262.
[8] BEBBER, Júlio César. Princípios do Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 1997, p. 62.

Sobre a finalidade de garantia da execução do depósito recursal, verifica-se que essa mesma finalidade pode ser alcançada pela adoção da execução provisória do título executivo, haja vista que, em regra, os recursos no processo do trabalho possuem apenas efeito devolutivo.

Mesmo considerando o objetivo e a natureza jurídica do depósito recursal, cabe destacar que quando o legislador ordinário, ao estabelecer os parâmetros gerais de concessão da justiça gratuita, fixou no art. 3º, da Lei n. 1.060/1950, modificado pela Lei Complementar n. 132, de 7/10/2009, a expressa inclusão da dispensa do depósito recursal para o beneficiário da justiça gratuita (art. 3º, VII).

Deste modo, seguindo os parâmetros do art. 3º, da Lei n. 1.060/1950, na qual expressamente inclui a dispensa do depósito recursal para o beneficiário da justiça gratuita, bem como considerando que o objetivo do depósito recursal pode ser suprimido com a adoção da execução provisória do título e, ainda, buscando harmonização com o direito fundamental ao amplo acesso à justiça, filiamo-nos ao entendimento abrangente de que o empregador beneficiário da justiça gratuita é isento do recolhimento de custas e, em caso de interposição de recurso, fica dispensado de comprovar o depósito recursal.

Assim, com base no direito fundamental ao amplo acesso à justiça consagrado no texto constitucional (art. 5º, LXXIX), fixa-se o entendimento de que é possível conceder ao empregador (pessoa física ou jurídica) o benefício da justiça gratuita, desde que haja o requerimento e seja demonstrado nos autos pela parte interessada sua debilidade econômica para arcar com as despesas processuais, ressaltando-se que o empregador beneficiário da justiça gratuita é isento do recolhimento de custas e, em caso de interposição de recurso, fica dispensado de comprovar o depósito recursal, consoante estabelecem os parâmetros do art. 3º, da Lei n. 1.060/1950.

3 - Conclusões.

No transcorrer do estudo, todas as conclusões fixadas nesse trabalho já se encontram enunciadas nos tópicos anteriores.

Nesse sentido, passa-se a reunir as seguintes conclusões:

a) o custo do processo para as partes tornou-se aspecto importante a ser considerado como obstáculo ao acesso à justiça, na medida em que segrega aqueles que não têm recursos financeiros suficientes para movimentar a máquina judicial;

b) a garantia do amplo acesso à justiça consiste na prestação jurisdicional célere, adequada, eficaz e de pleno acesso ao cidadão;

c) o reconhecimento da possibilidade de concessão da justiça gratuita ao empregador pessoa física pelo art. 2º, § 1º, da Resolução n. 66/2010, do CSJT, é um avanço importante, mas parece tímido, primeiro, por não fixar quais os limites da abrangência da justiça gratuita, ou seja, aplica-se apenas à isenção no recolhimento das custas ou engloba também os depósitos recursais; segundo, porque, embora estabeleça importante critério para concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador (debilidade econômica), limita sua aplicação à pessoa física, o que não encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro;

d) com base no direito fundamental ao amplo acesso à justiça consagrado

no texto constitucional (art. 5º, LXXIX), fixa-se o entendimento de que é possível conceder ao empregador (pessoa física ou jurídica) o benefício da justiça gratuita, desde que haja o requerimento e seja demonstrado nos autos pela parte interessada sua debilidade econômica para arcar com as despesas processuais, ressaltando-se que o empregador beneficiário da justiça gratuita é isento do recolhimento de custas e, em caso de interposição de recurso, fica dispensado de comprovar o depósito recursal, consoante estabelecem os parâmetros do art. 3º, da Lei n. 1.060/1950.

4 - Bibliografia.

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

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

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Tradução: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988.

DIDIER JUNIOR, Fredie; OLIVEIRA, Rafael. Benefício da Justiça Gratuita. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA E GARANTISMO PENAL: REFLEXÕES CENTRADAS NA POSSIBILIDADE E NECESSIDADE DE EXPANSÃO DA TUTELA LABOR-PENAL EM TEMPOS DE MINIMALISMO PUNITIVO

Ney Maranhão [1]

1. Introito: breve ode à complexidade imanente à realidade e ao conhecimento humanos

Sempre nos preocupou o ofertar de respostas simples diante de questões complexas - como de regra sucede no que toca a discussões que envolvam temáticas afetas ao homem. Bem já se disse, acertadamente, que uma resposta simples pode ser elegantemente persuasiva, todavia profundamente equivocada. **A realidade, a vida, enfim, *é* e *sempre será* complexa.**

Veja-se que o mesmo fato, como um acidente de trânsito, pode reunir causas múltiplas (má sinalização, imprudência, qualidade climática, falta de manutenção de peças, fadiga decorrente de excesso de jornada, desequilíbrios psicossomáticos etc.) e congregar aspectos jurídicos os mais variados (infração de trânsito por excesso de velocidade, responsabilidade civil, dolosidade ou culposidade de violações penais, gozo de benefícios previdenciários, suspensão de pacto laboral etc.).

Daí a necessidade, cada vez mais pungente, de que aquele que pensa a realidade humana não se canse de primar por um foco, por assim dizer, "não reducionista", dispondo-se, pois, a singrar por mares científicos outros, seja por envolver matérias diferenciadas, embora ligadas ao mesmo ramo do conhecimento (como o *jurídico*), seja por suscitar reflexões que até invadam outras áreas da apreensão humana, que não a jurídica, no intuito de emprestar à sua visão o máximo de aderência possível para com a realidade que o circunda. Não sem razão é cada vez mais frequente o número de juslaboralistas que, para se especializar na seara trabalhista, saem do "lugar comum" e, expungindo a "comodidade intelectual", ousam mergulhar nos meandros do Direito Civil, do Direito Constitucional, do Direito

[1] Juiz do Trabalho Substituto junto ao TRT da 8ª Região (PA/AP). Doutorando em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Università di Roma - La Sapienza (Itália). Professor Mestre (licenciado) do Curso de Direito da Faculdade do Pará (FAP) (em nível de graduação). Professor convidado da Universidade da Amazônia (UNAMA) e do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) (em nível de pós-graduação). Professor convidado das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho da 8ª (PA/AP), 14ª (RO/AC) e 19ª (AL) Regiões. Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT), do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA) e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior (IBDSCJ). Email: ney.maranhao@gmail.com

Ambiental, do Direito Internacional Público, do Direito Previdenciário, do Direito Comercial e, porque não, também do Direito Penal...[2]

Além disso, muitos profissionais jurídicos, hoje, aventuram-se na Sociologia, na Filosofia, na Psicologia, na Psiquiatria, na Medicina, na Engenharia, dentre muitas outras áreas do conhecimento humano que, embora alheias à específica instância jurídica, detêm enorme influência nas relações sociolaborais - basta pensar, para citar apenas um caso, na riqueza interdisciplinar resultante de um criterioso estudo holístico da temática do meio ambiente do trabalho[3].

Desse modo, não deve causar espécie o fato de especialistas do ramo trabalhista desejarem lançar-se na audaz empreitada de estender seus limites intelectivos e, com prudência e ciência, **aproximarem-se de outros rincões com vistas a melhor compreender, criticar e aprimorar as discussões que são ínsitas ao seu precípuo objeto de estudo: o mundo do trabalho.** Mais que um simples alargamento individual de conhecimento, isso também implica, a nosso sentir, um proveitoso "aproximar-se da realidade" - aspecto objetivo esse que, a todo momento, deveria ser levado em conta pelo estudioso comprometido com a seriedade de sua pesquisa[4].

Logo, de saída, registramos nossa alegria em tentar refletir a vida exatamente como ela é: **na beleza da sua *complexidade*, à luz de um saber que necessariamente impõe-se seja *interdisciplinar***[5]. No caso, cruzando, em alguma medida, as áreas do Direito do Trabalho e do Direito Penal.

---

[2] Há alguns dias, por exemplo, logramos a grata oportunidade de assistir a uma exitosa defesa de tese de doutorado junto à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo onde o candidato, ligado ao Direito do Trabalho, debruçou-se com afinco perante a tessitura do *Direito do Consumidor*, propiciando um interessante diálogo entre esses dois importantes ramos do tronco jurídico.

[3] Fazendo esse fenomenal *link* entre Direito Ambiental e Direito do Trabalho, com penetrações na teoria da responsabilidade civil, confira-se, por todos: FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (organizadores). *Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, pp. 287-306.

[4] Registre-se, por oportuno, que essa tônica transdisciplinar não é fruto de uma simples *opção* metodológica. Cuida-se, no fundo, de uma verdadeira *necessidade* metodológica, decorrência direta daquela inarredável convicção, antecipada alhures: a inexorável interdependência das realidades e a consequente complexidade do conhecimento. Nada mais sensato, pois a complexidade do homem é inteiramente refletida no mundo em que ele vive. Tudo, ao cabo, interpenetra-se, interliga-se, entrecruza-se, com relevantes influências recíprocas. Afinal, a leitura do mundo deve anteceder a leitura de qualquer texto. Ou, mais particularmente, a leitura da complexidade que envolve as coisas humanas deve necessariamente anteceder a leitura da lei e a exegese jurídica.

[5] Sobre uma impiedosa crítica à fragmentação do conhecimento, pugnando por uma educação cada vez mais interdisciplinar, confira-se: MORIN, Edgar. *O método 1: a natureza da natureza*. 2. ed. Porto Alegre: Editora Sulina, 2003. Em obra mais recente, pontua Edgar Morin que "nosso modo de conhecimento subdesenvolveu a aptidão de contextualizar a informação e integrá-la em um conjunto que lhe dê sentido. (...) A fragmentação e a compartimentalização do conhecimento em disciplinas não comunicantes tornam inapta a capacidade de perceber e conceber os problemas fundamentais e globais. (...) Nosso modo de conhecimento fragmentado produz ignorâncias globais. Nosso modo de pensamento mutilado conduz a ações mutilantes" (MORIN, Edgar. *A via para o futuro da humanidade*. Tradução de Edgard de Assis Carvalho e Maria Perassi Bosco. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013, p. 183).

2. O fenômeno "assédio moral laboral" e sua complexa morfologia: algumas modalidades de práticas assediantes

Quanto à figura do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, cuida-se, infelizmente, de fenômeno rotineiro, tanto que, nas salas de audiência, a análise de processos envolvendo alguma denúncia de assédio, ainda que velado, é praticamente diária. Trata-se, como é cediço, de expediente extremamente deletério à dignidade humana, cuja conceituação, em boa síntese, pode ser tomada como "a prática de uma conduta degradante, atentatória a direitos fundamentais, a qual seja reiterada a sistematizada"[6].

Não se olvide, porém, que o ordenamento jurídico brasileiro faz clara exigência de que tanto a *propriedade* quanto o *contrato* atinjam sua função social[7]. Noutras palavras: **o empregador, seja na dimensão jurídico-patrimonial de seus bens, seja na dimensão jurídico-contratual de seus trabalhadores, 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 incrustrados 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 desses fenômenos, a sua incontornável conformação axiológica aos ditames constitucionais, ou seja, se e somente se densificados na realidade prática enquanto elementos que se harmonizem para a construção de uma sociedade cada vez mais livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), com a promoção do bem de todos (CF, art. 3º, IV)**.

Logo, 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 das 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, quanto ao tema em si, que **o assédio moral incorpora figura reconhecidamente *multidimensional***. Cuida-se de **fenômeno altamente *complexo* e que se realiza de *diferentes maneiras***.

---

[6] MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 136.

[7] CF, artigo 5º, XXIII: "a propriedade atenderá a sua função social"; CC/2002, artigo 421: "a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato".

Por primeiro, 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 anui, ainda que tacitamente, com esse ambiente hostil, surge como responsável direto pelos danos ocorridos à vítima, já que sobre ele se impõe o dever constitucional de manter o ambiente de trabalho sempre sadio, inclusive no sentido emocional da coisa (CF, art. 7º, XXII).

Há, ainda, 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, a se revelar como o assédio praticado, por exemplo, 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 mais encontrada no âmbito do serviço público.

Visualiza-se, ademais, a existência do assédio cunhado de ***misto***. Nesse caso, 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 tipo de assédio que um ser humano pode sofrer.

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, consequentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se"[8].

Aponta, ainda, a doutrina, a existência do chamado assédio ***organizacional***, consistente no "conjunto de métodos e condutas adotadas por uma empresa que, visando ao direcionamento de todos os trabalhadores à obtenção do lucro e maiores níveis de desempenho, os impõem metas de venda inatingíveis e os submetem a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes que agridem não só a dignidade destes, mas também, todo o ambiente de trabalho em que estão inseridos"[9].

Delineadas, em linhas gerais, as principais modalidades de assédio moral praticadas no contexto trabalhista, cumpre finalmente adentrar na temática nodal da presente reflexão.

3. Criminalização do assédio moral trabalhista e garantismo penal: reflexões sobre a expansão da tutela labor-penal em tempos de minimalismo punitivo

A impressionante frequência com que se denuncia, judicial ou extrajudicialmente, o fenômeno assediante no contexto laboral, bem como os perniciosos efeitos que essa prática acarreta à saúde física e mental de suas vítimas, impõem uma reflexão tendente a se buscar, dentre outras coisas, suportes normativos aptos a propiciar maior efetividade e proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse afã, já pulula no seio acadêmico labor-penal alguma discussão a respeito

[8] GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 36.

[9] MIRANDA, Arianne Castro de Araújo. Assédio moral organizacional. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3604, 14 maio 2013. Disponível em:<http://jus.com.br/revista/texto/24396>. Acesso em: 15 maio 2013.

da possibilidade e necessidade de se criminalizar a figura do assédio moral no solo brasileiro - o que, em tese, representaria mais um componente da rede jurídica pátria de proteção da dignidade humana, inclusive a dignidade do homem que trabalha.

Como instância prévia a esse debate, impõe-se, porém, ainda que brevemente, refletir sobre o possível entrave que os fluxos de um *garantismo penal* representaria para a concretização desse tipo de intento, enquanto instrumento portador de uma mensagem de incontestável alargamento dos já tão criticados tentáculos normativos penais. **Noutras palavras:** defender a criminalização do assédio moral no meio ambiente do trabalho pressupõe, necessariamente, indagar se isso é possível à luz da forte tendência contemporânea de implantação do minimalismo penal.

3.1 Rompendo entraves: o garantismo penal, enquanto expressão de um Direito Penal mínimo, constituiria óbice intransponível ao afã científico de criminalizar a figura do assédio moral laboral?

A construção de um argumento que legitime a melhoria da condição social do trabalhador nas esferas civil e trabalhista é tarefa que pode ser desenvolvida com alguma margem de liberdade técnica e acadêmica. O mesmo não ocorre, todavia, quando essa incursão tuitiva deseja palmilhar o intrincado terreno penal.

Ora, é mesmo inconteste que o Direito Penal contemporâneo passa por um profundo processo de reexame filosófico tangente aos seus fundamentos, o que se dá, em grande medida, por força do reconhecimento do total malogro de seus mais nodais propósitos, ligados à solução de conflitos e pacificação social, cenário que tem alimentado a busca por uma espécie de "otimização" da regência penal, no sentido de **forte redução do campo de incidência da tutela penal**, fazendo-a recair, agora, tão somente sobre aquela estreita porção de conflitos humanos que verdadeiramente seja dotada de especialíssima "dignidade penal"[10].

Boa parte dessa reflexão decorre de influência direta da afamada teoria do ***garantismo penal***, desenvolvida pelo jurista italiano Luigi Ferrajoli, que, em apertada síntese, propugna exatamente um modelo de política criminal de mínima intervenção visando a menor aflitividade possível à maioria dos desviados e máxima seguridade social possível à maioria dos não-desviados[11]. Segundo Marina Gascón Abellán, o garantismo penal seria instrumento de defesa dos direitos dos indivíduos frente a eventuais agressões por parte de outros indivíduos e, sobretudo, o próprio poder estatal, com isso maximizando a realização dos direitos e minimizando suas ameaças[12].

---

[10] Cf. WUNDERLICH, Alexandre; OLIVEIRA, Rodrigo Moraes de. Resistência, prática de transformação social e limitação do poder punitivo a partir do sistema de garantias: pela (re) afirmação do garantismo penal na contemporaneidade. In: *Direito penal no terceiro milênio: estudos em homenagem ao Prof. Francisco Muñoz Conde*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 197.

[11] Cf. FERRAJOLI, Luigi. *Derecho y razón: teoria del garantismo penal*. Tradução: Perfecto Andrés Ibánez et al. 4. ed. Madrid: Trotta, 1997, p. 851.

[12] *Apud* WUNDERLICH, Alexandre; OLIVEIRA, Rodrigo Moraes de. Resistência, prática de transformação social e limitação do poder punitivo a partir do sistema de garantias: pela (re) afirmação do garantismo penal na contemporaneidade. In: *Direito penal no terceiro milênio: estudos em homenagem ao Prof. Francisco Muñoz Conde*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 196.

Cumpre destacar, porém, à vista da própria semântica da coisa, que **a própria ideia de intervenção penal *mínima* pressupõe, por óbvio, *alguma* intervenção**. Não se prega, portanto, a plena *inexistência* de regulação penal, ideia que, como é cediço, guarda ligação com outro movimento científico, assaz radical, denominado *abolicionismo penal*[13]. O que se almeja, no *garantismo penal*, seria algo como uma **criteriosa seleção dos bens jurídicos que mereçam mínima e efetiva tutela penal**, a se admitir, desse modo, não mais caber ao Direito Penal preocupar-se com todo e qualquer conflito social vicejado da efervescente realidade social. Trata-se do chamado **princípio da *fragmentariedade,*** a denunciar que, "definitivamente, não são todos os bens jurídicos que recebem a proteção penal, senão somente aqueles identificados como essenciais ao desenvolvimento humano em sociedade"[14].

Neste compasso de ideias, cumpre-nos perguntar: **que bens jurídicos seriam esses?** Ora, se, verdadeiramente, a referência aponta para um espectro de fundamentalidade social e jurídica, **será precisamente nos escaninhos da Constituição Federal o *locus* mais legítimo para a escorreita seleção desses bens**.

Recorde-se que, após a 2ª Guerra Mundial (1939-1945), a banalidade do mal[15] fez a humanidade refletir intensamente sobre suas ações e seu próprio futuro. No campo jurídico, dentre outras repercussões dessa fase, voltou-se a se reconhecer que o Direito precisa estar em constante diálogo não só com a realidade que o circunda, mas também com os valores que a permeiam. Nessa esteira, viu-se na Constituição Federal um ótimo *habitat* para cultivar as premissas éticas que naquela ocasião fervilhavam. Injetou-se, então, em seu texto, diretrizes axiológicas fundamentais orientadoras da organização

[13] Com efeito, como afirma Sheyla Cristina da Silva Starling, o *garantismo* penal não se confunde com o *abolicionismo* penal, "uma vez que não propõe qualquer extinção dos mecanismos formais e institucionalizados de resposta aos delitos. O garantismo questiona a qualidade e a quantidade das penas, e a maior ou menor observância real das garantias através das quais aquelas são impostas, mas não rechaça a pena como instrumento de resposta à prática de uma conduta considerada delituosa. (…) Além disso, propõe uma reformulação humanitária do sistema, com a abolição de determinados tipos penais e espécies de penas, devolvendo ao direito penal seu original caráter de ultima *ratio* do sistema jurídico". Fonte: STARLING, Sheyla Cristina da Silva. O garantismo e o abolicionismo penal: características e conflitos. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3150, 15 fev. 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/21093>. Acesso em: 11 maio 2013. Nesse particular, são também elucidativas as palavras de Débora de Souza de Almeida, *verbis*: "(...) enquanto a cadeia de silogismos esculpida por Ferrajoli evidencia-se favorável à punição, desde que numa perspectiva de direito penal mínimo, conforme ilustrado nos persistentes questionamentos acerca do por que, de quando e de como proibir, julgar e punir, o abolicionismo revela não reconhecer qualquer legitimidade dos artefatos penais, seja pelo fundamento ético-político por estes apresentados, seja pelos pequenos benefícios que trazem se comparados aos vultosos danos que acarretam" (ALMEIDA, Débora de Souza de. A teoria do garantismo penal em questão: o olhar anti-inquisitorial da axiologia de Luigi Ferrajoli. In: *Revista do Instituto do Direito Brasileiro da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa - RIDB*. 19º número (2013 / 7). Fonte: <http://www.idb-fdul.com/modo1_cat.php?sid=52&ssid=116&cid=22>. Acesso em: 22 maio 2013.

[14] BUSATO, Paulo César. *Fundamentos para um direito penal democrático*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 168.

[15] Cf. ARENDT, Hannah. *Eichman em Jerusalém - um relato sobre a banalidade do mal*. Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

política e social. As Constituições passaram, de fato e efetivamente, a se denominar, na inteireza do termo, genuínas *Lex Fundamentalis*. À luz dessa ótica, a positivação dos direitos fundamentais em textos constitucionais representou circunstância de decisiva contribuição para que as Constituições modernas sobrelevassem em respeito e fossem decididamente legitimadas em seu *status* de "lei suprema"[16].

Há que se registrar, ademais, que na atual quadra de pensamento, encarar-se a Constituição como uma norma superior em relação às demais nem mais sequer se constitui apenas um princípio (princípio da *supremacia* da Constituição). É mais que isso: hoje, cuida-se de pressuposto inarredável da própria formação e funcionamento do Estado[17]. Trata-se mesmo, em essência, de um dos pilares do modelo constitucional contemporâneo, porquanto, com a promulgação da Constituição, a soberania popular se convola em supremacia constitucional[18]. **Daí se concluir, com tranquilidade de espírito, que será no bojo constitucional que haverão de ser pinçados os bens jurídicos merecedores da invocada tutela penal mínima.**

Sobreleva, agora, outra questão nodal para os fins deste estudo: **afinal, deteria o *trabalho humano*, enquanto categoria jurídico-axiológica, importância constitucional suficiente para merecer essa bendita tutela penal mínima?** Não temos dúvidas de que a resposta há de ser positiva.

Deveras, impende destacar, logo de saída, que o trabalho, enquanto expressão de valores sociais, constitui um dos *fundamentos* da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV) e *direito fundamental social* expressamente reconhecido (art. 6º), sendo, ainda, *livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão* (art. 5º, XIII), certamente enquanto expressão e desdobramento da própria *dignidade humana* - outro fundamento de nossa República, *ex vi* do art. 1º, III -. Demais disso, a Carta Magna, em vívidas cores, coloca a *valorização do trabalho humano* como um dos fundamentos da ordem econômica (art. 170, *caput*) e o *primado do trabalho* como base da ordem social (art. 193), a par, é claro, do *extenso rol de direitos trabalhistas* que prevê (art. 7º) - dotados, decerto, de igual tônica

[16] BINENBOJM, Gustavo. *A nova jurisdição constitucional brasileira: legitimidade democrática e instrumentos de realização*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 55. A respeito, acentua ainda Luís Roberto Barroso: "Do ponto de vista subjetivo, uma Constituição é obra do povo. Normalmente, ela será elaborada em situações de ampla mobilização popular e de exercício consciente da cidadania. (...) Do ponto de vista objetivo, a superioridade da Constituição se deve à transcendência dos bens jurídicos que ela tutela: a limitação do poder, os valores fundamentais da sociedade, a soberania popular e os procedimentos democráticos" (BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 143). Também José Afonso da Silva ensina, *verbis*: "... a constituição se coloca no vértice do sistema jurídico do país, a que confere validade, e que todos os poderes estatais são legítimos na medida em que ela os reconheça e na proporção por ela distribuídos. É, enfim, a lei suprema do Estado, pois é nela que se encontram a própria estruturação deste e a organização de seus órgãos; é nela que se acham as normas fundamentais do Estado, e só nisso se notará sua superioridade em relação às demais normas jurídicas" (SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009, p. 45).

[17] MOREIRA, Eduardo Ribeiro. *Neoconstitucionalismo: a invasão da constituição*. 7ª Obra da Coleção Professor Gilmar Mendes. São Paulo: Editora Método, 2008, p. 76.

[18] BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 299.

de jusfundamentalidade[19] -, inclusive com um peculiar desafio de fomento à *crescente melhoria da condição social impressa à classe trabalhadora* (art. 7º, *caput*, *in fine*).

Mas a *centralidade* e *jusfundamentalidade* do trabalho não é característica do constitucionalismo brasileiro. Também na órbita do direito comparado é possível enxergar semelhante fenômeno, podendo-se citar, por amostragem, como exemplos de cartas constitucionais que conferem valia social e política nuclear à categoria do trabalho humano, a *uruguaia* (arts. 7º e 53) e a *alemã* (arts. 9º, 12 e 20). Aliás, nesse particular, Guilherme Guimarães Feliciano vai além, revelando-nos desde logo que **a centralidade do labor humano, na linha do padrão médio das Constituições democráticas contemporâneas, tem mesmo sido objeto da invocada tutela penal mínima**[20].

Ora, defronte de uma tal contextura, descortina-se então a possibilidade de efetuarmos mais uma avanço em nossas reflexões, desta feita para estabelecer, com a mais absoluta segurança científica, que, seja no cenário jurídico alienígena, seja no brasileiro, **o trabalho humano é portador de importância constitucional suficiente para se inserir nos contornos de um minimalismo penal.** Na verdade, é possível até proclamar bem mais que isso. À vista do que se viu, **negar ao trabalho humano uma tutela mínima de ordem penal por certo significaria odioso desprezo à indiscutível e elevadíssima carga de relevância social e política que lhe fora concedida pelo povo na instrumentalidade do Poder Constituinte Originário**. Ou seja: mais que um manifesto descompasso jurídico-científico, representaria uma grave **rebelião sociopolítica**.

3.2 Rompendo mais entraves: embora constitucionalmente *possível*, seria constitucionalmente *necessária* a criminalização da figura do assédio moral laboral?

Para prosseguir avante em nossas reflexões, importa, já que cônscios da *possibilidade*, aferir agora a própria *necessidade* de se efetivar a criminalização do assédio moral laboral.

Também aqui a missão revela-se árdua, porquanto vai exigir resposta adequada ao denominado **princípio da *subsidiariedade***. É que, segundo esse vetor axiológico da seara penal - que também é caudatário do princípio de intervenção mínima -, **a intervenção do Direito Penal só deve ocorrer quando comprovada a incapacidade dos demais mecanismos de controle social em resolver adequadamente o problema enfrentado**[21].

Ora, são verdadeiramente inglórias as opções que o Direito descortina para

[19] Reconhecendo a jusfundamentalidade dos direitos sociais trabalhistas, confira-se, dentre outros: SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007, p. 79; SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 277; MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 20.

[20] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o direito penal do trabalho. Primeiras aproximações. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12054>. Acesso em: 10 maio 2013.

[21] BUSATO, Paulo César. *Fundamentos para um direito penal democrático*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 170.

aquele que se encontra na difícil situação de ser vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho. Basta que nos ponhamos a avaliar e cotejar, criticamente, a qualidade da tutela prestada por alguns setores da malha jurídica nacional que, em tese, deveriam ofertar uma solução ótima para tais situações, mas que, ao fim, acabam por soçobrar em seus escopos.

Vejamos.

A esse trabalhador seria possível, em um primeiro plano, na esfera do **Direito do Trabalho**, denunciar a falta grave patronal, pleiteando, judicialmente, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho (CLT, art. 483). Para tanto - não sem antes enfrentar já alguma dificuldade de subsunção dos fatos à lei, porque a CLT nada menciona expressamente sobre o assédio moral -, poderia invocar, quando muito, a prática de *rigor excessivo* (CLT, art. 483, "b"), *descumprimento de dever contratual* (CLT, art. 483, "d") ou quiçá até *ato lesivo de sua honra* (CLT, art. 483, "e"). Nota-se, contudo, que a tutela jurídica emprestada a esse tipo de situação, na dimensão legal trabalhista, para além do silêncio legal quanto à regulação específica do fenômeno assediante, acaba por demandar, necessariamente, a extinção do pacto de trabalho, o que, *tout court*, regra geral, convenhamos, maximiza em demasia a condição de vulnerabilidade do obreiro e até potencializa o agravamento do abalo moral já duramente suportado ao longo do fatídico contrato de trabalho que oportunizou o assédio.

Por outro lado, essa situação, na esfera do **Direito Civil**, legitima que esse trabalhador, vítima de assédio no contrato de trabalho, demande judicialmente a empresa empregadora em busca de reparações por danos materiais e morais que possivelmente tenha sofrido na contextura laboral assediante (CF, art. 5º, V e X, c/c CC, arts. 186 e 927). Essa sanha, porém, circunscreve-se a aspectos meramente patrimoniais e repressivos, quando o ideal é que a dignidade humana, ao menos mercê da fulgente importância normativa que exprime (CF, art. 1º, IV), seja mesmo - e sempre - *preventivamente* resguardada, aspectos que, seguramente, a tutela normativa civil não consegue, por si só, promover.

Noutro quadrante, registre-se, agora na esfera do **Direito Previdenciário**, que até a coeva data não se conseguiu colar, expressamente, à figura do assédio moral laboral, o *status* de fator propiciador de doenças ocupacionais. Muito embora isso seja amplamente perceptível no campo fenomênico, o fato é que, na dimensão normativa, as duras sequelas psicossomáticas diretamente decorrentes do *mobbing* ainda não mereceram reconhecimento expresso de seu possível matiz ocupacional, apto a gerar, justamente por isso, todos os efeitos jurídicos decorrentes desse fato, sobretudo no que diz com o reconhecimento de garantia de emprego, (Lei nº 8.213/1991, art. 118), a favorecer o trabalhador vítima de danosidades de fundo ocupacional afloradas no contexto do assédio. Entretanto, uma vez mais o manto de proteção guarda contornos subjetivamente restritos à *empresa* empregadora, olvidando, pois, reprimendas mais contundentes à própria *pessoa* agente da agressão, como fator *inibidor* de novas práticas assemelhadas no contexto social.

Na esfera do **Direito Penal em geral**, malgrado o avanço legislativo suscitado com a tipificação penal do crime de *assédio sexual* (CP, art. 216-A, incluído pela Lei nº 10.244/2001), ainda assim estamos diante de tutela insuficiente. É que o legislador, para atingir um grau mínimo de proteção, ao invés de regular apenas uma das espécies - assédio *sexual* -, deveria ter partido desde logo para a regulação de todo o gênero - assédio *moral* -, haja vista que, no contexto trabalhista, uma gama enorme de

circunstâncias assediadoras acaba por não se enquadrar na estrita perspectiva sexual. Noutras palavras: hodiernamente, continua inexistindo, no Código Penal brasileiro, qualquer figura delitiva perfeitamente adequada à prática que configura o assédio moral no ambiente de trabalho.

E na esfera do **Direito Penal do Trabalho**, que se tem de importante disponibilizado pelo ordenamento jurídico brasileiro para um adequado enfrentamento do tema em comento? A ilação é intuitiva... A bem da verdade, no contexto brasileiro grassa um misto de anacronismo legislativo, vergonhosas atecnias e intensa resistência ideológica, o que tem remetido o Direito Penal do Trabalho a um completo estado de desprezo legal e letargia doutrinária, acompanhado, por consequência, de um pálido cenário jurisprudencial, tudo a denunciar que, **no fundo, esse importante ramo jurídico, em *terrae brasilis*, atualmente não cumpre mesmo papel algum**[22].

Até se pode afirmar que, no particular da proteção *laboral*, *civil* ou mesmo *previdenciária*, nada obstante as fundadas e importantes discussões jurídicas suscitadas em cada qual, existem, em termos gerais, pelo menos valiosos apontamentos normativos de uma proteção que pretende atingir um grau mínimo de civilidade. Ou seja, ainda que no plano fenomênico e prático ocorra, em diversos temas, alguma incômoda inefetividade - como se dá, às escâncaras, no campo da *infortunística laboral* -, o fato é que, no aspecto jurídico, a normatização jurídica disponibilizada pelo sistema garante, em termos teóricos, ao menos aquilo que se convencionou chamar de um *patamar civilizatório mínimo*[23]. **O que inferimos da *praxis*, porém, é que ainda esse tratamento normativo acima gizado apresenta-se como *insuficiente* para combater esse mal.**

Infelizmente, o mesmo não se pode afirmar quanto à específica tutela *penal* do homem que trabalha, que sequer merece ser chamada de *ineficiente* ou *insuficiente*, porque, em verdade, é mesmo praticamente *inexistente*. Não há, aqui, sequer no campo teórico-normativo, garantia daquele mínimo ético-civilizatório, podendo-se asserir que, **quanto à específica regência penal, estamos diante de uma escandalosa afronta ao vetor constitucional de melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*) - porque, a nosso ver, tal preceito constitucional decerto possui força jurídica para também atrair a convicção de que a dignidade humana do trabalhador expressa bem jurídico profundamente merecedor de um grau mínimo de efetiva tutela labor-penal**.

Logo, demanda-se, aqui, para resguardo de direitos fundamentais, o reconhecimento de que a inércia estatal em prover uma malha jurídico-penal minimamente eficiente - hábil para tutelar, em boa amplitude, a dimensão penal dos direitos fundamentais do homem que trabalha -, de fato constitui **grave omissão**, incorrendo - para nos fazer valer da melhor doutrina constitucional - no que Vieira de Andrade chama de ***proibição de déficit***, nos termos do qual o Estado está obrigado a

[22] Para um alentado estudo crítico acerca do atual estado da arte no que tange à tutela penal do trabalho humano, com demonstração, à saciedade, de seu avançado estado de necrose normativa, imprestabilidade científica e esterilidade acadêmica - a ponto de se defender inclusive a necessidade de um *refundar* do Direito Penal do Trabalho -, confira-se, por todos: FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o direito penal do trabalho. Primeiras aproximações. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12054>. Acesso em: 10 maio 2013.

[23] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.360.

assegurar um patamar mínimo e apropriado de promoção dos direitos fundamentais[24] bem como no que Claus-Wilhelm Canaris aponta como eficácia da função de imperativo de tutela dos direitos fundamentais, na tônica da ***proibição da insuficiência***[25].

Rememore-se, aliás, que da força normativa inserta no art. 5º, § 1º, da Constituição Federal[26], decorre que, além dos direitos fundamentais não estarem na esfera de disponibilidade dos poderes públicos (sentido *negativo*), igualmente dali se extrai, por exegese razoável, que **ao ente estatal também recai verdadeira obrigação de fazer tudo que induza à realização e proteção mais completa possível dos direitos fundamentais** (sentido *positivo*)[27], medida que, por certo, influenciou a supracitada cláusula constitucional de contínua otimização do grau tuitivo ofertado à classe trabalhadora (art. 7º, *caput*).

Concordamos, aqui, pois, com a lição de Ingo Wolfgang Sarlet, quando ensina que o art. 5º, § 1º, da *Lex Legum* detém cunho inequivocamente *principiológico*, considerando-o como uma espécie de **mandado de otimização**, na acepção alexyana da expressão[28], isto é, estabelece aos órgãos estatais a tarefa de reconhecerem **máxima eficácia possível aos direitos fundamentais**, assim compreendido o dever do intérprete e aplicador de atribuir o sentido que confira maior eficácia às normas constitucionais[29].

Com isso, queremos anotar, que, no caso brasileiro, **a simples pretensão de ver criminalizada a nefasta figura do assédio moral em momento algum arrosta com os fortes ventos minimalistas do garantismo penal**, porquanto, acima de tudo, estribados agora nos valiosos escólios de Baylos e Terradillos, tutela penal *efetiva* difere em muito de tutela penal *máxima*[30]. **Bem ao revés, acreditamos que uma inflexão normativa labor-penal, na atual conjuntura brasileira, no sentido de tipificar o crime de assédio moral trabalhista, longe de afrontar, em verdade exprime mesmo incontornável exigência desse próprio garantismo**[31]**.**

---

[24] VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2001, p. 144.

[25] CANARIS, Claus-Wilhelm. *Direitos fundamentais e direitos privados*. Tradução: Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. Coimbra: Almedina, 2003, p. 60.

[26] CF, art. 5º, § 1º: "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

[27] SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007, pp. 389-390.

[28] A expressão "mandado de otimização" está diretamente ligada à atribuição de força normativa aos princípios, constituindo um relevante contributo teórico de Robert Alexy. Com esse termo, o afamado jusfilósofo alemão quer dizer que os princípios "são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes" (ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 90).

[29] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003, p. 1.224.

[30] BAYLOS GRAU, Antonio; TERRADILLOS BASOCO, Juan M. *Derecho penal del trabajo*. 2. ed. Madrid: Editorial Trotta, 1997, pp. 33-34.

[31] Partilhando da mesma conclusão: FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o direito penal do trabalho. Primeiras aproximações. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12054>. Acesso em: 10 maio 2013.

Impõe-se, portanto, mais do que nunca, um "despertar" legislativo pátrio com vistas à prestação de uma tutela rigorosamente consentânea com a promoção da dignidade humana dos trabalhadores, inclusive no particular de construtos afetos à ambiência penal, especialmente quando se está em foco países de modernidade tardia, como é o caso do Brasil[32].

Forçoso reconhecer, assim, que a valia axiológica, social e normativa do trabalho humano há muito demanda do legislador que, **na específica esfera do Direito Penal**, também preste seu contributo para o aprimoramento dessa densa rede jurídica protetiva da dignidade humana, especialmente da dignidade do homem trabalhador, vulnerável a tais intempéries já por força da morfologia conflitiva ínsita ao próprio contrato de trabalho[33].

Não esquecemos, com isso, o reconhecimento, já assente em grande parte da doutrina penalística, acerca do estridente fracasso do antigo modelo penal dissuasório, inclusive com abandono da ideia de que o Direito Penal, com sua severidade, levaria a uma prevenção de delitos bem mais eficiente que outros instrumentos de controle social[34]. É que, como ponderado alhures, essa crítica é válida para uma realidade que experimenta excessivo regramento penal, circunstância pouco assemelhada com a realidade do Direito Penal do Trabalho brasileiro, cuja estruturação legal e científica, na atualidade, beira quase a *inexistência*.

Frente a todo o exposto, defendemos que, para além das já clássicas propostas doutrinárias destinadas a um bom enfrentamento da questão do assédio moral, **urge que se suscite intervenção legislativa tipificando, no ordenamento jurídico brasileiro, o crime de assédio moral no âmbito das relações de trabalho**[35].

---

[32] De fato, nunca esqueçamos que, na verdade, em alguns lugares do Brasil sequer se chegou ainda a usufruir dos frutos mais basilares da modernidade. Com relação a isso, Eduardo Bittar, com acerto, destaca: "O Brasil vive, a um só tempo, pré-modernidade (pense-se nas comunidades de pescadores da Amazônia), modernidade (pense-se no crescimento e no desenvolvimento tecnológicos que agora aportam em certas cidades brasileiras) e pós-modernidade (pense-se em metropolizações e conturbações urbanas dos grandes centros populacionais brasileiros)" (BITTAR, Eduardo C. B. *O direito na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005, p. 219). Luís Roberto Barroso, sempre com extrema lucidez, arremata: "A constatação inevitável, desconcertante, é que o Brasil chega à pós-modernidade sem ter conseguido ser liberal nem moderno. Herdeiros de uma tradição autoritária e populista, elitizada e excludente, seletiva entre amigos e inimigos - e não entre certo e errado, justo ou injusto -, mansa com os ricos e dura com os pobres, chegamos ao terceiro milênio atrasados e com pressa" (BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo). In: BARROSO, Luís Roberto (organizador). *A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 05).

[33] No dizer de Manuel Carlos Palomeque Lopez, "trabalhadores e empregadores têm (...) interesses contrários na relação de trabalho, no sentido em que a plena satisfação dos interesses de uns será, necessariamente, oposta à satisfação dos da contraparte" (PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. *Direito do trabalho e ideologia*. Tradução de António Moreira. Coimbra: Livraria Almedina, 2001, p. 18).

[34] Cf. BUSATO, Paulo César. *Fundamentos para um direito penal democrático*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 167.

[35] Gisele Mendes de Carvalho e Érika Mendes de Carvalho concordam com a assertiva da necessidade de criminalização do assédio moral nas relações de trabalho, chegando a propor a seguinte redação legal para esse novidadeiro tipo penal: "**Assédio moral nas relações de**

4. À guisa de conclusão

Sustentamos, em linhas transatas, a criminalização da figura do assédio moral trabalhista, o que, como vimos, em nada fica obstaculizada pela restritiva doutrina do garantismo penal; **muito pelo contrário, antes, dele diretamente dimana**.

Ao fim deste escrito, cabe-nos uma última e importante assertiva: se do âmago da tessitura constitucional é possível extrair legitimação bastante para ingerências penais vocacionadas ao incremento da proteção labor-penal da dignidade do homem que trabalha, mercê da destacada envergadura axiológica que nossa Carta Magna atribui ao trabalho humano, a inferência natural que disso se deduz é que, **muito mais que uma decorrência da doutrina científica do garantismo penal, expediente desse jaez traduziria um portar-se rente às inapeláveis diretrizes materiais da própria Constituição Federal brasileira.**

Por tencionar garantir o atingimento de níveis mínimos de eticidade e civilidade, a criminalização do assédio moral na ambiência laboral representaria, ao fim e ao cabo, esplendorosa homenagem ao *trabalho humano*, valor de elevada magnitude normativa e cuja expressão social foi alcandorada, constitucionalmente - itere-se -, ao invejável posto de fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

Só por isso, qualquer esforço científico empreendido nessa direção já terá valido a pena.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

ALMEIDA, Débora de Souza de. A teoria do garantismo penal em questão: o olhar anti-inquisitorial da axiologia de Luigi Ferrajoli. In: Revista do Instituto do Direito Brasileiro da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa - RIDB. 19º número (2013/7). Fonte: <http://www.idb-fdul.com/modo1_cat.php?sid=52&ssid=116&cid=22>. Acesso em: 22 maio 2013.

ARENDT, Hannah. *Eichman em Jerusalém - um relato sobre a banalidade do mal*. Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

---

trabalho. **Art. 203-A**. Degradar ou consentir que se degradem as condições de trabalho de outrem mediante a prática reiterada de assédio moral ou psicológico, ou não cessar ou adotar medidas que evitem esses comportamentos, com o fim de provocar sua demissão: **Pena** - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa. **Parágrafo único.** As penas aumentam-se de um terço até a metade, se o sujeito se prevalece de sua condição de superior hierárquico para a comissão do delito, praticando-o com abuso de poder, ou com violação de dever inerente a cargo, ofício ou profissão". Fonte: CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de. *O assédio moral nas relações de trabalho: uma proposta de criminalização*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasilia/05_841.pdf>. Acesso em: 10 maio 2013. Registre-se, a propósito, que, no Brasil, a criminalização do assédio moral é tema do Projeto nº 4.742/2001, há longa data em trâmite no Congresso Nacional.

BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo). In: BARROSO, Luís Roberto (organizador). *A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

_____. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva, 2009.

BAYLOS GRAU, Antonio; TERRADILLOS BASOCO, Juan M. *Derecho penal del trabajo*. 2. ed. Madrid: Editorial Trotta, 1997.

BINENBOJM, Gustavo. *A nova jurisdição constitucional brasileira: legitimidade democrática e instrumentos de realização*. 2. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BITTAR, Eduardo C. B. *O direito na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BUSATO, Paulo César. *Fundamentos para um direito penal democrático*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

CANARIS, Claus-Wilhelm. *Direitos fundamentais e direitos privados*. Tradução: Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. Coimbra: Almedina, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de. *O assédio moral nas relações de trabalho: uma proposta de criminalização*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasilia/05_841.pdf>. Acesso em: 10 maio 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o direito penal do trabalho. Primeiras aproximações. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12054>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (organizadores). *Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FERRAJOLI, Luigi. *Derecho y razón: teoria del garantismo penal*. Tradução: Perfecto Andrés Ibánez et al. 4. ed. Madrid: Trotta, 1997.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

MIRANDA, Arianne Castro de Araújo. Assédio moral organizacional. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3604, 14 maio 2013. Disponível em:<http://jus.com.br/revista/texto/24396>. Acesso em: 15 maio 2013.

MOREIRA, Eduardo Ribeiro. *Neoconstitucionalismo: a invasão da constituição*. 7ª Obra da Coleção Professor Gilmar Mendes. São Paulo: Editora Método, 2008.

MORIN, Edgar. *O método 1: a natureza da natureza*. 2. ed. Porto Alegre: Editora Sulina, 2003.

_____. *A via para o futuro da humanidade*. Tradução de Edgard de Assis Carvalho e Maria Perassi Bosco. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. *Direito do trabalho e ideologia*. Tradução de António Moreira. Coimbra: Livraria Almedina, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

STARLING, Sheyla Cristina da Silva. O garantismo e o abolicionismo penal: características e conflitos. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3150, 15 fev. 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/21093>. Acesso em: 11 maio 2013.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2001.

WUNDERLICH, Alexandre; OLIVEIRA, Rodrigo Moraes de. Resistência, prática de transformação social e limitação do poder punitivo a partir do sistema de garantias: pela (re)afirmação do garantismo penal na contemporaneidade. In: *Direito penal no terceiro milênio: estudos em homenagem ao Prof. Francisco Muñoz Conde*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

HIPOTECA JUDICIÁRIA: A (RE)DESCOBERTA DO INSTITUTO DIANTE DA SÚMULA 375 DO STJ - EXECUÇÃO EFETIVA E ATUALIDADE DA HIPOTECA JUDICIÁRIA

Ben-Hur Silveira Claus[1]

> "A hipoteca judiciária é plus - cria vínculo *real*, de modo que, na execução imediata ou mediata, está o vencedor munido de direito de sequela, que não tinha. Daí resulta que os bens gravados por ela podem ser executados como se a dívida fosse coisa certa, ainda se em poder de terceiro, que os haja adquirido sem fraude à execução. Não há boa-fé em tal aquisição, porque a hipoteca judiciária opera como qualquer outra hipoteca. [...] O exequente tem o direito de prosseguir na execução da sentença contra os adquirentes dos bens do condenado".
>
> *Pontes de Miranda*

Resumo: O presente artigo fundamenta a utilização da hipoteca judiciária como medida útil à efetividade da execução, sobretudo após o advento da Súmula 375 do STJ. Além de assegurar ao autor da ação direito de sequela sobre os bens objeto do gravame, a hipoteca judiciária inibe fraude à execução.

Palavras-chave: Hipoteca judiciária. Efetividade da jurisdição. Execução trabalhista. Execução efetiva. Fraude à execução. Direito de sequela. Processo de resultados.

Sumário: Introdução. 1. A Súmula 375 do STJ: proteção ao terceiro de boa-fé. 2. A hipoteca judiciária como remédio contra os males da Súmula 375 do STJ. 3. As sete virtudes capitais da hipoteca judiciária. Conclusão. Referências bibliográficas.

[1] Juiz do Trabalho da Vara do Trabalho de Carazinho - RS (4ª Região) e mestre em direito pela Unisinos.

Introdução

Instituto previsto no art. 466 do Código de Processo Civil[2], a hipoteca judiciária não tem sido utilizada por magistrados e advogados, em que pese sua utilidade para a efetividade da execução. O advento da Súmula 375 do Superior Tribunal de Justiça - STJ, entretanto, veio a resgatar a atualidade deste instituto esquecido pela prática judiciária.[3]

A afirmação de que o advento da Súmula 375 do STJ veio a resgatar a atualidade do instituto da hipoteca judiciária reclama explicação. É o que tento fazer a seguir.

1 A Súmula 375 do STJ: proteção ao terceiro de boa-fé

A Súmula 375 do STJ assenta o entendimento de que "[...] o reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente." [4]

A leitura do verbete revela que a Súmula 375 do STJ visa proteger o terceiro que adquiriu de boa-fé o bem do executado. Há uma clara opção pela segurança jurídica do negócio celebrado entre o executado e o terceiro adquirente de boa-fé.

Editada em 30-03-2009, a Súmula 375 do STJ teve inspiração no art. 240 da Lei dos Registros Públicos (LRP) e no art. 659, § 4º, do Código de Processo Civil.

O art. 240 da Lei Registros Públicos estabelece: "Art. 240. O registro da penhora faz prova quanto à fraude de qualquer transação posterior."

Já o § 4º do art. 659 do Código de Processo Civil atribui ao credor o ônus de registrar a penhora no cartório de registro de imóveis. Isso para que se estabeleça presunção absoluta de conhecimento por terceiros da existência da penhora. A atual redação do § 4º do art. 659 do CPC foi dada pela Lei nº 11.382, de 06-12-2006:"§ 4º. A penhora de bens imóveis realizar-se-á mediante auto ou termo de penhora, cabendo ao exequente, sem prejuízo da imediata intimação do executado (art. 652, § 4º), providenciar, para presunção absoluta de conhecimento por terceiros, a respectiva averbação no ofício imobiliário, mediante a apresentação de certidão de inteiro teor do ato, independentemente de mandado judicial."

---

[2] CPC: "Art. 466. A sentença que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou coisa, valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos.
Parágrafo único. A sentença condenatória produz hipoteca judiciária:
I - embora a condenação seja genérica;
II - pendente arresto de bens do devedor;
III - ainda quando o credor possa promover a execução provisória da sentença."

[3] PONTES DE MIRANDA. *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974. p. 112: "Fundamento da hipoteca judiciária, no direito brasileiro, é permitir-se que o vencedor da ação não vá, desde logo, às medidas constritivas cautelares ou de execução (arresto, penhora), alarmando os credores do condenado ou diminuindo-lhes, com tais medidas judiciais, o crédito. Aguarda-se melhor momento para a execução. Por outro lado, pode munir de garantia o vencedor, antes de se julgar em último grau a ação, e o arresto não impediria que o condenado contraísse outras dívidas. Ressalta, assim, a função econômica e jurídica da hipoteca judiciária."

[4] Súmula 375 do STJ: "O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova da má-fé do terceiro adquirente." A Súmula 375 do STJ foi editada em 30.3.2009.

Como é de intuitiva percepção, é muito difícil para o credor prejudicado provar que o terceiro adquirente agiu de má-fé ao adquirir o bem do executado. De acordo com inteligência da súmula, cabe ao credor prejudicado provar que o terceiro adquirente tinha conhecimento da existência da ação movida contra o executado-alienante. A má-fé do executado caracteriza-se pela prova de que ele tinha ciência da existência de demanda contra o executado por ocasião da aquisição do bem. Esse ônus de prova é atribuído ao credor.

A comprovação do conhecimento da existência da ação caracteriza a má-fé do terceiro adquirente. Não havendo tal comprovação, a diretriz da súmula é a de não reconhecer fraude à execução, preservando-se a eficácia do negócio realizado entre o executado e o terceiro adquirente de boa-fé - em detrimento do interesse do credor prejudicado pela alienação do imóvel do executado.

2 A hipoteca judiciária como remédio contra os males da Súmula 375 do STJ

Contudo, se, por ocasião da sentença, o juiz tomar a iniciativa de determinar o registro da hipoteca judiciária na matrícula dos imóveis da empresa reclamada, a existência desse gravame será considerada de conhecimento geral, pois o cartório de registro de imóveis é um registro público, que pode ser consultado por todas as pessoas. A iniciativa do juiz de determinar o registro da hipoteca judiciária é providência expressamente prevista no art. 466 do CPC[5], a ser realizada de ofício.

Feito o registro da hipoteca judiciária, o terceiro adquirente já não mais poderá alegar a condição de adquirente de boa-fé, pois tinha acesso à informação[6] da existência de ação judicial contra a empresa alienante (a futura executada), situação em que o terceiro adquirente passa a ser considerado adquirente de má-fé.[7] Em outras palavras, o registro da hipoteca judiciária esvazia a alegação de ter o terceiro adquirido o imóvel de boa-fé e atua para fazer caracterizar fraude à execução no negócio celebrado entre a empresa reclamada e o terceiro adquirente.

A teoria jurídica identifica a hipoteca judiciária como efeito anexo imediato da sentença condenatória.[8] Tal identificação decorre de expressa previsão legal (CPC, art. 466).A previsão legal é a de que a sentença condenatória "[...] valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária" (*caput*).A previsão legal é completada pela afirmação de que "A sentença condenatória *produz* a hipoteca judiciária" (parágrafo único).É dizer, a simples publicação da sentença condenatória produz a hipoteca judiciária.

Publicada, a sentença condenatória produz a hipoteca judiciária cuja eficácia é imediata quanto ao réu, que é parte no processo.

---

[5] CPC: "Art. 466. A sentença que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou coisa, valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos."

[6] Com o registro da hipoteca judiciária, o terceiro passa a ter a possibilidade de informar-se, junto ao Cartório do Registro de Imóveis, da existência de ação judicial contra o executado.

[7] PONTES DE MIRANDA. *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974. p. 111.

[8] SILVA, Antônio Álvares da. *Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007. p. 104: "A hipoteca judiciária é automática e será ordenada pelo juiz, como determina o art. 466 do CPC."

Entretanto, a eficácia da hipoteca judiciária quanto a terceiros - que não são parte no processo - depende do respectivo registro no cartório imobiliário no qual estão registrados os imóveis da empresa reclamada. Realizado tal registro, presume-se em fraude à execução a alienação superveniente do imóvel hipotecado judiciariamente.

A pessoa que adquire o imóvel da empresa reclamada é considerada terceiro; trata-se do terceiro adquirente.

Apesar das virtudes da hipoteca judiciária[9] para a efetividade da execução, registra-se grande timidez dos magistrados trabalhistas na utilização dessa útil ferramenta. Observação semelhante é feita por *Carlos Zangrando*: "Não compreendemos a razão pela qual a garantia da hipoteca judiciária não é utilizada na prática, tanto no Processo do Trabalho quanto no Processo Civil. Talvez a resposta esteja no seu desconhecimento; ou talvez na vã concepção de que se possa alegar 'fraude à execução', se o réu se desfizer dos seus bens após demandado (CPC, art. 593, II). Infelizmente, a prática nos ensinou que, quando o processo chega a um estágio em que é necessário ao credor tentar anular a venda dos bens de devedor, tudo indica que a situação já se deteriorou a tal ponto que os riscos de frustração na execução aumentaram exponencialmente." [10]

Nada obstante a jurisprudência do TST já estar pacificada a respeito da licitude da aplicação de ofício da hipoteca judiciária ao processo do trabalho[11], ainda é bastante restrita a utilização dessa medida pelos juízes.

O advento da Súmula 375 do STJ, porém, opera como um importante estímulo à (re)descoberta da hipoteca judiciária. Isso porque os prejuízos que a Súmula 375 do STJ acarreta à efetividade da execução podem ser atenuados pelas virtude do instituto da hipoteca judiciária.

3 As sete virtudes capitais da hipoteca judiciária

A timidez dos juízes do trabalho na utilização desse instituto jurídico pode ser mais facilmente vencida, na medida em que sejam percebidas as virtudes da hipoteca judiciária para a efetividade da execução trabalhista, virtudes a seguir resumidas.

3.1 A primeira virtude: a publicação da sentença *constitui* a hipoteca judiciária

A primeira virtude do instituto está na circunstância de que a hipoteca judiciária é *constituída* pela simples publicação da sentença condenatória.

A hipoteca judiciária é *efeito anexo imediato* da sentença estabelecido em lei: a mera publicação da sentença condenatória *constitui* a hipoteca judiciária, por força de previsão legal. A previsão legal está no *caput* do art. 466 do CPC: "Art. 466. A sentença

[9] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. vol. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1291: "Este é, sem dúvida, um dos mais expressivos efeitos secundários da sentença condenatória e sua compatibilidade com o processo do trabalho parece-nos incontestável."

[10] *Processo do Trabalho - Processo de conhecimento*. vol. 2. São Paulo: LTr, 2009. p. 1240.

[11] Os seguintes acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais nº 1 do Tribunal Superior do Trabalho são representativos da posição hoje pacificada sobre a matéria no âmbito da SBDI-1 do TST, favorável à aplicação da hipoteca judiciária de ofício ao direito processual do trabalho: TST-SBDI-1-E-RR 98600-73.2006.5.03.0087; TST- SBDI-1-E-ED-RR 24800-64.2007.5.03.0026.

que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou em coisa, valerá como *título constitutivo* de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos."

Ratificando a previsão de que a sentença condenatória *constitui* hipoteca judiciária, o parágrafo único do art. 466 do CPC explicita tal *efeito anexo imediato* da sentença, ao estabelecer que "A sentença condenatória *produz* a hipoteca judiciária". O verbo *produz* está para *efeito anexo imediato*, como a metáfora está para a poesia. Daí a assertiva categórica de *Moacyr Amaral Santos*: "Do só fato de haver sentença de efeito condenatório resulta, por força de lei, hipoteca judiciária sobre os imóveis do condenado, e, assim, o poder do autor de fazer inscrevê-la mediante simples mandado do juiz." [12]

Portanto, a *constituição* da hipoteca judiciária decorre do mero advento da sentença condenatória, embora seja necessário o respectivo registro na matrícula dos imóveis da empresa reclamada no Cartório do Registro de Imóveis, a fim de valer contra terceiros - vale dizer, a fim de valer contra o terceiro adquirente.[13]

3.2 A segunda virtude: a implementação de ofício

A segunda virtude da hipoteca judiciária é sua implementação de ofício, pelo juiz.

Com efeito, o *caput* do art. 466 do CPC atribui ao magistrado a iniciativa para o ato, ao estabelecer que a inscrição da hipoteca judiciária "[...] *será ordenada pelo juiz* na forma prescrita na Lei de Registros Públicos." Ao comentar o instituto da hipoteca judiciária, *Pontes de Miranda* identifica a inscrição da hipoteca judiciária como um *dever do juiz* estabelecido pela lei processual quando se tratar de sentença condenatória: "O elemento mandamental da sentença de condenação é tornado bastante, pelo art. 466, parágrafo único, para a inscrição. Há dever do juiz."[14]

A implementação da hipoteca judiciária é realizada de ofício pelo juiz, dispensando pedido da parte beneficiária da condenação. A doutrina de *Antônio Álvares da Silva* é precisa a respeito: "A hipoteca judiciária é automática e será ordenada pelo juiz, como determina o art. 466 do CPC. Portanto independe de requerimento da parte. É uma consequência da sentença." [15]

---

[12] *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 426.

[13] Nesse sentido é o magistério de SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 426 e de TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. vol. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1291: "c) para que produza efeitos com relação a terceiros, é indispensável que a hipoteca judiciária seja inscrita no registro competente, nos termos da Lei de Registros Públicos."

[14] *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974. p. 111.

[15] *Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007. p. 104. No mesmo sentido alinha-se o magistério de Luciano Athayde Chaves: "A hipoteca judiciária constitui, à vista desse dispositivo legal, uma eficácia anexa ou secundária da sentença, porquanto independe de pedido da parte" (Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 969).

A jurisprudência do TST é pacífica[16] a respeito: não é necessário requerimento da parte para o registro da hipoteca judiciária.[17] A iniciativa é do juiz: basta expedir o mandado de registro da hipoteca judiciária; se os imóveis da empresa reclamada estão localizados fora da área de jurisdição da Vara do Trabalho, expede-se carta precatória de registro da hipoteca judiciária. Alguns cartórios de imóveis aceitam registrar a hipoteca judiciária por simples ofício expedido pelo juízo, o que simplifica ainda mais o procedimento. A determinação de expedição de mandado de registro da hipoteca judiciária deve constar da sentença.

3.3 A terceira virtude: confere direito de sequela sobre os imóveis gravados

A terceira virtude da hipoteca judiciária é conferir ao credor direito de sequela sobre os imóveis gravados pela hipoteca judiciária.

Ao conferir ao credor direito de sequela sobre os imóveis gravados pela hipoteca judiciária, o instituto previsto no art. 466 do CPC potencializa o cumprimento da sentença. Isso porque, na lição de *Francisco Antonio de Oliveira* acerca da hipoteca judiciária, o credor poderá "... opô-la a terceiros e sujeitar à execução, com direito de sequela, os bens do devedor que restarem vinculados ao julgado." [18] Logo se percebe a potencialidade que o instituto da hipoteca judiciária pode aportar à concretização da garantia constitucional da efetividade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV) e à realização da garantia constitucional da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII).

O gravame da propriedade imobiliária da empresa reclamada estimula ao cumprimento da sentença e desestimula recursos protelatórios[19], além de potencializar a perspectiva de uma execução exitosa mediante o gravame prévio de bens imóveis que ficarão legalmente vinculados ao cumprimento da sentença respectiva. Com efeito, "a hipoteca judiciária - a ponderação é de criterioso pesquisador do tema da efetividade da jurisdição trabalhista - se constitui em mais uma ferramenta auxiliar à

[16] Devemos a Antônio Álvares da Silva a redescoberta da hipoteca judiciária no âmbito da jurisdição trabalhista. Na condição de desembargador relator de recursos ordinários, Antônio Álvares da Silva passou a determinar, de ofício, a expedição de mandado de registro da hipoteca judiciária. Os acórdãos respectivos passam a ser objeto de Recurso de Revista. Inicialmente majoritário, hoje já se tornou unânime na SBDI-1 do TST o entendimento pela compatibilidade da hipoteca judiciária com o direito processual do trabalho (CLT, art. 769).A alegação recursal de julgamento *extra petita* é rejeitada pela SBDI-1 sob o fundamento de que a hipoteca judiciária é efeito anexo imediato da sentença e pode ser determinada de ofício pelo juiz, conforme a expressa previsão do art. 466 do CPC. A título de ilustração, confiram-se os seguintes acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais nº 1 do Tribunal Superior do Trabalho: TST-SBDI-1-E-RR 98600-73.2006.5.03.0087; TST- SBDI-1-E-ED-RR 24800-64.2007.5.03.0026.

[17] Como é evidente, a parte poderá requerer a providência caso o juiz não tenha tomado a iniciativa de mandar registrar a hipoteca judiciária constituída pela sentença condenatória.

[18] OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Execução na Justiça do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: RT, 2008. p 161.

[19] A hipoteca judiciária atua no sentido de distribuir equitativamente, entre as partes, o tempo do processo judicial. A arguta observação é do magistrado CAVALARO NETO, Arlindo. A sentença trabalhista como título constitutivo de hipoteca judiciária. *In*: SANTOS, José Aparecido dos (coord.). *Execução Trabalhista*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 495: "É necessário distribuir equitativamente o ônus da demora do processo, e o registro da sentença como hipoteca judiciária também alcança esse desiderato, pois parcela do patrimônio do vencido será objeto de ônus real, assim que publicada a sentença condenatória, até que haja o pagamento do credor."

difícil tarefa de imprimir efetividade às resoluções judiciais. Mais do que isso, ainda na fase de pronunciamento do direito - que é a sentença -, reconhece-se a necessidade de sujeição do demandado, agora potencial devedor, aos termos da decisão, assinalando o dever de cumprir com as ordens emanadas do Poder Judiciário." [20]

Identificada por *Ovídio A. Baptista da Silva* como o caso mais comum de efeito anexo da sentença, a hipoteca judiciária produz uma eficácia - a doutrina denomina essa eficácia de direito de sequela - da qual não se poderão desvencilhar nem partes nem terceiros. Tal ocorre em razão de que é a própria lei a fonte produtora do efeito anexo da sentença representado pela hipoteca judiciária: "... o efeito anexo é previamente determinado pela lei, e, como tal, ocorre necessariamente pela simples verificação da sentença. Ao contrário da eficácia reflexa, o efeito anexo é invulnerável quer pelas partes, quer por terceiros." [21]

A potencialidade que o instituto da hipoteca judiciária pode aportar à efetividade da execução decorre da circunstância de que a hipoteca judiciária confere ao autor da ação direito de sequela sobre os bens gravados. Valer dizer, o autor da ação poderá fazer penhorar os bens que foram gravados com a hipoteca judiciária, obtendo mais efetividade na execução, na medida em que os imóveis gravados com a hipoteca judiciária responderão pela execução da sentença *ainda que tenham sido transferidos a terceiros*. Essa é a consequência jurídica do direito de sequela que a hipoteca judiciária confere ao credor enquanto efeito anexo da sentença condenatória. [22]

No dizer de *Pontes de Miranda*, a hipoteca judiciária "[...] cria vínculo *real*, de modo que, na execução imediata ou mediata, está o vencedor munido de direito de sequela, que não tinha. Daí resulta que os bens gravados por ela podem ser executados como se a dívida fosse coisa certa, ainda se em poder de terceiro, que os haja adquirido sem fraude à execução. Não há boa-fé em tal aquisição, porque a hipoteca judiciária opera como qualquer outra hipoteca. [...] O exequente tem o direito de prosseguir na execução da sentença contra os adquirentes dos bens do condenado". [23]

No mesmo sentido alinha-se o magistério de *Moacyr Amaral Santos*. Ao definir a natureza do instituto da hipoteca judiciária, o autor esclarece que o direito de sequela então criado em favor do vencedor da demanda permite-lhe levar à praça o bem gravado pela hipoteca judiciária mesmo quando o bem tenha sido adquirido por terceiro: "Como *hipoteca judiciária* se entende a produzida pela sentença condenatória, autorizando o credor a perseguir o bem imóvel do condenado onde se encontre." [24]

Ainda que a alienação do imóvel não tenha caracterizado fraude à execução por não ter produzido a insolvência do alienante, ainda assim o bem imóvel gravado pela hipoteca judiciária responderá pela execução; significa dizer, o terceiro adquirente não terá êxito nos embargos de terceiro. Porque a aquisição do imóvel ocorreu de má-

[20] CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 972.
[21] *Sentença e coisa julgada*. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. p. 113.
[22] ZANGRANDO, Carlos. *Processo do Trabalho - Processo de conhecimento*. vol. 2. São Paulo: LTr, 2009. p. 1240. Para o autor, a hipoteca judiciária confere ao credor também direito de preferência.
[23] *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974. p. 111-112.
[24] SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 426.

fé. A alternativa do terceiro adquirente será remir o bem pelo valor da avaliação, para não perder o bem imóvel adquirido sob hipoteca judiciária.[25]

3.4 A quarta virtude: inibir fraude à execução

A quarta virtude da hipoteca judiciária é a sua potencialidade para inibir fraude à execução.

A doutrina identifica a hipoteca judiciária como instituto jurídico que atua como *meio preventivo contra a fraude*. [26] Isso porque o registro da hipoteca judiciária sobre os imóveis da empresa reclamada estabelece presunção de que o terceiro adquirente tem conhecimento da existência da ação trabalhista, o que esvazia a alegação de boa-fé do terceiro adquirente e atua para fazer caracterizar a fraude à execução. *Pontes de Miranda* utiliza estas palavras para definir a eficácia produzida pela hipoteca judiciária: "A inscrição determina restrição ao *poder de dispor*, por parte do dono do imóvel, de modo que o adquirente não pode alegar boa-fé". [27]

Se a hipoteca judiciária já cumpria importante papel no combate à fraude patrimonial, com o advento da Súmula 375 do STJ o instituto adquiriu importância para coibir a fraude à execução em particular. [28] Em artigo elaborado antes advento da Súmula 375 do STJ, *Luciano Athayde Chaves* assim identificava essa virtude da hipoteca judiciária: "[...] o registro da hipoteca tem o mérito de reduzir os casos de fraudes à execução, consubstanciados na alienação ou oneração de bens do devedor durante

---

[25] O terceiro adquirente terá direito regressivo contra o alienante nessa hipótese (CC, art. 346, II).

[26] SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 427. ZANGRANDO, Carlos. *Processo do Trabalho - Processo de conhecimento*. vol. 2. São Paulo: LTr, 2009. p. 1240.

[27] *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974. p. 118. O entendimento de *Pontes de Miranda* é compartilhado pela doutrina de Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga e Rafael Oliveira (*Curso de direito processual civil*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 373):"Seu principal objetivo é prevenir a fraude à execução, autorizando o credor a perseguir o bem onde quer que se encontre (direito de sequela)."

[28] Com a superveniência da Súmula 375 do STJ, de 30-03-2009, que exige prévio registro da penhora para caracterizar-se fraude à execução, perde atualidade a observação de *Manoel Antonio Teixeira Filho* no sentido de que a hipoteca judiciária é "de pouca utilidade", na medida em que o credor pode invocar medida mais eficaz - a ocorrência de fraude à execução (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. vol. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1292). Formulada em obra publicada no início de 2009, a observação do autor é *anterior* ao advento da Súmula 375 do STJ e tem por fundamento o argumento de que o credor dispõe do instituto da fraude à execução para coibir a fraude patrimonial. O argumento, contudo, restou afetado pela superveniência do verbete sumular do STJ. Daí nossa afirmação de ter a S-375-STJ resgatado a utilidade do instituto da hipoteca judiciária para a efetividade da execução, instituto jurídico a ser redescoberto pela magistratura. Contudo, na 11ª edição da obra *Execução no processo do trabalho*, publicada em 2013, o autor sustenta a necessidade de valorizar-se a hipoteca judiciária diante dos termos da S-375-STJ. Antes, porém, opina pela inaplicabilidade da Súmula 375 do STJ ao processo do trabalho, por incompatibilidade (*Execução no processo do trabalho.* 11. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 201/2).A necessidade de valorização da hipoteca judiciária é apresentada pelo jurista na seguinte passagem: "Considerando que o nosso entendimento quanto à inaplicabilidade da Súmula n. 375, do STJ, ao processo do trabalho possa não vir a ser aceito, seria o caso de valorizar-se a hipoteca judiciária de que o trata o art. 466, do CPC" (p. 202).

o curso da ação, situações de grande embaraço e retardamento dos feitos judiciais."[29] Inibir a fraude à execução é o principal objetivo da hipoteca judiciária, de acordo com a doutrina de *Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga* e *Rafael Oliveira*. [30]

As consequências jurídicas decorrentes da Súmula 375 do STJ revelam essa quarta virtude da hipoteca judiciária de forma mais evidente quando o tema da fraude à execução é contextualizado sob o influxo do elemento cronológico. Trata-se do tempo de tramitação do processo. Explico. Desde a publicação da sentença até o advento da penhora e seu registro, costuma decorrer o tempo de alguns anos. A alienação de imóvel que a empresa reclamada faça nesse interregno de tempo estará a salvo da ineficácia jurídica inerente à fraude à execução, de acordo com a orientação adotada na Súmula 375 do STJ.[31]

Admita-se que esse interregno de tempo na tramitação do processo seja de dois (2) anos. Durante esses dois (2) anos, a alienação de bem imóvel pela empresa reclamada não caracterizará fraude à execução[32],por ter ocorrido *antes* do registro da penhora. Esse prazo pode variar para mais ou para menos; geralmente, para mais...

Contudo, se, por ocasião da publicação da sentença, o juiz determinar o registro da hipoteca judiciária na matrícula dos imóveis da empresa reclamada, o terceiro adquirente já não mais poderá alegar a condição de adquirente de boa-fé e ter-se-á por caracterizada fraude à execução, de modo a esterilizar - em parte -o efeito prejudicial que a aplicação da Súmula 375 do STJ acarreta ao credor. Em parte, porque a alienação realizada *antes* do registro da hipoteca judiciária - a ser ordenada na sentença - não caracteriza fraude à execução, de acordo com a orientação da Súmula 375 do STJ.

3.5 A quinta virtude: é instituto de ordem pública

A quinta virtude da hipoteca judiciária está em ser instituto de ordem pública concebido em favor da autoridade da sentença e na tutela do credor.

Essa virtude da hipoteca judiciária pode ser haurida com maior profundidade pela jurisdição trabalhista a partir da consideração da circunstância histórico-teórica de

[29] CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: *Curso de processo do trabalho*. CHAVES, Luciano Athayde (organizador). São Paulo: LTr, 2009. p. 972.

[30] *Curso de direito processual civil*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 373.

[31] Tanto a hipoteca judiciária quanto a *averbação premonitória* prevista no art. 615-A previnem fraude patrimonial. Tratando-se de processo de conhecimento, a hipoteca judiciária é mais eficaz, pois permite o registro do gravame na matrícula do imóvel logo após a sentença (CPC, art. 466), ao passo que a *averbação premonitória* do art. 615-A do CPC pressupõe a existência de processo em fase de execução. Portanto, a hipoteca judiciária atua *antes* da *averbação premonitória* do art. 615-A do CPC. O mesmo se pode dizer quanto à medida de *indisponibilidade de bens* do devedor prevista no art. 185-A do Código Tributário Nacional. Aplicável ao processo do trabalho por força da previsão do art. 889 da CLT, a *indisponibilidade de bens* é medida útil à execução trabalhista e pode ser combinada com a hipoteca judiciária. Contudo, sua implementação também pressupõe estar o processo na fase de execução, porquanto a previsão do art. 185-A do CTN estabelece que a indisponibilidade de bens tem lugar quando o devedor, citado, deixa de pagar ou de apresentar bens à penhora.

[32] A afirmação tem como pressuposto a aplicabilidade da diretriz da Súmula 375 do STJ: "O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova da má-fé do terceiro adquirente." É bem verdade que não é uniforme a jurisprudência a esse respeito. Contudo, no TST predomina o entendimento pela aplicação da Súmula 375 do STJ à execução trabalhista .No âmbito da Seção Especializada em Execução do TRT da 4ª Região, também é predominante o entendimento pela aplicabilidade da S-375-STJ ao processo do trabalho.

que se trata de instituto do processo comum, concebido para valorizar a sentença da Justiça Comum e para tutelar o credor não privilegiado.

Se uma tal intervenção na esfera patrimonial do réu foi outorgada pelo legislador em favor da autoridade da sentença da Justiça Comum e na tutela de credor não privilegiado, é intuitiva a conclusão de que a efetividade da jurisdição cível lá pretendida pela atuação do art. 466 do CPC de ofício, encontra nos fundamentos do direito processual do trabalho o substrato axiológico mediante o qual se faz imediata a positiva resposta pela compatibilidade do instituto de ordem pública da hipoteca judiciária com o direito processual trabalhista (CLT, art. 769).[33]

A imediata resposta positiva pela compatibilidade do instituto de ordem pública da hipoteca judiciária com o processo do trabalho é potencializada pela contemporânea hermenêutica constitucional que atribui aos direitos do trabalho a hierarquia de direitos fundamentais sociais (CF, art. 7º, *caput*).[34]

É digno de anotação o registro histórico de que a razoável duração do processo somente viria a ser elevada à condição de garantia constitucional trinta (30) anos depois atribuir-se à sentença condenatória o efeito de hipoteca judiciária.[35]

O registro histórico permite aquilatar a profundidade da intervenção judicial - outorgada pelo legislador nos idos de 1973 - realizada na esfera patrimonial do réu mediante a utilização da hipoteca judiciária de ofício em favor da efetividade da jurisdição comum e em favor de credor não privilegiado. Isso numa época em que ainda estava por se afirmar o entendimento de que a garantia constitucional de acesso à justiça deveria evoluir de uma concepção meramente formal de acesso à jurisdição para uma concepção de real acesso à jurisdição efetiva.

3.6 A sexta virtude: o recurso não suspende sua eficácia imediata

A sexta virtude da hipoteca judiciária radica na circunstância de que sua imediata eficácia não se suspende pela interposição de recurso.

[33] A autonomia científica do direito processual do trabalho inspira-se à assimilação dos institutos do processo comum capazes de instrumentalizar sua ontológica vocação de processo de resultados.

[34] A compatibilidade da hipoteca judiciária com o direito processual do trabalho é praticamente pacífica na doutrina. A título de ilustração, confira-se a posição de CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 970: "A hipoteca judiciária não encontra previsão expressa no Direito Processual do Trabalho, mas sua aplicação aqui é possível por força da cláusula geral de supletividade (art. 769), já se constitui medida de inteira pertinência teleológica com a tutela adjetiva trabalhista; portanto, não apresenta, dessa forma, qualquer atrito ou incompatibilidade." A mesma orientação encontra-se no ensaio de CAVALARO NETO, Arlindo. A sentença trabalhista como título constitutivo de hipoteca judiciária. *In*: SANTOS, José Aparecido dos (coord.). *Execução Trabalhista*, 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 494: "Em síntese, o instituto da hipoteca judiciária mostra-se compatível com o Processo do Trabalho, pois visa garantir o sucesso da execução, prevenir a fraude à execução, impor direito de preferência ao credor na excussão do bem hipotecado, além de conferir o direito de sequela." Em sentido contrário à compatibilidade, está o artigo de Fábio Luiz Pereira da Silva (Necessária revisão da aplicabilidade da hipoteca judiciária no processo judiciário do trabalho. Revista LTr, São Paulo. *In: Revista LTr*, v. 75, n. 8, p. 959-962. ago-2011).

[35] A hipoteca judiciária foi instituída pelo Código de Processo Civil de 1973. A garantia constitucional da razoável duração do processo foi instituída pela Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004.

A imediata eficácia da sentença condenatória enquanto título constitutivo de hipoteca judiciária não é paralisada pela interposição de recurso. Isso porque da dicção do parágrafo único do art. 466 do CPC - "a sentença condenatória *produz* a hipoteca judiciária" - decorre a interpretação de que esse efeito imediato da sentença não é atingido pelo recurso interposto contra a sentença. Não se exige trânsito em julgado para que a sentença produza tal efeito. Basta a sua publicação. [36]

Ainda que o recurso interposto seja dotado de efeito suspensivo, o que não ocorre com o recurso ordinário previsto no art. 895 da CLT (CLT, art. 899), tal efeito suspensivo não neutraliza a imediata eficácia jurídica que o art. 466 do CPC confere à sentença condenatória enquanto título constitutivo de hipoteca judiciária. Na interpretação do art. 466 do CPC, a jurisprudência já assentou o entendimento de que o efeito suspensivo do recurso não impede a imediata eficácia jurídica da sentença condenatória enquanto título constitutivo de hipoteca judiciária, conforme revela a seguinte ementa: "Hipoteca judiciária. Recurso pendente. O efeito da condenação a que alude o CPC, art. 466, não se suspende com o advento do recurso" (RT 511/125). [37]

A interposição de recurso não suspende a imediata eficácia da sentença condenatória enquanto título constitutivo de hipoteca judiciária porque o instituto da hipoteca judiciária foi concebido pelo legislador como instituto de ordem pública de natureza acautelatória do direito do credor, com a finalidade de proporcionar *imediata* garantia ao credor da sentença condenatória. Essa garantia é realizada tanto por assegurar-se a futura execução mediante o direito de sequela, que se forma sobre os bens gravados pela hipoteca judiciária, quanto pela inibição à fraude à execução prevenida pelo gravame da hipoteca judiciária registrada na matrícula do imóvel do réu. A questão foi abordada de forma didática por *Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga* e *Rafael Oliveira*: "O efeito suspensivo atribuído ao recurso não impede a produção da hipoteca judiciária porque ele apenas suspende os efeitos principais da decisão recorrida, isto é, aqueles que decorrem do seu conteúdo. Não suspende os efeitos anexos, porque esses decorrem, como já se viu, da simples existência da decisão judicial." [38]

Se a interposição de recurso suspendesse tal eficácia, a garantia do credor não seria *imediata* conforme a concebera o legislador, com o que retardar-se-ia a pronta operatividade do efeito anexo da sentença previsto no art. 466 do CPC, efeito que a doutrina qualifica como *automático*[39], mera consequência da publicação da sentença condenatória.[40]

---

[36] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. vol. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1292. SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 428: "... a produção da hipoteca judiciária não depende do trânsito em julgado da sentença...".

[37] A ementa é citada por Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery, nos comentários ao art. 466 do CPC, na obra *Código de Processo Civil comentado*. 10. ed. São Paulo: RT, 2007. p. 677.

[38] *Curso de direito processual civil*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 377.

[39] SILVA, Antônio Álvares da. *Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007. p. 104: "A hipoteca judiciária é automática e será ordenada pelo juiz, como determina o art. 466 do CPC. Portanto independe de requerimento da parte. É uma consequência da sentença."

[40] SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 426: "Do só fato de haver sentença de efeito condenatório resulta, por força de lei, hipoteca judiciária sobre os imóveis do condenado, e, assim, o poder do autor de fazer inscrevê-la mediante simples mandado do juiz."

É o que restou assentado na ementa do acórdão publicado na Revista dos Tribunais nº 596/99: "Hipoteca judiciária. Inscrição com recurso pendente. A hipoteca judiciária, que tem natureza acautelatória do direito do credor, pode ser inscrita, desde que ajuste às disposições legais, independentemente da pendência ou não de recurso, pois é resultante de um efeito imediato da decisão, que surge com ela, para oferecer pronta garantia à disponibilidade do credor". [41]

3.7 A sétima virtude: uma garantia que não exclui outras

A sétima virtude da hipoteca judiciária repousa na sobreposição das garantias previstas no parágrafo único do art. 466 do CPC.

A expressiva intervenção que o instituto da hipoteca judiciária produz na esfera patrimonial do réu revela-se mais eficaz pela lícita sobreposição das demais garantias previstas no parágrafo único do art. 466 do CPC em favor do vencedor da demanda condenatória. Isso porque o registro da hipoteca judiciária constituída pela sentença condenatória não exclui outras garantias que a ordem jurídica outorga ao vencedor da demanda; portanto, a hipoteca judiciária acumula-se com medida cautelar de arresto e com execução provisória, sem que resulte *bis in idem* dessa sobreposição de garantias que a ordem jurídica outorga ao vencedor da demanda. [42] É nesse sentido o magistério de *Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga* e *Rafael Oliveira*: "A hipoteca judiciária pode ser efetivada ainda que a condenação contida na sentença seja ilíquida e careça de posterior liquidação (art. 466, par. ún, I, CPC). Deve ser efetivada também ainda que haja outros bens arrestados em garantia do mesmo crédito (art. 466, par. ún., II, CPC)." [43]

A conclusão não se altera pelo fato de o processo do trabalho exigir depósito recursal como pressuposto objetivo de admissibilidade dos recursos do empregador na fase de conhecimento (CLT, art. 899, §§ 1º e 2º).[44] A garantia do depósito recursal soma-se às demais garantias previstas no parágrafo único do art. 466 do CPC. Estabelecida em lei, a exigência de depósito recursal corresponde à assimetria da relação de emprego e justifica-se em face à natureza alimentar do crédito trabalhista reconhecido na sentença condenatória[45], crédito representativo de direito fundamental social (CF, art. 7º).

Em outras palavras, o vencedor da demanda condenatória pode se valer, simultaneamente, de hipoteca judiciária, de arresto e de execução provisória (CPC, art. 466, parágrafo único, II e III), ainda que a condenação seja genérica (I), hipótese em que observar-se-á o valor arbitrado à condenação para efeito de registro da hipoteca

[41] A ementa é citada por Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery, nos comentários ao art. 466 do CPC, na obra *Código de Processo Civil comentado*. 10. ed. São Paulo: RT, 2007. p. 677.

[42] ZANGRANDO, Carlos. *Processo do Trabalho - Processo de conhecimento*. vol. 2. São Paulo: LTr, 2009. p. 1240.

[43] *Curso de direito processual civil*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 376.

[44] Não há exclusão de garantias. As garantias previstas no parágrafo único do art. 466 do CPC combinam-se em favor do credor. Como preleciona *Antônio Álvares da Silva*, "Essas duas providências - depósito e hipoteca judiciária - nada têm a ver com a penhora proveniente de execução provisória, pois cada uma das três medidas têm uma proveniência jurídica diversa e se superpõem sem nenhum *bis in idem*."(*Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007. p. 104).

[45] A exigência de depósito recursal constitui traço identificador da autonomia científica do direito processual do trabalho.

judiciária.[46]Os emolumentos cartorários ficam "... por conta de devedor condenado", conforme o magistério de *Pontes de Miranda*.[47]

Conclusão

A hipoteca judiciária pode contribuir para combater o principal problema do sistema judicial: a falta de efetividade da jurisdição. A falta de efetividade da jurisdição aparece de forma incontornável no expressivo número de processos trabalhistas arquivados com dívida na fase de execução. [48]

Se é certo que fatores metajurídicos[49] contribuem para conformar o quadro falta de efetividade da jurisdição, também é certo que as potencialidades do direito positivo devem ser otimizadas - e redescobertas - para melhorar a performance da jurisdição trabalhista.

Para tanto, é necessário combinar todas as medidas legais capazes de dotar a jurisdição de maior poder de coercibilidade, na fase de execução. Entre as medidas previstas no direito positivo para aumentar efetividade da execução, está a hipoteca judiciária prevista no art. 466 do CPC. Mas a hipoteca judiciária não deve ser considerada de forma isolada. Aplicar apenas a hipoteca judiciária é insuficiente à efetividade da execução. A efetividade da execução reclama a aplicação articulada das diversas medidas de coerção previstas em lei para fazer cumprir as decisões judiciais. Em outras palavras, é necessário aplicar a hipoteca judiciária, ao lado de outras medidas previstas no direito positivo, para tornar a execução mais efetiva.

Combinada com outras medidas legais como a remoção imediata dos bens móveis penhorados (CPC, art. 666, II), a atribuição de efeito não suspensivo aos embargos à execução (CPC, art. 475-M e art. 739-A), a alienação antecipada de bens (CPC, art. 670 e art. 1113), o redirecionamento da execução contra os sócios mediante a desconsideração da personalidade jurídica de ofício (CC, art. 50; CPC, art. 592, II e art. 596; CDC, art. 28, *caput* e § 5º), o protesto extrajudicial da sentença (Lei nº 9.492/97, art. 1º) e a pesquisa de ofício de bens por meio de ferramentas eletrônicas (CLT, arts. 765 e 878), a hipoteca judiciária contribui para melhorar a performance

[46] SANTOS, Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988. p. 427: "... mesmo no caso de condenação genérica, portanto, ilíquida, a sentença produz hipoteca judiciária (art. 466, parágrafo único, nº I), valendo o valor da causa para os efeitos da inscrição."

[47] PONTES DE MIRANDA. *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974. p. 118: "As custas de inscrição são por conta do devedor condenado." No mesmo sentido, CAVALARO NETO, Arlindo. A sentença trabalhista como título constitutivo de hipoteca judiciária. *in*: SANTOS, José Aparecido dos (coord.). Execução Trabalhista, 2. ed. São Paulo: LTr,. 2010. p. 496: "As despesas com o registro da sentença como hipoteca judiciária serão computadas na conta geral do crédito exequendo e cobradas do executado."

[48] Os dados divulgados pelo TST revelam que no ano de 2011 tramitavam 2.926.413 processos na fase de execução no país. Desses, 2.118.325 processos permaneceram tramitando, enquanto que 808.088 processos foram arquivados com dívida no ano de 2011. As estatísticas dos anos anteriores guardam a mesma proporção entre o número de processos em tramitação e o número de processos arquivados com dívida. Esses números indicam a baixa efetividade da jurisdição.

[49] Entre os fatores metajurídicos, estão os fatores de macroeconomia, a legislação, a terceirização de serviços e outros.

da execução trabalhista. São ferramentas a serem utilizadas de forma combinada, para reforçar a capacidade de coerção própria à execução forçada, a qual se impõe em face da recusa do réu em cumprir a obrigação de forma espontânea.

A preeminência que a ordem jurídica confere aos créditos trabalhistas (CF, art. 100, § 1º; CTN, art. 186; CLT, art. 449, § 1º) implica uma hermenêutica que extraia a máxima eficácia da norma do art. 612 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (CLT, art. 769).Se no âmbito do processo comum está positivada, na condição de regra geral, a norma de que *a execução realiza-se no interesse do credor* (CPC, art. 612), não pode haver dúvida de que essa regra geral deve operar com maior profundidade no âmbito do processo trabalho, de modo a produzir uma clara opção pelo princípio da execução mais eficaz, em detrimento da exceção da execução menos gravosa (CPC, art. 620).[50] É nesse contexto hermenêutico que a hipoteca judiciária pode emergir como instrumento de efetividade da jurisdição trabalhista.

Se nos faltava motivo para (re)descobrir o instituto da hipoteca judiciária, já não falta mais: as consequências jurídicas decorrentes da Súmula 375 do STJ exigem o resgate da hipoteca judiciária como medida legal voltada a inibir a fraude à execução, fraude que agora tende a generalizar-se. Essa é apenas uma das virtudes do instituto, quase tão importante quanto o direito de sequela que a hipoteca judiciária cria para o vencedor da demanda, permitindo-lhe executar o bem hipotecado judiciariamente ainda que já tenha sido transferido para terceiro (nesse caso, terceiro adquirente de má-fé).

Referências bibliográficas

BAPTISTA DA SILVA, Ovídio A. *Sentença e coisa julgada*. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

CAVALARO NETO, Arlindo. A sentença trabalhista como título constitutivo de hipoteca judiciária. *In*: SANTOS, José Aparecido dos (coord.). *Execução Trabalhista*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. A execução trabalhista não se submete ao princípio da execução menos gravosa - Um olhar contemporâneo para a execução trabalhista efetiva. *In*: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região*. nº 39. Porto Alegre: HS Editora, 2011.

DIDIER JR., Fredie. BRAGA, Paula Sarno. OLIVEIRA, Rafael. *Curso de direito processual civil*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

[50] CLAUS, Ben-Hur Silveira. A execução trabalhista não se submete ao princípio da execução menos gravosa - Um olhar contemporâneo para a execução trabalhista efetiva. *In*: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região*. nº 39. Porto Alegre: HS Editora, 2011. p.101.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Execução na Justiça do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: RT, 2008.

NERY JUNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil comentado*. 10. ed. São Paulo: RT, 2007.

PONTES DE MIRANDA. *Comentários ao Código de Processo Civil*. tomo V. Rio de Janeiro: Forense, 1974.

SANTOS. Moacyr Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*. vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 1988.

SILVA, Antônio Álvares da. *Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC*. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da. Necessária revisão da aplicabilidade da hipoteca judiciária no processo judiciário do trabalho. Revista LTr, São Paulo. *In: Revista LTr*, v. 75, n, 8, p. 959-962, ago. 2011.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. vol. II. São Paulo: LTr, 2009.

_____.*Execução no processo do trabalho.* 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ZANGRANDO, Carlos. *Processo do Trabalho - Processo de conhecimento*. vol. 2. São Paulo: LTr, 2009.

O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DE TRABALHADORES[1]

Candy Florencio Thome[2]

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo o estudo da importância da participação das trabalhadoras nas organizações sindicais de trabalhadores como forma de luta contra a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho. Há um número expressivo de normas jurídicas aplicáveis no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de combate à desigualdade em razão de gênero, com um enfoque repressivo. No entanto, as consequências nefastas da divisão sexual do trabalho persistem, perpetuando os papéis estereotipados de gênero. É imprescindível, portanto, não apenas a proteção contra a discriminação negativa, mas também a garantia de acesso da mulher ao mercado de trabalho, por meio de medidas de discriminação positiva. Nesse sentido, a atuação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores é uma das principais formas de garantia desse acesso, já que possibilita o empoderamento das mulheres, proporcionando maior possibilidade, por parte dessas mulheres trabalhadoras, de exercer poder e cidadania no espaço público em que é construída a democracia, bem como uma maior legitimidade das normas jurídicas convencionais no tocante à igualdade em gênero, diante da função normativa dos sindicatos. Essa participação nas atividades sindicais, no entanto, é eivada de uma série de dificuldades e, para que elas sejam sobrepujadas, é necessário que a participação das mulheres nas organizações sindicais aumente, não apenas com uma maior presença das mulheres nessas organizações, como também, com uma maior capacidade de tomada de decisão dentro dessas organizações, mediante o aumento da participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. Para que isso ocorra, são necessárias medidas de discriminação positiva para combater as dificuldades existentes para a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.

Palavras-chave: organizações sindicais - desigualdade em razão de gênero - movimentos feministas - discriminação.

Sumário: Introdução. 1. Direitos humanos, direitos sociais e o princípio da igualdade de gênero. 2. A divisão sexual do trabalho e a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho. 3. O papel das organizações sindicais de trabalhadores na luta contra a desigualdade em razão de gênero. Conclusão. Referências bibliográficas.

[1] Resumo de tese de Doutorado apresentada na Faculdade de Direito da USP - FADUSP.

[2] Juíza do trabalho substituta do TRT da 15ª Região. Mestre e Doutora em direito do trabalho pela USP. Pós-doutoranda pela Rede Fundação CINDE/ CLACSO.

Introdução

O presente trabalho tem por objetivo o estudo da importância da participação das trabalhadoras nas organizações sindicais como forma de luta contra a desigualdade em razão de gênero, mediante a análise da configuração das normas jurídicas internacionais e nacionais, com vistas à proteção do princípio da igualdade e o estudo da persistência dessas desigualdades em razão de gênero, principalmente no mercado de trabalho.

Nesse trabalho, são analisados o princípio de igualdade e seus reflexos nas relações de gênero, sob o enfoque de sua inserção no âmbito dos direitos humanos e dos direitos sociais, as relações entre os direitos sociais e os direitos humanos, as características de indivisibilidade, universalidade e interdependência desses direitos, as relações entre direitos sociais e a igualdade nas relações de gênero e a consequente necessidade de especificação dos sujeitos dos direitos humanos, bem como as relações entre o Estado social, os recortes sociais e a desigualdade em razão de gênero.

Para uma melhor compreensão e localização do tema no tempo e no espaço, são estudadas as principais teorias sobre feminismo, bem como os diversos desdobramentos da divisão sexual do trabalho, tais como a diferença salarial existente, a discriminação vertical, a discriminação horizontal, os modelos de relações entre trabalho e família, a precariedade e precarização do trabalho feminino e a sexualização do desemprego, a discriminação direta e discriminação indireta, assim como a interseccionalidade de discriminações.

Finalmente, é analisada a importância do trabalho e da luta coletiva no alcance efetivo do direito de igualdade em gênero, bem como os fundamentos que permeiam a necessidade de fomento da participação feminina nos órgãos deliberativos das entidades sindicais.

Diante da necessidade de fomento da participação das mulheres nas organizações sindicais e, principalmente, em seus órgãos deliberativos, as principais ações que os sindicatos tomam e podem tomar para o fomento da participação das mulheres nos órgãos de liderança e deliberação das organizações sindicais são analisadas de um ponto de vista de seus efeitos para o alcance da igualdade em gênero e de um ponto de vista de sua conformidade com o ordenamento jurídico brasileiro, no que concerne aos delineamentos da organização sindical brasileira.

1. Direitos humanos, direitos sociais e o princípio da igualdade de gênero

Os direitos humanos são direitos consagrados nos tratados internacionais considerados, em tais normas internacionais, como direitos dos quais são sujeitos todas as pessoas, pelo simples fato de sua humanidade[3]. Tais direitos são paradigmas e referenciais éticos que orientam a ordem internacional contemporânea[4].

Os direitos humanos decorrem do princípio básico da dignidade da pessoa, introduzido pela Declaração Universal de 1948 e, posteriormente, consolidado pela

[3] Comparato (2003, p. 12).
[4] Piovesan (2007, p. 118).

Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993[5]. São tais direitos fruto de um espaço simbólico de luta e ação social, na luta pela dignidade humana, compondo um construto axiológico emancipatório[6], pois, como observa Comparato, a dignidade humana consiste no fato de que o ser humano é um ser considerado e tratado em si mesmo, como um fim em si mesmo e nunca como um meio para o alcance de um resultado e no fato de que, pela sua vontade racional, apenas o ser humano vive em condições de autonomia, ou seja, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita[7].

Sarlet, após alertar que a definição de dignidade humana é bastante complexa, devido a sua ambiguidade, porosidade e natureza necessariamente polissêmica, afirma que alguns contornos básicos podem ser dados, embora observando que tal conceito vive constantemente em construção e desenvolvimento[8]. Assim, o autor assevera que a dignidade humana é qualidade intrínseca da pessoa humana, irrenunciável e inalienável, um elemento que qualifica o ser humano, não podendo lhe ser retirado. Essa dignidade humana consiste no que seria violado se fossem subtraídas às pessoas os bens indispensáveis para a vida, se infligida dor física ou psíquica, profunda e duradoura às pessoas, ou ainda, se negado ou diminuído seu *status* de sujeito de direitos[9], traduzindo-se na insubmissão a condições opressivas ou humilhantes de vida, estando conectado, portanto, à satisfação das necessidades que permitem obter os objetivos próprios e participar da construção da vida social[10], constituindo um elemento central nas justificações modernas dos direitos humanos[11].

Os direitos humanos, dentro dos quais está inserido o direito à igualdade, têm como características nucleares a universalidade, indivisibilidade e interdependência, estabelecidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, ao unir o catálogo dos direitos civis e políticos com o dos direitos econômicos, sociais e culturais, conjugando o valor da liberdade com o valor da igualdade[12].

Todos os direitos humanos têm como fundamento o princípio da dignidade humana e são universais, indivisíveis e interdependentes. A satisfação de direitos sociais é indispensável para a existência de direitos civis e políticos, que requerem uma situação de superação das necessidades humanas básicas para ser exercidos plenamente. Por sua

[5] De acordo com Piovesan (2007, p. 137), "A dignidade humana como fundamento dos direitos humanos e valor intrínseco à condição humana é concepção que, posteriormente, viria a ser incorporada por todos os tratados e declarações de direitos humanos, que passaram a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos".

[6] Piovesan (2007, p. 110).

[7] Comparato (2007, p. 21).

[8] Sarlet (2007, p. 40-43) afirma, ainda, que a dificuldade em conceituar a dignidade humana não deve ser empecilho nem fundamento para a sua falta de conceituação, pois "quando se cuida de aferir a existência de ofensas à dignidade, não há como prescindir (...) de uma clarificação quanto ao que se entende por dignidade da pessoa, justamente para que se possa constatar e (...) coibir eventuais violações".

[9] Schwarz (2011, p. 31).

[10] Pisarello (2007, p. 37-39).

[11] Pisarello (2007, p. 39).

[12] Piovesan (2007, p. 137-141). Conforme a autora (2007, p. 134), em sessão que criou o Conselho de Direitos Humanos, em 3 de abril de 2006, a ONU reitera o reconhecimento de que os direitos humanos são inter-relacionados e interdependentes.

vez, os direitos civis e políticos são indispensáveis como mecanismos de controle do cumprimento das obrigações que emanam de direitos sociais. O desenvolvimento de um direito humano facilita o desenvolvimento de outros direitos e a carência de um direito também afeta os outros. Dessa forma, a violação aos direitos sociais gera uma violação reflexa aos direitos civis e políticos, na medida em que a vulnerabilidade econômico-social leva à vulnerabilidade dos direitos civis e políticos, ocorrendo o mesmo com a violação dos direitos civis e políticos, que leva à vulnerabilidade dos direitos sociais.

Em síntese, para a garantia efetiva dos direitos humanos, faz-se necessário que tantos os direitos civis e políticos como os direitos sociais sejam acessíveis a todos os seres humanos, uma vez que os direitos humanos são um complexo integral, único e indivisível[13], atingindo, inclusive, os grupos sociais que costumam não ter acesso a tais direitos, abrindo caminho para uma cidadania não-excludente, democrática e com um projeto de transformação da sociedade[14].

Os direitos sociais podem ser definidos como aqueles relacionados "à proteção dos indivíduos economicamente enfraquecidos ao ter por finalidade o equilíbrio social, o bem comum, o direito à satisfação das necessidades vitais do indivíduo como membro da coletividade ante um esforço conjunto dos institutos jurídicos para a eficácia e efetividade das normas de direito social", prevalecendo, para o direito social, o interesse coletivo sobre o interesse privado[15]. São, em grande parte, produtos das críticas às insuficiências e distorções do modelo liberal[16].

Conforme Pisarello, os direitos sociais são direitos que estão ligados a expectativas de satisfação das necessidades básicas das pessoas em diversos âmbitos tais como no âmbito do trabalho, da moradia, da saúde, da alimentação e da educação. O reconhecimento dessas expectativas comporta obrigações positivas e negativas tanto para os poderes públicos, como para os particulares. Na medida em que os bens protegidos pelos direitos sociais estão relacionados com a sobrevivência e com o desfrute das condições materiais que possibilitam o exercício efetivo da liberdade ou da autonomia, a reivindicação de direitos sociais interessa, potencialmente, a todas as pessoas. No entanto, interessa, de maneira especial, aos membros da sociedade que estejam em situação de vulnerabilidade, cujo acesso aos recursos para essa sobrevivência e esse desfrute costuma ser residual ou, ainda, inexistente[17].

Apesar da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, os direitos sociais costumam ser tratados como direitos que não fazem parte dos direitos humanos ou, quando tratados como tais, são rotulados como forma específica de direitos humanos que não comporta a mesma análise, aplicação e efetividade dos demais direitos. Boa parte da doutrina costuma considerá-los como mera carta de princípios informadores ou como direitos programáticos, sem uma exigibilidade por parte de seus titulares.

A persistente vulneração dos direitos sociais está relacionada, principalmente, à desigualdade material de poder existente nas sociedades atuais, mas a percepção

[13] Piovesan (2007, p. 142).
[14] Schwarz (2011, p. 39).
[15] Carvalho e Costa (2010, p. 11-13).
[16] Abramovich e Courtis (2006, p. 12).
[17] Pisarello (2007, p. 11).

dos direitos sociais como direitos que não fazem parte dos direitos humanos ou que têm menor importância que os direitos civis e políticos exerce, também, um grande papel para essa vulneração[18]. Isso ocorre porque a percepção dos direitos sociais está assentada sobre uma série de teses que delineiam a percepção dos direitos sociais e acabam por debilitar sua efetiva aplicação e proteção, sendo que as principais são as teses de percepção histórica, de percepção filosófica, de percepção teórica e de percepção dogmática[19]. No entanto, esses direitos humanos tiveram diversas configurações ao longo da História, se levar em conta a sociedade em que eles surgiram e seus sujeitos, não havendo uma linearidade no surgimento dos direitos humanos. Além disso, todos os direitos humanos estão relacionados quer com o direito à liberdade, quer com o direito à igualdade e todos os direitos humanos, sem exceção, têm caráter ambivalente.

São, portanto, todos os direitos humanos direitos de configuração complexa, em parte positivos, em parte negativos, em parte custosos, em parte não custosos, em parte individuais, em parte coletivos, em parte universais, em parte específicos[20].

Os direitos humanos e, mais especificamente, os direitos sociais, nas últimas três décadas, passaram a ser permeáveis a um novo tipo de reivindicações, não apenas vinculadas ao acesso de distribuição de renda, mas vinculadas, principalmente, às demandas de reconhecimento. São reivindicações coletivas em que setores, em geral, discriminados, reclamam a remoção de barreiras legais, econômicas e sociais que os impeçam ou limitem sua participação ou acesso a esferas sociais tais como representação política, educação ou emprego. Tais "demandas de reconhecimento" têm, dentre seus principais objetivos, a visibilidade desse determinado grupo social, com o reconhecimento de suas diferenças específicas e a remoção daquelas pautas supostamente neutras que, em verdade, acabam por representar a visão dos grupos dominantes e dificultam o acesso dos grupos discriminados a essas pautas. Essas demandas têm surgido, precipuamente, por parte dos movimentos de mulheres, de negros, povos indígenas, homossexuais e minorias étnicas e ou religiosas[21].

No tocante às diferenças entre as demandas de redistribuição, demandas essas clássicas do direito social, e as demandas de reconhecimento, Fraser alerta que toda demanda de redistribuição pressupõe uma concepção implícita de reconhecimento e que muitas demandas de reconhecimento pressupõem uma concepção implícita de redistribuição e que, em verdade, toda luta contra injustiça, quando propriamente compreendida, implica demandas tanto por redistribuição como por reconhecimento, afirmando, por fim, que os grupos formados por coletividades de sexo e de raça são exemplos paradigmáticos de grupos que tendem a exigir ambos os tipos de demandas[22].

[18] Segundo Pisarello (2007, p. 16), "*si en las actuales sociedades mediáticas las decisiones humanas dependen en buena medida de la percepción que se tenga de la realidad, un requisito primordial para remover los obstáculos que impiden hacer efectivos los derechos sociales consiste en contrarrestar la lectura político jurídica sesgada que se hace de los mismos y en ofrecer una lectura alternativa*".

[19] Para uma crítica aprofundada dessa cisão entre direitos sociais e direitos civis e políticos, ver Pisarello (2007). O autor (2007, p. 16) alerta, no entanto, que, ainda que essas teses pertençam a diferentes planos do discurso jurídico-político dominante, não se articulam em compartimentos estanques, tampouco de maneira totalmente diferenciada.

[20] Pisarello (2007, p. 75).

[21] Abramovich e Courtis (2006, p. 18).

[22] Fraser (1997, p. 12-19).

Para o alcance do princípio da igualdade de gênero, são necessárias tanto demandas de reconhecimento como de redistribuição[23]. Com as demandas de reconhecimento e o processo de especificação dos sujeitos dos direitos humanos, as organizações internacionais e suas normas passaram a se ocupar dos problemas da discriminação em razão de gênero, consagrando o princípio da igualdade de gênero em vários tratados e convenções internacionais.

No âmbito específico de gênero, o Estado Social está intrinsecamente ligado com as questões de divisão sexual do trabalho e com o combate à discriminação da mulher no trabalho, uma vez que a existência desse Estado facilita a implementação da igualdade de gênero.

Diante disso, a forma como cada Estado trata a questão do cuidado (*care*)[24] tem consequências diretas na igualdade de gênero. Bjornsdottir analisa a crescente tendência, em vários países, da transformação do *care* em um problema de responsabilidade familiar, diminuindo seu enfoque como política pública e como essa mudança para uma posição conservadora afeta a igualdade de gênero, já que, quando o Estado passa a responsabilizar a família pelo cuidado com as crianças e com as pessoas em situação de dependência, essa responsabilização é voltada para as mulheres, diante do preconceito existente de uma vocação da mulher para o cuidado com o outro[25].

As desigualdades mundiais aumentaram pela limitação do acesso gratuito aos serviços públicos, sendo as mulheres as que mais sofrem as consequências da retração dos serviços cobertos pelo Estado, já que, quando o Estado corta recursos relativos aos cuidados com os jovens, doentes e idosos, quem vai arcar com esses cuidados, na maior parte das vezes, são as mulheres, a quem tradicionalmente são atribuídas essas responsabilidades, gerando problemas reflexos de desigualdades, uma vez que as mulheres que têm condições financeiras, pagarão outras para realizar tais serviços[26], mantendo suas carreiras e oportunidades de trabalho, ao passo que aquelas que não têm, exercerão uma dupla jornada excessivamente onerosa para sua saúde e oportunidades de trabalho[27]. Bertolin e Carvalho observam, ainda, que, quando há imposição de cortes de gastos públicos em áreas como educação e saúde, as mulheres sofrem duplamente os efeitos dessa precarização, não apenas como usuárias de tais serviços, como também como profissionais, já que o coletivo de mulheres que trabalha nos setores de educação e saúde é muito grande[28].

---

[23] Fraser (1997, p. 18). Em obra posterior, Fraser (2010) adiciona uma terceira dimensão da justiça que é a dimensão política, havendo, portanto, no tocante às demandas por justiça, demandas de redistribuição, de reconhecimento e de representação, configurando uma concepção tridimensional de justiça, ou seja, de dimensão econômica, cultural e política.

[24] Os estudos de *care*, na literatura brasileira, conforme Hirata (2010, p. 44-47), ainda são pequenos, havendo mais estudos por parte das áreas de conhecimento da enfermagem e da gerontologia. Neste trabalho, *care* é utilizado como o trabalho, profissional ou não, remunerado ou não, de cuidado com crianças, com idosos e com pessoas que necessitem de ajuda para a manutenção de suas atividades básicas.

[25] Bjornsdottir (2009, p. 735).

[26] Crenshaw (2002).

[27] Nesse sentido, ver, também, Heinen (2000, p. 150).

[28] Bertolin e Carvalho (2010, p. 192).

As políticas públicas que têm por objetivos ou resultados recortes nos direitos sociais colocam as mulheres como eixo oculto de equilíbrio ou compensação social, já que a diminuição do gasto público e a redução dos programas sociais e a privatização dos serviços intensificaram o trabalho doméstico das mulheres. Ao não levar em conta o trabalho reprodutivo, as políticas públicas fazem com que as mulheres aumentem sua carga de trabalho na sociedade para compensar essa diminuição de prestação de serviços públicos[29].

Isso se dá devido ao fato de que uma boa parte dos serviços prestados pelo Estado, em um Estado Social, é a assistência, que, no Brasil, faz parte do sistema de seguridade social previsto no art. 196 da Constituição Federal, juntamente com a Saúde e a Previdência Social. Essa assistência, quando não é fornecida pelo Estado, costuma ser atribuída às mulheres, diante da divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade, que, sob a forma de dominação, atribui às mulheres o cuidado com a família, crianças e dependentes, com o argumento de que elas teriam uma "vocação nata" para tais serviços. Assim, quando o Estado fornece assistência e saúde aos cidadãos, de forma gratuita e efetiva, a possibilidade de as mulheres participarem da vida pública aumenta. A diminuição de tais serviços acaba, portanto, aumentando as desigualdades em razão de gênero, uma vez que dificulta o acesso das mulheres ao trabalho e à vida pública.

Ainda que a presença de direitos sociais seja necessária para o alcance da igualdade de gênero, sua mera presença não é suficiente, devido, dentre outras razões, ao fato de as principais teorias do Estado Social não terem levado em conta a posição desigual entre o homem e a mulher e suas consequências nas prestações sociais e, se, de uma forma, esse Estado melhorou as condições sócio-econômicas das mulheres, de outra forma, acabou por ajudar a perpetuar uma série de preconceitos em razão de gênero. As mulheres são as mais atingidas com cortes sociais, também em um Estado social, diante da dualização desse sistema, com um sistema de seguridade social, que atinge mais os homens, e um sistema de assistência social, que têm como destinatários um número maior de mulheres, diante do paradigma do homem provedor existente no capitalismo.

A maioria dos sistemas de seguridade social[30] foi, originalmente, concebida com base no modelo masculino de provedor. Esse modelo fundamenta-se na percepção do homem como chefe da família e provedor dessa e na percepção da mulher como a principal responsável pelo trabalho não pago de *care.* Nesses sistemas, as mulheres tinham garantida uma forma de proteção derivada da proteção que seu marido tivesse. Seus ganhos oriundos de atividades profissionais eram considerados suplementares aos ganhos de seu marido. Tal postura começou a mudar apenas nos anos oitenta, com a influência do Estado Social dos países escandinavos[31]. As legislações atuais ainda tendem a refletir esse modelo, mesmo que haja muitas melhoras na atualidade.

[29] Celiberti e Mesa (2010, p. 16).

[30] A seguridade social tem vários sentidos, mas, de uma maneira geral, pode ser definida como a proteção que a sociedade proporciona a seus membros contra os revezes econômicos e sociais que, de outra forma, causaria a diminuição ou mesmo a extinção das formas de rendas, tais como doenças, maternidade, acidentes de trabalho, desemprego, idade, morte, etc., assim como proteção para cuidados médicos e subsídios para família com crianças.

[31] Heinen (2000, p. 148-149).

O princípio da igualdade, que tem fundamento na dignidade da pessoa humana, é sustentáculo fundamental do Estado democrático e princípio crucial da estruturação de um sistema político e jurídico, sendo um de seus desdobramentos o princípio da igualdade de gênero[32].

A ONU produziu diversas normas sobre o direito à igualdade de gênero, podendo ser citadas as seguintes: a Convenção para a supressão do tráfico de pessoas e a exploração da prostituição de outros, de 1949, a Convenção dos direitos políticos das mulheres, que obriga os Estados-membros a permitir que as mulheres votem e possam ser votadas e ocupar cargos públicos nos mesmos termos que os homens, de 1952, a Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas, que tem como objetivo a proteção dos direitos da mulher casada a manter sua nacionalidade, de 1957, a Convenção da UNESCO contra a discriminação na educação, que consagra a igualdade na oportunidade de educação para homens e mulheres, incluídas as meninas, a Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), de 1979 e a Declaração da ONU, de 1993, para a eliminação da violência contra as mulheres, que considera que a violência contra as mulheres é um dos mecanismos cruciais pelos quais as mulheres são forçadas em posições subordinadas se comparadas aos homens.

Os tratados da ONU sobre a igualdade de gênero consagram, de forma geral, esse princípio, bem como a necessidade de que as mulheres façam parte de todos os processos de tomadas de decisões e, consequentemente, a necessidade de adoção de medidas positivas no tocante à participação das mulheres em todas as instâncias de poder e em todos os espaços públicos, inclusive no mercado de trabalho.

A OIT também tem uma série de normas específicas para o trabalho das mulheres. As primeiras convenções da OIT sobre proteção da maternidade e sobre trabalho noturno tinham por objetivo proteger a mulher da exploração no local de trabalho e proteger sua saúde, principalmente no que concerne ao seu papel reprodutivo. Esses parâmetros tinham por objetivo a proteção das mulheres trabalhadoras, tidas como indivíduos mais fracos e mais vulneráveis, que necessitavam atenção e consideração especial. Atualmente, as normas da OIT têm duas preocupações básicas: a igualdade de oportunidades, com o intuito de garantir igualdade de oportunidades e acesso a treinamento, promoção do emprego, organização e tomadas de decisão, assim como assegurar iguais condições de remuneração e benefícios de seguridade social, fornecidos em decorrência do emprego e a proteção das trabalhadoras, principalmente no que concerne às condições de trabalho que podem gerar riscos para sua saúde reprodutiva.

As normas principais da OIT sobre igualdade de gênero são: a Convenção n. 100, sobre igualdade de remuneração, a Convenção n. 111, sobre a discriminação no emprego e ocupação, a Convenção n. 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares e a Convenção n. 183, sobre a proteção da maternidade. Outras convenções, ainda que não se dirijam, especificamente, às mulheres, são importantes para a igualdade de gênero, tais como a Convenção n. 175, sobre trabalho a tempo parcial, a Convenção n. 177, sobre trabalho a domicilio, e a Convenção n. 189, sobre trabalho doméstico, uma vez que a maioria das pessoas que trabalham nessas condições são mulheres.

[32] Lima (2011, p. 45; 49).

As convenções internacionais da OIT são instrumentos muito importantes na luta contra a desigualdade em razão de gênero. No entanto, ainda que haja uma profusão de normas da OIT sobre tal matéria ou relacionadas com a problemática de gênero, demonstrando uma preocupação dessa organização internacional com a temática, há uma dificuldade de implantação dessas normas nos países por falta de conhecimento dessas normas e por resistência a elas.

No tocante ao MERCOSUL, não há muitas normas que estabeleçam a igualdade de gênero, apenas algumas resoluções que apontam para a necessidade de melhores estudos e análises acerca da problemática. Assim, a Declaração Sócio-laboral do MERCOSUL prevê, no capítulo dos Direitos Individuais, art. 3º, a igualdade de trato e oportunidades entre mulheres e homens e o compromisso de garantir tal igualdade de trato por meio de normas e práticas laborais, sendo que algumas resoluções dispõem, também, sobre a igualdade de gênero, tais como a Resolução n. 84, de 7 de dezembro de 2000, MERCOSUL/GMC/RES. N° 84/00, que afirma que a incorporação da perspectiva de gênero implica estabelecer um marco claro e eficaz de supervisão, acompanhamento e avaliação dos mesmos para alcançar o objetivo da igualdade de oportunidades, considerando que iniciativas nesse sentido são elementos essenciais para eliminar as disparidades e a discriminação contra a mulher na região (art. 1º) e a Resolução n. 20 Grupo Mercado Comum (GMC) que criou a Reunião Especializada da Mulher do MERCOSUL (REM), em 1998, com o objetivo de "estabelecer um âmbito de análise da situação da mulher com relação à legislação vigente nos Estados-parte do MERCOSUL, no que se refere ao conceito de igualdade de oportunidades". Apesar da existência de normas que reconhecem a importância da transversalidade de gênero na elaboração, aplicação e avaliação das políticas públicas dos países integrantes do MERCOSUL e que determinam estudos transversais de gênero com dados desagregados por sexo no tocante ao mercado de trabalho, não há outras medidas que protejam ou fomentem o mercado de trabalho da mulher.

Quanto ao ordenamento jurídico nacional brasileiro, as normas sobre o trabalho da mulher começaram a surgir, de forma mais expressiva, com a Constituição Federal de 1934, marco da internalização dos preceitos sociais internacionais, início do constitucionalismo social no Brasil e constituição a partir da qual a competência para legislar sobre direito do trabalho passou a ser da União.

O princípio da igualdade está previsto, na Constituição Federal brasileira de 1988, de uma maneira ampla, no preâmbulo e no art. 3º, (incisos I, III e IV). Seu art. 5º afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, afirmando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (inciso I), que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (inciso XLI) e que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (inciso XLII).

No âmbito específico da igualdade de gênero e no âmbito do direito do trabalho, a Constituição brasileira, em seu art. 7º, consagra para as trabalhadoras: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX), por meio de

incentivos específicos, conforme a lei e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário, exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX).

A Consolidação das Leis do Trabalho contém um capítulo específico para a proteção do trabalho das mulheres, mas é uma norma consolidada na década de 40, impregnada de características heterotutelares e, por isso, deve ser analisada em conjunto com os preceitos de igualdade de gênero consagrados na Constituição Federal de 1988 e com algumas normas posteriores à Constituição relacionadas ao tema.

2. A divisão sexual do trabalho e a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho

O número de normas que preveem a igualdade em gênero aplicáveis no Brasil é expressivo, mas tal igualdade ainda está longe de ser alcançada. Não obstante a existência de inúmeras normas, internacionais, comunitárias e nacionais, proibindo, expressamente, a discriminação negativa, as desigualdades ainda permanecem.

Conforme o Relatório das Nações Unidas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio de 2005, o acesso das mulheres ao emprego é mais baixo que o dos homens na maioria dos países em desenvolvimento: as mulheres têm menos chances de conseguir um emprego remunerado e estável e trabalham, mais frequentemente, na economia informal. Essas desvantagens causam um impacto negativo no processo de desenvolvimento e na possibilidade de equalizar a desigualdades em razão de gênero em todo setor da vida.

O trabalho é alocado de forma diferente entre as ocupações em todas as sociedades. Assim como em outras áreas, o mercado de trabalho tem uma segregação de gênero muito forte, mesmo levando em conta as diferenças entre as regiões e culturas.

As desigualdades entre homens e mulheres são fundamentadas, basicamente, na divisão sexual do trabalho, entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Essa forma da divisão sexual tem dois princípios organizadores: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O princípio da separação diz respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva, e trabalhos considerados masculinos, na esfera produtiva. O princípio hierárquico define o trabalho considerado tipicamente masculino como de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino[33]. Não há uma escolha livre de papéis, sendo que a determinação das funções de cada gênero é efetuada antagonicamente, por meio da dominação dos homens sobre as mulheres.

A divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens. Dessa forma, além de atribuir às mulheres a

[33] Kergoat (2000, p. 35-36). Entende-se por trabalho reprodutivo todas as atividades necessárias para a manutenção e sobrevivência humana, tais como cuidado e educação de crianças, preparação de comida, limpeza de roupas, etc.

responsabilidade sobre a reprodução, estabelecendo sua inclusão na produção apenas secundariamente, a divisão sexual do trabalho rotula o trabalho reprodutivo como um não trabalho, não lhe atribuindo valor e o marginalizando como objeto de estudo da economia.

O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família. Segundo os dados da Fundação Perseu Abramo/SESC de 2010, do total de mulheres entrevistadas, 69% declararam ser a responsável pelos trabalhos domésticos, ao passo que, do total de homens entrevistados, somente 3% dos homens responderam que eram os responsáveis por tais trabalhos[34]. Quanto ao tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos, em 2009, segundo os dados do IBGE/PNAD, as mulheres economicamente ativas gastavam, em média, 22,4 horas semanais nos afazeres domésticos, ao passo que os homens gastavam apenas 9,8 horas. Não apenas no tocante ao número de horas, mas no tipo de trabalho efetuado na casa encontram-se diferenças entre homens e mulheres, uma vez que os homens, quando realizam tais afazeres, o efetuam com tarefas bem específicas, tais como manutenção e conserto de eletrodomésticos, cuidar dos filhos, fazer compras, levar os filhos ao médico ou cozinhar um prato mais sofisticado, que são tarefas que se situam exatamente na zona fronteiriça entre o espaço público e o privado[35].

A desigualdade salarial é uma das mais persistentes formas de discriminação de gênero no mercado de trabalho. De acordo com Santos, as mulheres são, sistematicamente, vítimas de discriminação salarial, sendo-lhes, na prática, negada a fruição do princípio do salário igual para trabalho igual previsto nos ordenamentos jurídicos da maioria dos países[36].

As mulheres têm a maior porcentagem de pessoas que têm mais de doze anos de estudos, no que concerne à população total, com uma média total de 6,3% de mulheres e 5,9% dos homens, em 2009, como no tocante à população ocupada, com um total de 8,7% de mulheres e 7,7% de homens[37]. As mulheres, também, são a maioria das pessoas que têm ensino superior completo, sendo 10,9% de mulheres para 10% de homens na região metropolitana, 6,8% de mulheres para 5,1% de homens na região não metropolitana, 9,2% de mulheres para 7,8% de homens na zona urbana e 1,8% de mulheres para 1,1% de homens na zona rural[38].

Apesar da maior quantidade de estudos, as diferenças salariais entre homens e mulheres continuam grandes no Brasil. Conforme dados do DIEESE/Seade, MTE/FAT e PED de 2010, em Belo Horizonte, os assalariados negros ganhavam, em média, R$1.243,00, os assalariados não negros R$1.812,00, as assalariadas negras R$966,00 e as assalariadas não negras R$1.428,00; no Distrito Federal, os assalariados negros ganhavam, em média, R$1.961,00, os assalariados não negros R$3.151,00,

[34] Dados da Fundação Perseu Abramo/SESC (2010).
[35] Bruschini e Lombardi (2007, p. 52).
[36] Santos (2005, p. 304).
[37] Brasil (2010). Dados do IBGE/PNAD.
[38] Brasil (2010). Dados do IBGE/PNAD.

as assalariadas negras R$1.731,00 e as assalariadas não negras R$2.626,00; em Porto Alegre, os assalariados negros ganhavam, em média, R$847,00, os assalariados não negros R$1.218,00, as assalariadas negras R$847,00 e as assalariadas não negras R$1.218,00; em Fortaleza, os assalariados negros ganhavam, em média, R$899,00, os assalariados não negros R$1.209,00, as assalariadas negras R$794,00 e as assalariadas não negras R$1.041,00; em Recife, os assalariados negros ganhavam, em média, R$908,00, os assalariados não negros R$1.269,00, as assalariadas negras R$818,00 e as assalariadas não negras R$1.088,00; em Salvador, os assalariados negros ganhavam, em média, R$1.129,00, os assalariados não negros R$1.980,00, as assalariadas negras R$994,00 e as assalariadas não negras R$1.417,00 e, em São Paulo, os assalariados negros ganhavam, em média, R$1.164,00, os assalariados não negros R$1.824,00, as assalariadas negras R$942,00 e as assalariadas não negras R$1.417,00[39].

Esses dados demonstram a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres, independentemente da quantidade de anos de estudo da mulher, ressaltando o valor diferenciado que é dado ao trabalho dos homens e ao trabalho das mulheres.

Outro dos efeitos perniciosos da divisão sexual do trabalho mais conhecidos é a discriminação vertical, também chamada de "teto de cristal" ou *glass ceiling*. Trata-se da existência de uma quantidade menor de mulheres em cargo de maior remuneração e tomada de decisões, quando comparada ao número de homens ocupantes de tais cargos.

Ainda que, no Brasil, as mulheres tenham uma quantidade de anos de estudos maior que a dos homens, essa maior escolaridade não se traduziu em uma maior capacidade de conseguir um emprego remunerado, não sendo suficiente para romper com a dificuldade de acesso aos empregos e promoções para as mulheres. Ao contrário, o que se observa é que a desigualdade salarial entre homens e mulheres aumenta conforme aumenta o número de estudos[40].

Outro efeito nefasto da divisão sexual do trabalho é a distribuição, de forma desigual, entre homens e mulheres nos diferentes ramos da atividade econômica, gerando a concentração de determinado sexo em determinado ramo. Essa forma de distribuição é, em verdade, uma consequência da ideia do "instinto maternal", estabelecendo a definição de tarefas ditas femininas, sob a falsa naturalização de tarefas que exigem "dedos finos", agilidade, concentração e disciplina. Com esses guetos ocupacionais, também as diferenças na ascensão de carreira são explicadas mediante argumentos biologizados ou com argumentos de que as mulheres se relacionam com o trabalho de forma diferente e são menos competitivas.

No Brasil, os guetos ocupacionais não são contestados e não há mecanismos para incentivar que as mulheres façam cursos técnicos, gerando um sub-aproveitamento da escolarização feminina[41]. Dessa forma, segundo dados do IBGE de 2009, as mulheres ocupadas estão mais concentradas nos serviços domésticos (17%), nas atividades de comércio e reparação (16,8%) e nas atividades de educação, saúde e serviços sociais (16,7%). Nesses setores, as taxas de ocupação masculina são de 0,9% nos serviços domésticos, 18,5% nas atividades de comércio e reparação e 3,9% nas

[39] Brasil (2010). Dados do DIEESE/Seade, MTE/FAT e PED.
[40] Brasil (2010). Dados do DIEESE/Seade, MTE/FAT e PED.
[41] Souza-Lobo (2011, p. 282-283).

atividades de educação, saúde e serviços sociais. Os setores de atividade econômica em que menos se concentram as mulheres ocupadas são a construção (0,5%), setores de transporte, armazenagem e comunicação (1,5%) e alojamento e alimentação (4,8%) [42].

A inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi marcada por uma forte característica de precariedade, mas a feminização do desemprego e a precarização das relações de trabalho das mulheres vêm aumentando ao longo dos anos, com menor regulamentação de suas garantias de condições de trabalho, menores salários e com um aumento das formas de trabalho a domicílio, mesmo elas tendo um nível de escolaridade mais alto que o dos homens em geral. Esse crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, formal e informal, ocorre, majoritariamente, em funções instáveis, desvalorizadas socialmente, com possibilidade quase nula de promoção e de carreira e com direitos sociais limitados ou inexistentes, tanto na Ásia, como na Europa e na América Latina[43].

Essa flexibilidade perpetua a divisão sexual do trabalho, na medida em que, na maior parte das vezes, o trabalho estável e com vínculo empregatício (trabalho formal) é reservados aos homens, com cargos de chefia, ao passo que às mulheres são atribuídos os trabalhos flexíveis (precários), muitas vezes sem vínculo empregatício (informais), sem atribuição de chefia.

Um dos pontos semelhantes e muito problemáticos das duas formas de precarização do trabalho da mulher, seja a contratação a tempo parcial, típica dos países do Norte, seja a informalidade do trabalho, típica dos países do Sul é a dificuldade que as mulheres que exercem tais atividades têm, devido ao seu isolamento ou às condições de flexibilidade do tempo de trabalho impostas pelas empresas, em se associar, em formar grupos e em se sindicalizar.

As mulheres são maioria, também, em um dos empregos mais precarizados que existem: o emprego doméstico. Em 2009, 17% das mulheres ocupadas estavam no setor de serviços domésticos e 0,9% dos homens ocupados estavam no setor de serviços domésticos[44]. Em números absolutos, dos 7.223.000 empregados domésticos no Brasil, em 2009, 6.719.000 eram mulheres e apenas 504.000 eram homens. Além disso, desses homens, praticamente metade tinha a carteira de trabalho assinada (226.000), ao passo que, no caso das mulheres, apenas 1.769.000 tinham a carteira de trabalho assinada, ou seja, além de já serem maioria em um trabalho precarizado como o trabalho doméstico, a maior parte das empregadas domésticas não tem sequer a carteira de trabalho assinada[45]. Como o trabalho doméstico é identificado e naturalizado como papel feminino e não como trabalho, o emprego doméstico é considerado uma forma particular de emprego em que as relações não são regulamentadas da mesma forma que nas outras relações de emprego, negando o próprio ordenamento jurídico brasileiro, vários direitos às empregadas domésticas.

A mulher sofre uma série de discriminações já no momento da procura de um emprego. As políticas de recrutamento, muitas vezes, exigem requisitos que

[42] Excetuaram-se os setores de "outras atividades industriais" (0,3%) e "atividades mal definidas" (0,0%).
[43] Hirata (2009, p. 88-89).
[44] Brasil (2010). Dados do IBGE/PNAD.
[45] Brasil (2010). Dados do IBGE/PNAD.

não são imprescindíveis para o trabalho em determinado emprego e alguns atos ou algumas exigências em seleções para vagas de trabalho acabam por prejudicar muito mais as mulheres que os homens, gerando uma sorte de discriminação chamada discriminação indireta.

A discriminação direta sói ocorrer devido a questões legais ou normas religiosas que proíbem as mulheres de participar nas atividades laborais da mesma maneira com que participam os homens, com leis que proíbam ou restrinjam a participação das mulheres em contratos de trabalho ou que determinem que a mulher deva receber menos que os homens.

A discriminação indireta por razão de gênero, por sua vez, é a situação em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra põe as pessoas de um sexo em desvantagem particular com respeito a pessoas do outro, salvo que dita disposição, critério ou prática possam se justificar objetivamente em atenção a uma finalidade legítima e que os meios para alcançar dita finalidade sejam necessários e adequados. Essa discriminação pode não ser nítida, em uma primeira análise, mas ser percebida apenas depois de se analisar os efeitos concretos de tais situações[46].

Quando se analisa a problemática de gênero nas relações de trabalho, deve-se levar em conta que certos grupos de mulheres são mais atingidos pelas discriminações que outros. Isso ocorre, normalmente, com grupos em situação de vulnerabilidade social, tais como grupos de mulheres que trabalham no âmbito rural, de mulheres negras, mulheres migrantes, meninas, idosas ou com alguma deficiência. Nesses casos, as discriminações são potencializadas pela presença de outros tipos de discriminação. Esse fenômeno é chamado, dentre outras denominações, de discriminação múltipla ou de interseccionalidade de discriminações[47]. No Brasil, os casos de interseccionalidade de discriminações mais comuns são de gênero e raça.

Embora haja muitas normas jurídicas que têm por objetivo o combate à desigualdade em razão de gênero, com um enfoque repressivo, as consequências nefastas da divisão sexual do trabalho persistem, perpetuando os papéis estereotipados de gênero. A precariedade e a precarização do trabalho da mulher acabam por reforçar o atributo da naturalidade aplicado às características exigidas à força de trabalho feminina, por isso mesmo não consideradas como qualificação profissional.

Diante da persistência das desigualdades em razão de gênero no Brasil, faz-se necessária a atuação de todos os atores sociais, inclusive o Estado e as organizações sindicais, para a luta contra a desigualdade, por meio de outros instrumentos além dos mecanismos tradicionais de sanção negativa à discriminação. É imprescindível, portanto, não apenas a garantia de salários e condições iguais de trabalho e a proteção contra uma discriminação negativa, mas também a garantia de acesso da mulher ao mercado de trabalho, por meio de medidas de discriminação positiva.

A discriminação positiva é prevista no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a Constituição Federal de 1988 enumera, como princípio fundamental, entre os objetivos do Brasil, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação (artigo 3º, incisos I, III e IV). A norma fundamental consagra,

[46] OIT (2007, p. 50).
[47] Crenshaw (2002, p. 171).

também, o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX), por meio de incentivos específicos conforme a lei e a determinação, mediante lei que definirá os critérios de sua admissão, de reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inc. VIII).

O princípio de igualdade é um princípio complexo, que comporta uma dupla vertente, ou seja, a vertente positiva e a vertente negativa. Assim, há que se estabelecer uma diferença entre a discriminação negativa, que está proibida nas normas internacionais e nacionais na maioria dos países, e a discriminação positiva. Esta última está relacionada com um tratamento preferencial dos grupos pouco representados, para que o princípio de igualdade seja alcançado. Piovesan considera que, se a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação negativa implica a violenta exclusão e intolerância à diferença e à diversidade, não resultando a proibição da exclusão, automaticamente, em inclusão, sendo necessário, portanto, uma vertente promocional da igualdade para que se garanta a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação[48].

Embora sejam, mais comumente, preconizadas e implantadas pelos Poderes Executivo e Legislativo, configurando-se como políticas públicas, nesses casos, as medidas de discriminação positiva podem, também, ser implementadas por outros atores sociais, tais como sindicatos, associações e empresas, como já ocorre, por exemplo, com as centrais sindicais, uma vez que várias delas estipularam cotas em suas diretorias.

As medidas de discriminação positiva vão muito além da determinação de políticas públicas que garantam o ingresso da mulher no mercado de trabalho, dizendo respeito, também, ao acesso à formação profissional e aos cargos de responsabilidade e qualificação mais apurada, mas para isso, faz-se necessária a participação de todos os atores sociais envolvidos, de maneira empenhada e compromissada, já que a efetividade de uma norma, mormente a norma promocional, depende da maturação de uma sensibilidade cultural e da capacidade dos sindicatos de assumir, de forma efetiva, a problemática do trabalho da mulher como um problema deles.

3. O papel das organizações sindicais de trabalhadores na luta contra a desigualdade em razão de gênero

O estudo e valorização de uma cidadania democrática que reconheça uma diversidade e pluralidade da cidadania das mulheres é importante, uma vez que só é possível a concretização dos direitos sociais por meio da consolidação da democracia, sendo que essa democracia, por sua vez, não prescinde da cidadania, já que as instituições jurídicas podem acabar se tornando instrumentos de opressão social quando não há democracia participativa e fortalecimento da cidadania[49]. Dessa forma, faz-se necessária não apenas a construção dos direitos sociais, mas também de instrumentos de tutela da cidadania em um contexto inclusivo e em construção permanente.

Quanto à definição do conteúdo das normas sobre igualdade de gênero, Habermas afirma que o movimento feminista, ao ter experimentado as limitações

[48] Piovesan (2007, p. 189-191).
[49] Schwarz (2011, p. 8-9).

específicas de ambos os paradigmas anteriores, estaria agora em condições de negar a cegueira em relação às desigualdades factuais do modelo paternalista social[50].

Habermas prossegue afirmando que: "nenhuma regulamentação, por mais sensível que seja ao contexto, poderá concretizar adequadamente o direito igual a uma configuração autônoma da vida privada, se ela não fortalecer, ao mesmo tempo, a posição das mulheres na esfera pública política, promovendo a sua participação em comunicações políticas, nas quais é possível esclarecer os aspectos relevantes para uma posição de igualdade. Por ter tomado consciência desse nexo entre a autonomia privada e a pública, o feminismo hodierno mantém reservas contra o modelo de uma política orientada para sucessos instrumentais, de curto prazo; isso explica o peso que o feminismo atribui à *identity politics*, ou seja, aos efeitos formadores da consciência, derivados do próprio processo político"[51].

Para o filósofo alemão, tal paradigma jurídico não se coaduna, porém, com os projetos de uma 'identidade dos sexos numa sociedade justa' obrigatória para todos. O fato de a regulamentação jurídica acerca da mulher ser concebida de modo andrógino ou dentro de um dualismo essencialista dos sexos, sob o signo da feminilidade ou da maternidade, não muda as coisas. Por outro lado, a compreensão procedimentalista do direito abre uma perspectiva para a negação determinada da injustiça identificável aqui e agora: "mesmo que não possamos saber *a priori* como será a sociedade boa, nós sabemos mais do que o suficiente sobre o que ela não será, para estabelecer um programa de ação. Não será uma sociedade com grandes disparidades entre os sexos quanto ao *status*, poder e segurança econômica. Nem uma sociedade que limita a liberdade de escolha das mulheres em relação à reprodução, que tolera a pobreza, a violência, a injustiça racial, ou que estrutura os empregos sem levar em conta as necessidades da família. Finalmente, e isso é fundamental, não será uma sociedade que recusa a muitos de seus membros o poder substancial de definir sua existência cotidiana. Para abranger todo o seu potencial, o feminismo tem que sustentar uma visão que não se preocupa apenas com as relações entre homens e mulheres, mas também com as relações entre os homens e entre as mulheres. O engajamento a favor da igualdade entre os sexos, que fez nascer o movimento das mulheres, é necessário, porém não suficiente para exprimir os valores básicos deste movimento"[52].

O autor chega à conclusão que, para ser solucionada a tensão entre igualdade e diferença nas relações de gênero, faz-se necessário que todos os sujeitos envolvidos sejam ouvidos para não se correr o risco de tutelar ou prejulgar ninguém[53]. Assim, a forma como a identidade dos sexos e suas relações será interpretada dependerá de discussões públicas constantes, no qual as próprias concernidas podem reformular

[50] Habermas (1997, p. 159-160).

[51] Habermas (1997, p.169).

[52] Habermas (1997, p. 168-169).

[53] Habermas (1997, p. 178-169). No mesmo sentido, ver Pisarello (2007, p. 52): "*la única manera de alejar el fantasma de la arbitrariedad consiste en acudir al recurso de la intersubjetividad y de la deliberación democrática. Así, la garantía inclusiva y plural, tanto de las necesidades básicas como de las instrumentales, tanto de las que aseguran la homogeneidad social como de las que facilitan la diversidad cultural, se presenta indisociable de una concepción ambiciosa de la democracia, preocupada por hacer audible, en todo momento, la voz de los involucrados en su construcción, comenzando por aquellos que, por cualquier razón, se encuentran en una posición de específica vulnerabilidad*".

o tema ou assunto em questão a ser reconhecido, e elas mesmas decidirem quais as necessidades que precisam ser corrigidas por meio do direito. Em sua obra *A inclusão do outro,* o autor reitera as linhas gerais de seu pensamento no tocante aos movimentos feministas e aos direitos das mulheres[54].

Partilha-se da ideia de Habermas de que os próprios sujeitos envolvidos devem organizar a proteção de seus direitos, enfatizando-se, inclusive, a importância da atuação das mulheres nas organizações sindicais para a legitimação dos direitos de igualdade de gênero. Sua análise, contudo, não é suficiente para dar conta de toda a questão transversal de gênero e da dominação perpetuada que perpassa os vários campos. O autor tampouco reflete sobre a divisão sexual do trabalho e a carga muito maior da mulher com o trabalho reprodutivo, restringindo suas possibilidades de participar das decisões políticas e acarretando uma maior necessidade, por parte das mulheres, das prestações sociais fornecidas pelo Estado como licenças-maternidades, creches, auxílios e asilos para idosos, etc., já que seu universalismo é definido pela identificação de experiências de um grupo específico de pessoas como argumento paradigmático do humano em geral (pessoas brancas, adultas, masculinas, ocidentais, proprietários ou profissionais liberais).

Duas estudiosas dos movimentos feministas que analisam a teoria do discurso habermasiana, apontando problemas de androcentrismo e etnocentrismo, partindo de um modelo neutro-universal especificamente masculino são Fraser e Benhabib[55]. Afirma-se, em conformidade com a opinião de Fraser e de Benhabib de que a teoria habermasiana é um ponto de partida necessário, uma vez que a racionalidade comunicativa, apesar de seus exigentes requisitos, fala a linguagem da inclusão, mas a ela falta o reconhecimento dos públicos alternativos, bem como o reconhecimento da existência de várias esferas públicas, ou seja, do reconhecimento de um pluralismo não apenas social como também jurídico[56].

Habermas constrói sua teoria com base na existência de uma esfera pública e uma esfera privada que, juntas, constituem o que o autor chama de as duas ordens institucionais do mundo da vida moderna, com base na divisão, por parte das sociedades modernas, entre sistema e mundo da vida, colocando, de um lado, a economia oficial capitalista e o Estado administrativo moderno e, de outro lado, o núcleo familiar e a esfera pública. O mundo da vida fica, portanto, separado em duas esferas que, por sua vez, proporcionam ambientes complementares apropriados para os dois sistemas: a esfera privada, o núcleo familiar, que está ligada ao sistema econômico oficial, e a esfera pública, ou seja, o espaço de participação política, debate e opinião, que está ligado ao sistema de Estado-administrativo. Fraser considera que não pode haver definição *a priori* desse conceito, devendo ser colocada em debate, inclusive, a determinação do que é e do que não é público, uma vez que determinar, de antemão, o núcleo familiar como algo privado perpetua a dominação masculina, devendo ser considerado como um problema de interesse comum exatamente o que for deliberado[57].

Fraser pondera, também, que a caracterização da família como um domínio da reprodução simbólica, socialmente integrada e do lugar de trabalho remunerado

[54] Habermas (2004, p. 303-306).
[55] Fraser (1985; 1995; 1997); Benhabib (1992; 2007).
[56] Fraser (1985; 1995; 1997) e Benhabib (1992; 2007).
[57] Fraser (1997, p.85-89).

como um domínio da reprodução material, sistemicamente integrado, tende a exagerar as diferenças e ofuscar as similaridades entre eles, ofuscando, por exemplo, o fato de que tanto no âmbito familiar quanto no âmbito do trabalho remunerado existe labor e o fato de que tanto no âmbito familiar quanto no âmbito do trabalho remunerado, as mulheres costumam ser direcionadas para ocupações sexualizadas, guetizadas e voltadas para o setor de serviços[58].

Habermas não considera, tampouco, a subordinação das mulheres aos homens tanto no âmbito familiar quanto no âmbito do trabalho remunerado e não leva em conta os papéis sexuados na sociedade quando critica o Estado social, não observando o fato de que são as mulheres as mais atingidas com cortes sociais e com a diminuição dos direitos sociais no modelo liberal, tampouco percebendo a dualização do Estado social, com um sistema de seguridade social, que atinge mais os homens, e um sistema de assistência social, que têm como destinatários um número maior de mulheres, diante do paradigma do homem provedor existente no capitalismo[59].

Fraser aponta, ainda, outra questão em que Habermas não percebe a problemática do gênero em sua teoria: para o estudioso alemão, o exercício da cidadania encontra-se, basicamente, na participação política de debates e formação de opinião pública. Dessa forma, a cidadania depende, crucialmente, da capacidade de discursar, da habilidade de participar, em pé de igualdade com outros, nos diálogos e discussões. Essas capacidades, porém, estão conectadas, no capitalismo clássico, com a masculinidade. São capacidades negadas, de diversas formas, às mulheres[60], havendo, dessa maneira, uma clara dissonância entre a feminidade e as capacidades dialógicas que são centrais para a concepção de cidadania de Habermas, tornando o papel de cidadão um papel precipuamente masculino[61].

Além disso, Fraser considera que a teoria habermasiana exclui as mulheres porque as redes de cafés, cassinos e clubes de discussão que atuaram como autopistas de comunicação e de racionalidade dialógica, que deram lugar à aparição do conceito de opinião pública e institucionalizando a esfera pública como *res* publica, tinham uma práxis e *ethos* próprias de uma elite masculina[62].

A autora considera que a reconstrução da questão de gênero, com uma transformação emancipatória das sociedades capitalistas com dominação masculina, requer uma transformação dos papéis de gênero e das instituições que o mediam. Na medida em que o papel de trabalhador (a) e de cuidador (a) são tão fundamentalmente incompatíveis um com o outro, não é possível a universalização de um ou outro para a inclusão de ambos os gêneros[63].

Benhabib, por sua vez, reconhece que há um direito moral fundamental que é o "direito a ter direitos" de cada ser humano, no sentido de todo ser humano ter o direito de ser reconhecido e ser protegido como uma pessoa legal pela comunidade mundial, entendendo como direitos humanos os princípios morais articulados de

[58] Fraser (1985, p. 107).
[59] Fraser (1985, p. 107 e 122).
[60] Capacidades essas que são muito importantes para a atuação sindical.
[61] Fraser (1985, p. 115-116).
[62] Fraser (1997, p. 83).
[63] Fraser (1985, p. 119).

forma a proteger a liberdade comunicativa dos indivíduos, sendo esses princípios morais distintos da especificação legal de direitos, embora haja uma conectividade necessária entre os direitos humanos como princípios morais e suas formas legais[64]. O "direito a ter direitos" envolve o reconhecimento de sua identidade tanto com um "outro generalizado" como com um "outro concreto". O ponto de vista do "outro generalizado" requer que cada um seja titular dos mesmos direitos e obrigações, já o ponto de vista do "outro concreto" requer que cada um seja visto como um indivíduo com uma constituição afetivo-emocional, tanto em sua identidade individual como em sua identidade coletiva.

Benhabib, no entanto, critica a posição de Habermas de que essas normas possam ser articuladas de forma adequada em termos de um diálogo entre os "outros generalizáveis"[65] e proclama a necessidade de um universalismo que seja interativo, não legislativo, consciente das diferenças de gênero e não *gender blind*, contextualmente sensitivo e não indiferente à situação. Assim, o "outro generalizado" é associado a uma ética de justiça e uma categoria moral de direitos. O "outro concreto", em contrapartida, é um indivíduo único com história e necessidades particulares[66]. Dessa forma, não se deve ceder à tensão entre universalismo e especificidades, escolhendo um e negando o outro, mas sim negociar sua interdependência recolocando o universal em contextos concretos.

Tanto Fraser quanto Benhabib consideram que os limites rígidos estabelecidos por Habermas entre esfera pública e esfera privada perpetuam os papéis estereotipados de gênero e a dominação masculina, considerando que a esfera pública deve abarcar, também, as questões de bem estar, assim como levar em conta as necessidades particulares dos "outros concretos". Propugnam, também, por um modelo em que o poder discursivo na esfera pública não seja centralizado, mas alocado em múltiplos lugares.

Se, em um primeiro momento, a teoria do discurso de Habermas não analisa, especificamente, o problema de gênero no direito, em sua obra *Direito e democracia: entre facticidade e validade*, o autor trata, de modo específico, da questão de gênero e dos movimentos feministas. Sua análise, contudo, não é suficiente para dar conta de toda a questão transversal de gênero e da dominação perpetuada que perpassa os vários campos. O autor tampouco reflete sobre a divisão sexual do trabalho e a carga muito maior da mulher com o trabalho reprodutivo, dificultando sua emancipação para participar das decisões políticas e acarretando uma maior necessidade, por parte das mulheres, das prestações sociais fornecidas pelo Estado como licenças-maternidades, creches, auxílios e asilos para idosos, etc., já que seu universalismo é definido pela identificação de experiências de um grupo específico de pessoas como argumento paradigmático do humano em geral (pessoas brancas, adultas, masculinas, ocidentais, proprietários ou profissionais liberais) [67].

---

[64] Benhabib (2007, p. 9-11). A autora reconhece que tomou a expressão "direito a ter direitos" cunhada, primeiramente, por Hannah Arendt, mas com sentido diverso do usado, inicialmente, no direito político, identificado como direito a ser membro de uma comunidade política.

[65] Canaday (2003, p. 52).

[66] Canaday (2003, p. 58-59).

[67] Hita (1998, p. 117). Bittar (2011, p. 669) alerta que "a gramática moral dos conflitos sociais

Habermas considera, no tocante à reprodução, que essa é uma responsabilidade apenas da mãe e que, por isso, eventual proteção social geraria uma discriminação reflexa, embora deixe claro que considera que essa responsabilidade foi atribuída mediante uma interpretação pragmático-contextual e não por uma questão natural ou biológica. O autor não leva em conta que o Estado possa ser o responsável também pelas crianças, e, mais ainda, não leva em conta que tal proteção deve ser vista não só sob um enfoque da maternidade como também da paternidade, gerando deveres e direitos aos pais. Enquanto o trabalho produtivo, assalariado, integra o sistema, o trabalho reprodutivo, doméstico e de *care*, realizado no âmbito da vida privada, integra o conceito de mundo da vida, legitimando a divisão sexual do trabalho[68].

Não se está, aqui, defendendo, o estabelecimento de direitos e políticas de forma unilateral. Ratifica-se a opinião de Fraser e de Benhabib de que a teoria habermasiana é um ponto de partida necessário, uma vez que a racionalidade comunicativa, apesar de seus exigentes requisitos, fala a linguagem da inclusão[69]. Falta à teoria do discurso habermasiana, no entanto, o reconhecimento dos públicos alternativos e a existência de várias esferas públicas, ou seja, do reconhecimento de um pluralismo não apenas social como também jurídico. Além disso, uma transformação emancipatória das sociedades capitalistas de dominação masculina necessita uma transformação dos papéis e das instituições que a mediam. Enquanto os papéis de "trabalhador" e de "cuidadora" continuarem a ser, fundamentalmente incompatíveis, não será possível universalizar nem um nem outro papel para ambos os gêneros, sendo necessária alguma forma de aproximação entre os dois papéis[70]. Assim, nas palavras de Santos, "a politização do espaço doméstico - e, portanto, o movimento feminista - é um componente fundamental da nova teoria da democracia"[71].

A sociedade como um todo e as mulheres em especial devem participar do processo de elaboração das normas e políticas de uma forma democrática, atuando como um sujeito coletivo, mas não se pode permitir que, por causa de desequilíbrios de poder, tal participação seja meramente formal, sem levar em conta as reais necessidades e a efetivação do princípio da igualdade.

Nesse sentido, Habermas não soluciona a questão de, havendo tal desigualdade fática, fato reconhecido pelo autor, como fazer com que os sujeitos atingidos, nesse

somente pode ser compreendida a partir do momento em que se percebe que a luta social é também, e, em grande parte, uma luta por reconhecimento (*Annerkenung*)". Ainda, segundo Bittar (2011, p. 671): "considerando-se que um dos grandes desafios da política democrática contemporânea é a questão da inclusão social, este se torna um ponto de extrema importância para pensar a vida democrática, o direito e a justiça na sociedade contemporânea, inclusive para que se possa articular com clareza a correlação entre estas três ideias, com vistas à reforma das instituições democráticas existentes na realidade brasileira".

[68] Fraser (1985, p. 102 e 115).

[69] Quanto a esse ponto, ver Bittar (2011, p. 672-673): "a organização dos traços de demandas reprimidas e comungadas por um conjunto de atores sociais permitem que certas questões apareçam e se tornem visíveis na esfera política, tendendo a apontar para uma efervescência crescente de reclamos por justiça, que incluem a necessidade de intensificação da comunicação, do partilhamento e da universalização da inclusão".

[70] Fraser (1985, p. 118).

[71] Santos (2005, p. 272).

caso, as mulheres, possam, também, participar do processo político de delineamento de tais direitos. Em outras palavras, como tais mulheres farão parte da determinação do direito e participarão do processo de tomada de decisões, estando essas, de antemão, excluídas do processo político de uma forma geral.

Não há, na teoria habermasiana, tampouco, definição de quem e como será efetuado o empoderamento das mulheres, uma vez que a esfera pública habermasiana é excludente na prática, dificultando o acesso para determinados grupos de raça, classe e gênero. Na medida em que tais mulheres devem fazer parte do delineamento de tais direitos, essas devem ter capacidade (formação), independência e força nas chamadas tomadas de decisões. Ora, o próprio autor ressalta a alarmante feminização da pobreza e o fato de que tal problema gera um círculo vicioso na tomada de decisões, uma vez que quanto maior a pobreza feminina, menos as mulheres têm condições de se manifestar sobre seus próprios direitos e, quanto menos têm chance de delinear suas necessidades e direitos, mais pobres serão.

O Brasil ocupa, atualmente, a 80ª posição no índice de desigualdade em razão de gênero (GII), do PNUD, sendo a primeira posição da Suécia, como país com menor desigualdade de gênero[72] e a última posição (146ª) do Yemen[73].

O problema da igualdade de gênero encontra-se, hoje, na distribuição de poder expressada tanto no acesso a recursos materiais e à vida econômica, como a questões culturais e, também, a instâncias de decisão e liderança na sociedade, ou seja, diz respeito tanto às questões de justiça econômica, como cultural, como política, sendo necessária, portanto, uma concepção tridimensional da justiça, segundo a qual as demandas de distribuição correspondem à dimensão econômica da justiça, as demandas de reconhecimento correspondem à dimensão cultural da justiça e as demandas de representação correspondem à dimensão política da justiça.

No tocante à participação política das mulheres, tanto na política estatal como em outras arenas do espaço público, como as organizações sindicais, as questões de eleição e suas regras insensíveis ao gênero, em conjunto com a má distribuição e o falso reconhecimento baseados no gênero, funcionam de modo a negar paridade de participação política às mulheres, pertencendo tais problemas à esfera das demandas de representação e de problemas de injustiça de representação errônea política-comum [74]. Dessa forma, as reivindicações por cotas de gênero e outras formas de discriminação positiva de fomento à participação das mulheres nos espaços públicos e nos processos de tomadas de decisão procuram remover os obstáculos políticos à participação

[72] A primeira posição no ranqueamento mundial não garante igualdade absoluta de gênero, alertando a UNDP (2012) que, embora alguns países tenham conseguido diminuir muito as desigualdades entre homens e mulheres, elas ainda persistem em todos os países.

[73] UNDP (2012). Esse índice leva em conta dados como taxas de mortalidade materna, taxas de fertilidade, assentos no parlamento nacional, número da população com pelo menos ensino secundário desagregado por sexo, taxa de participação na força de trabalho desagregada por sexo, taxa de prevalência de contraceptivos e assistência pré-natal. Observe-se que a posição do Brasil caiu da 70ª posição para a 80ª de 2008 para 2011, embora os valores absolutos desse índice tenham melhorado no tocante ao Brasil.

[74] Ao menos, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, essas questões são questões de injustiça de *ordinary-political misrepresentation,* já que as mulheres não estão excluídas, *a priori*, dos processos de tomadas de decisões de tais organizações.

paritária daqueles que, em princípio, ou, ao menos, formalmente, já estão incluídos na comunidade política[75].

Uma das maneiras de empoderar as mulheres e possibilitar sua participação nos processos de tomadas de decisões e no controle de suas próprias vidas pode ocorrer com a participação dos grupos sociais. A atuação das mulheres nos sindicatos e em seus cargos de direção é uma das formas de possibilitar o empoderamento das mulheres, assim como de proporcionar uma maior legitimidade das normas jurídicas no tocante à igualdade de gênero, por meio de um processo de amálgama entre as organizações sindicais, como esfera privada e movimento não estatal e as instâncias de tomada de decisões.

A participação sindical das trabalhadoras proporciona uma maior possibilidade, por parte das mulheres, de exercer poder e cidadania no espaço público em que é construída a democracia, possibilitando que as mulheres participem mais dos processos de decisão, ao mesmo tempo em que aumentam seu capital político, uma vez que a participação das mulheres em tal sorte de movimento social, além de funcionar como espaço de reagrupamento, também tem função de base e treinamento dessas mulheres para a participação em espaços públicos mais amplos.

As organizações sindicais de trabalhadores podem atuar em esferas deliberativas de várias formas: além de sua atuação específica como forma de pressão contra os empregadores por melhores condições de trabalho e por meio de estabelecimento de normas coletivas, elas participam, na sociedade, também no estabelecimento de várias políticas públicas. Nesse diapasão, as organizações sindicais têm assento e voz, por exemplo, no processo de estabelecimento de políticas públicas para as mulheres, em âmbito nacional. Como exemplo de participação nas políticas sobre gênero, pode-se citar as seguintes organizações de trabalhadores, que tiveram representantes quando da elaboração do II Plano Nacional de Política para as mulheres, como representantes de entidades da sociedade civil: a Articulação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais - ANMTR, a Central Única dos Trabalhadores - CUT, a Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD e a Força Sindical.

A liberdade sindical é um direito que está ligado à construção da cidadania dos trabalhadores, bem como à construção e manutenção de democracia e surge como premissa básica para a organização das entidades sindicais, no Estado Democrático de Direito, devendo o direito à liberdade sindical ser concebido como um direito humano fundamental, uma vez que possibilita o equilíbrio de forças necessário para a garantia das condições de trabalho e para a construção de um sistema produtivo eficiente[76]. Dessa maneira, a liberdade sindical, o direito à informação e o direito a ser escutado pelos poderes públicos faz com os titulares desses direitos possam se fazer visíveis e audíveis no próprio processo de construção de direitos e constituem-se como garantias sociais dos direitos[77].

Um dos desdobramentos da liberdade sindical é a garantia, aos sindicatos, da sua função de negociação, consagrada na Convenção n. 98 da OIT, que ressalta

[75] Fraser (2010, p. 20-22).
[76] Silva (2008, p. 66-67).
[77] Schwarz (2011, p.162).

a necessidade da adoção de medidas adequadas para estimular trabalhadores e empregadores ao desenvolvimento dos procedimentos de negociação[78].

Embora não haja convenção expressa nesse sentido, a OIT tem diversos documentos que declaram a importância do aumento da participação feminina nos órgãos de deliberação das organizações sindicais. Dentre tais documentos, destaca-se a Resolução sobre igualdade de gênero no centro do trabalho decente, de 2009, fruto da 98ª Conferência Internacional do Trabalho que trata, especificamente, da centralidade da igualdade de gênero na busca pelo trabalho decente e aponta a necessidade de medidas que fomentem o número de mulheres no diálogo social, nas organizações sindicais, nas negociações coletivas e em todos os processos de tomadas de decisão.

Apesar da reconhecida importância de participação das mulheres nas atividades das organizações sindicais e em seus órgãos de deliberação e de tomadas de decisões, essa participação sempre foi pequena.

A discussão sobre a questão de gênero entre o operariado, no Brasil, surgiu a partir da década de setenta, precipuamente, dentro de alguns sindicatos do Estado de São Paulo. Nesse período, o número de grevistas mulheres era significativo e em certas fábricas, onde a porcentagem de mulheres era alta, o movimento grevista, em verdade, foi desencadeado por elas. Apesar da expressiva participação das mulheres nas greves eclodidas no período, sua participação nas assembleias e reuniões do sindicato era insignificante[79].

Nos anos oitenta, as organizações sindicais passaram a se preocupar mais com a questão do operariado feminino e a participação das mulheres nas estruturas sindicais, surgindo, assim, as primeiras comissões ou secretarias de mulheres das centrais sindicais com o intuito tanto de debater a discriminação no mercado de trabalho dentro do movimento sindical, quanto de ampliar a atuação das mulheres nas organizações sindicais. Apesar disso, a quantidade de mulheres nas direções sindicais continuava pequena e as condições de sua participação eram desvantajosas em relação aos homens[80].

Na década de noventa, as questões de gênero continuaram a ser discutidas no espaço sindical, embora em um período não muito propício para as demandas sindicais em geral. Algumas questões foram incorporadas nas políticas sindicais, mas várias outras encontraram dificuldades para sua implementação[81].

Apesar dos avanços incontestáveis na participação feminina nos sindicatos, de uma forma geral, a participação das trabalhadoras nos órgãos de deliberação continua baixa. Em 1992, o percentual de sindicatos presididos por mulheres, no Brasil inteiro, era de 6%. Em 2001, esse número tinha aumentado apenas para 10%[82]. Quanto à participação das mulheres nas diretorias dos sindicatos, em 2001, de um total de 15.961 sindicatos, 5.667 não tinham nenhuma mulher em suas diretorias, 5.579 tinham até

[78] Silva (2008, p. 70).
[79] Souza-Lobo (2011).
[80] Souza-Lobo (2011)
[81] Leone e Teixeira (2010).
[82] Brasil (2010). Dados do IBGE. Últimos dados disponíveis, observando-se que tais dados são de 2001, havendo, portanto, uma grande defasagem de estudos estatísticos quanto ao tema da presença das mulheres nos órgãos de deliberação das organizações sindicais.

25% de mulheres em suas diretorias, 3.280 tinham de 26% a 50% de mulheres em suas diretorias, 912 tinham de 51 a 75% de mulheres em suas diretorias, 499 tinham de 76 a 100% de mulheres em suas diretorias e 24 sindicatos não declararam[83]. Desses 15.961 sindicatos, em 2001, apenas 1.618 tinham mulheres em algum cargo de presidência, 3.907 tinham mulheres em algum cargo de 1ª secretária e 2.558 tinham mulheres em algum cargo de 1ª tesoureira[84].

A diferença entre os sexos não é apenas no que concerne ao número de cargos de chefia nos sindicatos, mas também quanto ao tipo de cargos que homens e mulheres ocupam nos órgãos sindicais, com cargos relacionados ao cuidado (*care*), que é trabalho considerado tipicamente feminino, ficando para os homens os cargos com atribuições mais valorizadas, que requerem e geram maior nível de capital político.

Quanto às centrais sindicais, algumas dessas organizações estipularam medidas de discriminação positiva para combater a ausência das mulheres em seus órgãos de deliberação na década de noventa: CUT, CTB, UGT e Força Sindical. Embora haja previsão de cotas mínimas na maioria das centrais sindicais, atualmente, apenas uma das centrais sindicais têm o percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de diretoria. Ademais, em nenhuma das centrais sindicais analisadas supra, as mulheres ocupam cargos de presidência, tesouraria ou secretaria geral, ocupando, em geral, cargos de secretaria da mulher, relações de trabalho, comunicação, racial e meio ambiente, cidadania e direitos humanos e emprego e qualificação profissional, formação e cultura, igualdade racial, meio ambiente, previdência e aposentadoria e serviços públicos[85].

A atuação em prol da igualdade de gênero, dentro das organizações sindicais, historicamente, tem sido dificultada por várias barreiras. Algumas dessas barreiras ocorrem por questões de preconceitos de gênero fora dos sindicatos, que repercutem nas atuações sindicais, como a concentração das mulheres em funções de baixa qualificação e alta rotatividade**,** a inserção das mulheres no mercado de trabalho, majoritariamente, nas unidades de produção unipessoais, entre aqueles que trabalham por conta própria e no emprego doméstico, além de outras formas precarizadas. Essa precariedade das relações de trabalho das mulheres influencia no movimento sindical e contribui para a escassez de novas formas e estratégias para atrair trabalhadoras afiliadas e fomentar a participação feminina na vida sindical.

Outras dificuldades, no entanto, nascem dentro dos próprios sindicatos, diante da divisão sexual do trabalho da sociedade, que define os papéis dos homens e das mulheres de forma estereotipada. O movimento sindical, de forma geral, continua a sustentar uma concepção que identifica os trabalhadores como um conjunto homogêneo, com interesses e reivindicações idênticas, com a alegação de que a questão de gênero atomiza a luta de classes.

Além disso, a própria organização do sindicato, baseada no cotidiano masculino, exclui as mulheres, pois não leva em conta a sobrecarga com as tarefas domésticas e as condições desfavoráveis à maior parte das trabalhadoras para a participação da vida sindical, como ausência de creches em eventos sindicais e horários de atividades sindicais incompatíveis com a dupla jornada exercida pela mulher.

[83] Brasil (2010). Dados do IBGE. Últimos dados disponíveis.
[84] Brasil (2010). Dados do IBGE. Últimos dados disponíveis.
[85] Nesse sentido, ver Thome (2012).

Finalmente, o espaço sindical é essencialmente masculino, também, em termos de dinâmicas de participação, discurso, linguagem e interesses, já que têm estilos de liderança, dinâmicas de participação, discursos, linguagens e usos do tempo que se contrapõem aos comportamentos a que as mulheres foram ensinadas e habituadas, exigindo delas, portanto, uma adaptação a esses esquemas.

A participação das mulheres nas negociações das organizações sindicais e em suas diretorias é importante não apenas no tocante aos resultados diretos de sua participação nas normas celebradas pelos sindicatos, mas também tem reflexos no acúmulo do capital político das mulheres, uma vez que a arena sindical tem um importante papel na formação das personalidades que ocupam os espaços políticos de tomadas de decisão.

É necessário, portanto, o aumento da participação das mulheres nas estruturas de diálogos existentes que ainda são dominadas pelos homens, tais como sindicatos e outras organizações de trabalhadores, com vistas a alcançar uma igualdade econômica, cultural e política. Assim, para que as trabalhadoras possam, efetivamente, exercer cargos de tomadas de decisão nas organizações sindicais, devem ser tomadas medidas de discriminação positiva para combater as dificuldades existentes para a posse e exercício desses cargos tanto dentro das organizações sindicais como fora dessas.

A OIT preconiza a necessidade da participação efetiva de todos os grupos da sociedade nas decisões que afetam seu futuro para que se possa atingir um desenvolvimento autêntico e duradouro, baseado na justiça social[86]. Já em 1998, essa organização apontava como medidas que as organizações sindicais deveriam tomar para o encorajamento das mulheres nas atividades sindicais as seguintes: adoção de políticas que busquem melhorar a situação das mulheres trabalhadoras e incentivar as mulheres a buscar postos de direção nos sindicatos, auto-análise feita pela organização sindical para identificação de fatores que afetam a participação das mulheres nas atividades sindicais em todos os níveis, estabelecimento de unidades de mulheres e comitês de igualdade de gênero, reserva de postos para as mulheres no corpo executivo e inclusão das mulheres nas listas de candidatos para as eleições sindicais, reserva de postos para as mulheres nos congressos sindicais, programas de educação que visem a proporcionar às mulheres o desenvolvimento de suas habilidades de liderança e campanhas de informação para sensibilizar todos os trabalhadores no tocante às questões de gênero[87].

Diante da necessidade de fomento da participação das mulheres nas organizações sindicais e, principalmente, em seus órgãos deliberativos, as principais ações que essas organizações tomam e podem tomar para fomentar a participação das mulheres nos órgãos de liderança e deliberação são: ações para o aumento do número de sindicalizadas em setores informais, fomento de sindicalização de trabalhadores (as) sem vínculo empregatício, maior abertura por parte dos sindicatos para a criação de mecanismos voltados à ampliação da associação sindical das mulheres, mediante a organização de estrutura adequada para que as militantes sindicais possam participar das atividades das organizações sindicais, criação de alianças estratégicas com outros tipos de associações, formação de comissões, comitês ou secretarias femininas, principalmente nas federações, confederações e centrais sindicais, desenvolvimento de iniciativas

[86] OIT (2005, p. 45).
[87] OIT (1998, p. 5-6).

organizacionais originais ou autônomas, elaboração de mapas das questões de gênero, estabelecimento de cláusulas sobre situações particulares da força de trabalho feminina nas convenções e ou acordos coletivos, instituição de política de cotas para a integração das mulheres às organizações sindicais, formação de instâncias institucionais vinculadas ao mundo laboral, de integração bipartida ou tripartida, direito de voz e expressão nas assembleias sindicais e nas negociações coletivas, oferecimento de treinamento para as dirigentes sindicais, dentre outras. Dentre tais medidas, algumas são mais utilizadas pelas organizações sindicais brasileiras, tais como a instituição de cotas para as mulheres nas eleições de tais organizações, a organização das trabalhadoras da economia informal, mediante a criação de alianças estratégicas com outros tipos de associações, a criação de instâncias específicas de questão de gênero dentro das organizações sindicais, a instâncias de integração bipartida ou tripartida e o direito de voz e expressão nas assembleias sindicais e nas negociações coletivas às trabalhadoras.

A medida de estabelecimento de cotas ou *goals* adotadas pela maior parte das centrais sindicais, no Brasil, juntamente com o aumento das mulheres no mercado de trabalho, vem possibilitando um acréscimo de mulheres nas diretorias sindicais, aumentando o número de dirigentes mulheres nas organizações sindicais.

A instituição de cotas sinaliza o reconhecimento da existência do gênero como um princípio político, mas não é suficiente para acabar com as desigualdades, uma vez que "esta simples introdução pode comprometer o esvaziamento do conteúdo cultural se não chega a produzir, numa organização composta de homens e mulheres, múltiplas renovações políticas", devendo as organizações sindicais, além da inserção das cotas, efetuarem a inovação das modalidades das relações de gênero no interior de sua própria organização[88].

Embora as cotas tenham sua eficácia e importância, outros instrumentos deverão ser implementados para a participação das mulheres nas organizações sindicais, tais como a realização de cursos de capacitação das mulheres para a atuação nos cargos de dirigente sindical a fim de se propiciar conhecimento e treinamento acerca da matéria sindical, do discurso linguístico padrão e das demais tecnologias de poder necessárias para a realização a contento das atividades nos cargos de direção, a fim de se evitar ou diminuir o risco de as dirigentes sindicais não atuarem de forma efetiva. Ademais, para efetivos resultados, as cotas estabelecidas devem ser cumpridas por essas organizações, o que não costuma acontecer, por exemplo, com todas as centrais sindicais brasileiras que estipularam cotas.

Outra forma de fomento da participação das mulheres na vida sindical e nos órgãos de deliberação das organizações sindicais que vem sendo implementada é a organização das trabalhadoras da economia informal, mediante a criação de alianças estratégicas com outros tipos de associações, como cooperativas e organizações não governamentais, bem como a utilização da estrutura sindical não apenas pelos integrantes da categoria.

A partir da escassa participação das mulheres nas atividades sindicais, várias organizações criaram instâncias específicas para potencializar sua presença e propor políticas para enfrentar os problemas laborais derivados da questão de gênero. Ainda que exista controvérsia acerca do potencial de tais instâncias para promover e inserir os

[88] Cappellin (1994, p. 287).

temas de gênero nas organizações sindicais, em geral, essas organizações acabam sendo espaços necessários para o desenvolvimento da reflexão e de propostas acerca das demandas das trabalhadoras. Criam, no entanto, o risco de isolamento e ou segregação das demandas femininas na estrutura sindical, não transcendendo e não incidindo no conjunto de trabalhadores e na cultura sindical.

Forma diversa de fomento da participação das trabalhadoras muito útil é o desenvolvimento de iniciativas organizacionais originais ou autônomas de trabalhadoras, paralelas às organizações sindicais, havendo a possibilidade de benefício mútuo dessas organizações femininas paralelas e das organizações sindicais tradicionais, mediante uma coalizão dessas.

As instâncias de integração bipartida ou tripartida são um espaço para que as trabalhadoras dirigentes sindicais insiram e ativem os temas das trabalhadoras no marco de uma política de igualdade de oportunidade, em diálogo com o poder estatal, tendo sido criada, no Brasil, uma comissão tripartite sobre gênero e raça.

As organizações sindicais podem e devem garantir direito de voz e expressão nas assembleias sindicais e nas negociações coletivas para que o coletivo de mulheres dentro daquela categoria possa se manifestar quanto a seus interesses. Para isso, deve ser garantido, também, o direito à informação que as organizações sindicais tenham sobre as relações de trabalho daquela categoria a esse coletivo de mulheres.

Cumpre observar que o rol de medidas apresentados neste trabalho é meramente exemplificativo, uma vez que as medidas de discriminação positiva podem apresentar diversas formas, desde as mais tradicionais, com mecanismos mais rígidos, com estabelecimento de cotas até as de enfoque mais amplo e promocional, como oferecimento de cursos de capacitação das mulheres para a liderança sindical. Há, portanto, diversas medidas que podem ser implementadas pelas organizações sindicais para o fomento da participação das mulheres em seus órgãos de deliberação, sendo que várias dessas medidas já vêm sendo implementadas por algumas organizações sindicais internacionais, estrangeiras e ou brasileiras.

Conclusão

Diante desse estudo, conclui-se que, embora haja uma quantidade expressiva de normas jurídicas prevendo o direito de igualdade de gênero aplicáveis no Brasil, essas desigualdades continuam a persistir, mormente no mercado de trabalho. Para que haja a eficácia das normas jurídicas sobre os direitos humanos das mulheres, faz-se necessário, portanto, que medidas de discriminação positiva sejam tomadas de modo a possibilitar que as trabalhadoras participem, efetivamente, da vida política e dos processos de deliberação e de tomada de decisões.

Uma maneira de fomentar essa participação na vida política é a participação das trabalhadoras nas organizações sindicais e em seus órgãos deliberativos, já que essas organizações sindicais são organizações coletivas que podem aumentar o capital político dessas mulheres e melhorar suas condições de trabalho, por meio da participação efetiva das mulheres na elaboração das convenções e acordos coletivos, que são normas jurídicas aplicáveis a essas trabalhadoras efetuadas pelos sindicatos, configurando, por sua vez, instâncias deliberativas em sistemas de pluralismo jurídico.

Essa participação feminina, no entanto, é ainda escassa e eivada de diversas dificuldades para sua implementação. Dessa forma, as várias medidas de discriminação positiva como formas de fomento à participação das mulheres na vida sindical e em seus órgãos deliberativos devem ser levadas em conta para o aumento dessa participação.

Referências bibliográficas

ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales en el debate democrático*. Madrid: Bomarzo, 2006.

BENHABIB, Seyla. Another universalism: on the unity and diversity of human rights. *Proceedings and adresses of the American Philosophical Association.* Newark: American Philosophical Association, v. 81, n. 2, Nov. 2007, p. 7-32.

_____. *Situating the self: gender, community and postmodernism in contemporary ethics.* Nova Yorque, Routledge, 1992.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? *In*: ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos. Homenagem à Professora Doutora Esther de Figueiredo Ferraz.* São Paulo: Rideel, 2010, p. 179-210.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. *Justiça e emancipação: reflexões jusfilosóficas a partir do pensamento de Jürgen Habermas.* São Paulo: Tese apresentada ao concurso de Professor Titular junto ao Departamento de Filosofia e Teoria Geral do Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2011.

BJORNSDOTTIR, Kristin, The ethics and politics of home care. *International Journal of Nursing*. Studies, n. 46, 2009, p. 732-739.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. *Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010.* Brasília: Secretaria Especial de Política Para as Mulheres, 2010.

_____. IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios.* Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso en 15.08.2008.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. *In*: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (orgs.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p. 43-88.

CANADAY, Margot. Promising alliances: the critical feminist theory of Nancy Fraser and Seyla Benhabib. *Feminist Review.* Palgrave Macmillan Journals, n. 64. Fiction and Theory: crossing boundaries, 2003, p. 50-69.

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. *Revista Estudos Feministas*. Número especial. Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, out.1994, p. 271-290.

CARVALHO, Osvaldo Ferreira de; COSTA, Eliane Romeiro. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. *Direito público.* São Paulo: IDP- IOB, ano 7, n. 34, jul-ago 2010, p. 7-40.

CELIBERTI, Lilian; MESA, Serrana. *La equidad de Género en los países del MERCOSUR.* Montevideo: CEFIR - Centro de Formación para la Integración Regional, 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos.* 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*. Florianópolis: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, ano 10, n. 1, 2002, p. 171-188.

FRASER, Nancy. *Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world.* Nova Yorque: Columbia University, 2010.

_____. *Justice interruptus: critical reflections on the 'Postsocialist' condition.* Nova Yorque: Routledge, 1997.

_____. Pragmatism, feminism, and the linguistic turn. *In:* BENHABIB, Seyla; BUTLER, Judith; CORNELL, Drucilla; FRASER, Nancy (orgs.). *Feminist contentions.* Nova Iorque: Routledge, 1995, p. 157-172.

_____. What's Critical about Critical Theory? The Case of Habermas and Gender. *New German Critique*, n. 35, Special Issue on Jurgen Habermas, 1985, p. 97-131.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO/SESC. *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado.* 2010. Disponível em: http://www.fpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisaintegra.pdf. Acesso em: 11.12.11.

HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. 2ª Ed. São Paulo: Loyola, 2004.

_____. *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Vol. II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HEINEN, Jacqueline. Politiques sociales et familiares. *In:* HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du feminisme.* Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 147-151.

HIRATA, Helena. Teorias e práticas do *care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate. *In:* FARIA, Nalu; MORENO, Renata (orgs.) *Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres.* São Paulo: SOF, 2010, p. 42-56.

_____. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. *Cadernos de crítica feminista.* SOS CORPO- Instituto feminista para a democracia: Recife, Ano III, n. 2, dez. 2009, p. 80-107.

HITA, Maria Gabriela. Gênero, ação e sistema: a reinvenção dos sujeitos. *Lua nova.* Revista de cultura e política. São Paulo: CEDEC, n. 43, 1998, p. 109-130.

KERGOAT, Danielle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In HIRATA, Helena *et al*. (Coord.). *Dictionnaire critique du feminisme.* Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 35-44.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu- MG -Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf>. Acesso em 24.12.2010.

LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Equality at work: tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General.* Genebra: OIT, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf. Acesso em 12.07.2011.

_____. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: capacidade de organização e negociação: poder para realizar mudanças.* Brasília: OIT, 2005.

_____. *Giving women a choice. Gender equality: a guide to collective barganining.* Genebra: ILO, 1998. Disponível em: http://actrav.itcilo.org/english/library/socdiag/v07601.htm. Acesso em: 18.11.2011.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional.* 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PISARELLO, Gerardo. *Los derechos sociales y sus garantías.* Madrid: Trotta, 2007.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade.* 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição federal de 1988.* 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales. Su imprescindibilidad y sus garantias.* Cidade do México: Miguel Angel Porrúa, 2011.

SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: Marcus Orione Gonçalves Correia; Jorge Luiz Souto Maior. (Org.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008, v. III, p. 66-85.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência.* 2ª Ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

THOME, Candy Florencio. *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais dos trabalhadores.* São Paulo: LTr, 2012.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Disponível em: Outlinehttp://www.generoracaetnia.org.br/publicacoes/Banco%20Mundial%2057627.pdf. Acesso em: 05.10.2011.

UMA ABORDAGEM DO MÚTUO CONSENTIMENTO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Hugo Raphael da Costa Dias *

RESUMO: O tema abordado neste trabalho está relacionado à inconstitucionalidade do mútuo consentimento nos dissídios coletivos de natureza econômica. Apresenta-se como principal problemática violação do princípio da inafastabilidade da jurisdição do novo requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo. Assim, devido a polêmica existente entre doutrina e jurisprudência, busca-se não só demonstrar o desrespeito ao princípio constitucional, mas também inspirar os profissionais da área do direito. No que tange à metodologia, utilizou-se investigação o levantamento de material bibliográfico, bem como o método dedutivo. Por fim, o debate sobre o referido tema fez surgir dois principais entendimentos: os que filiam-se pela constitucionalidade do mútuo consentimento, e os que se utilizam de uma visão neoconstitucionalista, ou seja, aqueles abraçam a tese de que o legislador constituinte derivado incluiu um novo requisito inconstitucional, por violar o princípio da inafastabilidade da jurisdição, corrente a qual se defende neste estudo.

Palavras-chaves: Dissídio Coletivo; Mútuo consentimento; Inconstitucionalidade.

ABSTRACT: The issue addressed in this work is related to the unconstitutionality of mutual consent in collective bargaining agreements of an economic. Presents itself as the main problem inafastabilidade violation of the principle of the jurisdiction of the new requirement for the filing of collective bargaining. Thus, because of the controversy between doctrine and jurisprudence, seeks to not only show disrespect to the constitutional principle, but also inspire the professionals in the field of law. Regarding the methodology used to research the collection of bibliographic material, as well as the deductive method. Finally, the debate on the issue has raised two key understandings: those who affiliate themselves the constitutionality of the consent, and that use of a vision neoconstitucionalista, ie those who embrace the theory that the legislature included the derived constituent a new requirement unconstitutional because it violates the principle of inafastabilidade jurisdiction, current which defends this study.

Keywords: Collective bargaining; Mutual consent; Unconstitutionality.

Sumário: INTRODUÇÃO. 1. BREVES NOÇÕES SOBRE DISSÍDIO COLETIVO. 1.1 FONTES DO DIREITO. 1.2 CONCEITO DE DISSÍDIO COLETIVO. 1.3 CLASSIFICAÇÃO. 1.4 NATUREZA JURÍDICA DOS DISSÍDIOS DE NATUREZA ECONÔMICA. 2. ORIGEM DO PODER NORMATIVO. 2.1 INSPIRAÇÃO FASCISTA? 2.2 FIM DO PODER NORMATIVO? 3. DO MÚTUO CONSENTIMENTO E SUA INCONSTITUCIONALIDADE. 3.1 O PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DE JURISDIÇÃO. 3.2 ATIVISMO JUDICIAL. 3.3 DO REQUISITO MÚTUO CONSENTIMENTO. CONSIDERAÇÕES FINAS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

* Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Anhanguera (UNIDERP). Pós-Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela UNINTER. Email: hugoraphaeldias@bol.com.br.

INTRODUÇÃO

A exigência do mútuo consentimento, inovação surgida com a Emenda Constitucional nº 45/2004, trouxe profundos debates na doutrina e na jurisprudência, uma vez que se trata de novo requisito para o ajuizamento de um dissídio coletivo de natureza econômica. Assim, surge a problemática do presente estudo: a alteração do poder constituinte derivado implica em violação do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, inciso XXXV, CF)?

Em virtude da polêmica existente no tema, a justificativa que fundamenta o presente estudo está relacionada também aos poucos livros que abordam o assunto, apesar de inúmeros artigos científicos escritos por renomados doutrinadores. Logo, este árduo trabalho poderá no futuro inspirar não só magistrados, como também advogados e formadores de opiniões.

Desse modo, têm-se como objetivo geral demonstrar que o mútuo consentimento não só viola o princípio da inafastabilidade da jurisdição, como também coibi uma das grandes funções do Poder Judiciário: dar efetividade aos direitos fundamentais (objetivo específico).

Por fim, para o desenvolvimento desta monografia utilizou-se o método dedutivo, pois partiu-se de estudos de outros doutrinadores sobre o mútuo consentimento e sua violação a um princípio constitucional. Além disso, como técnica e pesquisa, a principal estratégia de investigação foi o levantamento de material bibliográfico.

1. BREVES NOÇÕES SOBRE DISSÍDIO COLETIVO

1.1 - FONTES DO DIREITO

Fontes do direito está relacionado à origem das normas jurídicas, ou seja, quando se estuda tal tema discute-se as induções que levaram à formação das normas jurídicas em cada um dos ramos enfocados e os mecanismos concretos de exteriorização dessas normas[1].

A doutrina classifica as fontes do direito em fontes materiais e fontes formais: enquanto que as primeiras não possuem força vinculante, mas influenciam a formação e transformação das normas jurídicas por meio de fatores econômicos, sociológicos, políticos e filosóficos, as segundas possuem força vinculante e são a exteriorização de uma norma jurídica, como se apresenta no mundo jurídico.

No que tange às fontes formais, temos as seguintes espécies: a) fontes formais heterônomas, que são as regras cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das mesmas regras jurídicas, sendo elas as regras de direta origem estatal (criadas por terceiros), como por exemplo, a Constituição, as leis, as medidas provisórias, os decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado; e b) fontes formais autônomas, que são as regras cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas, sendo elas as regras originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil (criadas pelos próprios atores sociais), como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada.

[1] DELGADO, Maurício Godinho. "Curso de Direito do Trabalho". São Paulo: LTR, 2009, p. 127.

Como a Constituição da República de 1988 prevê, em seu art. 7º, inciso XXVI, o princípio da autonomia coletiva privada, quando expressamente reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, infere-se que o ordenamento jurídico do Brasil adotou a chamada Teoria Pluralista, isto é, a criação das normas jurídicas não provém de um único centro de produção (Estado).

O princípio da autonomia privada coletiva nada mais é do que "o poder de autoregulamentação das relações de trabalho, ou matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas, encontrando seu instrumento na negociação coletiva, e o seu resultado nas normas coletivas"[2].

Assim, há uma grande diferença entre acordos e convenções coletivos e sentenças normativas, pois estes são fontes formais heterônomas e aqueles são fontes formais autônomas.

1.2 - CONCEITO DE DISSÍDIO COLETIVO

A negociação coletiva, forma autônoma de solução de conflitos, foi prestigiada em vários dispositivos da Constituição de 1988, tais como o art. 7º, inciso XXVI, sendo obrigatório a participação dos sindicatos nessas formas de autocomposição (art. 8º, VI, CF).

Todavia, nem sempre é possível chegar a uma autocomposição, por divergências de entendimentos entre a categoria profissional e a categoria econômica.

Dessa forma, surge para as categorias envolvidas no conflito a possibilidade de uma heterocomposição (necessária a intervenção de um terceiro elemento para decidir a questão conflitantes quanto a esses conflitos de interesses), autorizada pelo Poder Constituinte Originário (e derivado), que consiste nos dissídios coletivos.

Cumpre esclarecer que dissídio coletivo é diferente de arbitragem. Apesar de ambos serem espécies de formas de heterocomposição de conflitos, neste último há eleição de um árbitro para que possa apreciar o conflito, e com autonomia, decidir qual o melhor meio a ser solucionado.

Cláudia de Abreu Lima Pisco ensina que os dissídios coletivos trabalhistas "destinam-se a solucionar conflitos entre interesses gerais e abstratos de grupos de pessoas consideradas como categorias "representantes" de classes operárias e empresariais, em um típico duelo entre 'capital x trabalho' "[3].

Já para o professor Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior, os dissídios coletivos: "discutem a criação de novas normas ou condições de trabalho para a categoria ou, ainda, a interpretação de determinada norma jurídica. O poder normativo da Justiça do Trabalho consiste na possibilidade de criação de novas condições de trabalho. Isto ocorre por meio das sentenças normativas, que poderão ser revistas conforme dispõe o art. 873 da CLT"[4].

---

[2] MERÍSIO, Patrick Maia. "Noções Gerais de Direito e Formação Humanística". São Paulo: Campus, 2010, p. 14.

[3] PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 17.

[4] SANTOS JÚNIOR, Rubens. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Considerações após a Emenda Constitucional nº 45/04. Revista do TST, Brasília, v. 76, n. 2, p. 56-71, jan./jun. 2010.

Dessas acepções, podemos conceituar dissídios coletivos como sendo uma forma de solução de conflitos coletivos, tendo como atores de um lado, grupo de trabalhadores representados pelos seus sindicatos, e de outro, grupo da classe empresarial, no qual o judiciário trabalhista decidirá o caso envolvendo interesses gerais e abstratos (criando normas ou condições de trabalho) ou ainda, interpretando determinada norma jurídica.

Assim, os dissídios coletivos têm um caráter não só de solucionar conflitos, mas também a tarefa de permitir a harmonia e a paz social, objetivo consagrado na Constituição Federal (promover o bem de todos), conforme art. 3º, IV.

Por fim, é necessário fixar a diferença entre dissídios coletivos e dissídios individuais plúrimos. Enquanto que nos primeiros há criação de normas abstratas a serem aplicadas a um número indeterminados de pessoas que pertençam a uma categoria, nos segundos uma norma é aplicada ao caso concreto a um número determinado de pessoas.

1.3 - CLASSIFICAÇÃO

A doutrina didaticamente divide os dissídios coletivos em: de natureza econômica, o qual objetiva a fixação, por sentença normativa, de novas condições de trabalho, ainda não previstas em lei, aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho, e de natureza jurídica, os quais visam obter uma interpretação de cláusulas de sentenças normativas, acordos e convenções coletivos, ou seja, de normas coletivas que tenham caráter geral e abstrato.

Existe uma classificação pouco usada, mas importante citar neste trabalho. De um lado, os dissídios originários ou primários, que correspondem aos dissídios de natureza econômicas, objetivam criação de normas, seja nova norma ou decorrente de outra criada em um dissídio anterior. Por outro lado, dissídios derivados ou secundários que visam rever uma norma já existente ou simplesmente interpretá-la para aplicação em casos concretos.

O regimento interno do TST também classifica os dissídios em de natureza econômica, de natureza jurídica, originários, de revisão e de declaração sobre a paralisação do trabalho, estes últimos são os relacionados a greve dos trabalhadores.

Sobre os dissídios de greve, Cláudia Pisco discorre: "têm por finalidade apreciar a abusividade do exercício do direito de greve e, portanto, de uma movimento paredista. Tais espécies estão previstas no art. 220 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Nessas ações, o Judiciário, além de decidir sobre a regularidade do exercício do direito de greve por parte de uma categoria operária, poderá determinar o pagamento dos dias de paralisação do trabalho"[5].

1.4 - NATUREZA JURÍDICA DOS DISSÍDIOS DE NATUREZA ECONÔMICA

Tendo em vista que os dissídios coletivos de natureza econômica solucionam conflitos entre os entes coletivos, com efeitos *erga omnis* para toda a categoria profissional

[5] PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 18.

abrangida, criando normas gerais e abstratas (chamado Poder Normativo), conclui-se que os mesmo têm natureza jurídica, predominante, de fonte de direito.

Não sendo a sentença normativa criada pelos próprios atores sociais, vislumbra-se que a mesma está classificada nas chamadas fontes formais heterônomas, eis que criadas por um terceiro não diretamente interessado no conflito.

Por fim, vale transcrever o trecho do artigo de Vicente José Malheiros da Fonseca, tratando dos dissídios coletivos de natureza econômica: "O dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse) corresponde à ação coletiva mais comum, em face de controvérsia quanto à 'criação' de novas condições de trabalho, seja de natureza social, patrimonial ou outras, uma vez frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem tradicional. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza predominante constitutiva, pois a sentença normativa, no caso, constitui sucedâneo do acordo ou convenção coletiva mal sucedida."[6]

2. ORIGEM DO PODER NORMATIVO

2.1 - INSPIRAÇÃO FASCISTA?

O Poder Normativo foi instituído com o Decreto-Lei nº 1.237/1939 e em seu artigo 94 previa a possibilidade da decisão da Justiça obreira se basear em um juízo de equidade, época em que a Justiça do Trabalho era concebida ainda como órgão administrativo desvinculado do Poder Judiciário.

Já com a Constituição de 1946, elevou-se ao *status* constitucional o referido poder normativo, conforme estabelecia o art. 123, sendo mantido mesmo durante o período de ditadura militar com a Constituição de 1967 e Emenda nº 01 de 1969. No período democrático, a Constituição Federal de 1988 manteve o poder normativo (art. 114, §2º).

Entretanto, a Emenda Constitucional nº 45/2004 alterou profundamente a redação do art. 114, §2º, da CF, passando a ter o seguinte teor: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente."

Alguns doutrinadores utilizam argumentos no sentido de levantar a tese da extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, tendo em vista sua suposto origem no direito fascista italiano instituído por Mussolini.

Sobre o tema Conrado Di Mambro Oliveira discorre: "os dissídios coletivos, de natureza econômica, são contrários à atual ordem democrática, pois foram baseados em ideias autoritárias e que não se privilegiava o salutar diálogo entre trabalhadores e empregadores"[7].

---

[6] FONSECA, Vicente. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Belém, v. 38, nº 75, p. 17-27, Jul./Dez./2005.

[7] OLIVEIRA, Conrado. Ainda sobre a necessidade do comum acordo no ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n. 1, p. 46-56, jan. 2011.

Eduardo Pragmácio Filho, citado por Oliveira (2011), entende que: "a ideia do poder normativo na Justiça do Trabalho possui visceral influência italiana e fascista, com ideias corporativistas, portanto"[8].

Entendimento mais radical é defendido por Arion Sayão Romita, citado por Pisco (2010): "aduz severas críticas à subsistência no sistema brasileiro da Magistratura do Trabalho, chegando, por vezes, a atacar a própria existência desse ramo especializado do Judiciário por considerar um resquício do sistema corporativista"[9].

Em uma visão diametralmente oposta, Arnaldo Süssekind, citado por Santos Júnior (2010), sustenta que: "que a Consolidação das Leis do Trabalho não tem inspiração fascista, não tendo se inspirado na Carta *del lavoro*, de Mussolini. Afirma que enquanto a CLT tem mais de 900 artigos, a Carta *del lavoro* tem apenas onze princípios de Direito do Trabalho, sendo que nove desses princípios são meras repetições de instituições jurídicas que já existiam em vários outros países, a exemplo de Inglaterra e Alemanha. Sustenta que a Justiça do Trabalho não foi criada no Brasil a partir do artigo da Carta *del lavoro* que prevê a "magistratura del lavoro", pois a Justiça do Trabalho está prevista inicialmente em muitos lugares e não apenas na referida Carta del lavoro. Aliás, a primeira Justiça do Trabalho foi criada em 1906, na Nova Zelândia, seguida por Austrália e México. A unidade sindical compulsória prevista na legislação do trabalho no Brasil de 1939, apesar de previsto no último dispositivo da Carta *del lavoro*, não tem inspiração na própria Carta. Trata-se da utilização de um princípio de Direito Sindical, bem ou mal, já previsto dez anos antes da Carta pela União Soviética, em 1917".

O Mestre Arnaldo Süssekind participou da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho. Logo, maior credibilidade deve-se dar a seus argumentos, pois vivenciou à época e se o mesmo diz que a Carta *Del Lavoro* não inspirou a origem da CLT, mas sim *Rerum Novarum* e as Convenções da OIT, tal posição é a mais indicada.

Infelizmente, a maior parte da doutrina vislumbra ter a CLT a chamada inspiração fascista, tendo em vista que o diploma consolidado foi elaborado na fase de institucionalização (autoritária e corporativa) do Direito do Trabalho, a qual foi baseada na atuação do Estado em duas frentes: de uma lado oprimia as manifestações operárias, de outro fixava uma legislação voltada à organização do sistema justrabalhista.

Contudo, em que pese a inspiração do diploma de Mussolini, a Justiça do Trabalho e por consequência, o Poder Normativo, adquiriram razões próprias de existência as quais serão analisadas a seguir.

2.2 - FIM DO PODER NORMATIVO?

Após a EC nº 45, parte da doutrina entende que o poder normativo da Justiça do Trabalho estaria extinto, pois o legislador constituinte teria incentivado a criação das normas autônomas coletivas (fonte formal), prestigiando a negociação coletiva e cortando de uma vez do cordão umbilical do Estado a intervenção nos conflitos sociais.

A referida emenda suprimiu a possibilidade da Justiça do Trabalho **estabelecer normas e condições de trabalho**. Numa interpretação apressada e literal do art.

[8] Ibidem, p. 52.

[9] PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 67.

114, §2º da CF poderia levar o intérprete à conclusão de que o poder normativo estaria extinto, já que não caberia mais à Justiça especializada criar normas e novas condições de trabalho.

A partir dessa alteração, estaria assim a Justiça do Trabalho apenas limitada a decidir o conflito respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

É o que infere-se das palavras de Eduardo Pragmácio Filho, citado por Oliveira (2011): "A primeira corrente diz que o poder normativo foi suprimido, pois na redação anterior do art. 114 havia disposição expressa de que a Justiça do Trabalho era autorizada a criar normas e condições de trabalho. Como não existe mais essa autorização expressa, a Justiça do Trabalho não mais detém o poder normativo"[10].

Não é o que pensa a professora Cláudia Pisco: "não seria razoável imaginar que a atividade jurisdicional, destinada a garantir e implementar direitos constitucionalmente previstos, expressa ou implicitamente, estaria limitada ao que já existe em lei ou em um contrato coletivo de trabalho"[11].

De acordo com Belmonte (2007, p. 684), "Não foi extinto o Poder Normativo. O direito à constituição de novas condições de trabalho, poderá ser decidido pelas próprias partes, por árbitro por elas escolhido ou ainda pelo Poder Judiciário"[12].

A melhor interpretação está com a segunda opinião, pois os dissídios coletivos servem como um mecanismo de defesa dos direitos fundamentais, em especial os direitos sociais. Dessa forma, o poder normativo persiste, pois os sindicatos podem levar à Justiça especializada um conflito entre classes, com o objetivo de fixação de normas abstratas que o próprio sindicato tentou estabelecer, sem sucesso na fase das negociações coletivas.

É o que tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho:

> "Nesses termos, não há contradição no acórdão embargado. O entendimento de manutenção das cláusulas preexistentes foi firmado na Emenda Constitucional n.º 45, com a redação dada ao § 2º do art. 114 da Constituição Federal, no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito coletivo, respeitará as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Essa previsão da Constituição só é aplicável no caso de existência de acordo ou convenção coletiva imediatamente anterior à instauração de eventual dissídio coletivo, pois as condições mínimas ali estabelecidas devem ser observadas quando do seu julgamento. Não é, portanto, o caso dos autos, quanto às cláusulas em questão" (ED-RO - 1800-17.2009.5.22.0000- Data de Julgamento: 09/08/2010, Relatora

[10] OLIVEIRA, Conrado. Ainda sobre a necessidade do comum acordo no ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n. 1, p. 46-56, jan. 2011.
[11] PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 69.
[12] BELMONTE, Alexandre Agra. Mútuo consentimento como condição da ação no dissídio coletivo. Revista LTR, São Paulo, v. 71, n. 06, p. 681-684, jan. 2007.

> Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 10/09/2010)
>
> "PRELIMINAR DE DESCABIMENTO DA MANUTENÇÃO DAS CONVENÇÕES OU SENTENÇAS NORMATIVAS (sic) ANTERIORES. I - É norma do parágrafo 2º do art. 114 da Constituição, com a inovação introduzida pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito coletivo, respeitará as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. II - Esse comando já se achava subentendido na antiga redação do parágrafo 2º do art. 114, ao assinalar que cabia à Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. III - Essa disposição constitucional só é aplicável no caso de existência de acordo ou convenção coletiva imediatamente anterior à instauração de eventual dissídio coletivo, isto é, as condições mínimas ali estabelecidas devem ser observadas quando do seu julgamento e não quando do julgamento do dissídio que acaso o suceder, pela ausência do pressuposto da preexistência de normas convencionais, oportunidade em que ele o será com as restrições inerentes ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Preliminar rejeitada". (RODC - 288100-72.2004.5.04.0000- Data de Julgamento: 23/02/2006, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 17/03/2006.)

A partir desses levantamentos, cabe-nos concluir que as sentenças normativas não estão limitadas ao estabelecimento de regras mínimas, ou seja, podem elastecer o rol de direitos previstos não só em lei, mas em normas coletivas pactuadas anteriormente, com a ressalva de que não poderão conceder menos direitos.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal tem entendimento diverso já que autoriza a atuação do poder normativo apenas quando haver o vazio da lei, ou seja, se houver legislação disciplinando a respeito de tal matéria, a Justiça do Trabalho não poderá conceder mais direitos do que o legislador. Assim decidiu o STF:

> "RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. INDEFERIMENTO DE CLÁUSULAS QUE ESTABELECIAM ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS E NOTURNO ACIMA DOS PERCENTUAIS FIXADOS EM LEI, BEM COMO ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE NO PERCENTUAL DE 3,88%. 1. Produtividade: A alegada ofensa ao artigo 114, § 2º da CF, a depender da prévia análise de estarem, ou não, atendidos os requisitos da Medida Provisória nº 1.540/97, se existente, seria indireta ou reflexa. A alegada ofensa ao art.

> 5º, II da CF atrai a incidência da Súmula nº 636 do STF. Juízo diverso acerca da demonstração do aumento de produtividade da empresa, apta a permitir o adicional tal como pleiteado, demanda o reexame de prova (Súmula nº 279 do STF). 2. Horas extras e adicional noturno: Sentença normativa que estabelece adicionais em patamar acima ao que estabelecido em lei. Inadmissibilidade, pois "(...) é fonte formal de direito objetivo a decisão proferida pela Justiça do Trabalho, na resolução de dissídio coletivo, autônoma na sua elaboração, porém, somente suscetível de operar no vazio legislativo, como regra subsidiária ou supletiva, subordinada à supremacia da lei" (RE 197.911/PE, rel. Min. Octavio Gallotti, 1ª Turma, DJ de 7.11.1997). 3. Recurso improvido".

Pelo exposto, considerando que a Suprema Corte entende que o poder normativo é aplicável no caso de existência de acordo ou convenção coletiva imediatamente anterior à instauração de eventual dissídio coletivo, rechaçados estão os argumentos de que o poder normativo fora extinto. Já em relação ao entendimento do STF de atuação do poder normativo apenas no vazio da lei, devemos aguardar se tal posicionamento será mantido, pois o acórdão supra transcrito é anterior à EC nº 45.

3. DO MÚTUO CONSENTIMENTO E SUA INCONSTITUCIONALIDADE

3.1 - O PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DE JURISDIÇÃO

A Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da inafastabilidade de jurisdição em seu art. 5º, inciso XXXV, que assim dispõe: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Dessa perspectiva, tal princípio informa que o interessado que tiver sido lesionado ou sofrer ameaça a lesão a seu direito pode provocar o Poder Judiciário, sem a obrigatoriedade de acionar os mecanismos administrativos de solução de conflito, tais como as comissões de conciliação prévia. Outrossim, nem mesmo vinculado estará o interessado em esgotar as vias administrativas, sob pena de violação ao referido princípio.

Encontramos uma exceção na própria Constituição Federal, prevista no art. 217, §1º, que exige a necessidade de esgotamento das vias de solução da Justiça Desportiva como condição de buscar a tutela jurisdicional. Logo, o Poder Judiciário tem competência para solucionar os dissídios desportivos, desde que seja exaurido as instâncias administrativas.

Analisando o princípio da inafastabilidade de jurisdição sobre outro ângulo, se houver tramitando um processo administrativo, com decisão desfavorável ao interessado pendente de recurso com efeito suspensivo, necessário se faz averiguar se a parte tem interesse de agir, mas tal análise somente poderá ser feita no caso concreto, fato que poderá ensejar a extinção do processo sem resolução do mérito por carência de ação.

Hodiernamente, fala-se em visão moderna do princípio da inafastabilidade de jurisdição, deixando de lado a relação com as decisões administrativas e se importando

mais com a concreta efetivação dos direitos constitucionais, ou seja, a ideia de acesso à ordem jurídica justa.

Nas palavras de Daniel Amorim Assumpção Neves: "Por fim, de nada adiantará ampliar o acesso, permitir a ampla participação e proferir decisão com justiça, se tal decisão se mostrar, no caso concreto, ineficaz. O famoso 'ganhou, mas não levou' é inadmissível dentro do ideal de acesso à ordem jurídica justa. A eficácia da decisão, portanto, é essencial para se concretizar a promessa constitucional de inafastabilidade da jurisdição"[13].

Disso decorre que a ideia de acesso à ordem jurídica justa está ligada à quatro elementos: ampliação de acesso, ampliação de participação, decisão com justiça e decisão eficaz. A ideia de acesso importa em que os obstáculos sejam mínimos ou inexistentes. Já a concepção de ampla participação permite inferir que teremos uma decisão de melhor qualidade, fazendo com que a parte derrotada se conforme mais facilmente. Ampliando o acesso e a participação teremos grande possibilidade de uma decisão com justiça, cabendo aos juízes dar efetividade às mesmas, seja através das tutelas de urgências, seja por meio de mecanismos de execução indireta, tudo em prol da razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, CF).

3.2 - ATIVISMO JUDICIAL

Embora em passado recente o STF tenha se caracterizado por uma postura de maior retração judicial (jurisprudência defensiva) tendo como norte uma interpretação mais rígida do princípio da separação dos poderes, hoje vemos a Corte com tendência a um maior ativismo judicial, conferindo eficácia normativa aos princípios e aplicando-os diretamente ao caso concreto.

O sistema pós-positivista (neoconstitucionalismo) atribui força normativa à Constituição, podendo seus princípios serem invocados e aplicados diretamente seja quando haja omissão do legislador em elaborar lei seja quando a lei existente viola os princípios fundamentais. Neste contexto neocostitucional é importante destacar o relevante papel do Judiciário. Pelo principio do ativismo judiciário o juiz deve manter uma postura ativa na função de verdadeiro produtor do direito, transformando a realidade.

Nas palavras de Vanice Regina Lírio o Valle: "Em decorrência das alterações introduzidas pela Emenda Constitucional 45/04 e pela própria mudança da composição do Supremo Tribunal Federal a partir de 2003, é possível perceber uma espécie de ativismo judicial, eminentemente formal e preocupado com a redefinição das competências do próprio STF, como um processo autônomo por parte da nossa jurisdição constitucional"[14].

As noções de ativismo judicial nos revelam que o Poder Judiciário passou a assumir uma postura mais ativa na solução dos conflitos. Dessa forma, o magistrado saiu de uma postura inerte, de mero expectador, para uma posição atuante na busca pela solução dos litígios.

O interessante é que mesmo com esse papel atuante do Poder Judiciário não se fala em inspiração fascista, demonstrando mais uma vez que o Poder Normativo da

[13] NEVES, Daniel. Manual de Direito Processual Civil. São Paulo: Método, 2009, p. 22.
[14] VALE, Regina. Ativismo Jurisdicional e o Supremo Tribunal Federal. Curitiba: Juruá, 2009, p. 37.

Justiça do Trabalho possui ainda grande importância, já que aliado está com as ideias do ativismo judicial e, principalmente, com a concretização dos direitos fundamentais, em especial os direitos sociais.

Símbolo dessa mudança de postura do STF pode ser notado quanto ao mandado de injunção, cujos efeitos historicamente vinham sendo equiparados ao da ADI por omissão, com o mero reconhecimento da mora legislativa e notificação ao órgão competente. Contudo, quando do julgamento do mandado de injunção envolvendo o direito social de greve dos servidores públicos, determinou-se a aplicação, até que a questão venha a ser regulamentada pelo legislador ordinário, da L. 7783/89, até então aplicável somente ao setor privado. Outro julgado recente que ganhou grande visibilidade dos meios de comunicação foi o reconhecimento da união homoafetiva, em que o Pretório Excelso, ao fazê-lo, em sábia decisão jurídico-política, deixou espaço para o legislador ordinário tratar do assunto a *posteriori*.

O Supremo Tribunal Federal assim têm decidido:

> *"EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL (CF, ART. 5º, INCISO LXXI). DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS (CF, ART. 37, INCISO VII). EVOLUÇÃO DO TEMA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL PARA APRECIAÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL ATÉ A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, VII, DA CF. EM OBSERVÂNCIA AOS DITAMES DA SEGURANÇA JURÍDICA E À EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NA INTERPRETAÇÃO DA OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS, FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESSENTA) DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDADO DE INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS Nos 7.701/1988 E 7.783/1989." (MI 670)*

> *"EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. ART. 5º, LXXI DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. CONCESSÃO DE EFETIVIDADE À NORMA VEICULADA PELO ARTIGO 37, INCISO VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. LEGITIMIDADE ATIVA DE ENTIDADE SINDICAL. GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL [ART. 9º DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. APLICAÇÃO DA LEI FEDERAL N. 7.783/89 À GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO ATÉ QUE SOBREVENHA LEI REGULAMENTADORA. PARÂMETROS CONCERNENTES AO EXERCÍCIO DO*

> *DIREITO DE GREVE PELOS SERVIDORES PÚBLICOS DEFINIDOS POR ESTA CORTE. CONTINUIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO. GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO. ALTERAÇÃO DE ENTENDIMENTO ANTERIOR QUANTO À SUBSTÂNCIA DO MANDADO DE INJUNÇÃO. PREVALÊNCIA DO INTERESSE SOCIAL. INSUBSSISTÊNCIA DO ARGUMENTO SEGUNDO O QUAL DAR-SE-IA OFENSA À INDEPENDÊNCIA E HARMONIA ENTRE OS PODERES [ART. 2º DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL] E À SEPARAÇÃO DOS PODERES [art. 60, § 4º, III, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL]. INCUMBE AO PODER JUDICIÁRIO PRODUZIR A NORMA SUFICIENTE PARA TORNAR VIÁVEL O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS, CONSAGRADO NO ARTIGO 37, VII, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL" (MI-712)*

Sobre o mandado de injunção, Flávia Piovesan, citada por Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior, assenta: "Três correntes a respeito do instituto são destacadas por Flávia Piovesan. A primeira delas sustenta que cabe ao Poder Judiciário elaborar a norma regulamentadora faltante, sendo suprida a omissão do legislador com a concessão do mandado de injunção. A segunda corrente preconiza que cabe ao Judiciário unicamente declarar inconstitucional a omissão e dar ciência ao órgão competente para a adoção das providências cabíveis para a realização da norma constitucional. Por último, a terceira corrente sustenta que cabe ao Judiciário tornar viável o exercício do direito, liberdade ou prerrogativa no caso concreto, com a concessão do mandado de injunção para atendimento do direito que está impedido em razão da inércia na elaboração da norma regulamentadora respectiva. Dentre todas as construções teóricas, Flávia Piovesan defende a aplicação da terceira corrente, visualizando o mandado de injunção como instrumento eficaz de realização do princípio da aplicabilidade imediata das normas a respeito dos direitos e garantias fundamentais"[15].

Ensina-nos Cláudia Pisco que "Evidencia-se, portanto, que o poder normativo, historicamente concedido aos Tribunais Trabalhistas, está muito próximo dos ideais pós-positivistas e jusfilosóficos, muito mais do que se imagina"[16].

A partir desses levantamentos, cabe-nos concluir que há uma grande relação entre o ativismo judicial e poder normativo da Justiça do Trabalho, onde percebe-se uma atuação do Poder Judiciário, face a ausência de atuação do Poder Legislativo, com o objetivo de concretização dos direitos fundamentais, como por exemplo o direito de greve.

---

[15] SANTOS JÚNIOR, Rubens. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Considerações após a Emenda Constitucional nº 45/04. Revista do TST, Brasília, v. 76, n. 2, p. 56-71, jan./jun. 2010.

[16] PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 107.

3.3 - DO REQUISITO MÚTUO CONSENTIMENTO

Antes da Emenda Constitucional nº 45/04, o art. 114, §2º da CF tinha a seguinte redação: "Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

No entanto, a referida emenda trouxe profundas alterações no art. 114, §2º, CF, vejamos: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Primeiramente deve-se fazer uma crítica à denominação utilizada pelo legislador no que tange à expressão "comum acordo", tendo em vista que todo acordo é comum. *Data venia*, qual hipótese estaríamos diante de um acordo que não seria comum? Talvez um acordo unilateral?

Infeliz foi o poder constituinte derivado, o que comprova que podemos encontrar textos inúteis da própria Constituição Federal, diferentemente do que entende o doutrinador Conrado Oliveira: "vale lembrar que não existem palavras inúteis na lei, especialmente na Lei Fundamental, sendo imperioso notar que o texto é claro e não permite a instauração de instância de maneira unilateral, mas apenas de comum acordo"[17].

Assim sendo, salientamos que a expressão mútuo consentimento deve ser adotada a fim de ser evitada redundâncias desnecessárias.

A inovação trouxe profundos debates na doutrina e também na jurisprudência, pois para uns o dispositivo constitucional criou um pressuposto processual, sendo que os dissídios coletivos de natureza econômica somente poderiam ser ajuizados com a presença do mútuo consentimento. Para outros, o art. 114, §2º da Constituição Federal seria inconstitucional por violar cláusula pétrea contida no art. 5º, XXXV, da CF, ou seja, o princípio da inafastabilidade de jurisdição.

Antes de analisar aquelas correntes antagônica, mister se faz investigar o motivo da inclusão no mútuo consentimento pelo legislador.

Em 1994, os petroleiros iniciaram um movimento paredista reivindicando melhores condições de trabalho, entre as quais reajuste salarial pelo índice de variação da inflação. Porém, três dias após a greve, o Tribunal Superior do Trabalho julgou o dissídio coletivo e retirou vários direitos já conquistados pelos trabalhadores, motivo pelo qual o movimento prosseguiu.

Como houve continuação da greve, mais de cinquenta dirigentes sindicais foram despedidos pela Petrobrás e o Sindicato foi condenado a pagar multa caso a greve não terminasse. Nessa conjuntura, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) apresentou queixa em face do governo brasileiro, isto porque a Petrobrás é uma empresa estatal, com a acusação de violação da liberdade sindical.

[17] OLIVEIRA, Conrado. Ainda sobre a necessidade do comum acordo no ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n. 1, p. 46-56, jan. 2011.

Tal documento foi analisado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT que recomendou ao governo brasileiro duas sugestões: reintegração dos dirigentes sindicais e a transformação do sistema de solução de conflitos coletivos com a adoção da arbitragem quando requerida pelas duas partes, e ainda, a manutenção do dissídio coletivo apenas nos casos de greve em atividades essenciais.

O Brasil, atendendo as sugestões da OIT, aprovou uma lei de anistia aos dirigentes sindicais, os quais foram reintegrados ou indenizados. Por outro lado, no que tange ao sistema de negociação de conflitos, houve a aprovação da Emenda Constitucional nº 45 que incluiu o requisito do mútuo consentimento.

Veja-se que a intenção era que a exigência do mútuo consentimento para impulsionar mecanismos de solução de conflitos coletivos referia-se à arbitragem, e não dissídio coletivo. Verificado a origem do novo requisito, passamos a analisar as correntes de pensamento.

Para os que entendem que não há inconstitucionalidade, os argumentos mais utilizados são no sentido de que não há violação do princípio da inafastabilidade de jurisdição, já que os interesses envolvidos seriam apenas econômicos, logo, não haveria um conflito jurídico (lesão ou ameaça de direito).

Assim, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, face ao caráter normativo, não analisariam conflitos no caso concreto, mas sim criariam normas abstratas, ou seja, o legislador teria deixado nas mãos dos próprios atores sociais a solução do conflito, deixando para apreciação do Poder Judiciário apenas os casos em que ambas as partes assim desejassem, estimulando a negociação coletiva.

Evandro Luis Urnau, sobre o tema, assenta que:

> *"Por essa razão que o Estado, inclusive o Poder Judiciário, deve se eximir de intervir na resolução dos conflitos sociais, deixando para a própria sociedade, negociadamente, encerrar as controvérsias.*
> *Embora esta retirada do Estado possa significar, em um primeiro momento, uma sensação de desamparo ao trabalhador, somente com essa liberdade o empregado efetivamente terá voz e influência na melhoria das condições de trabalho, tendo consciência de que a estagnação de seus direitos se deve à própria inércia e falta de mobilização coletiva"*[18].

O professor Mauro Schiavi, defendendo essa corrente de pensamento, entende que não existe inconstitucionalidade no art. 114, §2º, da CF: "Acreditamos que o §2º do art. 114 da CF não atrita com o princípio da inafastabilidade de jurisdição previsto no art. 5º, XXXV, da CF, que é dirigido à lesão de direito existente, pois o dissídio coletivo de natureza econômica tem natureza dispositiva (ou constitutiva para alguns), já que visa à criação de norma aplicável no âmbito da categoria e não de aplicação de direito vigente a uma lesão de direito"[19].

[18] URNAU, Evandro Luis. A correta interpretação da exigência do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2797, 27 fev. 2011. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/18581/a-correta-interpretacao-da-exigencia-do-comum-acordo-para-o-ajuizamento-do-dissidio-coletivo>. Acesso em: 22 ago. 2011.

[19] SCHIAVI, Mauro. Comentários às questões polêmicas e atuais dos concursos. 2 ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 199.

O Enunciado nº 35 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada no Tribunal Superior do Trabalho também dispõe no mesmo sentido:

> *"DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, §2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos".*

Não obstante os argumentos acima, ainda existe um parecer do Procurador-Geral da República, na ADI nº 3.432-4/DF, de que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho não é uma atividade substancialmente jurisdicional, contribuindo com a tese dos defensores dessa corrente.

Tais afirmações vêm de encontro ao que queremos, pois há posicionamentos de que o requisito do mútuo consentimento viola expressamente o princípio da inafastabilidade de jurisdição (art. 5º, inciso XXXV, CF).

Não é só porque a Justiça do Trabalho visa solucionar dissídios coletivos por meio da sentença normativa, entre patrões e empregados que este ramo do Poder Judiciário deixa de exercer sua função jurisdicional. Se assim não fosse: "os processos de *impeachment* e as decisões proferidas pelo Tribunal de Contas quando julga as contas dos administradores, no que concerne ao aspecto contábil, sobre a regularidade da própria conta, muito embora reconheça que as atribuições do Tribunal de Contas são de natureza administrativa"[20].

Por outro lado, os mandados de injunção julgados pelo Supremo Tribunal Federal (os mesmos citados acima, MI-670 e MI-712), apesar de criarem normas entre as partes, não deixam de possuir a característica de exercício da função jurisdicional. Veja-se que essa atuação normativa do Judiciário funciona como um meio de efetivação de direitos fundamentais, como o de greve. Claro está a violação do direito de ação quando se exige o mútuo consentimento para o ajuizamento de dissídio coletivo.

O desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca possui entendimento interessante, uma vez que se permite o mútuo consentimento em casos de arbitragem pública, mas não nos casos de solução jurisdicional:

> *"Na realidade brasileira, e, especialmente, na região amazônica, por exemplo, seria desaconselhável a extinção imediata do poder normativo da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação.*
>
> *O poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, eis que, na apreciação do dissídio coletivo, compete ao Judiciário Trabalhista 'decidir*

[20] SANTOS JÚNIOR, Rubens. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Considerações após a Emenda Constitucional nº 45/04. Revista do TST, Brasília, v. 76, n. 2, p. 56-71, jan./jun. 2010.

> *o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente' (art. 114, § 2º, da CF).*
>
> *O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do ajuizamento de 'comum acordo' (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite, por exceção, a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/96 (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXXV, da CF).*
>
> *De qualquer modo, a pretensão coletiva, sob a forma de arbitragem pública ou de sentença normativa, no âmbito da Justiça do Trabalho, requer um novo modo de lidar com o conflito coletivo*."[21]

Francisco Antonio de Oliveira vislumbra que o mútuo consentimento não só afronta o bom senso, como também o maior prejudicado seria o povo:

> *"O entendimento restritivo de que o dissídio coletivo deverá ser distribuído assinado por ambas as partes não é defensável, repita-se, sequer numa interpretação literal. A lei nada diz. E se dissesse, afrontaria ao bom senso. Se as partes não chegaram a um consenso é porque uma delas não está sendo prejudicada e não tem qualquer interesse em levar a discussão ao Judiciário. Se não está sendo prejudicada, por que razão aquiesceria em assinar um dissídio conjunto? Essa tentativa da parte interessada nada traria de positivo, mas seria negativa, pois acirraria os ânimos entre as partes dissidentes. E o prejudicado seria o povo. Esse entendimento restritivo, por sua vez, seria um componente incentivador da greve. E ainda que se cuidasse de atividade essencial e o Ministério Público ajuizasse o dissídio, isso não resolveria o impasse, uma vez que o objeto a ser apreciado estaria restrito à declaração de legalidade ou de ilegalidade da greve, não do conflito criado entre as partes. De conformidade com os princípios de hermenêutica, nenhuma interpretação poderá levar ao impasse ou ao absurdo."*[22]

Outro argumento equivocado da doutrina está no fato de que a Justiça do Trabalho exerce uma atividade atípica quando julga os dissídios coletivos de natureza econômica, exercendo, deste modo, uma função legislativa.

É preciso distinguir função normativa, esta sim exercida pela Justiça do Trabalho, de função legislativa. A primeira está relacionada à criação de normas primárias de conceitos abstratos, que podem ser editadas tanto pelo Poder Legislativo quanto por outro Poder, desde que tenha expressa autorização constitucional. Já a função legislativa implica necessariamente às atividades típicas e exclusivas do Legislativo.

[21] FONSECA, Vicente. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Belém, v. 38, nº 75, p. 17-27, Jul./Dez./2005.

[22] OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Dissídio coletivo - impulso bilateral - a tese de inconstitucionalidade. Revista LTR, São Paulo, v. 73, n. 05, p. 552-556, mai. 2009.

Em explanação ímpar, Cláudia Pisco discorre: "Na verdade, a função normativa do Judiciário é uma forma de desempenho de sua atividade de efetivação de direitos, quando não realizada por meio da edição de leis. O Poder Executivo, de forma similar, também exerce função normativa quando edita decretos legislativos, sem que isso se confunda com a tarefa legislativa. Todavia, como sua atividade precípua não é garantir a efetividade de direitos, como a do Judiciário, somente poderá normatizar as hipóteses expressamente previstas na Carta Maior, ou seja, para editar decretos legislativos e medidas provisórias, nas situações de urgência"[23].

Efetivação de direitos, esse sim é o papel do Poder Judiciário, exercendo ou não sua função normativa (atípica). Se assim o é, então porque não considerar o requisito do mútuo consentimento como violador de cláusula pétrea? Convenhamos, estimular a solução de conflitos e a autocomposição restringindo o direito de ação não é a melhor forma escolhida pelo Poder Constituinte Derivado, ressaltando que este não é ilimitado, encontrando restrições na própria Constituição Federal, como por exemplo as cláusulas pétreas.

Por isso o entendimento de Gustavo Felipe Barbosa Garcia é antagônico com os objetivos deste trabalho, pois o citado autor vislumbra que "o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica não significa a exclusão de sua apreciação pelo Poder Judiciário, mas mera condição da ação específica". (GARCIA, 2005, p. 68)[24]

Não nos parece válido a inclusão de uma nova condição da ação, tendo em vista violar expressamente cláusula pétrea, ou seja, não poderia ser alterada a forma de ajuizamento dos dissídios coletivos de interesse nem mesmo por emenda constitucional.

Nicola Jaeger, citado por Pisco (2010), conclui que na sentença normativa "há dupla qualidade e estrutura na decisão, que contém um comando abstrato e outro concreto, o que é próprio das sentenças normativas"[25]. Em seguida, Cláudia Pisco assenta: "No caso de uma sentença normativa essas duas formas de atuação do Judiciário Trabalhista, típica e atípica, concreta e abstrata, em regra, não podem cindir-se, já que na mesma decisão haverá a fixação de normas abstratas aplicáveis aos contratos dos trabalhadores individualmente considerados e, ainda, o estabelecimento de uma solução concreta ao conflito coletivo entre as associações envolvidas"[26].

Dessa forma, não há dúvidas de que a Justiça do Trabalho quando exercendo sua função normativa nos dissídios coletivos de natureza econômica, por meio da sentença normativa, analisa tanto um direito em abstrato quanto um direito no caso concreto, sendo inseparáveis. E uma vez apreciados direitos no caso concreto, poderemos ter uma lesão ou ameaça de lesão à direito.

No nosso ordenamento jurídico temos tanto inconstitucionalidade por vício formal quanto por vício material. A primeira decorre devido a inobservância

[23] PISCO, Cláudia. Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 111.

[24] GARCIA, Gustavo. Reforma do Poder Judiciário: O dissídio coletivo na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45/2004. Revista LTR, São Paulo, v. 69, n. 01, p. 64-74, jan. 2005.

[25] Ibidem, p. 44.

[26] Ibidem, p. 44.

de competência legislativa para elaboração de um ato normativo. Por outro lado, a segunda viola um princípio fixado na Constituição. Pedro Lenza entende: "Por seu turno, vício material (de conteúdo, substancial ou doutrinário) diz respeito à "matéria", ao conteúdo do ato normativo. Assim, aquele ato normativo que afrontar qualquer preceito ou princípio da Lei Maior deverá ser declarado inconstitucional, por possuir um vício material"[27]

Logo, o mútuo consentimento fere expressamente o princípio da inafastabilidade de jurisdição e, sendo um vício doutrinário (material), deve ser declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

Vejamos exemplos de decisões de nossos tribunais que consideram o requisito do mútuo consentimento como violador do princípio da inafastabilidade de jurisdição:

> *"PRELIMINARMENTE: AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO. NECESSIDADE DE 'COMUM ACORDO'. A expressão 'comum acordo', inserta no § 2º do art. 114 da Constituição Federal, com a redação introduzida pela Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.04, trata-se de mera faculdade das partes em, consensualmente, ajuizarem ação coletiva, e não conflita com o direito de ação assegurado nos incisos XXXIV e XXXV do art. 5º, também da Constituição Federal. Preliminar de extinção do feito, sem resolução do mérito, rejeitada." (Acórdão do Processo nº 04348-2008-000-04-00-0 [DC]; Redatora: Flávia Lorena Pacheco; Data: 22.06.2009; Origem: TRT da 4ª R.)*
>
> *"DISSÍDIO COLETIVO. Deferimento parcial de algumas vantagens, em consonância com o poder normativo constitucionalmente conferido a esta justiça especializada. Indeferimento de outras, por reguladas em lei ou próprias para acordo. AUSÊNCIA DE 'COMUM ACORDO' PARA O AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO. É entendimento desta Seção de Dissídios Coletivos de que a categoria ao se recusar a negociar o faz indevidamente, devendo se considerar a sua recusa abusiva, pois tem o intuito claro de tentar evitar exclusivamente o ajuizamento da demanda e impossibilitar qualquer chance que a categoria de trabalhadores possa ter de buscar suas conquistas tanto econômicas quanto sociais." (Acórdão do Processo nº 00628-2008-000-04-00-9 [DC]; Redatora: Berenice Messias Corrêa; Data: 01.12.08; Origem: TRT da 4ª R.)*
>
> *"DISSÍDIO COLETIVO. "COMUM ACORDO" (ART. 114, § 2º, CF). I - O poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, eis que, na apreciação do dissídio coletivo, compete ao Judiciário Trabalhista "decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (art. 114, § 2º, da CF). II - O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do*

[27] LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. São Paulo: Método, 2007, p. 159.

ajuizamento de "comum acordo" (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite, por exceção, a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/96 (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXXV, da CF). III - Se é manifesta a recalcitrância injustificada da entidade sindical patronal em face da pretensão normativa deduzida pelo sindicato profissional, deve ser autorizada a instauração da ação de Dissídio Coletivo, de natureza econômica, independentemente "de comum acordo" entre as partes, simples faculdade posta à disposição de trabalhadores e empresários, haja vista que não se pode exigir a propositura de uma petição conjunta de categorias que estão justamente em conflito, porque isso constituiria um paradoxo, além de violar o princípio do acesso à Justiça, tal como preconiza o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que proíbe excluir da apreciação do Poder Judiciário a alegada lesão ou ameaça a direito, garantia fundamental da cidadania e cláusula pétrea inderrogável por lei ou emenda constitucional (art. 60, § 4º, IV, da CF)". (ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/AG/DC 0002447-65.2010.5.08.0000)

"EMENTA: I - PRELIMINARES. 1. Greve. Competência. Art. 114, II, da Constituição Federal. Permanece incólume e inconteste a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, nos estritos termos do inciso II acrescentado ao artigo 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Não se pode forjar uma antinomia entre o artigo 114 e a cláusula pétrea da indeclinabilidade da jurisdição, contemplada no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Magna, resumida no princípio segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. 2. Interesse de agir. Negociação intersindical: O fato de as negociações entre o sindicato suscitante e o sindicato patronal se encontrarem em vias de finalização para conclusão de Convenção Coletiva de Trabalho não impede o estabelecimento das normas entre a Fundação e o sindicato patronal, até porque já existe norma coletiva preexistente entre ambos; 3. Legitimidade. Negociação: A condução das negociações pela associação resta legítima, porquanto se trata de movimento localizado, o que não afasta a legitimidade do sindicato profissional para instauração do dissídio coletivo de greve, vez que é o representante da categoria; 4. Abrangência: A abrangência da norma coletiva fica limitada à área de representatividade do sindicato suscitante, bem como à categoria por este representada, quando a correspondente carta sindical, juntada nos autos, assim o autoriza; 5. Pedidos econômicos e sociais em dissídio de greve: Ação com natureza de dissídio coletivo de greve obviamente possui um objeto que, no caso, é traduzido por condições econômicas e sociais". (PROCESSO TRT/SP Nº 20086200500002009).

Por outro lado, encontramos uma certa relativização do mútuo consentimento na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pois tem-se entendido que o requisito não precisa ser prévio, ou seja, no sentido de não ter obrigatoriedade no ajuizamento em conjunto do dissídio:

> *"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO. O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ao art. 114, § 2º, da CF, embora idealmente devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível por esta Justiça Trabalhista, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. In casu, verifica-se que o Sindicato dos Hospitais Beneficentes, Religiosos e Filantrópicos do Rio Grande do Sul demonstrou, de forma inequívoca, na peça de defesa, a sua discordância com a instauração da instância do dissídio coletivo, não cabendo a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo da jurisdição contra a vontade manifesta da parte, que tem o respaldo da Constituição Federal. Dá-se, pois, provimento ao recurso ordinário interposto pelo referido ente sindical para, reformando a decisão regional, julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, nos termos dos arts. 114, § 2º, da CF e 267, IV, do CPC, ficando ressalvadas, contudo, as situações fáticas já constituídas, nos termos do art. 6º, § 3º, da Lei nº 4.725/65. Recurso ordinário provido". (Processo: RO - 343000-63.2008.5.04.0000 Data de Julgamento: 14/11/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/11/2011.)*

> *"DISSÍDIO COLETIVO AJUIZADO PELO SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS. PRELIMINAR DE EXTINÇÃO DO PROCESSO POR FALTA DE COMUM ACORDO ARGUIDA PELO REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A jurisprudência desta Corte tem admitido a concordância tácita na instauração da instância, quando não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. Precedentes. Preliminar rejeitada. ILEGITIMIDADE DE PARTE. Considerando que as empresas aéreas possuem sindicato próprio que representa a categoria nacionalmente, conclui-se que o SINEATA é parte ilegítima para estar em juízo, por não representar a categoria econômica empresarial correspondente aos trabalhadores das empresas aéreas, mas sim à dos trabalhadores das empresas que prestam serviços auxiliares de transporte aéreos. Dissídio coletivo extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC". (Processo: DC - 1229-87.2011.5.00.0000 Data de*

Julgamento: 10/10/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011.)

"RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS DEMAIS SUSCITADOS. COMUM ACORDO. INOVAÇÃO RECURSAL. CONCORDÂNCIA TÁCITA. Ao interpretar o art. 114, § 2º, da Constituição da República, esta Corte Superior tem admitido a hipótese de concordância tácita com o ajuizamento do dissídio coletivo, consubstanciada na inexistência de oposição expressa do suscitado à instauração da instância no momento oportuno, ou seja, até a apresentação das bases de conciliação, na audiência de instrução e conciliação a qual não se desconstitui mediante a arguição tardia e inovatória em sede de recurso ordinário". (Processo: RO - 427800-24.2008.5.04.0000 Data de Julgamento: 12/09/2011, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 30/09/2011)

A partir desses levantamentos, vislumbra-se que o Colendo TST tem admitido a chamada concordância tácita com o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, todavia, manifestada em momento oportuno, qual seja, até a apresentação das bases de conciliação ou na audiência de instrução e conciliação com a contestação.

Malgrado esse novo entendimento, não soluciona o problema da inconstitucionalidade inserida no art. 114, §2º da Constituição Federal, pois, mesmo a parte ajuizando um dissídio sem o mútuo consentimento e, posteriormente, a outra parte de forma expressa se recusar, haveria afronta ao direito de ação.

Além disso, o mútuo consentimento fere inclusive o princípio da liberdade sindical, pois obsta a liberdade de ação do ente coletivo. Daniela Muradas assim discorre: "o princípio da liberdade sindical enuncia ser assegurado um complexo de prerrogativas à pessoa humana (…) bem como em caráter coletivo (direito de fundação, direito de administração ou autonomia sindical e liberdade de ação)"[28].

Importante esclarecer que não obstante sermos contrários ao requisito do mútuo consentimento, reconhecemos que a melhor solução para um conflito coletivo se da por meio da negociação coletiva, ou seja, pelos próprios atores sociais. Todavia, é sabido que o movimento sindical brasileiro possui uma certa fragilidade, pois nem todos os sindicatos são fortes, capazes de negociar em pé de igualdade com o sindicato patronal. Essa seria mais uma razão para de manter o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Por fim, temos que nossos legisladores "não possuem preparo suficiente para o elevado mister e, dentro dessa realidade em que as leis são elaboradas, o impasse é quase certo, passando para os operadores do direito o concerto e a harmonização"[29].

[28] MURADAS, Daniela. O princípio da vedação ao retrocesso jurídico e social no direito coletivo do Trabalho. Revista LTR, São Paulo, v. 75, n. 05, p. 595-602, mai. 2011.

[29] OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Dissídio coletivo - impulso bilateral - a tese de inconstitucionalidade. Revista LTR, São Paulo, v. 73, n. 05, p. 552-556, mai. 2009.

CONSIDERAÇÕES FINAS

Para aqueles que entendem que não há violação do princípio da inafastabilidade de jurisdição, fundamentam-se no sentido de que os interesses envolvidos seriam apenas econômicos, ou seja, não haveria um conflito jurídico (lesão ou ameaça de direito).

Entretanto, vimos que um dissídio coletivo de natureza econômica também analisa uma lesão ou ameaça de direito. Muitos doutrinadores confundem-se ao concluírem que o Poder Normativo da Justiça do Trabalho exerce apenas um poder legislativo, este implica necessariamente às atividades típicas e exclusivas do Legislativo. Pelo contrário, a Justiça Especializada cria normas primárias de conceitos abstratos (poder normativo), já que autorizado pela Constituição Federal, sem deixar de exercer sua função jurisdicional.

Veja-se o poder normativo tanto utilizado pelo Poder Judiciário nos casos de mandado de injunção espalhados pelo Brasil, e nem por isso há ausência de função jurisdicional. Perceba-se que existe uma grande relação entre o ativismo judicial e poder normativo da Justiça do Trabalho, onde se vislumbra uma atuação mais ativa do Poder Judiciário, face a ausência de atuação do Poder Legislativo, efetivando, assim, os direitos fundamentais, como por exemplo o direito de greve.

Embora nascido com a intenção de impulsionar mecanismos de solução de conflitos coletivos relacionados à arbitragem, o requisito do mútuo consentimento trouxe um feito colateral, uma vez que atenta contra o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, inciso XXXV, CF), sendo, portanto, inconstitucional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELMONTE, Alexandre Agra. Mútuo consentimento como condição da ação no dissídio coletivo. **Revista LTR**, São Paulo, v. 71, n. 06, p. 681-684, jan. 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

FONSECA, Vicente. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 38, nº 75, p. 17-27, Jul./Dez./2005.

GARCIA, Gustavo. Reforma do Poder Judiciário: O dissídio coletivo na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45/2004. **Revista LTR**, São Paulo, v. 69, n. 01, p. 64-74, jan. 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Método, 2007.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Noções Gerais de Direito e Formação Humanística**. São Paulo: Campus, 2010.

MURADAS, Daniela. O princípio da vedação ao retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 75, n. 05, p. 595-602, mai. 2011.

NEVES, Daniel. **Manual de Direito Processual Civil**. São Paulo: Método, 2009

OLIVEIRA, Conrado. Ainda sobre a necessidade do comum acordo no ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. **Revista LTR**, São Paulo, v. 75, n. 1, p. 46-56, jan. 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Dissídio coletivo - impulso bilateral - a tese de inconstitucionalidade. **Revista LTR**, São Paulo, v. 73, n. 05, p. 552-556, mai. 2009.

PISCO, Cláudia. **Dissídios Coletivos: Aspectos Controvertidos e Atuais**. 1 ed. São Paulo: LTR, 2010.

SANTOS JÚNIOR, Rubens. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Considerações após a Emenda Constitucional nº 45/04. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 2, p. 56-71, jan./jun. 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Comentários às questões polêmicas e atuais dos concursos**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2009.

URNAU, Evandro Luis. **A correta interpretação da exigência do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2797, 27 fev. 2011. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/18581/a-correta-interpretacao-da-exigencia-do-comum-acordo-para-o-ajuizamento-do-dissidio-coletivo>. Acesso em: 22 ago. 2011.

VALE, Regina. **Ativismo Jurisdicional e o Supremo Tribunal Federal**. Curitiba: Juruá, 2009.

O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO DO TRABALHO

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho[*]
Rúbia Zanotelli de Alvarenga[**]

SUMÁRIO: 1. O dano existencial nas relações de trabalho; 2. Elementos do dano existencial; 3. O projeto de vida e a vida de relação como direitos da personalidade do trabalhador; 4. O dano existencial e a saúde do trabalhador; 5. Dano moral e dano existencial: distinção e cumulação; 6. Dano existencial e perda de uma chance: distinções; 7. Quantificação da indenização por dano existencial.

RESUMO: O presente texto dedicou-se ao estudo do dano existencial no Direito do Trabalho, figura jurídica que não deve ser confundida com o dano moral nem tampouco com o prejuízo pela perda de uma chance. No afã de demonstrar a autonomia da figura estudada, foram analisados os elementos caracterizados do dano existencial, a saber: o projeto de vida e a vida de relações, e dedicada particular atenção à importância da proteção à saúde do trabalhador. Evidenciou-se que o poder diretivo do empregador não pode afetar a existência do empregado enquanto ser humano, titular de direitos da personalidade, e que para se assegurar a um completo bem-estar físico e mental a todos os trabalhadores é preciso encontrar mecanismos que impeçam a sua submissão a regimes de trabalho exaustivos.

ABSTRACT: This text devoted himself to the study of existential damage in Labor Law, a legal device that should not be confused with the moral damage nor injury with the loss of a chance. In the rush to demonstrate the autonomy of figure study, we analyzed the existential elements characterized the damage, namely the project of life and a life of relationships, and devoted particular attention to the importance of protecting workers' health. It was evident that the directive power of the employer can not affect the existence of the employee as a human being, entitled to rights of personality, and to ensure that a complete physical well-being and mental health for all workers need to find mechanisms that prevent submission to comprehensive schemes of work.

Palavras-chaves: Direitos da personalidade. Dano existencial: o projeto de vida e a vida de relação. Dano Moral. Responsabilidade pela perda de uma chance.

---

[*] Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre e doutor pela Universidade de São Paulo - USP. Professor de direito nos cursos de graduação da USJT e da EAESP FGV/SP e em diversos cursos de pós-graduação. Membro Pesquisador do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogado.

[**] Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

INTRODUÇÃO

Ao prefaciar uma de suas mais conhecidas obras, o professor Alain Supiot destacou que a razão humana não é jamais um dado imediato da consciência, sendo antes um produto de instituições que permitem que cada homem assegure sentido à sua existência, encontrem um lugar na sociedade e lá possam expressar seu próprio talento.[1] O papel das instituições e institutos de direito do trabalho, que cuidam da relação empregado/empregador nos países capitalistas, é inegável.

Dentre os institutos de direito do trabalho destinados a viabilizar a plena busca de equilíbrio entre vida e trabalho especial menção deve ser feita aos chamados períodos de descanso, como o repouso semanal e as férias; às diversas formas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, como as licenças para tratamento médico e para formação profissional, e, finalmente às situações que os italianos convencionaram chamar de *tempo libero destinato*[2], a saber, as atividades de voluntariado, doação de sangue, e, poderíamos acrescer, a interrupção do contrato de trabalho para prestar exame vestibular.

Esses períodos de descanso, contudo, não são sempre respeitados por aqueles que detêm o poder econômico, causando aos trabalhadores prejuízos biológicos, sociais e econômicos. Há situações de descumprimento pontual, motivado por alguma contingência momentânea, e situações, muito mais graves, de violação contumaz da norma, motivada pela expectativa de ganho com o descumprimento da norma, e facilitada pelo frágil sistema brasileiro de fiscalização governamental das relações de trabalho, que carece de servidores suficientes para fiscalizar todas as empresas existentes nesse país.[3]

O descumprimento estratégico das normas trabalhistas por determinadas empresas que se sujeitam às sanções legais por constatarem que a eventual aplicação delas acaba sendo menos onerosa do que o fiel cumprimento do ordenamento jurídico (política conhecida pela expressão "risco calculado") é facilmente visualizado no exemplo da instituição financeira que exige o labor em sobrejornada e não o remunera corretamente. Se em determinada agência cem trabalhadores estiverem nessa situação e apenas cinquenta ajuizarem a ação, a empresa auferiu um lucro significativo. Ganho aumentado pelo fato de vinte e cinco dos cinquenta que propuseram a ação aceitarem, para outorgar quitação plena dos débitos, cinquenta por cento ou menos do valor que efetivamente lhe é devido. Por fim, quinze dos vinte e cinco trabalhadores recebem

[1] La raison humaine n'est jamais une donnée immediate de la conscience: elle est le produit des institutions qui permettent à chaque homme de donner sens à son existence, qui lui reconnaissent une place dans la société et lui permettent d'y exprimer son talent proper. (SUPIOR, Alain. Critique du droit du travail. Paris: Presses universitaires de France, 2002, p. XX).

[2] NICCOLAI, Alberto. Orario di lavoro e resto della vita. Lavoro *e* diritto, anno XXIII, n.2, primavera 2009, pp. 243-253.

[3] O modelo de tutela das relações de trabalho no Brasil infelizmente privilegiou mecanismos de tutela repressiva da relação de emprego em detrimento de mecanismos de tutela preventiva. A dotação orçamentária da Justiça do Trabalho, normalmente acionada individualmente após o rompimento do vínculo empregatício de determinado empregado e que, portanto, destina-se muito mais à reprimir às irregularidades cometidas pelos empregadores do que a preveni-las, é bastante superior à do Ministério do Trabalho e Emprego, cuja função compreende autorizar a instalação e o início de atividades das empresas e fiscalizar periodicamente o seu funcionamento, atuando, portanto, de forma preventiva.

menos do que deveriam em razão de seu contrato de trabalho ter se prolongado por mais de cinco anos, deixando, portanto, de receber algumas parcelas alcançadas pela prescrição. De sorte que somente dez dos 100 trabalhadores que se ativaram em regime de sobrejornada efetivamente recebem o que lhes é devido. E ainda assim o empregador em questão lucra com a demora processual vez que durante o trâmite da ação o débito da empresa esteve sujeito a juros de 1% ao mês e o valor contingenciado correspondente a ele estava sendo emprestado no cheque especial ou no cartão de crédito a um percentual superior a 10% ao mês.

O exemplo é hipotético, mas situações de descumprimento deliberado e contumaz da legislação trabalhista, como a narrada, são verificadas na prática com triste regularidade. Ele ilustra como alguns empregadores efetivamente auferem grandes ganhos mediante a exploração da mão de obra de seus trabalhadores em regime de sobrejornada, usando estratégias gerenciais próprias de um momento histórico em que, como bem enfatiza Alain Supiot, "ao invés de indexarmos a economia às necessidades dos homens e as finanças às necessidades da economia, nós indexamos a economia às exigências das finanças e tratamos os homens como capital humano a serviço da economia."[4] Mecanismos próprios de uma sociedade dita moderna que, como observou Alberto Niccolai, acompanhou a inversão da relação entre ritmo de trabalho e ritmo de existência, com aquele ditando inexoravelmente este.[5]

É preciso, contudo, ressaltar, e de forma enfática, que não é apenas a inadimplência das parcelas correspondentes à sobrejornada que torna o seu uso indiscriminado e abusivo, como uma estratégia gerencial, um mal para o empregado. Ainda que as horas suplementares sejam corretamente quitadas, o prejuízo que essa política causa ao trabalhador, impedindo-o de desfrutar do convívio com seus amigos, fazendo-lhe perder a oportunidade de ver seus filhos crescer e, por vezes, privando-o até mesmo do direito de exercer seu credo religioso, subsistirá.

É possível perceber prejuízo ao desfrute pelo trabalhador dos prazeres de sua própria existência tanto quando dele se exige a realização de horas extras em tempo superior ao determinado pela Lei, como quando dele se exige um número tão grande de atribuições que precise permanecer em atividade durante seus períodos de descanso, ainda que longe da empresa, ou fique esgotado ao ponto de não encontrar forças para desfrutar de seu tempo livre.

A constatação se torna ainda mais grave quando se tem claro que essa forma de exploração da mão de obra do trabalhador ocorre, por vezes, à revelia da vontade do empregado, seja por precisar do acréscimo salarial correspondente, seja por temer sua demissão. Seja qual for a hipótese, o trabalhador estará abdicando de seu lazer, do deleite que poderia ter, para aumentar os ganhos do empregador.

---

[4] Au lieu d'indexer l'économie sur les besoins des hommes, et la finance sur les besoins de l'économie, on indexe l'économie sur les exigences de la finance et on traite les hommes comme du <<capital humain>> au service de l'économie (SUPIOT, Alain. L'esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marché total. Paris: Seuil, 2010, pp. 24/25).

[5] E parassoalmente può si dirsi che tale approccio metodológico, inadeguato nell'epoca fordista, há trovato fertile terreno nella moderna società, che há visto invertirsi il rapporto fra ritmi di lavoro e ritmi dell'esistenza, com i primi a dettare inesorabilmente i seccondi (NICCOLAI, Alberto. Orario di lavoro e resto della vita. Lavoro e diritto, anno XXIII, n.2, primavera 2009, pp. 243-253).

Essa hiperexploração da mão-de-obra humana, acompanhada ou não de contraprestação em pecúnia, causa ao trabalhador um tipo de prejuízo que vem sendo doutrinariamente chamado de dano existencial. O presente artigo objetiva analisar a figura em questão cuidando, dentre outras coisas, da sua distinção em relação à figura do dano moral (também previsto no arcabouço do Direito do Trabalho).

1. O dano existencial nas relações de trabalho

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Júlio César Bebber, um dos autores a adotar essa expressão para designar as lesões que comprometem a liberdade de escolha e frustram o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano, esclarece haver optado por qualificar esse dano com o epiteto já transcrito justamente porque o impacto por ele gerado "provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital"[6]

Nos danos desse gênero o ofendido se vê privado do direito fundamental, constitucionalmente assegurado, de, respeitando o direito alheio, livre dispor de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender. Em última análise, ele se vê despojado de seu direito à liberdade e à sua dignidade humana.[7]

Giuseppe Cassano, citado por Amaro Alves de Almeida Neto, esclarece que por dano existencial "se entende qualquer dano que o indivíduo venha a sofrer nas suas atividades realizadoras [...]".[8] Flaviane Rampazzo Soares, por sua vez, considera que ele "abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente – temporária ou permanentemente – sobre a sua existência".[9]

Dessa maneira, estatui Amaro Alves de Almeida Neto:

> [...] toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o dever de respeitar e o direito de ser respeitado, porque ontologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor

[6] BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 28.

[7] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 48.

[8] IDEM, p. 46.

[9] SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 44.

> forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém. Tem a pessoa o direito às suas expectativas, aos seus anseios, aos seus projetos, aos seus ideais, desde os mais singelos até os mais grandiosos: tem o direito a uma infância feliz, a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice, enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranqüilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida.[10]

No âmbito das relações de trabalho, verifica-se a existência de dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos *profissional, social e pessoal.*

O tipo de dano ora em estudo, segundo Flaviana Rampazzo Soares, é capaz de atingir distintos setores da vida do indivíduo, como: a) atividades biológicas de subsistência; b) relações afetivo-familiares; c) relações sociais; d) atividades culturais e religiosas; e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras, tendo em vista que qualquer pessoa possui o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou ao lazer, etc.[11]

Outra forma inquestionável de dano existencial consiste em submeter determinado trabalhador à condição degradante ou análoga à de escravo. Como bem pondera a autora citada por último, "as condições de vida aviltantes que, normalmente, são impostas a tais trabalhadores também integram o dano existencial, pois não há como alguém manter uma rotina digna sob tais circunstâncias".[12]

A impossibilidade de autodeterminação que o trabalho "escravizado" acarreta bem como as restrições severas e as privações que ele impõe, modificam, de forma prejudicial, a rotina dos trabalhadores a ele submetido, principalmente, no horário em que estão diretamente envolvidos na atividade laboral para a qual foram incumbidos.[13]

2. Elementos do dano existencial

Além dos elementos inerentes a qualquer forma de dano, como a existência de prejuízo, o ato ilícito do agressor e o nexo de causalidade entre as duas figuras, o

[10] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 49.

[11] Quanto à atividade biológica de subsistência, assinala Flaviana Rampazzo Soares, que é aquela em que "a pessoa sofreu uma lesão física que a impediu de realizar atividades de subsistência que, em condições normais anteriores, seriam plenamente possíveis, tais como as relacionadas à alimentação, higiene ou locomoção". Veja-se: SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 47.

[12] SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 76.

[13] IDEM, p. 75.

conceito de dano à existência é integrado por dois elementos, quais sejam: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações.[14]

O primeiro deles Júlio César Bebber associa a tudo aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com a sua vida. Como bem pondera o aludido autor, o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva a permanentemente projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Por isso afirma que qualquer fato injusto que frustre esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.[15]

Ainda sobre o mesmo elemento, Hidemberg Alves da Frota, observa que o direito ao projeto de vida somente é efetivamente exercido quando o indivíduo se volta à própria *autorrealização integral*, direcionando sua *liberdade de escolha* para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, aos objetivos e às ideias que dão *sentido* à sua existência.[16]

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas tais quais a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre tantas outras. Essa vedação interfere decisivamente no estado de ânimo do trabalhador atingindo, consequentemente, o seu relacionamento social e profissional. Reduz com isso suas chances de adaptação ou ascensão no trabalho o que reflete negativamente no seu desenvolvimento patrimonial.[17]

Em suma, o dano à vida de relação, ou dano à vida em sociedade, com bem observa Amaro Alves de Almeida Neto: "indica a ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo a impossibilidade do seu relacionamento com terceiros, o que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos".[18]

Hidemberg Alves da Frota, por sua vez, pondera que o prejuízo à *vida de relação*, diz respeito ao conjunto de *relações interpessoais*, nos mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua *história vivencial* e se *desenvolver* de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos, reflexões, aspirações,

[14] Essa classificação é feita por Hidemberg Alves da Frota em artigo doutrinário que aborda as noções fundamentais sobre o dano existencial. Veja-se: FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Revista Ciência jurídica, Belo Horizonte, v. 24, 2010, p. 275.

[15] BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 28.

[16] FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Revista Ciência Jurídica, Belo Horizonte, v. 24, 2010, p. 276.

[17] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 52.

[18] IDEM, p. 52. O autor cita alguns exemplos de dano à vida de relação, que são os seguintes: a) procedimentos imperitos médicos que acarretam à pessoa problemas ortopédicos e a impossibilidade de praticar esportes como correr, jogar bola, tênis, etc; b) a divulgação de notícias difamatórias infundadas que acarretam humilhação e depressão; c) acidentes que causam a síndrome do pânico ou problemas na fala, como tartamudez etc.

atividades e afinidades, e crescendo, por meio do contato contínuo (processo de diálogo e de dialética) em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores ínsitos à humanidade.[19]

É fácil imaginar o dano causado à "vida de relação" de determinado empregado em decorrência de condutas ilícitas regulares do empregador, como a constante utilização de mão de obra em sobrejornada, impedindo o empregado de desenvolver regularmente outras atividades em seu meio social. Não se pode, contudo, descuidar da hipótese de o dano à vida da relação poder ser causado por um único ato. Um bom exemplo seria o do empregador que compele determinado empregado a terminar determinada tarefa, que não era tão urgente ou que poderia ser concluída por outro colega, no dia, por exemplo, da solenidade de formatura ou de primeira eucaristia de um de seus filhos, impedindo-o de comparecer à cerimônia.

No tocante às relações familiares não é demasiado ressaltar que a Constituição de 1988 expressamente estatui que "a entidade familiar, base da sociedade, tem especial proteção do estado"(artigo 226, *caput*) e que "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" (artigo 227). E como bem observa Maria Vittoria Ballestrero, a tutela da família não pode prescindir das normas que impõe ao tomador dos serviços o sacrifício de reconhecer ao trabalhador direitos cujo exercício pressupõe que ele saia do trabalho com tempo e energia para se dedicar ao seio de sua família. Em outras palavras, a ideia de proteção da família passa pela conciliação entre interesse do empregador de usar o trabalhador da forma que lhe for mais profícua e o interesse do trabalhador a satisfazer as exigências de sua vida privada e familiar.[20]

E as atividades recreativas, como bem observa Eugênio Bonvicini, citado por Hidemberg Alves da Frota, representam "uma fonte de equilíbrio físico e psíquico, tal a compensar o intenso desgaste peculiar à vida agitada do mundo moderno"[21]. Ao discorrer sobre tais atividades, Guido Gentile, citado pelo mesmo autor nacional, assinala que "o incremento delas facilita o desenvolvimento da própria labuta profissional".[22]

Os tribunais vêm, ainda timidamente, reconhecendo essa nova figura. O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, em decisão relatada pelo

[19] FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Revista Ciência Jurídica, Belo Horizonte, v. 24, 2010, p. 277.

[20] A valle della tutela (nella Costituzione e nelle leggi) del "bene" famiglia, e dunque nel diritto del lavoro in senso stretto, il contemperamento prende corpo nelle norme che impongono un sacrifício dell'interesse del datore di lavoro (sacrifício "ragionevole", cioè proporzionato alla salvaguardia del bene tutelato), attibuendo al lavoratore diritti (congedi, permessi, flessibilità e riduzioni di orario), il cui esercizio consente di "liberare" dal lavoro tempo ed energie da dedicare alle cure familiar. In altri termini, parliamo del contemperamento tra l'interesse del datore di lavoro all'utilizzazione massimamente profícua del lavoro e dunque anche della singola prestazione di lavoro che retibuische, e l'interesse del lavoratore a soddisfare le esigenze della sua vita privata e familiare. (BALLESTRERO, Maria Vittoria. La Conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi Considerazioni introduttive. Lavoro e diritto, anno XXIII, n.2, primavera 2009, p. 163).

[21] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 58.

[22] IDEM, p. 60.

Desembargador Federal do Trabalho José Felipe Ledur, estabeleceu o pagamento de indenização à trabalhadora que fora vítima de dano existencial, por ter trabalhado sobre jornada excedente ao limite de tolerância, veja-se:

> DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido.[23]

No referido processo, o Desembargador relator José Felipe Ledur ainda aduz que a prestação de horas extras não representa, em regra, dano imaterial/existencial. Na verdade, é o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, é que representa afronta aos direitos fundamentais do trabalhador e uma forma de aviltamento do mesmo. Portanto, é o trabalho prestado em jornadas extenuantes que autorizam a conclusão de ocorrência do dano *in re ipsa*.[24] Extrai-se ainda do aludido julgado essa relevante passagem:

> Os direitos fundamentais previstos no art. 7º da Constituição de 1988, dentre eles o disposto no inciso XIII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho) e no inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) são concreções de valores e normas de caráter principiológico e correspondem a uma decisão jurídico-objetiva de valor adotada pela Constituição. Esta prevê valores e princípios, dentre outros, no Preâmbulo (*e.g.*, a asseguração do exercício dos direitos sociais, da liberdade e do bem-estar), no art. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana os

[23] RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241. Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 3 jun. 2011.
[24] IDEM.

valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e no rol dos direitos sociais elencados no art. 6º (*e.g.*, o direito à saúde, ao trabalho, ao lazer e à segurança). Do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais em geral, decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele abarcado o desenvolvimento profissional mencionado no art. 5º, XIII, da Constituição, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. Finalmente, esses valores e princípios vinculam não só o Estado (eficácia vertical dos direitos fundamentais), mas também o empregador/organização econômica (eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou eficácia em face dos particulares).[25]

3. O projeto de vida e a vida de relação como direitos da personalidade do trabalhador

Enquanto protetores da dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade têm por objeto assegurar os elementos constitutivos da personalidade do ser humano, tomada nos aspectos da integridade física, psíquica, moral e intelectual da pessoa humana. Ademais, são direitos que jamais desaparecem no tempo e nunca se separam do seu titular.

Acentua Flaviana Rampazzo Soares que a tutela à existência da pessoa resulta na valorização de todas as atividades que a pessoa realiza, ou pode realizar, tendo em vista que tais atividades são capazes de fazer com que o indivíduo atinja a felicidade, exercendo, plenamente, todas as faculdades físicas e psíquicas. Além disso, a felicidade é, em última análise, a razão de ser da existência humana.[26]

Sendo assim, o bem-estar e a qualidade de vida "são a exteriorização de toda a potencialidade da personalidade da pessoa, representam a ação do ser humano, destinada a atingir a felicidade, a realização, a busca da razão de ser da existência".[27]

O dano à existência do trabalhador acarreta, assim, em violação aos direitos da personalidade do trabalhador. A lesão ao projeto de vida e à vida de relação afronta as seguintes espécies de direitos da personalidade: direito à integridade física e à psíquica, direito à integridade intelectual, bem como o direito à integração social[28].

[25] IDEM.

[26] SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 37.

[27] IDEM, p. 39.

[28] Paulo Oliveira V. Oliveira trata do direito à integração como uma 4 (quarta) espécie de direito da personalidade do trabalhador. Para o autor, o direito da personalidade à integração social visa assegurar ao trabalhador o direito de "ser essencialmente político, essencialmente social, a pessoa humana tem direito ao convívio familiar, ao convívio com grupos intermediários existentes entre o indivíduo e o Estado, grupos a que se associa pelas mais diversas razões (recreação, defesa de interesses corporativos, por convicção religiosa, por opção político-partidária, etc), direito do exercício da cidadania (esta tomada no sentido estrito [status ligado ao regime político] e no sentido lato: direito de usufruir de todos os bens de que a sociedade dispõe ou deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como, educação escolar nos diversos níveis, seguridade social (saúde pública, da previdência ou da assistência social)". Veja-se: OLIVEIRA, Paulo Eduardo V.

O dano existencial impede a efetiva integração do trabalhador à sociedade, impedindo o seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano. A efetiva utilização de todas as suas potencialidades somente seria possível, com o desfrute de todas as esferas de sua vida, a saber: *cultural, afetiva, social, esportiva, recreativa, profissional, artística,* entre outras.

No que tange ao direito ao lazer, assinala Márcio Batista de Oliveira que a sua aplicação e eficácia traduz-se na garantia da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois, além de esse direito assegurar o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, tem ainda por objetivo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho.[29]

É por meio, ainda, do direito ao lazer, que o trabalhador adquire o direito à desconexão. Tal direito relaciona-se com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho descritas na Constituição Federal quanto à limitação da jornada, ao direito ao descanso, às férias, e à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho (art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, da CF), pois demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem como com a restauração da energia do trabalhador.[30]

Nesse aspecto, "o reconhecimento da figura do dano existencial na tipologia da responsabilidade civil exsurge como a consagração jurídica da defesa plena da dignidade da pessoa humana"[31], tendo em vista que

> O dano existencial, em suma, causa uma frustração no projeto de vida do ser humano, colocando-o em uma situação de manifesta inferioridade – no aspecto de felicidade e bem-estar – comparada àquela antes de sofrer o dano, sem necessariamente importar em um prejuízo econômico. Mais do que isso, ofende diretamente a dignidade da pessoa, dela retirando, anulando, uma aspiração legítima [...].[32]

Em razão disso, ensina Bruno Lewicki que a personalidade, em todos os seus aspectos e desdobramentos, encontra sua garantia na cláusula geral de tutela da pessoa humana, cujo ponto de confluência é a dignidade da pessoa humana, por encontrar-se no ápice do ordenamento jurídico e funcionar como um valor reunificador da personalidade a ser tutelada.[33]

O dano pessoal no direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 30.

[29] BATISTA, Márcio Oliveira. A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social. In: ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). Direitos Humanos em um contexto de desigualdades. São Paulo: Boreal, 2012, p. 182.

[30] OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. O direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2012, p. 52.

[31] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 62.

[32] IDEM, p. 62.

[33] LEWICKI, Bruno. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 77.

4. O dano existencial e a saúde do trabalhador

Como visto, a submissão de determinado trabalhador a exaustivo regime de trabalho, culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois priva-lhe de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, afetivo, entre outros. Pode também resultar em prejuízo para a saúde do trabalhador, motivo pelo qual deverá ser duplamente combatido.

No que tange à proteção à saúde do trabalhador, Maurício Godinho Delgado, em debate já realizado sobre a redução da duração do trabalho para 40 horas semanais no Brasil, assinala que a extensão do tempo de disponibilidade humana em decorrência do contrato laboral implica repercussões em vários planos da vida do trabalhador. Destaca o autor que essa extensão do tempo de disponibilidade humana oriunda do contrato laboral acarreta repercussões no plano da sua saúde e da sua educação, além de influenciar no plano de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos. Nesse aspecto, assegura que a ampliação da jornada, inclusive com a prestação de horas extras, acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho, ao passo que sua redução diminui de maneira significativa tais probabilidades da denominada infortunística do trabalho. [34]

Portanto, é esse quadro oriundo da violação à existência do trabalhador, enquanto ser humano dotado de projetos de cunho pessoal, profissional e pessoal, que traz como consequência o comprometimento da sua saúde, que será responsável pelo aparecimento de doenças do trabalho que poderão colocar em risco a saúde física e mental do empregado. Quanto maior a agressão à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, maior também será a agressão ao seu sistema imunológico, ficando este cada vez mais vulnerável a doenças decorrentes do trabalho.

Quando o trabalhador é vítima de lesão por esforços repetitivos, ele não padece apenas de um dano à sua saúde, mas também de um consequente dano existencial. A razão é a seguinte: a lesão por esforços repetitivos atinge o sistema músculo-esquelético da pessoa, principalmente os membros superiores, sendo assim, pode, em estágio avançado, gerar a incapacidade para diversas atividades. A lesão por esforços repetitivos decorre de uma exposição descontrolada aos fatores que a desencadeiam, exposição essa geralmente determinada por iníquas condições de trabalho às quais o trabalhador pode ser submetido.[35]

Nesse aspecto, "a dor intensa, o formigamento, a dormência, etc., ocasionados pela lesão por esforços repetitivos é dano à saúde e atinge, negativamente, a pessoa que, em função de tais sintomas, não consegue manter a rotina de atividades mantida no período anterior à lesão".[36]

---

[34] DELGADO, Maurício Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, Ano XXII, n. 256, outubro, 2010, p. 8.

[35] SOARES, Flaviana Rampazo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 76.

[36] IDEM, p. 76.

Em razão disso,

> A L.E.R., em estágio avançado, impede a pessoa de realizar não apenas atividades profissionais habituais, como obsta o exercício de tarefas singelas do dia-a-dia, como varrer a casa, tomar banho, cozinhar, ou atividades de lazer, como tocar violão. Uma alteração prejudicial nos hábitos de vida, transitória ou permanente: eis o dano existencial.[37]

O direito fundamental à saúde está diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e visa promover a sua incolumidade física e psíquica durante o desenvolvimento da sua atividade profissional, de modo que o trabalho possa ser executado de forma saudável e equilibrada e que o trabalhador possa de lá sair em condições de desenvolver outras atividades, desfrutando assim dos prazeres de sua existência enquanto ser humano.

5. Dano moral e dano existencial: distinção e cumulação

De acordo com De Plácido Silva, a expressão dano deriva do latim *damnum* e significa todo mal ou ofensa que tenha uma pessoa causado a *outrem*, da qual possa resultar uma deterioração ou destruição a alguma coisa dele ou gerar um prejuízo a seu patrimônio.[38]

Para Sérgio Martins, em sentido amplo, dano:

> É um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.).[39]

Os danos podem ser classificados, assim, em patrimoniais (materiais) e extrapatrimoniais.

Quanto à proteção aos danos não patrimoniais, observa Flaviana Rampazzo Soares que a tendência mundial é a de aumento da proteção aos interesses imateriais da pessoa, não abrangendo apenas os danos morais propriamente ditos, mas todo e qualquer dano não patrimonial que seja juridicamente relevante ao livre desenvolvimento da personalidade, tal como é o direito à integridade física, à estética e às atividades realizadoras da pessoa, que tornam plena a sua existência.[40]

Conquanto sejam espécies do gênero dano de natureza extrapatrimonial, dano moral e dano existencial não devem ser confundidos. Não são expressões

[37] IDEM, p. 76.
[38] SILVA, De Plácido e. Vocabulário jurídico. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 238.
[39] MARTINS, Sérgio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 18.
[40] SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 39.

sinônimas, como se poderia equivocadamente acreditar. O dano moral consiste na lesão sofrida pela pessoa no tocante à sua personalidade. Envolve, portanto, um aspecto não econômico, não patrimonial, que atinge a pessoa no seu âmago. Para Maurício Godinho Delgado, o dano moral lesiona a esfera subjetiva de um indivíduo, atingindo os valores personalíssimos inerentes a sua qualidade de pessoa humana, tal qual a honra, a imagem, a integridade física e psíquica, a saúde, etc., e provoca dor, angústia, sofrimento, vergonha.[41]

A reparação por dano moral visa, por conseguinte, "compensar, ainda que por meio de prestação pecuniária, o desapreço psíquico representado pela violação do direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e vida privada".[42]

O dano existencial, por sua vez, independe de repercussão financeira ou econômica, e não diz respeito à esfera íntima do ofendido (dor e sofrimento, características do dano moral). Trata-se de um dano que decorre de uma frustração ou de uma projeção que impedem a realização pessoal do trabalhador (com perda da qualidade de vida e, por conseguinte, modificação *in pejus* da personalidade).[43]

Nesse aspecto, o dano existencial impõe a reprogramação e obriga um relacionar-se de modo diferente no contexto social. O que o distingue do dano moral é que este tem repercussão íntima (padecimento da alma, dor, angústia, mágoa, sofrimento, etc.) e a sua dimensão é subjetiva e não exige prova; ao passo que o dano existencial é passível de constatação objetiva.[44]

Para Flaviana Rampazzo Soares, a distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa.[45] Nesse sentido,

> enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas vezes, simultânea à consumação do ato lesivo, o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar.[46]

Havendo, no contexto da relação de emprego, a ocorrência de dano existencial e de dano moral, poderá haver a cumulação entre ambos, desde que sejam provenientes do mesmo fato. Do mesmo modo que é possível cumular o dano moral com o dano

[41] BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR- 217600-28.2009.5.09.0303. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 3 out. 2012.
[42] IDEM.
[43] BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, n. 1, Jan., 2009, p. 30.
[44] IDEM, p. 31.
[45] SOARES, Flaviana Rampazo. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009, p. 46.
[46] IDEM, p. 46.

material[47] e, por consequência, com o dano estético, também será possível cumular o dano moral, pela lesão à saúde do trabalhador, com o dano existencial.[48]

Desse modo, quando são afetadas as atividades realizadoras do trabalhador, em virtude do dano a sua saúde física ou mental, que se deu pelo excesso de trabalho, poderá haver a fixação de forma cumulada tanto do dano moral quanto do dano existencial. Essa cumulação acontece não só pelo prejuízo ocasionado aos prazeres de vida e ao desenvolvimento dos hábitos de vida diária do empregado - *pessoal, social e profissional,* mas também pelo dano à sua saúde, mesmo que a sequela oriunda do acidente do trabalho não seja responsável pela redução da sua capacidade para o trabalho.

Conclui-se, portanto, que "o reconhecimento do dano existencial, para figurar ao lado do dano moral, revela-se imprescindível para a completa reparação do dano injusto extrapatrimonial cometido contra a pessoa"[49] e "para a proteção total do ser humano contra as ofensas aos seus direitos fundamentais".[50]

6. Dano existencial e perda de uma chance: distinções.

Além do dano emergente e do lucro cessante, tradicionais hipóteses de dano patrimonial ressarcível, a doutrina de diversos países vem reconhecendo o direito à reparação pela perda de uma chance, quando esta for séria e real. O seu diferencial seria justamente a probabilidade e não a certeza do resultado aguardado. Esta situação

[47] Com relação à cumulação do dano material com o dano moral, aduz a súmula 37 do STJ: São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

[48] Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST, já se pronunciou de forma favorável quanto à cumulação do dano moral e do dano estético, veja-se: RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTÉTICO. CUMULAÇÃO POSSÍVEL. PENSÃO. MATÉRIA FÁTICA. O Tribunal Regional, ao analisar o conjunto probatório produzido, concluiu pela ocorrência de acidente de trabalho e dos elementos suficientes a caracterizar a culpa dos Reclamados, em face de sua atitude omissiva e negligente, o que justificou a condenação em indenização por dano moral e estético e em pensão. Fixadas tais premissas pelo Tribunal Regional, instância soberana no exame do quadro fático-probatório carreado aos autos, adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta seara recursal de natureza extraordinária, conforme o teor da Súmula 126/TST. Cumpre frisar que a lesão acidentária também pode causar dano estético à pessoa humana atingida. Embora o dano moral seja conceito amplo, é possível, juridicamente, identificar-se específica e grave lesão estética, passível de indenização, no contexto de gravame mais largo, de cunho nitidamente moral. Nesses casos de acentuada, especial e destacada lesão estética, é pertinente a fixação de indenização própria para este dano, sem prejuízo do montante indenizatório específico para o dano moral. Ou seja, a ordem jurídica acolhe a possibilidade de cumulação de indenizações por dano material, dano moral e dano estético, ainda que a lesão acidentária tenha sido a mesma. O fundamental é que as perdas a serem ressarcidas tenham sido, de fato, diferentes (perda patrimonial, perda moral e, além dessa, perda estética). Recurso de revista não conhecido" (TST-RR-35600-25.2006.5.15.0036, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 05/08/2011).

[49] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68.

[50] IDEM, p. 68.

não pode ser confundida com a dos lucros cessantes na qual o juízo quanto ao dano é um juízo de certeza. O evento danoso existiu. O juízo de probabilidade adstringe-se à quantificação de quanto a vítima deixará de perceber em decorrência dele. No caso da indenização por perda de uma chance há incerteza quanto ao fato supostamente danoso em si. O juízo de probabilidade diz respeito ao evento em si. O mesmo argumento pode ser utilizado para distingui-la da hipótese de dano emergente, em que o dano é real e quantificado.

Como salienta Raimundo Simão de Melo, se a perda de uma chance for enquadrada como dano emergente ou lucro cessante, terá o autor da ação que comprovar de forma inequívoca que, não fosse a existência do ato danoso, o resultado teria se consumado, com a obtenção da chance pretendida, o que é impossível. Se a vitória não pode ser provada e confirmada cabalmente, o mesmo ocorre em relação ao insucesso da obtenção do resultado esperado[51].

A indenização por perda de uma chance tampouco pode ser confundida com uma indenização de natureza exclusivamente moral[52], embora seja possível que a perda de uma chance também gere um dano desta natureza. A perda de uma oportunidade concreta prejudica o próprio patrimônio da vítima e não apenas os seus atributos da

[51] MELO, Raimundo Simão de. Indenização pela perda de uma chance. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano XV, n. 15, 2007, p. 71.

[52] Não se mostra correta, por conseguinte, a seguinte decisão emanada do TRT da 3ª Região que reconheceu o direito de um trabalhador que fora deslocado pela empresa de sua Cidade para Cidade a uma indenização por dano moral pela Perda de uma Chance:EMENTA: TRABALHO/ EMPREGO. PROCESSO SELETIVO. PERDA DE UMA CHANCE. NOVA MODALIDADE DE DANO MORAL. FIXAÇÃO DO "QUANTUM". Um dos fundamentos da Constituição da República é o trabalho, artigo 1o. da CRF/1988 e artigo 170, "caput", também da Constituição que dispõe que a Ordem Econômica funda-se na valorização do trabalho humano. Há de ser salientado, inclusive, que o trabalho é tão importante para o homem que a partir do momento em que se trava qualquer relacionamento, uma das primeiras perguntas que se faz é: em que você trabalha? Estando desempregado o homem deixa de responder a tal questionamento, sentindo que não contribui para os meios de produção, o que lhe retira sua dignidade enquanto ser humano, princípio, hoje, que norteia todo o Ordenamento Jurídico. In casu, embora a expectativa criada no reclamante, ao ser deslocado pela reclamada de sua Cidade para Cidade diversa e de ser contratado mediante carteira assinada atraia o pagamento de indenização por dano moral, pela Perda de uma Chance, ou seja, subtração de uma oportunidade, o valor da indenização deve observar determinados parâmetros. Como nos ensina Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho, em Artigo da LTr - 71-04/439, Abril/2007, "A Solução para se aferir o dano e fixar a indenização, dependendo da situação, não é tarefa fácil para o Juiz, que não pode confundir uma mera hipotética probabilidade com uma séria e real chance de atingimento da meta esperada. Mas, é claro, a reparação da perda de uma chance não pode repousar na certeza de que a chance seria realizada e que a vantagem pretendida resultaria em prejuízo. Trabalha-se no campo da probabilidade. Nesta linha, consagrou o Código Civil (art. 402), o princípio da razoabilidade, caracterizando, no caso, o lucro cessante como aquilo que a vítima razoavelmente deixou de lucrar, o que se aplica a essa terceira espécie de dano, que para aquilatá-lo deve o Juiz agir com bom-senso, segundo um juízo de probabilidade, embasado nas experiências normais da vida e em circunstâncias especiais do caso concreto. A probabilidade deve ser séria e objetiva em relação ao futuro da vítima, em face da diminuição do benefício patrimonial legitimamente esperado", critérios que foram observados pela r. sentença. (TRT 3ª Região, 10ª Turma. RO - 00709-2008-033-03-00-5. Decisão proferida em 08 07 2009 e publicada no DEJT DATA: 15-07-2009 PG: 121. Relatora Convocada Taísa Maria Macena de Lima)

personalidade.[53] É possível afirmar que a perda de uma chance situa-se em uma zona intermediária entre o dano patrimonial, facilmente mensurável, e o extrapatrimonial, que precisa ser arbitrado por atingir bens valiosos, mas não comercializáveis. Embora a chance não possua valor econômico preciso, é possível chegar ao seu valor a partir do que seria auferido se a oportunidade não houvesse sido prejudicada por outrem e o objetivo fosse plenamente alcançado.

Bastante interessante para ilustrar essa assertiva, assim como para bem compreender a teoria da responsabilidade civil pela perda de uma chance, é a decisão proferida pelo STJ, que reduziu a indenização devida pelo SBT por frustrar a chance de uma candidata do "Show do Milhão" de vencer o prêmio máximo de R$ 1 milhão apresentando uma pergunta mal formulada. A decisão final fixou a indenização em R$ 125 mil partindo do pressuposto de que não havia como se afirmar categoricamente que a mulher acertaria o questionamento final de R$ 1 milhão caso ele fosse formulado corretamente, fixou quantia com base numa "probabilidade matemática" de acerto de uma questão que continha quatro itens. Fosse uma hipótese de dano material, o valor da indenização teria que corresponder ao do prejuízo. Fosse uma hipótese de dano extrapatrimonial, o valor em questão seria imensurável e seria arbitrado pelo julgador a partir de critérios que não podem se afastar dos mais comezinhos princípios do bom senso.

Não se pode deixar de ter em mente, contudo, que, a vítima pode sofrer, dano moral e prejuízos materiais por dano emergente propriamente dito cumulados com o prejuízo pela chance perdida. O exemplo apresentado por Raimundo Simão de Melo é o do atleta corredor que está a poucos metros da linha de chegada e do lugar mais alto do pódio quando é agarrado por alguém que o impede de continuar na disputa, perdendo, assim, a oportunidade de sagrar-se vitorioso. Além do inequívoco prejuízo pela perda de uma chance e o abalo psíquico que, com quase toda certeza o abaterá, esse atleta pode ainda ficar traumatizado e doente, necessitando, por conseguinte de sério tratamento médico e psicológico para voltar a correr.[54] Neste exemplo o autor do dano deverá indenizá-lo pela chance perdida, pela violação aos seus atributos morais e ressarci-los por todas as despesas médicas.

No contexto do contrato de trabalho, são inúmeros os exemplos de indenização por perda de uma chance passíveis de identificação. Poderíamos mencionar, para ficar em apenas alguns exemplos, as de exclusão do empregado do mercado de trabalho em razão de incapacidade provocada por acidente de trabalho ou do fornecimento de informações desabonadoras pelo ex-empregador; impossibilidade de conclusão de concurso público em razão de acidente por culpa do empregador; e perda da oportunidade de o empregador potencializar seus ganhos em razão de empregado em posição de destaque haver se desligado sem cumprir aviso prévio.

A distinção a ser feita entre o dano existencial e a perda de uma chance parte da premissa de que, nesta se perdeu uma oportunidade concreta e se sofreu um prejuízo quantificável, a partir da probabilidade de êxito no desiderato frustrado, e naquele o que deixou de existir em decorrência foi direito a exercer uma determinada atividade

[53] BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Aplicação da teoria da responsabilidade civil por perda de uma chance às relações de trabalho. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, ano 27, n 318, jun. 2010, p. 25-33.
[54] IDEM, p. 71/72.

e participar de uma forma de convívio inerente à sua existência, que não pode ser quantificado, nem por aproximação, mas apenas arbitrado.

As duas figuras podem, eventualmente, ser cumuladas. Imaginemos o exemplo de um maratonista de alto nível que sofre um acidente de trabalho que o impossibilita de correr para o resto de sua vida às vésperas de uma corrida cuja premiação era de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Nesse caso se está diante de hipóteses de dano moral, existencial e perda de uma chance. O dano moral pela frustração, pelo dissabor e pela dor provocada pelo ocorrido, a perda da chance de aumentar o patrimônio em R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), decorrente da não participação da corrida, o dano existencial por não mais poder se dedicar a essa atividade esportiva.

7. Quantificação da indenização por dano existencial

Com relação à fixação do *quantum* indenizatório do dano existencial, José Felipe Ledur sugere certos parâmetros, veja-se:

> A condenação em reparação de dano existencial deve ser fixada considerando-se a dimensão do dano e a capacidade patrimonial do lesante. Para surtir um efeito pedagógico e econômico, o valor fixado deve representar um acréscimo considerável nas despesas da empresa, desestimulando a reincidência, mas que preserve a sua saúde econômica.[55]

Júlio César Bebber também destaca determinados elementos que devem ser observados pelo julgador quanto à aferição do dano existencial. Segundo o autor, deve-se levar como análise para fins de aferição do dano existencial:

> a) a injustiça do dano. Somente dano injusto poderá ser considerado ilícito; b) a situação presente, os atos realizados (passado) rumo à consecução do projeto de vida e a situação futura com a qual deverá resignar-se a pessoa; c) a razoabilidade do projeto de vida. Somente a frustração injusta de projetos razoáveis (dentro de uma lógica do presente e perspectiva de futuro) caracteriza dano existencial. Em outras palavras: é necessário haver possibilidade ou probabilidade de realização do projeto de vida; d) o alcance do dano. É indispensável que o dano injusto tenha frustrado (comprometido) a realização do projeto de vida (importando em renúncias diárias) que, agora, tem de ser reprogramado com as limitações que o dano impôs.[56]

---

[55] RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241. Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

[56] BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, n. 1, Jan., 2009, p. 29.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível que o dano existencial gerado ao trabalhador pela inobservância das leis trabalhistas constitui graves consequências cumulativas à vítima. O exemplo do trabalhador afetado por Lesão de Esforço Repetitivo (LER) é irrepreensível. Os empregados constrangidos pela exigência compulsória de horas extras, por acúmulo de ação laboral superior à suportável, por falta de equipamentos que lhes facilitem ou lhes tornem menos sofríveis o desempenho físico são candidatos potenciais aos sintomas de irrealização dos sonhos comuns a todos, além de sofrerem a impossibilidade de renderem o que rendiam antes da(s) lesão (ões). Isso sem falar das perdas materiais decorrentes da invalidez parcial – às vezes até total – e do dano estético de que podem vir a ser vítimas. Ainda devem ser adidos, nesse quadro, a instabilidade psíquica, a vergonha, a humilhação, a dor existencial, fatores que configuram o dano moral decorrente da exploração geradora do dano existencial.

A convergência das sequelas do dano existencial ao dano moral e aos demais danos, dependendo do caso e da(s) pessoa(a) envolvida(s) é concreta. Não se pode conceber que, na conjuntura de crescimento e respeitabilidade adquiridos pelo Brasil, continuem a ocorrer desrespeitos aos trabalhadores da nação. A Justiça do Trabalho, por meio de suas decisões, tem, em certa medida, tentado coibir essas aberrações que tanto ofendem os que laboram. É, porém, preciso mais. Insta que os órgãos responsáveis pela defesa do direito dos trabalhadores se empenhem mais na defesa dos direitos dos que produzem neste país. Cabe aos representantes da Justiça do Trabalho ser ícones de uma nova era, verdade seja dita, como vêm tentando ser. Cabe aos órgãos fiscalizadores o papel de impedir os abusos. Cabe aos responsáveis pela Educação esclarecer aos trabalhadores atuais e aos futuros trabalhadores os direitos que lhes são constitucionais. É preciso que se avance nas relações trabalhistas, que se punam os exploradores, que se ressarçam os vitimados pela exploração do poder econômico. Assim, talvez, o desrespeito de poucos seja inibido, possibilitando, a muitos, o direito de realizar o mais simples objetivo da maioria dos seres humanos: viver com dignidade, lutar em igualdade de condições, concretizar sonhos. É direito. Não é favor.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial:** a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005.

BALLESTRERO, Maria Vittoria. **La Conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi Considerazioni introduttive.** Lavoro e diritto, anno XXIII, n. 2, primavera 2009.

BATISTA, Márcio Oliveira. A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social. In: ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). **Direitos Humanos em um contexto de desigualdades.** São Paulo: Boreal, 2012.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr,** São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Aplicação da teoria da responsabilidade civil por perda de uma chance às relações de trabalho. **Revista Justiça do Trabalho,** Porto Alegre, ano 27, n 318, jun. 2010.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR- 217600-28.2009.5.09.0303. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 3 out. 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-35600-25.2006.5.15.0036. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 5 ago. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária,** São Paulo, Ano XXII, n. 256, outubro, 2010.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Ciência Jurídica**, Belo Horizonte, v. 24, 2010.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. Indenização pela perda de uma chance. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, ano XV, n. 15, 2007.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho, RO - 00709-2008-033-03-00-5. Relatora Convocada Taísa Maria Macena de Lima, 10ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 15 jul. 2009.

NICCOLAI, Alberto. **Orario di lavoro e resto della vita.** Lavoro e diritto, anno XXIII, n. 2, primavera 2009.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **O direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, RO 105-14.2011.5.04.0241. Relator Des. José Felipe Ledur, 1ª Turma, **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, 3 jun. 2011.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico.** 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009.

SUPIOT, Alain. **Critique du droit du travail.** Paris: Presses universitaires de France, 2002.

_____. **L'esprit de Philadelphie:** la justice sociale face au marché total. Paris: Seuil, 2010.

A FUNÇÃO JUDICANTE: ENTRE A RACIONALIDADE TAYLORISTA E A PÓS-MODERNIDADE

The role of the judge: between Taylorist rationality and post-modernity

Marcio Túlio Viana[*]

RESUMO: A função de julgar se reparte em várias atividades, algumas visíveis e outras invisíveis, algumas legais e outras não previstas na lei, ou até mesmo contrárias à lei. Hoje, por várias razões, a liberdade do juiz é bem maior, dentro e fora do tribunal. Por isso, também maior é a sua responsabilidade. Esse texto compara o juiz de ontem com o juiz de hoje, para depois pensar no juiz de amanhã.

Palavras chave: Juiz - Juiz do Trabalho - Direito do Trabalho - Justiça do Trabalho - Pós-modernidade

The function of judging is divided into several activities, some visible and others invisible, some legal and others not foreseen by the law, or even contrary to the law. Today, for various reasons, the freedom of the judges is much greater, inside and outside the court. Therefore, their responsibility is also greater. This article compares the judge of yesterday with the judge of today, for later to think about the judge of tomorrow.

KEYWORDS: Judge - Labor Law Judge - Labor Law - Post-modernity

1. A função judicante, em geral

Esse breve texto aborda alguns aspectos - passados, presentes e futuros - da função do juiz - com ênfase no juiz *do trabalho*. Em que consistirá, realmente, essa função?

Sabemos que não se resume em *julgar*. Entre tantas outras coisas, é também, por exemplo, *conciliar*. E mesmo este último verbo quantos sentidos não tem?

Para o trabalhador, conciliar pode significar receber a parte *certa* de um direito *incerto*. Mas também pode representar, pura e simplesmente, "usar uma parte do direito para comprar a outra parte"[1].

Pode traduzir uma paz negociada, como diz a teoria, ou uma paz forçada, como algumas práticas revelam. Pode servir para que as pessoas se sintam respeitadas ou desprezadas, satisfeitas ou traídas.

Pode permitir ou suprimir o desabafo, a emoção, a experiência da fala. Pode construir uma boa imagem da Justiça - rápida, eficaz, pacificadora - ou, ao contrário, minar a força do Direito, ensinando ao devedor que é melhor pagar depois da hora do que na hora certa - o que equivale a dizer, invertendo os termos do velho brocardo, que *quem paga bem, paga duas vezes*.

E em que mais consiste a função judicante?

[*] Professor nas Faculdades de Direito da UFMG e PUC-Minas. Desembargador aposentado do TRT - 3ª Região.

[1] Nassif, Elaine N. Conciliação Judicial e Indisponibilidade de Direitos: paradoxos da "justiça menor' no Processo Civil e Trabalhista. São Paulo: LTr, 2005, *passim*.

Naturalmente, também consiste em *instruir*. Mas o que será *instruir*? Será apenas ouvir depoimentos, ler documentos, examinar perícias?

Sabemos que não. É também escutar os silêncios, decifrar as mímicas, duvidar das aparências, ler nas entrelinhas,. É (ainda que sem consciência disso) modular a voz, selecionar o que se quer ver e ouvir, censurar ou acalmar com um sorriso ou um olhar, impor-se ou não com a toga, distanciar-se ou aproximar-se das partes e seus advogados.

E o que dizer da função de *julgar*? Que espécies de julgamentos não fará o juiz? O juiz, naturalmente, julga os pedidos, mas *onde os pedidos estarão*?

Os pedidos, como também sabemos, não estão apenas nas *petições*. Eles se ocultam nas consciências e inconsciências dos vários atores do processo, todos eles transformados em *partes*. E *partes* não apenas porque os atores se postam uns em face dos outros, mas no sentido de que uns se completam com os outros, para construir (com o juiz) a sentença.

Às vezes, o que o reclamante quer não é tanto receber o aviso prévio, mas afirmar sua cidadania, *dar o troco* no patrão ou simplesmente exibir em público seu direito ou sua revolta. E o juiz então se vê transformado em justiceiro, vingador ou testemunha, ou tudo isso de uma só vez.

Já o advogado pode estar pedindo ao juiz ser tratado com deferência, para que o cliente conheça a importância de seu papel; ou ser declarado vencedor, não só para receber os seus honorários, mas para que o cliente e até o *ex-adverso* sintam a sua força. O próprio juiz pode estar pedindo algo - seja, por exemplo, para que todos admirem o seu desempenho, seja para que tudo termine rápido e simples.

Quantos sentimentos não penetram no processo? Raiva, amargura, despeito, desamor e às vezes até amor se infiltram entre as horas extras e as indenizações. São pedidos *não pedidos*, invisíveis, disfarçados, mas cuja solução pode ser até mais relevante que a dos requerimentos explícitos.

Nesses casos, é claro, os interesses em jogo não são todos jurídicos e, no entanto, como nota Rodrigues[2], podem ser satisfeitos - mesmo à margem da lei. Assim, a sentença que condena ou absolve o réu sempre dá ou nega, silenciosamente, coisas que também em silêncio ele próprio ou os outros atores pediram.

E em que mais consiste, na vida real, atuar como juiz?

Consiste também em andar pelos corredores do fórum ou da cidade, mostrar-se rei ou plebeu, ensinar coisas boas ou ruins, influir para o bem ou para o mal, despertar respeito, admiração ou medo. E consiste ainda em mostrar - naquelas múltiplas andanças - como a própria lei vai indo; se ela é digna ou não de ser amada, ou pelo menos temida e desse modo cumprida.

Na verdade, a função judicante envolve muitas outras coisas, reguladas ou informais, óbvias ou ocultas, rudes ou refinadas, legais ou até mesmo ilegais - ainda que possam e devam estar sempre dentro do Direito, especialmente se dermos a esta palavra um sentido menos formal e mais abrangente.

Para o próprio juiz, o que não significará ser juiz? Pode significar estar bem de vida ou de bem com a vida; sentir a vaidade de seu cargo ou o justo orgulho por

[2] Rodrigues, Ruy Zoch. Uma inversão de sentido da demanda judicial, a partir das motivações inconscientes das partes. In: Zimerman, David; Coltro, Antonio Carlos Mathias (coord.) Aspectos Psicológicos na Prática Jurídica. S. Paulo: Milloennium, 2010, p. 373 e segs.

seu trabalho; suprir carências dos outros ou resolver seus próprios conflitos. Pode ser apenas um momento de trabalho ou um trabalho de muitos momentos. Pode significar ter ou não ter compromisso com aquele resto de mundo que não está (ou parece não estar) entre as paredes de *sua* sala ou nos autos do *seu* processo.

Por tudo isso, se a razão está presente - e é claro que está - no interior da função judicante, ela se deixa infiltrar por não razões, sentimentos, emoções, mil fatores não percebidos e ainda menos estudados.

Mas deixemos de lado as não razões, para nos concentramos na razão. É hora de nos perguntarmos: até que ponto ela terá sido e será ainda *taylorista*? Não será hoje *pós-moderna,* ou *pós-fordista?*

Vejamos, brevemente, esses dois momentos da História - para então voltarmos ao juiz.

2. A racionalidade taylorista (ou moderna)

Como era o momento taylorista?

Numa visão simples, e dando-se à palavra um sentido bem amplo, era um momento de mais certezas, e por isso de grandes projetos - como os famosos planos quinquenais soviéticos, os delírios nazistas de Hitler, as políticas do *Welfare State* ou os sonhos de Henry Ford em transformar a Amazônia numa nova fronteira do Velho Oeste[3]. Baudelaire descreve o tipo padrão daquele tempo como o paranoico - que com frequência vê o mundo girar à sua volta, enquanto ele próprio *gira*... O que não significa, é claro, que todos aqueles sonhos fossem loucos.

Assim como os projetos em geral, era grande o prédio da fábrica, como eram grandes as suas máquinas, o número de seus operários e a própria produção. Aliás, até os produtos - dos carros aos aparelhos de rádio - tendiam a repetir, curiosamente, essa dimensão maior.

Na esfera trabalhista, o Direito que o juiz aplicava - como dizia La Cueva - era "inconcluso", e por isso, também ele, tendencialmente grande. Outra qualidade que tinha era a de ser "progressista", avançando sempre numa só direção, como a mariposa atraída pela luz. Seu norte era bem definido. Mesmo nas encruzilhadas do caminho, as setas indicavam a direção.

Nesse segundo sentido, embora *se mexendo*, o Direito do Trabalho era também estável - outra característica bem própria da época, se pensarmos nas famílias, nas fábricas, nas carreiras, nos produtos, nos partidos, nos casamentos, nos sindicatos, nas religiões, nos Estados, nos empregos, nos projetos e até nos valores morais. Também os produtos - como o famoso Modelo T, de Ford - tendiam a permanecer iguais. Não por acaso, foi naquela época que os operários passaram a usar - de forma uniforme - os seus uniformes.

Aqueles eram tempos em que o homem parecia menos determinista, menos aderente à realidade em sua volta[4] - como mostram várias cidades, como Brasília, planejadas a partir do nada. Depois das guerras e da crise de 29, os *anos dourados* nos

[3] Grandin, Greg. Fordlândia: ascensão e queda da cidade esquecida de Henry Ford na selva. Rio de Janeiro: Rocco, 2010, *passim.*

[4] A propósito, cf. Maffesoli, M. L´instant éternel: le retour du tragique dans les sociétés postmodernes. Paris: Le Livre de Poche, 2000, *passim*.

haviam restituído boa parte da confiança perdida, e à exceção, talvez, dos jovens e dos artistas, a maior importância do presente estava em preparar o futuro.

O mundo de Taylor e Ford era um mundo que já partia, espalhava, mas ao mesmo tempo tentava juntar as partes, como fazem as crianças nos jogos de quebra-cabeças. Nas múltiplas dimensões da vida, tudo tendia a ser hierarquizado, segmentado, parcelado, mas formando um conjunto uniforme: a razão controlando o caos.

E não era diferente com o Direito do Trabalho. Ainda hoje, a CLT detalha, recorta e segmenta, prevendo todas as minúcias possíveis, como o "trabalho em migalhas" [5] da fábrica fordista. Mas no mesmo instante - e também como a fábrica - ela recompõe e *re-une,* caindo sobre os fatos como uma espécie de rede. Por décadas, sua pretensão foi a de dar um sentido, um plano, às próprias diferenças que criava.

E as divisões serviam também para marcar hierarquias. Assim como o quartel ou a escola, a fábrica tinha os seus chefes e subchefes, seus planos de carreira e seus ritos de passagem. Na família, o marido era o "cabeça de casal" - embora a mulher, como diz a anedota, talvez já fosse o pescoço, que comanda a cabeça... No Direito, a Constituição pairava no ar, absoluta e distante; para tocá-la, era preciso, regra geral, recorrer à mediação do legislador ordinário.

E não era muito diferente com o juiz. Na hierarquia da Justiça ou do Processo, ele pairava no alto, absoluto. Lembro-me de um colega - de quem, aliás, tenho boas lembranças - que mandava o oficial de justiça seguir -lhe os passos, carregando sua pasta pelas ruas da cidade. Naquele tempo, o juiz se achava juiz o tempo inteiro. Tinha mais dificuldade ou menos interesse em se misturar com as pessoas.

Já então, como eu notava, o processo judicial era permeado de não razões. Mas como, para se legitimar, a Justiça precisava se mostrar uma razão inteira, era assim que ela se exibia. Essa imagem da Justiça - ainda hoje muito forte - nascera com o espírito racionalista de tempos passados, ajustando-se como uma luva àqueles *tempos modernos.* Também como a fábrica, a escola, a Igreja, o Estado e outras instâncias da sociedade, a Justiça prometia um futuro estável, ordenado e previsível.

Aos olhos do homem comum, a sentença do juiz se afirmava então como um ato puramente racional, onde não penetrava a vontade; uma simples descoberta, desprovida de invenção; o produto de uma equação límpida e cristalina, plena de sentido e quase vazia de sentimento. Afinal, fosse qual fosse o problema, a solução estaria ali, nos livros da lei, esperando apenas ser encontrada pelo solucionador. Ao menos na aparência, bastava que o juiz fosse honesto e competente para que a sentença *correta,* a única possível, brotasse de suas mãos, como um pão saído do forno ou uma daquelas geladeiras *Frigidaire* cuspidas pela máquina.

Mas não era só. Para reforçar-se ainda mais, a razão judicante se mantinha quase sagrada, protegida por fórmulas, termos e ritos, acessíveis apenas aos iniciados. Como o tenor de voz divina, o juiz ocupava - bem mais que hoje - o centro e o alto da cena, exigindo silêncios e obediências. E se ele, como é natural, devia contas à Justiça, tinha menos responsabilidades para com a justiça - com "j" minúsculo. Afinal, se a lei parecia errada, o que se podia fazer?[6]

[5] A expressão é de Friedmann e Naville.

[6] Valho-me aqui de uma interrogação irônica feita certa vez, salvo engano, por Amilton Bueno de Carvalho.

É verdade que no caso do juiz *do trabalho* essa realidade já era um pouco diferente. É que o Direito do Trabalho, por si mesmo, sempre esteve tão infiltrado de emoções que acabava contaminando os atores que participavam do processo. Sua própria origem - a luta operária - impõe-lhe uma marca. Ao contrário do Direito Civil, que aspira apenas a uma vaga, imprecisa e ambígua "paz social", ele tem um sentido bem concreto, "uma teleologia"[7].

De mais a mais, como eu dizia, eram mais fortes os sonhos, mais presentes as utopias, e o juiz do trabalho - filho de seu tempo - levava esses traços na alma. Também nesse sentido, tinha um perfil um tanto diferente do juiz de direito, em geral mais técnico, mais formal, mais distante dos mortais comuns e com isso mais protegido de seus próprios sentimentos.

Na verdade, a simples escolha pela carreira já sinalizava que aquele homem - o *juiz da junta*, como se costumava dizer - tinha uma sensibilidade mais aguçada, um menor apego às formas, uma preocupação maior com o fundo. Afinal, a Justiça do Trabalho era (e talvez continue sendo) a menos prestigiada das Justiças, talvez exatamente por lidar com o trabalhador, também ele tão depreciado. Era preciso ter mesmo vocação para preferi-la.

Ainda assim, paradoxalmente, mesmo esse juiz *do trabalho* não precisava tanto recorrer à invenção. Tal como acontecia com o juiz de direito, sua estrada era bem sinalizada pelas regras. Afinal, se o próprio Direito se mostrava "inconcluso, progressista, avançando sempre numa mesma direção", bastava seguir-lhe os passos. E assim, querendo ou não, até o mais liberal dos juízes se via constrangido, às vezes, a se tornar o seu próprio avesso, mesmo aplicando *literalmente* a norma - ou talvez por isso mesmo.

Além do mais, naquele tempo, valorizava-se muito mais a regra que o princípio. Ela parecia atender perfeitamente (e de forma até mais rigorosa) às exigências de ordenação, racionalidade, previsibilidade e segurança, bem mais presentes que hoje. De resto, os princípios pareciam tão claramente infiltrados nas regras que raras vezes era preciso invocá-los. Afinal, aquele *dever ser* claro e explícito, em cada artigo da lei, era o retrato mais fiel da mesma pretensão de controlar o caos, padronizar os corpos e as mentes. Mesmo no Direito do Trabalho, onde os princípios - em razão de sua própria teleologia - sempre foram fortes, a primazia era da lei.

Em outras palavras, como as regras expressavam com nitidez e coerência os projetos do Direito do Trabalho, o juiz descansava nelas. Era só aplicá-las e voltar para casa tranquilo, em paz consigo mesmo e com o mundo. Salvo raras exceções, ninguém discutia, por exemplo, se os casos de fronteira deviam ou não entrar no campo da relação de emprego, se aberrações como a terceirização podiam ser admitidas ou, mais genericamente, se havia ou não motivos para que o empregado fosse protegido.

Nesse sentido, a prática do juiz era menos solta, menos livre. E na verdade, como eu dizia, ele nem tinha necessidade de mais espaço. Além de manusear aquele Direito sempre "social"[8], a própria realidade fática era bem menos mutante.

Talvez por tudo isso, até mesmo quando tratou - num pequeno-grande livro - da liberdade do juiz, Couture o enfiou na prisão:

[7] Para lembrar uma expressão de Magda Biavaschi.

[8] "Direito Social" era mesmo o nome que alguns – como o grande Cesarino – lhe davam.

> *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.* [9]

Pensando em minha própria experiência, lembro-me que, muitas vezes, levava processos para casa, mas é bem possível que o juiz daquele tempo trabalhasse menos que hoje. Não havia assistentes ou computadores, mas a realidade não era tão heterogênea, os fatos não mudavam tão velozmente, a leitura era mais positivista, a competência era menos ampla, os advogados não podiam *copiar e colar* e os pedidos - por tudo isso - eram mais simples e previsíveis.

Além de tudo, por mais acelerado que o mundo já fosse, a relação do homem com o tempo era bem diferente. Afinal, não tínhamos a mesma pressa, nem enchíamos as nossas vidas com tantos cursos, shows, reuniões, *facebooks*, programas de TV e informações úteis ou inúteis. Até a atitude em relação ao nosso corpo - que hoje nos provoca tantas culpas e responsabilidades - era bem mais leve, poupando-nos o tempo gasto com médicos, academias, caminhadas e leituras sobre a saúde.

Por tudo isso, podíamos estudar a fundo os grandes temas, sem nos preocuparmos com as últimas, pequenas e poucas novidades na lei ou na jurisprudência; e relíamos com calma aqueles velhos e bons alfarrábios, muitos deles comprados nos sebos. Eu mesmo me lembro de ter mergulhado por duas vezes nos cinco ou seis volumes do excelente "Tratado Jurídico da Prova no Cível e no Comercial", de Moacir Amaral Santos, cujas lições ainda hoje me valem, apesar de minha fraca memória.

Embora o ritmo fosse menos acelerado, talvez possamos concluir que o juiz já trabalhava numa espécie de linha de montagem. Tal como os automóveis Ford, seus produtos - já então fabricados em massa - eram uniformes, simples e previsíveis; quase *intercambiáveis*. Se ele às vezes improvisava, era como um músico de orquestra sinfônica: variações leves, quase imperceptíveis, sem sair da rigidez da partitura.

Mas pergunto: e hoje? Qual seria a nova racionalidade?

3. A racionalidade pós-fordista (ou pós-moderna)

Sabemos que as grandes transformações não costumam acontecer de uma vez. Com frequência, passado e futuro marcam encontro no presente.

Além disso, um dos elementos da pós-modernidade são exatamente as misturas e as colagens, desafiando ou neutralizando o tempo. A qualquer momento, os mais velhos, como eu, podem se deliciar ouvindo Nat King Cole - mesmo depois de morto - cantando com sua filha Natalie, esta completamente viva.

De todo modo, quais seriam as outras características mais marcantes dos novos tempos?

---

[9] Couture, Eduardo. Introdução ao Estudo do Processo Civil. Rio de Janeiro: José Konfino, 1951, p. 87.

Na verdade, seus verbos e adjetivos são bem diferentes. Ao invés do grande, do estável, do previsível, e da tentativa de controlar o caos, as coisas se mexem, rebeldes e enlouquecidas, em velocidade crescente. Tudo tende a ser fugaz, flexível, superficial e mutante. A aparência supera a essência. É o tempo da performance e do show.

Conta a História que quando os antigos romanos queriam manifestar sua afeição a alguma coisa diziam: "*isso é antigo para mim*". Hoje, em regra, as coisas antigas têm valor mais de enfeite, curiosidade ou mera citação. Os novos tempos são também tempos de celebração do novo e depreciação do velho. Se algum sonho persiste, é o da juventude eterna...[10]

Como lembrava linhas atrás, Baudelaire se referiu ao paranoico para simbolizar o homem moderno. Já o pós-moderno é esquizofrênico. O paranoico pode até se achar Napoleão, mas a partir daí traça planos racionais para tomar o poder no hospício - e talvez, com um pouco de sorte, pode até mesmo ser bem sucedido... Já o esquizofrênico tem linguagem entrecortada: transita com facilidade de general a beija-flor.

Outras características parecem se relacionar com as duas primeiras palavras inscritas no lema da Revolução Francesa: liberdade e igualdade. Desde os anos 60, tanto a ideia de liberdade quanto o desejo de igualdade se radicalizam - e se espalham. Basta observar o que se passa à nossa volta: o "senhor" deu lugar ao "você", os pais dialogam com os filhos, os professores tomam cerveja com os alunos, as pessoas discutem e decidem propostas de orçamento público. Até as empresas se aproveitam das novas tendências: muitas já chamam os empregados de "colaboradores" ou até mesmo os incentivam a tratar os chefes por apelidos.

Quanto à terceira palavra do lema revolucionário - a fraternidade, ou solidariedade - esta, sim, parece estar em crise.

É verdade que os impulsos de caridade, de assistência, continuam fortes. Um tsunami no Japão ou um terremoto no Haiti ou no Chile arrecadam em poucos minutos toneladas de doações em todo o mundo, além de atrair médicos, enfermeiros, bombeiros e até voluntários comuns. Ao mesmo tempo, pode acontecer que num ou noutro país exploda uma ou outra revolta, reunindo multidões para derrubar um Governo, proteger a Natureza ou protestar contra as crises econômicas, que parecem cada vez mais recorrentes e agudas.

Mas em geral o que se vê são mais coalizões que associações; são movimentos fugazes, heterogêneos, emocionais, que expressam menos o sonho de construir um novo sistema que o de reformar, pontualmente, o sistema existente. Talvez por isso, esses grupos já não servem para que as pessoas construam uma identidade coletiva, como acontecia no tempo em que se orgulhavam de pertencer ao "sindicato" ou ao "partido".

Outra característica importante parece ser a perda de certezas e referências, o que nos leva ao pragmatismo, à flexibilidade, à "hipertrofia do presente".[11] Exatamente

[10] Há pouco tempo, um *doublé* de médico e artista alemão trouxe para Belo Horizonte e outras cidades brasileiras uma exposição de cadáveres, conservados através de uma técnica que permite aos visitantes desvendar todos os mistérios de seus corpos. Segundo se noticiou na época, dezenas de pessoas têm disputado uma espécie de concorrência para participar da exposição depois de mortas.

[11] Para usar uma expressão da mesma autora acima citada, e também empregada pela nossa Elaine Noronha Nassif (Os paradoxos da flexibilização. S. Paulo: LTr, 2001, *passim*)

por isso, acentua-se a tendência hedonista. Hoje, ao contrário dos "tempos heroicos", viver a vida, aceitando-a como ela é, preocupa muito mais do que morrer por ela - seja qual for o motivo[12]. Mesmo a hipótese bem possível de uma hecatombe climática produz mais discursos que ações. Nesse sentido, e tal como a baleia de Geppetto, o presente engole o passado e o futuro[13].

Outra característica do nosso tempo - esta, mais discutível[14] - parece ser a do individualismo. Estamos mais voltados para dentro, mais *subjetivados,* talvez mais egoístas. Marcamos o nosso corpo, ouvimos sozinhos a nossa música e afirmamos diariamente o nosso *eu* ao escolhermos este ou aquele produto, nas ofertas cada vez mais variadas dos *shoppings*. Um autor revela que, na França, os esportes *solo,* como o judô, têm crescido muito mais que os coletivos[15].

É claro que são apenas tendências - às quais se opõem contratendências, como, por exemplo, o *slow-movement*, respondendo à obsessão da rapidez, ou as várias *tribos* que existem por aí, reafirmando, a seu modo, a experiência coletiva. Mas são grandes tendências, tão grandes que podem estar presentes até nas contratendências - como, por exemplo, nas festas *rave*, que reagrupam as pessoas desgarradas, mas para que cada qual possa vier o seu delírio individual.

Como essas novas tendências estão afetando o juiz?

4. O juiz de hoje, especialmente na área trabalhista

De certo modo, o juiz continua na linha de montagem - mas o seu trabalho mudou tanto quanto o dos operários da Fiat.

Hoje, na fábrica pós-fordista, a linha de montagem ainda produz mercadorias em massa, mas em pequenos lotes, variados e cambiantes. E de forma muito mais veloz. Além disso, ela nunca se satisfaz: cobra performances crescentes.

Do mesmo modo, o juiz. Ele deve se mostrar ágil, rápido, *decidido*. E como as matérias primas que ele utiliza - a lei e o fato - são cada vez mais heterogêneos, as circunstâncias o obrigam a se atualizar picotadamente, em tempo real e sem profundidade - mais ou menos como faz quando assiste ao jornal da TV.

No entanto, se o juiz é obrigado a acelerar, nem por isso deixa de pagar multa pelo excesso de velocidade: são cada vez mais frequentes os casos de doenças ligadas à ansiedade, às preocupações e ao esforço mental.[16] Ele tem pressa, é mais pragmático, e não só por isso - mas também porque vive muito mais o presente - já não alimenta as mesmas utopias.

Mas se ele tem pressa, é também porque todos têm pressa, e por isso valorizam a pressa, ou medem o valor das coisas pela pressa. A Justiça do Trabalho,

---

[12] Maffesoli, M. L´instant éternel: le retour du tragique dans les sociétés postmodernes. Paris: Le Livre de Poche, 2000, *passim*

[13] Il diritto al presente: globalizzazione e tempo delle istituzioni. Bologna: Il Mulino, 2002, *passim*.

[14] Em sentido contrário, por exemplo, o já citado Maffesoli.

15 Lipovetsky, Gilles. L´ère du vide: essais sur l´individualisme contemporain. Paris: Gallimard, 1996.

[16] Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira e Jorge L. Souto Maior falam em "direito à desconexão".

especialmente, tem pressa. Só por ser um órgão do Estado ela já estaria vivendo uma crise de legitimidade; mas como o próprio trabalho humano por conta alheia tem sido ainda mais depreciado, ela também se deprecia, e o modo mais simples de resgatar a legitimidade - em sintonia com a pós-modernidade - é mostrar números, bater recordes, dar show.

É claro que a preocupação com o tempo também se explica - e se justifica - pela percepção de que uma sentença tardia é sempre injusta. Mas essa própria percepção talvez tenha se tornado mais viva a partir do momento em que todos ficaram com pressa, ou com mais pressa, até mesmo para dançar ou trocar os canais da TV..

Por outro lado, se o juiz continua no cárcere, parece que seu espaço se alarga. Ou talvez possamos dizer que ele estende suas mãos por entre as grades, ávido por tocar o mundo, como às vezes vemos fazer - de forma tão dramática - os presidiários comuns, em nossas superlotadas cadeias. Se antes acompanhava os acordes de uma sinfonia, com pouca área de manobra, o juiz hoje improvisa, como no jazz ou no chorinho.

Esse direito produzido pelo juiz - *direito judiciário* - é mais móvel, mais rente à vida, mais rápido, e assim melhor sintonizado com um tempo em que o presente está em alta; e isso talvez explique, também, a chamada "judicialização dos conflitos". É um direito construído não só de forma mais pragmática, com um olhar na realidade, mas de modo mais criativo, com suporte na Constituição - pois é nela exatamente que se encontram as grandes declarações de direitos, especialmente *humanos*, com suas (também grandes) abertura e fluidez. [17]

Mas se as dimensões do cárcere se ampliam, é também porque as liberdades são melhor aceitas e as certezas menos firmes. Além disso, como eu lembrava, a realidade se tornou muito mais multiforme e cambiante, pondo em crise as pretensões uniformizadoras da lei. A própria apologia do novo também conspira contra as regras - que se mostram rígidas e tendem a envelhecer depressa. E assim, por uma razão ou por outra, elas já não conseguem cumprir tão bem o seu papel, pelo menos em linha reta: presas em sua camisa de força, pedem socorro aos princípios.[18]

Quais seriam as consequências para o juiz? De um modo geral, seriam positivas?

Parece que sim. Hoje, não apenas a evolução natural do pensamento jurídico, mas a própria ânsia de mais liberdade e igualdade lhe abrem um espaço inédito, que, como notamos, remete-o de forma recorrente à Constituição - já agora não tão distante, nas alturas, mas lembrada a cada vez que se interpreta a regra, mesmo a mais simples. Esse alargamento da função judicante acaba se refletindo, curiosamente, até fora da sala de audiências - onde o juiz, sem deixar de ser o que é, desliza com facilidade dos congressos jurídicos às manifestações políticas ou às entrevistas nos jornais.

Desse modo, se um juiz do trabalho - apesar da crise das utopias - sentir-se ainda tocado pela *velha chama,* e quiser de algum modo lutar o bom combate, terá ao seu dispor um arsenal quase inédito. Inversamente, porém, se o mesmo juiz, ao escolher

[17] Ferrarese, Maria Rosaria. Op. cit., *passim.*

[18] Ferrarese, Maria Rosaria. Op. cit., *passim*. O enfraquecimento das regras tem gerado reações opostas, como a tendência à criminalização de tudo. Talvez se possa dizer o mesmo quanto à super-vigilância de todos sobre todos.

a carreira, tiver se deixado levar menos pelo sonho de um novo mundo que por seus próprios sonhos de consumo, também terá um vasto material à sua disposição.

É que as mesmas razões que o levam hoje a privilegiar os princípios conspiram a favor de uma releitura dos próprios princípios - que pode se tornar tão aberta, tão livre, a ponto de inverter o seu sentido original. É o que acontece, por exemplo, quando se diz que para proteger o trabalhador é preciso proteger a fonte de trabalho, o que implica, em última análise, desproteger o trabalhador... No limite, a mesma liberdade de interpretação, conjugada com um olhar enviesado da realidade, pode levá-lo a questionar a própria essência - protetora - do Direito do Trabalho, reduzindo-o, na prática, a um simples ramo do Direito Civil.

Nesse passo, é importante notar, com vários autores,[19] como aquele esvaziamento dos grandes projetos, valores e instituições torna difícil a busca de um sentido para as nossas vidas. Ao contrário de antes, em que as opções já estavam à nossa espera - capitalismo ou socialismo, por exemplo - hoje as nossas escolhas se multiplicam, como num supermercado,[20] e as nossas referências são pragmáticas e mutantes. Ora, quando busca um sentido na norma, o juiz está dando - em maior ou menor medida - um sentido à sua vida; e esse sentido tanto pode ser, por exemplo, o de apenas gozá-la, descartando ocupações e preocupações, como o de utilizá-la *para o outro*, ou seja, para cuidar de outras vidas.

É claro que sempre se pode dizer que entre as várias leituras da norma há sempre uma *ótima,* que atende de forma melhor às prescrições da Constituição. Mas nem sempre, ou quase nunca, os significados das palavras são unívocos - e menos ainda num documento que é jurídico sem deixar de ser político, e que tenta compatibilizar um ideal de humanismo com um sistema em si mesmo desumano. Assim, pelo menos em alguma medida, a interpretação pode escapar até dos critérios mais rígidos e racionais - e a sentença, como dizia Couture, valerá o que valer o juiz.

No plano do Processo, a escassez de regras - velha e sábia opção da CLT - funciona hoje, mais do que nunca, como um convite à criação. Ao mesmo tempo, o juiz do trabalho vai encurtando a distância que o separava do juiz criminal, *procurando* mais do que *esperando,* seja por idealismo, seja para atender às exigências da estatística.[21]

Outro elemento dos novos tempos que influi na prática dos tribunais é a questão da igualdade. Ainda que o juiz continue em cima de seu estrado e seja objeto de tantas reverências, vem diminuindo a distância que o separa dos advogados e mesmo das partes. Em geral, pode-se dizer que sua postura é mais simples; e ele já não se constrange em se mostrar como gente.

Por outro lado, até que ponto aquela obsessão pelo novo não afetará o juiz?

Por mais austero que ainda pareça, ele próprio quer se manter jovem no corpo e na alma; e não é improvável que o mesmo sentimento - que a todos invade - induza-o a olhar com mais simpatia as mudanças na lei, mesmo as que destoam do caráter progressista do Direito do Trabalho. Aliás, com frequência, a idade tem sido usada pelos meios de comunicação para deslegitimar a própria CLT.

[19] Como Lyotard, Bauman, Harvey, Ulrich Beck, Nicole Aubert, Sennet e tantos outros.

[20] A comparação é de Aubert, Nicole. L´intensité du soi. In: Aubert, Nicole (org.) L´individu hypermoderne. Paris: Éirès, 2010, p. 83.

[21] Um exemplo paradigmático desse novo modelo de juiz é o colega Jorge Luiz Souto Maior.

Mas também a afirmação dos valores hedonistas, do "direito de viver bem a vida" pode afetá-lo, seja quando o autoriza a se defender do estresse ou a se realizar de forma mais plena - o que pode, certamente, também melhorar a qualidade de suas sentenças - seja para ajudá-lo a justificar suas eventuais negligências. Também aqui, como dizia Couture, tudo dependerá do homem.

5. O juiz e o Direito do Trabalho

Como o Direito do Trabalho tem reagido a essas mudanças?

Bem e mal, eu diria.

É que o próprio Direito do Trabalho - hoje, mais do que nunca - parece dividido.

De um lado, temos as normas tipicamente trabalhistas, que incorporam desigualdades jurídicas para compensar - ainda que em parte - as desigualdades sociais e econômicas existentes. Exatamente em razão dessa sua finalidade, são normas que implicam, em geral, distribuição de renda - como as que regulam o salário ou a jornada de trabalho.

De outro lado, temos as normas de origem civilista, que na verdade dizem respeito a práticas que extrapolam a relação de emprego. Elas também pretendem defender liberdades e igualdades, e podem até distribuir alguma renda, se bem que *por tabela,* em forma de indenizações. Mas sua lógica é outra. Não concedem "superioridade jurídica para compensar a inferioridade econômica".[22] As igualdades e liberdades que defendem são da mesma natureza das que existem em outros ramos do Direito. É o caso, por exemplo, das discriminações ou dos assédios.

Assim, de um lado, justiça distributiva; de outro, justiça comutativa. Ora, a face *trabalhista* do Direito está em crise; a face *civilista* em ascensão. E esta abre uma espécie de crédito para aquela, parecendo compensar - e na verdade mascarando - o processo de flexibilização.

E se - por todas essas razões - o Direito do Trabalho flutua; se as regras perdem consistência; e se até os princípios podem oferecer respostas contraditórias, as opções do juiz podem se tornar menos precisas, mais inseguras, ou mesmo ambivalentes. E então, nos momentos críticos, para se livrar do estresse, ele pode se sentir tentado em voltar à simples literalidade da lei, nem sempre suficiente para os novos desafios.

Aliás, é importante notar, também, como a ênfase no princípio da liberdade individual pode ter alguma relação com essa valorização do acordo, que hoje transita da audiência trabalhista à criminal, passando pelos termos de ajuste de conduta e pelos seus equivalentes na fiscalização do trabalho. Por extensão, essa tendência também pode levar o juiz, sem perceber, a legitimar o contrato *formal* de trabalho, abstraindo-se do princípio da primazia da realidade.

6. O que propor?

Fromm[23] usa o mito do Paraíso para ilustrar a nossa relação com a liberdade. Diz ele que quando Adão come a maçã, *desobedecendo*, assume a verdadeira dimensão humana.

[22] A frase é de Gallart Folch.

[23] Fromm, Eric. O medo à liberdade. Rio de Janeiro: Zahar, (s.d.)., p. 30 e segs.

Pela primeira vez ele pensa, decide e faz. A partir daí, a cada novo passo, está condenado a escolher, com todos os riscos e possibilidades que as escolhas trazem. E não tem como voltar atrás: dois anjos, com espadas flamejantes, guardam as portas do Paraíso.

Hoje, mais do que ontem, o juiz se vê diante de escolhas. Sua função de julgar, possivelmente, é mais angustiosa e estressante. Mas na mesma medida é mais desafiadora e importante.

É verdade, como eu dizia, que mesmo hoje ele pode se defender de vários modos, seja aplicando mecanicamente a letra da lei ou a jurisprudência, seja valorizando as formas sobre os conteúdos, seja "arquivando" os autos diante da mais irrelevante nulidade, seja aplicando de ofício a prescrição ou mesmo reduzindo o conceito de subordinação, para absolver o réu em situações fronteiriças. Com esses e outros artifícios poderá não só garantir as estatísticas como aumentar, pelo menos no sentido material, sua "qualidade de vida". Mas isso certamente não o fará orgulhoso de si mesmo, por mais que o nosso mundo se tenha tornado tão pragmático e hedonista.

O que fazer, então?

Tanto quanto os problemas, são inúmeras as possibilidades para aperfeiçoar a função judicante. Vejamos apenas algumas delas.

Não sou dos que pensam que a CLT deva se manter sempre como está, mesmo porque ela própria já está impregnada de alterações, e o mundo à sua volta está explodindo. Mas também não sou dos que pensam que o nível de proteção ao trabalhador deva diminuir um centímetro que seja, mesmo porque - em que pese a conjuntura atual brasileira - a tendência dos novos tempos parece ser a de aumentar crescentemente as disparidades sociais.

Em teoria, um processo de reforma da CLT poderia vir, é claro, por via legislativa, mas tenho minhas dúvidas sobre os seus resultados no contexto atual. Pode acontecer que nesse jogo a correlação de forças se revele mais favorável aos interesses do capital que aos do trabalho, e nesse caso, naturalmente, o melhor seria deixarmos as coisas como estão.

Trata-se, é claro, de um raciocínio pragmático, como aliás convém aos novos tempos. Mas nem por isso - eu quero crer - antidemocrático. Como sabemos, os vícios do processo legislativo impedem com frequência que a vontade popular se expresse com fidelidade no Congresso Nacional.

Para que as forças se equilibrem, seria preciso - entre outras coisas - criar mecanismos de sustento da ação sindical, como tem defendido, historicamente, a Anamatra.[24] Mas o próprio movimento sindical também teria de se reformular, virando-se quase pelo avesso, não só para eliminar os seus próprios vícios, como para se valer, estrategicamente, das transformações concretas do mundo e das novas subjetividades. Além disso, penso que seria preciso criar mecanismos mais efetivos de consulta e participação popular - envolvendo inclusive movimentos sociais informais - na medida em que se trata de matéria que interessa a um universo ainda imenso de pessoas.

Assim, pelo menos por ora, talvez seja melhor contar com o legislador apenas lateralmente, e aprofundar o processo de reconstrução do direito pelo juiz. Isso significa, na prática, não só continuar valorizando, crescentemente, os princípios, como assentar alguns dogmas que dificultem sua eventual inversão ou distorção.

[24] Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

Aliás, se o nosso tempo, como vimos, conspira contra as regras, pelo menos uma delas poderia ser criada, ao menos em alguma súmula: a da prevalência dos princípios. A positivação de uma norma como essa, embora quase redundante, poderia legitimar e fortalecer a atuação de um juiz interessado em defender o Direito do Trabalho.

É verdade, como eu dizia, que até o princípio da proteção pode ser lido ao contrário, o que significa dizer que também esse *direito judicial* pode se revelar destrutivo. Mas é preciso lembrar, ainda uma vez, que a sentença é construção coletiva e além disso (ou por isso mesmo) sofre uma constante vigilância, o que minimiza os riscos de aberrações como aquela. De resto, acredito que - apesar dos pesares - a grande maioria dos juízes do trabalho ainda se identifica com as causas sociais. Aliás, pelo que tenho observado, tem sido também esta a tônica das mensagens que as escolas judiciais lhes têm passado.

Ainda no que diz respeito ao olhar do juiz, eu diria que ele deve se voltar, com simpatia, para o sindicato em geral e para as ações coletivas em particular. Como eu notava e todos nós sabemos, o sindicato perdeu força, e sem ele o Direito do Trabalho dificilmente conseguirá cumprir o seu papel - especialmente num contexto de globalização, reestruturação produtiva e neoliberalismo. Quanto às ações coletivas, além de reforçar os laços de solidariedade, podem reduzir o número de demandas e (com isso) as pressões por celeridade.

Exatamente porque a construção da sentença passa pelas partes, democratizando-se, é preciso que elas de fato tenham condições iguais de influência. E isso exige também uma Justiça mais simples, mais despojada, o mais livre possível de seus símbolos de autoridade, e o mais próxima possível das pessoas comuns.

No que diz respeito à própria celeridade, talvez fosse o caso de tentar - também por outras vias[25] - retardar a sua marcha. E talvez devamos também inverter as prioridades: sentenças mais curtas e simples, em troca de instruções mais longas e cuidadosas.

Outro passo interessante seria ampliar o leque das garantias de emprego. Adotar a tese - que não é inédita - da nulidade da despedida quando o empregador retalia o empregado que procurou a Justiça. E seguir a doutrina de autores como Souto Maior, no sentido de que toda dispensa arbitrária deve conduzir à reintegração.

É claro que existem muitas outras pequenas estratégias, que os operadores jurídicos em plena atividade certamente conhecem muito melhor do que eu. Mas de um modo geral, e concluindo, eu diria que as oportunidades que se abrem ao novo juiz parecem maiores que os riscos - e isso vale não só para sua prática profissional como para sua realização como pessoa e como membro da sociedade. Afinal, um juiz que cumpre sua verdadeira missão, ajudando a reduzir as desigualdades sociais, terá mais possibilidades de se sentir - como também exigem os novos tempos - mais leve, livre e feliz[26].

---

[25] Uma possibilidade seria a abertura de um diálogo mais direto (e inteligível) com a sociedade.

[26] Pondera o já citado amigo Jorge Luiz Souto Maior que o juiz comprometido com a justiça também pode se sentir angustiado, exatamente por não poder realizar o que desejaria fazer. Já o alienado não sentirá essa frustração, exatamente por ser alienado. No final das contas, talvez seja o caso de concluir que o juiz alienado viverá – como diz o poema – "em brancas nuvens", ao passo que, para o juiz *de verdade,* a frustração e a felicidade caminharão lado a lado, alternando-se, como se uma fosse o preço da outra. Ainda assim, valerá a pena? Eu diria que sim.

ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICO-INSTITUCIONAIS E ECONÔMICOS

Rodolfo Pamplona Filho[1]
Maurício de Melo Teixeira Branco[2]

1. Considerações iniciais:

O objetivo deste artigo é apresentar, de forma clara e direta, a estruturação da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Em que pese a matéria seja tratada com precisão nos textos normativos deste Órgão (em especial a sua Constituição e alterações posteriores), o que se propõe no presente texto é compreender a OIT como o resultado de um longo processo histórico, que culmina na existência de um dos mais longevos e atuantes órgãos internacionais.

Para tanto, é inevitável que se enfrente temas da amplitude dos seus objetivos e que se remonte a enfoques, ainda que *en passant*, em aspectos histórico-institucionais e econômicos da referida pessoa jurídica de Direito Internacional.

2. Aspecto histórico-institucional e econômico:

A Organização Internacional do Trabalho é, hoje, reconhecidamente, uma agência vinculada à ONU (Organização das Nações Unidas), embora guarde personalidade jurídica independente desta.

Todavia, nem sempre foi assim.

Em verdade, a formação da OIT possui estreita ligação com a história bélica da humanidade no Século XX e com as guerras havidas em solo europeu. A sua criação é bem anterior à ONU, remontando ao momento histórico da "Sociedade das Nações", tendo sido criada em 1919, na mesma Conferência de Paz que aprovou o Tratado de *Versailles*. Na "Parte XIII" do mencionado tratado se encontra a sua previsão, adotando os princípios gerais da política da "Sociedade das Nações" no campo das relações de Trabalho.

A realidade é que, pela primeira vez, se buscou a paz por meio do combate às causas que levaram historicamente a humanidade à guerra, como a pobreza, a fome e

[1] Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador - UNIFACS. Professor Adjunto da Graduação e Pós-Graduação em Direito da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Coordenador do Curso de Especialização Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Academia de Letras Jurídicas da Bahia. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia.

[2] Advogado. Professor Universitário. Mestre e Graduado em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

o desemprego. A leitura do preâmbulo da Constituição da OIT é sintética ao afirmar que não pode haver paz duradoura sem justiça social, de onde se conclui que a criação deste Órgão teve por meta evitar a ocorrência de outro conflito semelhante à 1ª Guerra Mundial.

Em que pese o esforço dos países membros (aí se incluindo o Brasil), com a edição de 6 (seis) Convenções já em sua primeira assembleia, observa-se que o recém criado Órgão não teve fôlego para enfrentar a Grande Depressão de 1933 e os seus reflexos políticos, tendo o desemprego deste período sido um dos combustíveis para a ascensão do nacional-socialismo na Europa e para a eclosão da 2ª Guerra Mundial.

Apenas em 1944, através da Declaração da Filadélfia, tornou-se possível a reestruturação da OIT, antecipando os ideais que iriam nortear a fundação da ONU e a Declaração dos Direitos do Homem: o direito à livre oportunidade, a vedação à mercantilização do trabalho e o reconhecimento do trabalho como fonte de dignidade.

Vale notar que seu surgimento constituiu uma inovação no Direito Internacional, com uma forma original e avançada para a época, seja pelos seus procedimentos, seja pela sua composição.

Observe-se, porém, que a internacionalização das normas de proteção do trabalho já encontrava ressonância e antecedentes históricos, como é o caso das ideias revolucionárias de Robert Owen (País de Gales/1818),e Daniel Legrand (Áustria/1841), que sugeriram a mudança nas condições de trabalho por meio da instituição de um órgão regulador internacional. Outra referência é Louis Blanoir (França/1838), que previu a criação de tratados de direitos sociais.

Além disso, lembremo-nos que a edição do Manifesto Socialista de Marx e Engels se deu em 1848, claramente sugerindo a criação de um direito internacional do trabalho. Ao mesmo tempo, observou-se a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* (verdadeira reação ao manifesto comunista, também pregando a justiça social)*, do* Papa Leão XIII, em 1891, o que nos permite perceber já existir um ambiente propício para a criação da OIT.

No entanto, foi a necessidade econômica que fez com que a OIT perdurasse mesmo em tempos de paz. Neste sentido, aqui se destaca a regulação internacional do trabalho.

O contínuo processo de transferência de manufaturas para países outrora fora do perímetro central da economia mundial é o maior expoente do fenômeno que restou conhecido como "dumping internacional", que tem por característica expor como principal vantagem econômica justamente a precarização das relações de trabalho.

Tal concorrência desleal entre países termina por obstar os esforços de qualquer nação para garantir o bem estar dos seus trabalhadores, fazendo com que as condições econômicas obstem a adoção de normas de proteção ao trabalho.

Sob a ótica da produção capitalista, em um ambiente de concorrência cada vez mais acirrada, a competitividade está diretamente associada à redução de custos. Nesse sentido, é preciso recordar a lição de Ronald Harry Coase, segundo a qual toda intervenção estatal também possui custos[3], que são denominados como externalidades.

[3] COASE, Ronald Harry. **The firm, the market and the law**. Chicago e Londres: The University of Chicago Press, 1988. p. 26.

Por fim, os direitos trabalhistas são direitos sociais realizados através do Estado, mas cumpridos por meio de particulares[4].

Logo, não se pode deixar de concluir que o direito do trabalho corresponde a intervenção estatal economicamente mensurável, de forma que países que implementam maiores garantias a seus trabalhadores experimentarão maiores custos de produção.

Desde cedo, a OIT percebeu que tal espécie de "leilão" às avessas rapidamente conduziria a humanidade a patamares civilizatórios inferiores aos experimentados no curso da Revolução Industrial. Para tanto, a única forma de evitar o desestímulo à proteção é por meio da sua uniformização entre os países.

Adotando igualmente medidas de proteção aos trabalhadores e imigrantes, por meio de reciprocidade, todas as nações poderiam promover a dignidade no trabalho, e a redução de qualquer externalidade que interfira na promoção do desenvolvimento social justifica a atuação estatal. A lição basilar de Harry Coase, portanto, é incorporar os efeitos das externalidades nestes casos aos custos de produção, o que só pode ser obtido em esforço conjunto dos países.

Ademais, precisamos entender a finalidade da OIT hoje, em que já passa dos 90 anos de criada. Atualmente, a principal meta da OIT é a implementação do trabalho decente. Tal demanda a adoção de políticas públicas orientadas em cinco diferentes vetores, que correspondem a verdadeiros desafios para os governos do mundo: gerar crescimento econômico que promova desenvolvimento; garantir a aplicação dos direitos do trabalho; fortalecimento da democracia; adoção de mecanismos de proteção adequados à realidade atual; e que a exclusão social seja combatida por estas vias[5].

Dentre estes vetores, destaca-se efetivamente o dever de aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Frise-se que tal tarefa deveria corresponder à mais fácil dentre as acima listadas, pois corresponde ao dever de manutenção do *status quo* já existente. A aplicação das normas e princípios trabalhistas não depende de contexto externo, mas sim da preservação das condições de trabalho existentes, evitando a sua degradação.

A atuação do Estado, neste particular, há de ser sempre finalística, posto que vinculada ao desenvolvimento do bem estar social. Qualquer atuação em outro sentido corresponde a desvio de finalidade estatal, e tem como resultado a perda da soberania, por perda do fundamento de existência do próprio Estado.

Todavia, nenhum Estado hoje é capaz de proteger os seus trabalhadores atuando sozinho. Uma ação internacional de garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores pode afastar fenômenos de concorrência desleal ou mesmo a formação de monopólios ou oligopólios que firam a livre iniciativa e o livre comércio.

Logo, a finalidade da OIT é responder, com maior eficácia, às realidades de um mundo em processo econômico dinâmico de mudanças, tanto no que diz respeito às relações internacionais quanto no que tange às necessidades econômicas e sociais.

Considerando que a OIT hoje conta com 185 (cento e oitenta e cinco) países, tendo aprovado mais de 189 (cento e oitenta e nove) Convenções, 5 (cinco)

[4] Vide o *tópico 3*, abaixo

[5] OIT. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. Disponível em: <http://www.oitamericas2006.org>. Acesso em: 10 jan 2009.

Protocolos e 202 (duzentas e duas) recomendações, há que se reconhecer o êxito das suas propostas, especialmente quando se compara este Órgão com outros organismos internacionais.

Talvez a chave para a compreensão do sucesso da OIT ao longo de tantos anos esteja na sua estrutura, com participação livre e democrática dos países membros. Por esse motivo, necessário se faz conhecer os órgãos que a compõem.

3. Estrutura atual da OIT:

Analisando sua estrutura, podemos perceber que a OIT tem - permitindo-nos uma comparação para efeito meramente didático - muitas semelhanças organizacionais com o Poder Legislativo.

Senão, vejamos.

Consoante dispõe o artigo 2º de sua Constituição, a OIT é composta por três órgãos essenciais: a Conferência Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. Em conjunto a estes, funciona um Tribunal Administrativo.

A Conferência Geral pode ser traduzida como a assembleia geral de todos os Estados membros da OIT. Embora este seja o seu nome oficial, tal órgão é popularmente conhecido como o "parlamento internacional do trabalho". Tem por objetivo traçar as diretrizes básicas da Organização, equivalendo, na nossa comparação, ao plenário de uma casa legislativa. Atualmente, se reúne pelo menos uma vez ao ano (no mês de junho) na sede da OIT em Genebra.

Trata-se do órgão máximo da OIT, sendo responsável pela tomada das principais deliberações. Como exemplo, é a Conferência Internacional o órgão responsável pela discussão das Convenções da OIT, realizando o que se chama de *ato regra* no processo de formação das normas internacionais.

A sua composição evidencia a natureza democrática e participativa das discussões que são travadas no seu foro. É justamente por esse motivo que cada Estado Membro possui representatividade paritária *sui generis*, revelada na origem de cada um dos seus 04 (quatro) delegados.

Tal estrutura revela a compreensão da dificuldade de implementação dos direitos fundamentais sociais trabalhistas, que só se realizam a partir de um esforço conjunto da sociedade. Para o desenvolvimento desta ideia, cumpre traçar a distinção entre os diversos tipos de direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais possuem sua origem na ideia de restrição da atuação do Estado, por meio da criação de uma esfera de proteção em torno do indivíduo. Esta primeira noção de um dever de não fazer (não intervenção, não ingerência) traz a ideia de direitos de liberdade em face do Estado, que marca a primeira geração de direitos fundamentais[6].

Todavia, a abstenção da atuação estatal não conduziu a vida em comum a uma situação de maior justiça social. A problemática da dificuldade de obtenção de prestações essenciais pelo indivíduo (agora individualmente considerado) reverbera na reivindicação por um papel atuante do Estado na promoção de direitos. Trata-se, portanto, de uma segunda geração de direitos fundamentais, consistente na

[6] MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 233.

implementação da igualdade real e jurídica. Passa a ser também papel do Estado, portanto, promover direitos sociais.

Conforme José Afonso da Silva[7], os direitos fundamentais sociais são direitos fundamentais enunciados na CF/88, marcados por prestações positivas, tendo por sujeito passivo o Estado, de forma direta ou indireta, cujo objeto consiste na realização da justiça social: possibilitar melhores condições de vida aos mais fracos e tornar mais iguais situações sociais desiguais.

Frise-se que a característica dos direitos sociais é justamente a expectativa de sua realização por meio do Estado. É por esse motivo que Robert Alexy[8] denomina os direitos fundamentais sociais como "direitos a prestação em sentido estrito", definindo-os como um dever do Estado para com os indivíduos de garantir aquilo que eles poderiam obter de particulares se dispusessem de meios financeiros suficientes e se houvesse uma oferta suficiente no mercado. Tal definição se revela suficiente quando pensamos em prestações como educação ou seguridade social.

A eficiência de um Estado em garantir prestações positivas tende a variar de acordo com a sua saúde econômica e sua capacidade de gerenciamento de recursos. Inevitavelmente, termina-se se por alcançar a difícil equação entre necessidades e possibilidades, já que "todos os direitos fundamentais sociais são extremamente custosos."[9]. A promoção de prestações positivas tem, obviamente, um limite na reserva do possível de cada Estado.

Considerando que as obrigações criadas na OIT têm por destino os Estados membros que a compõe (que, mantendo a sua soberania, assumem compromissos perante a comunidade internacional), seria impensável que tais Estados não participassem das discussões que dão origem a estas normas.

Logo, mister se faz garantir a representatividade estatal neste conselho, como exigência decorrente da necessidade de efetivar as normas internacionais em um ambiente em que prevalece a soberania de cada nação. Em outras palavras, não há como impor pacificamente a aplicação de uma norma internacional a um país que não deseje voluntariamente a sua adoção. Nos tempos atuais, a Coreia do Norte e o Irã são exemplos de como a soberania estatal se sobrepõe à ordem internacional.

Mas não é só: as diversas nações que compõem a OIT possuem graus de desenvolvimento e prioridades sociais distintas. A criação de uma norma internacional de caráter universalista deve levar em conta a capacidade de cada Estado em implementá-la, o que também exige que os atores do plano internacional sejam ao mesmo tempo destinatários e sujeitos destas deliberações.

Tais conclusões permitem afirmar desde já que dentre os delegados de cada Estado membro deveram estar pessoas de indicação governamental, em alinhamento com o projeto político de cada país.

Mas, em contraponto a outras organizações de caráter internacional, a representação do Estado membro apenas por intermédio do seu governo não seria

[7] SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 285.

[8] ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p. 499.

[9] *Ibid*., p. 510.

suficiente a conferir a OIT a proposta universalista de suas deliberações. Tal se deve à especial natureza dos direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Em contraponto aos demais direitos sociais, os direitos trabalhistas exigem também a participação de terceiros para a sua implementação. Aqui se recorre às lições de Abrantes, para quem os direitos sociais se caracterizam não só por serem exigíveis apenas contra o Estado, mas através dele[10].

Com efeito, a realização da justiça social demanda a atividade do Estado não apenas no fornecimento de prestações materiais. No exemplo específico dos direitos trabalhistas, a atuação estatal deve corresponder a um papel intervencionista, por meio da prestação jurídica, assim entendido o seu papel legislador e judicante. É neste sentido que José Afonso da Silva defende que é papel dos direitos sociais disciplinar "situações subjetivas pessoais ou grupais de caráter concreto."[11].

A limitação que aqui se refere decorre do reconhecimento do caráter econômico dos direitos trabalhistas, que implica em entender a sua efetivação como atividade intervencionista do Estado na economia. E esta não é uma tarefa fácil, como demonstra a crise econômica desencadeada nos Estados Unidos em 2008, cujo cerne é justamente a discussão do papel regulatório do Estado.

Pode se arriscar dizer que a simples elaboração de uma regra destinada a intervir na economia não é a garantia de sua implementação. "A colisão entre direitos fundamentais sociais e direitos de liberdade é especialmente clara no caso do direito ao trabalho. Em uma economia de mercado, o Estado tem controle apenas limitado sobre o objeto deste direito."[12]

Por esse motivo, o mecanismo adotado pela OIT foi a inclusão da sociedade civil no seu foro de discussão, conferindo-lhe voz ativa. Tal qual se prevê a participação governamental nas deliberações, também os agentes econômicos de cada país foram convidados a tomar as decisões que irão lhe afetar diretamente.

Neste sentido, especial destaque possuem os empregados de cada Estado Membro. Embora não sejam os únicos destinatários das normas da OIT, posto que estas se destinem ao ser humano enquanto trabalhador ativo ou inativo, familiar, seu dependente ou mesmo trabalhador em potencial, historicamente, a busca do aprimoramento das relações sociais conduziu à valorização do trabalhador.

Logo, não teria qualquer sentido alijar do processo de deliberação das normas internacionais do trabalho justamente os trabalhadores. E de fato foi contemplada a participação destes enquanto delegados dos Estados Membros que compõe a OIT.

Mas a sociedade civil não estaria corretamente representada sem a participação também dos empregadores, especialmente porque serão estes que deverão realizar as normas de direitos sociais trabalhistas previstas pelo Estado. Deve ser frisado que a meta de aprimoramento das relações de trabalho não implica em reconhecer tão somente a proteção do trabalhador, mas sim a construção de um sistema normativo que se

[10] ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 28.

[11] SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 285.

[12] ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p. 509.

adapte às demandas sociais e econômicas. Portanto, necessária se faz a participação dos empregadores, também representados por delegados.

Eis o desafio que se impõe a formação da representação de cada Estado, que tem como pilar o equilíbrio entre o público e o privado, equidistante entre as metas governamentais e os anseios econômicos, compondo ao mesmo tempo interesses aparentemente contrapostos, como o são o de empregados e empregadores.

A solução encontrada na OIT se mostra genial neste aspecto: cada Estado tem, como representantes, 02 (dois) Delegados Governamentais, 01 (hum) representante dos trabalhadores e 01 (hum) representante dos empregadores. Esta composição tripartite veio a ser adotada posteriormente em grande parte dos órgãos jurisdicionais trabalhistas do mundo ocidental, a exemplo da extinta representação classista no Brasil. É evidente a riqueza de pontos de vista que são trazidos ao foro, contribuindo para a pretensão universalista do debate.

Para a maioria dos países, os delegados governamentais são indicados entre membros do próprio governo, em pastas ligadas ao trabalho. Por sua vez, a indicação dos representantes dos empregados e empregadores não pode ter qualquer interferência governamental, e normalmente é feita pelos seus órgãos de classe. O Brasil segue este formato, cabendo a indicação dos delegados não governamentais às centrais sindicais e confederações mais expressivas, respectivamente.

Objetivando tornar as discussões mais técnicas, em detrimento do seu caráter político, cada delegado possui direito a um voto, não havendo a obrigação de proferir votos em bloco por Estado Membro. Outro aspecto que confere liberdade a este foro é a ausência de vinculação entre a votação da deliberação (*ato regra*) e a decisão de cada Estado membro de acatá-la ou não (*ato condição*). Em outras palavras, um país que foi favorável à criação de uma Convenção não está obrigado a aceitá-la.

Considerando o grande número de assuntos que são tratados na OIT, é facultado a cada delegado contar com até dois consultores técnicos para cada matéria que for deliberada. Há evidente preocupação quanto à representatividade conferida por estes consultores, exigindo especial qualificação para contemplar o território de cada país ou ao se tratar de discussões de gênero.

Já o Conselho de Administração é órgão colegiado de direção superior com atribuições de coordenação dos trabalhos da Organização, a exemplo da organização de sua agenda e da eleição do Diretor Geral da OIT. Retomando o paralelo com o poder legislativo, tal órgão equivaleria à mesa diretora do parlamento.

Atualmente, sua composição engloba 56 (cinquenta e seis) membros titulares, sendo 28 (vinte e oito) Representantes Governamentais, 14 (catorze) representantes dos empregadores e 14 (catorze) representantes dos trabalhadores. Acrescente-se que, desses 28 (vinte e oito) Representantes Governamentais, 18 (dezoito) são eleitos para mandatos de 3 (três) anos e 10 (dez) são escolhidos entre os Estados de importância industrial mais considerável (fixado isso através de critérios como renda nacional e população econômica ativa), que são, até o momento, Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, U.K.(Reino Unido) e Rússia.

A reforma na estrutura da OIT havida em 1995 acrescentou, além destes, 66 (sessenta e seis) deputados, cuja distribuição não obedece tão estritamente aos critérios paritários: são 28 (vinte e oito) representantes governamentais e 38 (trinta

e oito) representantes de empregados e empregadores, igualmente distribuídos neste número.

Para além das deliberações que são tomadas em conjunto, funcionam junto ao Conselho de Administração diversos comitês, cuja atribuição envolve desde a apuração de denúncias de violação ao direito de livre associação até o aconselhamento técnico de governos, passando pelas decisões financeiras da OIT.

Em seguida, temos a Repartição Internacional do Trabalho, que nada mais é do que o secretariado técnico-administrativo da OIT, oferecendo todo o apoio logístico, como se fosse, por exemplo, as secretarias das casas legislativas.

Na Repartição Internacional do Trabalho, funcionam diversos departamentos de assessoria, apoiando as comissões temporárias e definitivas criadas pelo Conselho de Administração, entre elas, a famosa "Comissão de Experts na Aplicação de Convenções e Recomendações", da qual ilustres brasileiros já fizeram parte como o Embaixador Carlos Lobo, o Ministro Arnaldo Süssekind e juristas como Oscar Saraiva e Cesarino Júnior.

Mas não é só: outra finalidade da OIT reside na sua atuação técnica, visando o balizamento teórico da criação de normas internacionais e da difusão dos seus estudos sobre o trabalho. Não por outro motivo, a maior parte dos trabalhadores alocados na Repartição Internacional do Trabalho promove a cooperação internacional, através do intercâmbio de informações entre países e o compartilhamento de suas experiências.

Em que pese este Órgão possua a sua sede em Genebra, observamos que o mesmo possui subseções, contando atualmente com uma repartição dedicada à América Latina e Caribe, e escritórios em diversos dos países desta região, como México, Argentina e Brasil.

Por fim, a OIT conta ainda com um Tribunal Administrativo, cuja finalidade é processar e julgar as reclamações remetidas pela Repartição Internacional do Trabalho e por outros órgãos reconhecidos pela Organização. Seu expediente é prestado por sete juízes de nacionalidades diferentes, sendo que a maior parte dos Estados indica membros que compõem as suas cortes superiores.

Em verdade, trata-se de uma reminiscência da antiga estrutura da "Sociedade das Nações", transferida para a OIT após a criação da ONU. Tal órgão se reúne duas vezes por ano, pelo período de três semanas a cada vez. As decisões são tomadas por maioria e não existe recurso cabível das mesmas. Desde a sua fundação, este órgão já julgou cerca de 3.000 (três mil) reclamações e queixas.

Não obstante, a maior força titularizada pela OIT reside justamente no seu respaldo internacional, visto que até mesmo as sanções que aplica possuem conteúdo moral, dada a limitação imposta pela soberania dos países membros.

4. Conclusões:

Como apontado acima, a proposta primordial da OIT reside numa ação legislativa internacional sobre as questões de trabalho, com justificação política (assegurar bases sólidas para a paz universal) e social (implementar a justiça social, universalizar a dignidade da pessoa humana), que é fruto até mesmo do discurso iluminista.

Mas, para entender a estrutura da OIT, é preciso conhecer a sua importância para a economia mundial. Vamos abrir os olhos para a realidade ao nosso redor.

A formação de blocos econômicos, como a Comunidade Econômica Europeia, já passou há muito da mera conjectura para a implementação no plano da realidade. Por outro lado, a globalização da economia é um processo irreversível e inexorável, sendo vivenciada por cada um de nós, mesmo em termos individuais.

A importância que se deu ao pequeno país do Timor Leste, até mesmo com a outorga do Prêmio Nobel da Paz de 96, é uma circunstância que não pode ser esquecida. Observe-se que tal fenômeno ocorre pelo fato de que grande parte da mão de obra, utilizada na produção daquele país, era escrava, sem qualquer direito às mais elementares garantias da relação de emprego.

Vale destacar que a própria OIT já foi premiada com um prêmio Nobel da Paz, em 1969, pela sua efetiva atuação no combate de tais práticas, que explorando os trabalhadores, acabam por influir na economia do globo terrestre, com a concorrência desleal.

Considerando a busca humana pela paz duradoura, não deixa de ser preocupante a situação recente da Europa, que enfrenta elevados índices de desemprego. Ao mesmo tempo, não é difícil concluir que as normas internacionais da OIT são hoje a reserva legal de proteção ao trabalho no mundo. Destaca-se então, um dos importantes papéis da OIT na atualidade, que é evitar a ocorrência do retrocesso social[13], fazendo que os efeitos jurídicos previstos em normas não tenham a sua duração afetada por uma atuação do Estado[14], especialmente em países economicamente fragilizados.

Quando falamos de uniformização da tutela do trabalho pela OIT, temos que verificar que o que se busca, numa visão macro, é a paz social, com a solução pacífica dos conflitos, insurreições e revoltas que ameaçam a atividade produtiva.

Sendo a história cíclica, sempre há o receio de que o passado de guerras se repita, e não meramente enquanto farsa. Em uma época marcada pela violência e pela imposição da força, o longevo exemplo da OIT, com sua estrutura aberta e democrática, sempre nos traz a esperança de alcançar a paz por meio da justiça social.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

COASE, Ronald Harry. **The firm, the market and the law**. Chicago e Londres: The University of Chicago Press, 1988.

[13] DERBLI, Felipe. **O princípio da proibição de retrocesso social na Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. p. 199.

[14] GOMES CANOTILHO, José Joaquim. **Direito constitucional**. 6 ed. rev. Coimbra: Almedina, 1993. p. 373.

DERBLI, Felipe. **O princípio da proibição de retrocesso social na Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

GOMES CANOTILHO, José Joaquim. **Direito constitucional**. 6 ed. rev. Coimbra: Almedina, 1993.

OIT. **Constituição**. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>.

OIT. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. Disponível em: <http://www.oitamericas2006.org>.

MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.


Registro

INAUGURAÇÃO DA 17ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM E IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO (16ª e 17ª VT Belém)*

*Odete de Almeida Alves***

Bom dia!

Quero homenagear hoje todos os aqui presentes.

Faço questão de homenagear e abraçar, também, todos os que colaboraram em tempo tão reduzido para a arrumação deste espaço e inauguração de mais uma Vara do Trabalho: a 17ª de Belém.

O dia de hoje é especial para mim, pela experiência fantástica em alterar minha posição no cenário dos acontecimentos.

Não são todos os magistrados que recebem uma Vara do Trabalho, inaugurando-a.

Um certo dia, 10 de dezembro de 1993, como juíza de primeiro grau, inaugurei e presidi, neste mesmo espaço, a 11ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belém. Presidi, porque na época era, realmente, uma JUNTA, composta por um juiz de carreira e dois juízes classistas, que representavam empregados e empregadores.

Hoje, estou na presidência deste Tribunal e tenho a honra, não de receber uma Junta, mas de entregar uma Vara do Trabalho, inaugurando-a, embora não da mesma forma que ocorreu no passado.

Quem a recebe é o juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, que, lamentavelmente, não pôde estar presente, mas está bem representado pela juíza substituta, Roberta de Oliveira Santos.

Ao contar o tempo que passa e do qual nós não nos apercebemos, pelo volume de trabalho que nos traz o dia a dia, constato, entristecida, que embora decorridos quase vinte anos, apenas cinco Varas do Trabalho foram inauguradas em Belém, desde então, não obstante as exigências do mundo do trabalho e o direito humano de acesso à Justiça, que exigem políticas públicas e ações afirmativas por parte do Estado e da sociedade, sempre com a finalidade de obter a pacificação social.

A lei criou, ainda, mais 2 Varas do Trabalho em Belém, porém, a dificuldade em implantá-las esbarra em situações materiais que precisamos vencer, entre essas o aumento do nosso quadro de servidores.

A 17ª VT de Belém ora inaugurada, funcionará, como já foi dito aqui, de forma inteiramente eletrônica, o que passará a ocorrer, também, com a 16ª Vara do Trabalho de Belém, isso para evitar ofensa ao princípio do juiz natural, que evita possa a parte que vem a juízo escolher qual o magistrado que prefere para o exame da causa que apresenta.

---

* Discurso proferido na solenidade de instalação da 17ª Vara do Trabalho de Belém e de implantação do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) nas 16ª e 17ª Varas do Trabalho de Belém, realizada no dia 18 de fevereiro de 2013.

** Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

A VIDA é como um rio: as águas que passam não voltam; seguem seu caminho até desaguar no oceano. Igualmente, nós; seguimos os nossos caminhos, sempre em frente, sem retrocessos até chegarmos ao mar, o final de nossas vidas terrenas. É o destino de todos.

A evolução dos procedimentos judiciais também se dá sem retornos. Difícil é alguém se afeiçoar a uma novidade tecnológica para melhorar a forma de prestar seus serviços e depois retornar aos costumes antigos: usar lápis e papel, para desenhar letras góticas e depois cobri-las com perfeição, apresentando um lindo conjunto que apesar de sua beleza, tomou-lhe o décuplo do tempo que teria utilizado caso optasse pela tecnologia.

No ano de 1926, a Revista dos Tribunais n. 57, publicou um texto de autoria de Noé de Azevedo, no qual o articulista narra episódio que envolve acirrado debate em torno da validade de ato processual praticado mediante o uso de máquina de escrever. A parte mais inconformada era justamente um promotor público que não aceitava a juntada aos autos de uma sentença escrita em máquina de escrever. Pedia a nulidade do ato, porque a seu ver, apenas as peças escritas a bico de pena revelavam sua produção por um ser humano.

Passaram-se 87 anos e, desde então, o progresso nos envolve. Pobres de nós se ainda vivêssemos sob a égide da primeira máquina de escrever, dura, travada, enorme, sem passar pela máquina elétrica, por um PC e tantas outras novidades.

Hoje, aqui e agora, ocorre mais um rito de passagem: adotamos um novo modelo, com o uso de ferramentas que a tecnologia coloca ao nosso dispor. Redesenharemos o processo do trabalho para apresentá-lo mais ágil, para fazê-lo mais moderno, mais coerente com o mundo atual, porque assim a realidade nos exige.

O acúmulo de papel, além de constituir uma agressão à natureza, ofender nossa ecologia, traz como resultado uma quantidade tão grande de material, volumes e volumes de processos que quem está de fora tem dificuldades de avaliar. Para se ter uma ideia, basta ter presente a necessidade de alugar espaços, casas, para servir de arquivo e guardar informações que à primeira vista poderiam ser desnecessárias, mas se tornam importantes, quando alguém busca provar um fato que ocorreu alhures e sobre o qual ela sabe que há memória acostada em autos de processo.

Aqui estamos nós, reunidos para celebrar uma revolução. Sim, podemos chamar a implantação do processo judicial eletrônico de tramitação de processos, uma revolução, mas uma revolução sem armas, sem barulhos, curiosamente silenciosa, que vem sendo experimentada ao longo do tempo em pequenas porções e devagar. Primeiro tentou-se simplificar o processo de execução trabalhista, mediante a introdução de ferramentas que facilitaram os procedimentos de penhora, depois e sobretudo após a posse do Ministro João Oreste Dalazen na presidência do TST, novos e decisivos rumos foram dados ao projeto iniciado, que culminou por ser considerado uma das metas a ser atingida.

Sei que a equipe que trabalhará doravante com o processo eletrônico está cheia de receios, de dúvidas, mas sei também que essas serão superadas com o tempo, para no futuro serem exibidas como um sentimento de vitória.

Louvo a participação da OAB em todo esse processo e tenho a certeza de que essas dúvidas não são decorrentes apenas do contato com o novo, mas da

infraestrutura que ainda vivenciamos no norte do Brasil, às vezes tão esquecido. Basta avaliar a carência de energia elétrica constante nos locais mais distantes; a inexistência de um *link* poderoso e que possa ser usado sem grandes custos, pelos escritórios de advogados, especialmente mais modestos.

Contudo é necessário um olhar de esperança, com o pensamento voltado para o fato de que possivelmente estamos contribuindo para acelerar o progresso da nossa região, que por precisar manter o processo mais célere e eficiente, force o Estado a buscar a adoção de políticas públicas mais eficientes.

Enfim, como nada na vida pode ser feito sem sacrifícios, venceremos essa batalha. Não ficaremos parados no caminho, apenas olhando a banda passar, afinal, contamos com a bravura dos magistrados de primeiro grau, titulares e substitutos, dos advogados e dos servidores e de todos os que de qualquer forma participam dessa marcha.

Saibam os magistrados que ora inauguram o processo eletrônico em Belém, doutores Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior e Dr. Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior, titulares da 17ª e da 16ª VT, que contam com a inteira confiança da Administração deste Tribunal, como já ocorre com as Varas de Ananindeua, Castanhal e as duas de Macapá já informatizadas.

Certamente, o tempo nos mostrará as vantagens, seja com a organização dos trabalhos mais eficaz e gestão de tarefas, de informações, seja, enfim, com a qualidade da prestação jurisdicional, com maior agilidade e efetividade.

Agradeço a Deus por esse momento e mais uma vez homenageio e agradeço a todos os aqui presentes ou representados.

IMPLANTAÇÃO DA OITAVA VARA DO TRABALHO DE MACAPÁ*

*Odete de Almeida Alves***

Bom dia a todos!

Hoje a cidade de Macapá acordou mais forte; o Poder Judiciário mais rico e os jurisdicionados certamente felizes, por contarem com mais uma unidade de trabalho onde poderão buscar as respostas para os seus anseios, hoje tão numerosos e expressivos, diante da insegurança econômica em que vivemos, fruto da instabilidade dos mercados, do desrespeito a direitos, da prevalência de interesses individuais que geram a maré da discórdia e as mazelas tão conhecidas de todos nós, entre essas as que provêm da corrupção.

Esse é um momento ímpar e inusitado e, certamente, vocês devem estar ansiosos para perguntar o porquê de instalar a Oitava Vara do Trabalho, antes de ter a quinta, a sexta e a sétima. Não é difícil de responder!

Um dos motivos deriva do princípio da solidariedade; o outro da divisão do trabalho.

A Oitava Vara do Trabalho, que hoje instalamos, veio da Cidade de Tucuruí. Era dali a 2ª Vara e foi para cá trazida por inteiro: com a magistrada titular, com todos os seus servidores, inclusive com todos os seus pertences. Não porque fosse dispensável naquele local, mas porque assim ditou o princípio da solidariedade. É que o ritmo intenso de ajuizamento de reclamações trabalhistas, na cidade de Tucuruí, recrudesceu um pouco, com a finalização da grandiosa obra, que foi a construção da hidrelétrica e das eclusas do Tocantins. Ritmo semelhante passou a marcar a cidade de Macapá, de forma intensa e preocupante, que se materializou pelo ajuizamento das mais de três mil e quinhentas ações trabalhistas por ano, em cada uma das Varas. Deslocando a Vara de Tucuruí procuramos atender Macapá, pelo exercício da solidariedade, que possibilita a união de irmãos, que se juntam, unem os braços, entrelaçam as mãos e passam a ser um só corpo.

O Poder Judiciário agiu, nesse caso, como a grande mãe, tal como descrita pela tradição oriental. Contam que, certo dia, perguntaram a uma mãe qual o filho que mais amava. Ela respondeu:

Ao pequeno, até que cresça.

Ao enfermo, até que cure.

Ao ausente, até que volte.

Assim, ao transferir a 2ª Vara do Trabalho de Tucuruí para Macapá, o Judiciário Trabalhista não menosprezou Tucuruí, não fez aquela cidade menos importante:

* Discurso proferido na solenidade de instalação da 8ª Vara do Trabalho de Macapá, realizada no dia 24 de junho de 2013.

** Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

apenas atendeu um filho que necessitava de ajuda. Hoje é Macapá a beneficiada, amanhã poderá ser outra cidade. O progresso do nosso Brasil exige que estejamos atentos, para atender os jurisdicionados onde mais se fizer necessário.

Macapá não está construindo uma grande obra. A cidade já é uma obra colossal, fruto do trabalho de seus filhos destemidos, cantados em verso e música, no seu hino, na parte que assim diz:

Eia povo destemido
Deste rincão brasileiro
Seja sempre o teu grito partido
De leal coração altaneiro.

Suas marcas características estão assentadas no fato de ser a única capital estadual que não possui interligação por rodovias a outras capitais, a única cortada pela Linha do Equador. Localizada às margens do Rio Amazonas, Macapá é a 5ª cidade mais rica do norte brasileiro, respondendo por 2,85% de todo o Produto Interno Bruto. O seu nome já traduz um elo com cores e sabores, porque vem de Macapaba, lugar de muitas bacabas, que é um fruto de sabor inigualável, extraído de uma palmeira semelhante à que produz o açaí, e da qual se extrai um sumo rico em proteínas e minerais.

Macapá merece as suas oito Varas e se Deus ajudar a ultrapassar as barreiras que dificultam a nossa caminhada, em breve estaremos aqui, prontos para oferecer aos jurisdicionados o que eles de fato merecem: uma prestação jurisdicional integral e equilibrada, com o rigor que combate o erro, mas com a doçura aplicada pela mãe que corrige seja qual for a espécie de justiça.

É a vez de dirigir-me aos que chegam para aqui trabalhar e aos que os recebem, marcando este momento tão solene, com o selo da palavra, dom que distingue o homem de todos os demais seres.

O mundo passa por uma grande crise. A imprensa escrita e televisionada nos mostrou, na semana que passou, a síndrome da destruição, da incompreensão, do desrespeito aos bens públicos. Estamos ainda caminhando em busca de novas construções, que vão canalizar o curso da história humana pelos caminhos destes novos tempos. Tudo está em mudança. O Direito também. Nesse cenário, os magistrados e servidores do Judiciário devem ser exemplo a ser seguido, observando, sempre, em todo o tempo, uma unidade perfeitamente integrada.

Urge que estejamos sempre todos juntos, unidos de braços entrelaçados, para alcançar os bons resultados.

A São José que é o padroeiro desta cidade, homenageado pelo Forte ao qual empresta seu nome, erguido no século XVIII, por negros, índios e escravos, todos trabalhadores incansáveis, faço uma prece silenciosa, pedindo que abençoe a Dra. Camila Nóvoa e os servidores que iniciam nova etapa de trabalho nesta cidade e ao mesmo tempo inspire os que aqui já estão, a receberem com amor os novos colegas.

E porque hoje se festeja São João, celebrado com os folhas e ervas do banho cheiroso, a ele também elevo as minhas preces, pedindo pelo bem desta cidade e de todos os que nela habitam, pelo Poder Judiciário e pelos homens do mundo inteiro.

Muito obrigada pela atenção de todos!

INAUGURAÇÃO DO FÓRUM TRABALHISTA DE ANANINDEUA*

*Odete de Almeida Alves***

Imensamente grata a Deus por estar aqui hoje, no segundo município mais populoso do Pará, localizado na Região Metropolitana de Belém, para inaugurar o novo Fórum Trabalhista.

Agradeço o empenho de todos os envolvidos na construção deste espaço, desde os engenheiros da empresa vencedora da concorrência aos operários mais humildes; à Secretaria de Manutenção e Projetos, na pessoa de sua chefe, drª Neide Fonseca, de seus engenheiros, especialmente ao dr. César Bentes, que emprestou todo o seu entusiasmo na consecução dessa tarefa, sem medir esforços para fazer o melhor possível, dentro das limitações sofridas pelo Poder Público. Da mesma forma a todos os servidores envolvidos nas diversas fases do processo.

O Município de Ananindeua e sua população, estimada em quase 500 mil habitantes, segundo os dados do IBGE deste ano, já estava merecendo um local mais apropriado para ver analisados os litígios. Da mesma forma, os magistrados e servidores já faziam jus a um conforto maior.

Por curiosidade, devo registrar que o nome Ananindeua, de origem tupi, decorreu da grande quantidade de árvores, denominadas "anani" existentes na região. Trata-se de um vegetal que produz resina de cerol, a qual durante muito tempo foi utilizada para lacrar fendas de embarcações pertencentes às populações ribeirinhas do Rio Maguari, o que evoca a ideia de que servindo para lacrar os cascos das embarcações, certamente servirá para consolidar os elos entre trabalhadores e empregadores, em prol de uma justiça mais equitativa em que os pesos colocados na balança se equivalham, ajustando-se o capital e o trabalho para engrandecimento da região, que em termos populacionais e progressistas muito ganhou, no passado, com a construção da antiga estrada de ferro de Bragança, ferrovia que se transformou em rodovia, primeiro BR-010 e que, pela sua proximidade com Belém, foi conhecida como cidade dormitório, epíteto que não mais ostenta, diante do incremento populacional, facilmente visualizado com a construção de conjuntos habitacionais, cujas proporções hoje já evidenciam ares de metrópole.

De destacar a economia local, sustentada primeiramente na agricultura, mas hoje no comércio, no setor de serviços e na indústria, nesse item com a implantação do Distrito Industrial desde a década de 80.

Conforme os dados oficiais do IBGE, no ano de 2011, o município já possuía 4.410 empresas atuantes e um Produto Interno Bruto estimado em aproximadamente 4 bilhões de reais, posicionada apenas atrás de Belém (18 bilhões) e de Parauapebas (16 bilhões).

---

* Discurso proferido na solenidade de inauguração das novas instalações do Fórum Trabalhista de Ananindeua "Juíza Semíramis Arnaud Ferreira", realizada no dia 15 de outubro de 2013.

** Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

O Ministério do Trabalho e Emprego nos informa que em janeiro de 2013 havia 57.459 empregos formais em Ananindeua e que o crescimento populacional e o desenvolvimento econômico dos últimos anos levaram o Jornal "Gazeta Mercantil", no ano de 2008, a eleger o município como o mais dinâmico do Brasil, qualificando-o como o "Oásis da Amazônia".

Todo esse progresso gera considerável movimentação processual na jurisdição do Fórum Trabalhista de Ananindeua, que também engloba os municípios de Benevides, Marituba e Santa Bárbara do Pará. São quatro Varas do Trabalho, mas cada uma delas recebe mais de 1.500 processos por ano, o que totaliza cerca de 6 mil processos a cada ano.

Hoje, com a instalação do Processo Judicial Eletrônico, desde outubro de 2012, e com a capacitação de magistrados e servidores, não restam dúvidas de que as soluções serão mais rápidas e eficientes, gerando o resultado que o município merece e que se evidencia definitivo, especialmente pelo nome que batizou o Fórum: Juíza Semíramis Arnaud Ferreira, magistrada inigualável, que deixou exemplos dignificantes, seja por sua atuação serena e equilibrada no primeiro grau, pela visão conciliadora, ágil e segura na bancada do segundo grau e pelo tino administrativo como Presidente do Tribunal Regional. A ela, minha saudade e o meu preito de gratidão pelos exemplos recebidos. Tenho a certeza de que está ao lado de Deus, intercedendo pelo sucesso da Justiça Trabalhista.

Aos juízes Angela Maria Maués, titular da 1ª Vara do Trabalho; Tereza Cristina de Almeida Cavalcante Aranha, titular da 2 ª Vara do Trabalho; Océlio de Jesus Carneiro de Morais, titular da 3ª Vara do Trabalho; e Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior, titular da 4 ª Vara do Trabalho, assim como a todos os juízes substitutos e aos servidores do Fórum de Ananindeua, endereço as minhas congratulações pelo espaço confortável que agora recebem, pedindo a Deus que os abençoe, proteja nessa caminhada e ajude a conservar a beleza do local. À Nossa Senhora de Nazaré, Rainha da Amazônia, dirijo uma prece para que estenda seu manto protetor sobre todos e todas, trazendo a verdadeira paz e tranquilidade a esse ambiente de trabalho.

Muito grata pela atenção.



Jurisprudência

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. FRAUDE TRABALHISTA. NORMAS PROTETIVAS À SEGURANÇA DO TRABALHADOR.

ACÓRDÃO TRT8/TUR01/RO/ACP 0000791-02.2012.5.08.0001
RELATOR: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

RECORRENTES: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**
Dra. Tatiana Donza Cancela de Carvalho
J. F. DE OLIVEIRA NAVEGAÇÃO LTDA.
Dr. José Raimundo Farias Canto

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. FRAUDE TRABALHISTA. NORMAS PROTETIVAS À SEGURANÇA DO TRABALHADOR. Uma vez comprovado o efetivo exercício da função de vigilante pelos empregados registrados como "vigia de balsa", deverá ser realizada não só a retificação da CTPS, como também a entrega dos uniformes especiais, na forma do art. 19 da Lei 7.102/83 e ainda dos equipamentos de proteção individual, tais como, coletes à prova de balas.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Belém em que são partes, como recorrente, **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO e J. F. DE OLIVEIRA NAVEGAÇÃO LTDA.,** como recorrida.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 8ª Região às fls. 781/786, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Observa-se nos autos que a reclamada interpôs quatro petições de recursos ordinários às fls. 750 a 763, que são tempestivos e subscritos por patrona habilitada nos autos (fl. 308/309).

Todavia, em face ao princípio da unirrecorribilidade ou unicidade recursal, segundo o qual para cada ato judicial é cabível um único recurso, em que a parte deve aduzir todas as razões pelas quais se contrapõe aos termos da decisão recorrida, não conheço dos recursos ordinários interpostos pela reclamada às fls. 754/763; conheço apenas do recurso ordinário interposto por esta às fls. 750/753 dos autos, o qual preenche os pressupostos de admissibilidade, com o depósito recursal e custas processuais regularmente comprovados às fls. 764 e verso.

Admito as contrarrazões apresentadas, porque preenchem os pressupostos legais de admissibilidade.

2.2 RECURSO DA EMPRESA

Inicialmente, antes de apreciar o pedido recursal da empresa demandada, faço um breve relato das razões que motivaram o Ministério Público do Trabalho a ajuizar a presente ação civil pública.

Na peça exordial, aduz o *parquet* que instaurou representação em face da requerida, em razão da sentença da 5ª VTB proferida nos autos do Processo n. 749-72-2011-5-08-0005 (fls. 38/57), a qual noticiou a existência de irregularidades atinentes à contratação de empregados na condição formal de vigia, mas que possuem certificado de aprovação em curso de vigilância e, na prática, exercem a função de vigilante, incumbidos da segurança ostensiva das cargas transportadas pelas embarcações contra furtos ou assaltos, o que os caracterizaria como vigilante nos termos da Lei n. 7.102/83. Diz o Ministério Público que as testemunhas ouvidas pelo juízo e que trabalhavam para a requerida, ratificaram as informações de que os 'vigias' possuem certificado de curso de vigilante e trabalham armados nas embarcações. Narra que em razão dos fatos apontados pelo juízo trabalhista na sentença supracitada, foi instaurado inquérito civil, com expedição de ofícios à reclamada e a SRT/PA, requerendo a realização de fiscalização, sendo que após diligência fiscal pela SRT/PA em janeiro/2012, houve a lavratura de 03 autos de infração (fls. 60/71), juntados aos autos, sendo um deles decorrente da contratação de trabalhadores para exercer a função de vigilante, na guarda armada dos bens transportados em balsa pela empresa, mas com anotação indevida na CTPS da função de vigia de balsa, outro relacionado ao não fornecimento de equipamento de proteção individual adequado, vez que o art. 19, I da Lei 7.102/83 assegura ao vigilante uso de uniforme especial às expensas da empresa, e o último auto relacionado à falta de controle efetivo quanto a jornada de trabalho dos 'vigias de balsa'.

Assevera o autor que, em audiência realizada no MPT, foram ouvidos os ex-empregados da requerida WELKER MORAES MONTEIRO, NAGIB FONSECA ARAÚJO E ROBSON GIL BARBOSA DE SOUZA, consoante termos de depoimentos que junta, e diante da comprovação das irregularidades praticadas pela empresa, foi designada audiência no MPT para assinatura de Termo de Ajuste de Conduta, com o qual a mesma não concordou ao argumento de ter demonstrado o cumprimento da legislação trabalhista, o que não teria ocorrido.

Alega o *parquet* que a requerida utiliza pessoal próprio para as atividades de segurança armada de transporte de cargas e pessoas, as quais são definidas legalmente como atividades de vigilância, pelo que requer a condenação da requerida na obrigação de retificar quanto à função para constar a de vigilante, a CTPS dos empregados enquadrados como vigia de balsa e indicados no rol anexo ao auto de infração n. 021208352 da SRT/PA e, ainda, que a requerida seja condenada na obrigação de se abster de contratar empregado como vigia de balsa para atividades de vigilância, consistente sobretudo, na segurança ostensiva das cargas transportadas pelas embarcações contra furtos ou assaltos.

Pediu também o Ministério Público, em razão do auto de infração n. 021208379 e com base no art. 19, I da Lei 7.102/83, que a requerida seja condenada a fornecer aos empregados os EPI´s necessários para o exercício da função.

DA RETIFICAÇÃO DA CTPS E FORNECIMENTO DE EPI

Requer a empresa demandada nos autos da ação civil pública a reforma da sentença, para que seja julgado improcedente o pedido de retificação das CTPS dos empregados constantes no rol de fls. 75 dos autos, para que passe a constar a função de vigilante, e que se abstenha de contratar vigilantes com denominação de vigia de balsa, sob pena de multa de R$5.000,00 mensal por descumprimento, e a obrigação de fornecer uniforme e colete a prova de balas ao empregados "vigias de balsa"/vigilantes, sob pena de multa de R$5.000,00.

Argumenta a empresa que deve ser observada a diferença entre as funções de vigia e de vigilante: a função de vigia não assume uma real atividade de proteção patrimonial, o que é restrita à segunda, cabendo ao vigia tão somente zelar pelo patrimônio do tomador do serviço.

Afirma que no presente caso, as atividades dos vigias de balsa consistem em tão somente, a observação e fiscalização na passagem pelo estreito de Breves, local onde diversos ribeirinhos tentam subir nos comboios, para pegar carona, vender mercadorias e prostituição, o que seria feito sem uso de arma de fogo, cuja condição é indispensável para o desempenho da função de vigilante.

Argumenta a empresa que o fato de os trabalhadores terem curso de vigilantes não implica necessariamente que estes exerçam tal atividade, sendo necessário que outros elementos corroborem para caracterização da atividade, principalmente a forma e grau de responsabilidade da atividade exercida.

Entende que restou comprovado que as atividades desenvolvidas pelos seus empregados se enquadram como de vigias e não vigilantes. Alega que as atividades dos seus empregados consistiam em verificar a eventual violação de lacres das carretas, observar e fiscalizar a aproximação de vendedores ribeirinhos e prostituição na embarcação, o que na ocorrência era reportado ao Comandante para providências, não havendo, a seu ver, atividade de alto risco que exigisse guarda ostensiva ou exposição direta dos trabalhadores, tanto que somente era necessário o acompanhamento na passagem pelo Estreito de Breves, não sendo necessário o acompanhamento nos demais trechos da viagem.

Ressalta ainda a empresa que tem finalidade econômica diversa da vigilância ostensiva, bem como do transporte de valores, funções essas disciplinadas pelas Leis 7.102/83 e 8.863/94, pelo que não haveria como enquadrar os trabalhadores como vigilantes.

No que se refere ao fornecimento de uniforme e colete a prova de balas, aduz a empresa que não se opõe a concessão somente como forma de colaboração, sem, contudo reconhecer que a atividade exercida pelos trabalhadores seja de vigilante, nos termos da Lei 7.102/83, bem como não reconhece que haja qualquer tipo de risco ao empregados.

Passo ao exame. É cediço que ao vigilante compete a atividade de guarda de forma ostensiva, não idêntica, mas muito similar com aquela desenvolvida pela polícia. O vigia, por sua vez, atua em situação menos arriscada, pois guarda o local designado, não pondo em risco a sua integridade física, na medida em que não lhe é exigida a utilização de qualquer tipo de arma, para enfrentamento de criminosos.

Nesse sentido, ao vigilante compete a atividade de guarda de forma ostensiva, na medida em que tem como seu mister a atribuição de cuidar do patrimônio do seu empregador, como também da vida daqueles que estão vinculados ao que se encontra sob sua guarda, pelo que se justificativa o uso de arma, sendo a atribuição que lhe é designada mais arriscada.

Já na condição de vigia, o trabalhador atua em condição menos arriscada, cuida somente para que o local de seus serviços não seja danificado, mas nunca se expondo a ponto de por em risco a sua integridade física, apenas observa atentamente a movimentação, e fiscaliza sem tomar posição.

A Lei 7.102/83 dispõe em seu artigo 10, item II, que: **"São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de: I...; II - realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga".**

Em defesa, a empresa demandada alegou que não possui vigilantes em seu quadro de empregados, vez que não é responsável pelos objetos transportados, mas apenas pelas carretas, as quais são lacradas pelos próprios proprietários, competindo aos vigias apenas impedir que estas sejam de alguma forma violada, destacando que os objetos transportados têm seguro para o caso de sofrerem avaria ou serem roubados. Afirma que todos os empregados recebem equipamentos de proteção individual como capa de chuva, colete salva vidas e outros, adotando todas as medidas de segurança e saúde do trabalho.

A controvérsia existente diz respeito basicamente ao tipo de atividade efetivamente exercida pelos denominados "guardas de balsa", para fins de enquadramento na legislação

especial aplicada à categoria dos vigilantes, pelo que cumpre-nos a apreciação das provas existentes nos autos.

Vejo à fl. 69 o Relatório de Fiscalização, de 04 de janeiro de 2012, emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Pará, que foi constatado que a empresa havia contratado 15 trabalhadores para o exercício da função de "vigia de balsa", os quais deveriam ter sido contratados como vigilantes, pelo fato de exercerem as mesmas atividades, especialmente segurança patrimonial armada dos bens transportados pela empresa em suas balsas. Constatou-se que a empresa fiscalizada não fornece aos vigias de balsa os equipamentos necessários à execução de suas atividades com o mínimo de segurança diante dos riscos a que estão expostos. Considerou, assim, órgão fiscalizador evidenciada a contratação irregular de trabalhadores, reconhecendo também, que os mesmos eram mantidos sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho, já que não usam vestimentas especiais destinadas a assegurar proteção mínima aos riscos que a atividade de vigilante oferece.

Em sua defesa, a empresa demandada argumenta que os relatos do auditor fiscal nos autos de infração não podem ser considerados como prova, visto que a empresa apresentou defesa e pretende recorrer das referidas autuações, estando pendentes de julgamento e passíveis de modificação.

Rejeito o argumento da recorrente, tendo em vista que o relatório está em consonância com os outros elementos fáticos existentes nos autos, ressaltando-se que os fatos constantes dos autos de infração gozam de presunção de veracidade.

O Ministério Público obteve depoimentos em audiência realizada pela Procuradora do Trabalho, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da Oitava Região, devendo ser destacado o depoimento de fls. 81/82, do empregado Nagib Fonseca Araújo, que trabalhou como "vigia de balsa" durante 5 anos na empresa. Naquela ocasião, declarou o ex-empregado que tinha feito curso de vigilante; que viajava até Breves; que a parte mais perigosa era até Gurupá; que nesse trajeto havia muitos assaltos; que portava arma, revólver calibre 38 ou 12, arma fornecida pela empresa; que não tinha porte de arma; que devolvia a arma no retorno da viagem, geralmente para o Inspetor; que em cada embarcação viajava um ou dois vigias; que a presença dos vigias inibia a atuação criminosa; que acredita que todas as empresas contratam vigias, pois as viagens estão cada vez mais perigosas; que os vigias que conhecia tinham curso de vigilante; que quando foi contratado foi exigido pela empresa Curso de Vigilante; que não era fornecido nenhum uniforme para o trabalho; que era fornecido capacete, óculos e fone de ouvido; que era uma atividade perigosa.

Outro ex-empregado Sr. Robson Gil Barbosa de Souza, que trabalhou durante 2 anos, também foi ouvido pelo *parquet* às fls. 83/84. Confirmou basicamente as declarações anteriormente citadas, com pequenas diferenças, quando afirma que a parte mais perigosa do trajeto era até Almeirim, passando por Breves e Gurupá, onde havia muitos assaltos. Declarou que já havia sofrido um assalto na balsa, relatando que eram 4 horas de madrugada e que estava muito escuro. Disse ainda que nas outras empresas em que não havia vigias o número de assalto era bem maior. Confirmou que lhe foi exigida na contratação o curso de extensão e vigilância e que usava arma da empresa, embora não tivesse o porte.

Cito ainda como elemento de prova as afirmações feitas nos autos do Processo 749-72.2011.5.08.0005 pelo reclamante, Sr. Jucelito Souza Pereira, que confirmou que trabalhava como vigilante, na guarda patrimonial das carretas embarcadas nas balsas, fazendo uso de arma de fogo para evitar ou tentar repelir eventual tentativa de assalto durante a viagem. As testemunhas ali ouvidas confirmaram essas declarações, inclusive quanto ao fatos de terem sido aprovados em curso de vigilantes.

Temos ainda o depoimento da primeira testemunha arrolada pela empresa, Sr. Ubiratan Coutinho Reis (fl. 725), que é supervisor de segurança da empresa, que em juízo declarou:

> ***Que atualmente a reclamada tem sete vigias; que todos os sete vigias têm curso de vigilância; que a reclamada exige para a contratação dos vigias que os mesmos tenham curso de vigilantes; (...); que a reclamada exige curso de vigilância para que os vigias saibam como proceder no caso de ocorrência de áreas de risco.***

Ora, os autos estão ricos de provas no sentido de que a empresa sempre contratava como vigias pessoas com qualificação, ou seja, pessoas que tivessem frequentado curso de vigilância. Esse fato nos leva a questionar a real necessidade da empresa, não podendo ser acolhida a tese da defesa de que os vigias limitavam-se a vistoria e guarda das cargas.

Resta evidente que o principal objetivo da empresa, com a contratação dos vigias, era de prevenir-se contra furtos e assaltos, usando esses empregados como verdadeiros seguranças privados ou vigilantes.

A própria demandada trouxe aos autos o documento denominado Análise Preliminar de Risco-APR (fl. 143) que indica o "passo a passo do desenvolvimento da atividade", para a função de vigia de balsa. Ali verifica-se que o item 04 estabelece competir ao vigia a realização da "vigilância do comboio durante a viagem para Manaus" e a razão é "para que a mesma não sofra furto e assaltos de outras embarcações" e no item 09 do mesmo documento, há determinação de vigilância do comboio, agora na viagem para Belém, também para que "não sofra furto ou assalto".

A existência de piratas nos Rios da Amazônia, principalmente na proximidade da Ilha do Marajó, são de conhecimento público e geral, não havendo, portanto, simples presunção de que o trajeto onde esses empregados trabalhavam era de fato perigoso, fazendo-se necessária a existência de guarda armada para a segurança da carga transportada, mesmo porque o mencionado trajeto considerado perigoso era feito durante a madrugada.

A própria reclamada admite em sua defesa que não tem autorização da Polícia Federal para disponibilizar arma aos empregados em serviço como exige o art. 19, II da Lei n. 7.102/83, o que só demonstra a falta de cuidado com o cumprimento de suas obrigações legais.

O argumento é frágil, pois se a empresa resolve, ao não contratar empresa especializada, contratar pessoas físicas para o exercício da função de vigilantes, deve assumir as responsabilidades previstas na legislação. Rejeito o argumento da empresa relativo ao fato de não ser empresa especializada de vigilância, tendo em vista o disposto no parágrafo 4º do art. 10 da Lei 7.102/83, que assim dispõe:

> **§ 4º As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes.**

Como bem ressaltou o juízo de 1º grau em sua elogiável sentença, não há dúvida de que a empresa demandada contratava pessoal com qualificação específica de vigilante, para fazer a vigilância ostensiva das cargas que transportava e, nesse ponto, irrelevante se os 'vigias' fazem a vigilância das carretas que a reclamada transporta ou das mercadorias que estão lacradas dentro da carreta, vez que uma ou outra equivale a carga transportada e de responsabilidade da empresa.

É irrelevante a circunstância relativa à utilização ou não de arma de fogo para o presente caso, onde está comprovada a exigência da qualificação como vigilante na contratação dos vigias de balsa, considerando a própria natureza da atividade realizada por esses trabalhadores. A Lei apenas autoriza a utilização de arma de fogo em serviço pelos vigilantes, mas não prevê isso como requisito para a caracterização dessa função.

Logo, uma vez comprovado o efetivo exercício da função de vigilante, deverá ser realizada não só a retificação da CTPS, como também a entrega dos uniformes especiais, na forma do art. 19 da Lei 7.102/83 e ainda dos equipamentos de proteção individual, tais como,

coletes à prova de balas, mesmo porque a requerida, em defesa, afirmou que não se opunha à concessão.

Mantenho, portanto, a sentença que assim concluiu.

DO CONTROLE DA JORNADA

Requer a reclamada a reforma da sentença, para que seja julgado improcedente a obrigação de fazer que lhe fora imposta, para que adote controles formais da jornada, manuais, mecânicos ou eletrônicos como faculta o art. 74, § 2º da CLT para registro dos horários efetivamente trabalhados pelos empregados que exercem a função de 'vigia de balsa', inclusive com registro do intervalo concedido ao longo da jornada e repouso semanal, sendo autorizada a pré-assinalação apenas do intervalo intrajornada, sob pena de multa de R$5.000,00 por mês, pelo descumprimento em relação a cada trabalhador.

Aduz a empresa que o controle de jornada dos vigias de balsa vai de encontro aos acordos e convenções coletivas acostados aos autos, os quais são rigorosamente aplicados a todos os seus funcionários, pois tais acordos e convenções, em que pese terem sido firmados inicialmente pelos empregados em escritório, foram devidamente ratificados pelos vigias de balsa contratados pela empresa e demais funcionários da reclamada que trabalham embarcados, conforme se depreende dos TERMOS DE ADESÃO AO ACORDO FIXAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS DA EMPRESA J. F. DE OLIVEIRA NAVEGAÇÃO LTDA., dos quais todos os empregados da empresa fizeram parte e homologaram o acordo.

Ressalta que os referidos acordos coletivos firmados foram necessários tendo em vista as peculiaridades dos trabalhos realizados pelos seus empregados, dos quais muitos trabalham embarcados, sem controle de jornada ou exigência de metas, e com jornada de trabalho diferenciada.

Lembra que o referido Acordo Coletivo foi ratificado por este Tribunal Regional, nos autos da ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa, conforme acórdão juntado aos autos, o qual já transitou em julgado.

Requer, portanto, seja reconhecido que tais documentos sejam aplicados a todos os seus funcionários, tendo em vista a natureza das atividades realizadas e a ausência de controle de jornada.

Vejo à fl. 69/76 o Relatório de Fiscalização, de 04 de janeiro de 2012, emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Pará, onde foi constatado que os empregados que exerciam a função de vigia de balsa não têm controle de suas jornadas diárias de trabalho, sendo que os mesmos exercem suas atividades nos interiores das balsas, na guarda armada dos bens transportados.

Não vejo como acolher as alegações da empresa. Inicialmente, vejo que o mencionado acordo foi firmado com o Sindicato dos Empregados em Escritórios das Empresas de Navegação Marítima, Fluvial e Lacustre e das Agências de Navegação no Estado do Pará - SIDENAVE, aplicando-se tão somente aos empregados terrestres sendo, em consequência, inaplicável aos vigilantes que trabalham embarcados.

Logo, é irrelevante para o presente caso, que suas cláusulas tenham sido consideradas válidas por decisão judicial em sede de ação anulatória (fls. 353/358), pois o foram unicamente para a categoria que são aplicáveis.

Por outro lado, rechaço a afirmação de que a norma coletiva, mesmo se aplicável aos empregados vigilantes, autorizaria a dispensa de realização de controle formal de jornada. A norma coletiva em questão trata unicamente das horas extras, o que não afasta a aplicação do art. 74 da CLT, mesmo porque o controle de jornada também se destina a aferição da intrajornada, repouso semanal, trabalho noturno, entre outros.

Afasto ainda qualquer alegação de ausência de controle por serviço externo, porque os vigilantes trabalham embarcados em balsas da própria requerida, sendo plenamente possível o controle, o qual inicia no momento do embarque e encerra no desembarque. Ressalto que o art.

4º da CLT prevê que é considerado tempo de serviço efetivo, todo aquele em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Logo, todo o tempo embarcado, com exceção do que esteja de fato em descanso, é considerado de trabalho, salvo disposição normativa específica prevendo de forma diferente.

Assim, esses vigilantes **n**ão estão inseridos na exceção do art. 62, I da CLT, a qual é aplicável apenas para os empregados externos, em que efetivamente seja impossível ao empregador controlar os horários de trabalho, o que não acontece no caso presente.

Mantenho, portanto, a sentença.

DA TUTELA ANTECIPADA

Requer a reclamada a reforma da sentença, para que seja indeferido o pedido de tutela antecipada para o fornecimento de EPI's (coletes a prova de balas e uniforme), sob pena de multa de R$5.000,00.

Argumenta a demandada que se a finalidade das Tutelas Antecipadas é de propiciar à parte, em adiantamento, os mesmos resultados esperados na sentença de mérito, ou parte deles, no caso presente, já tendo sido deferido o pedido em sentença, não haveria razão, a seu ver, para concessão de tutela antecipada, porquanto a tutela aí será definitiva e não a provisória de que cuida o art. 273 do Código de Processo Civil.

Rejeito o argumento de que a antecipação de tutela deve ser concedida sempre antes da sentença, porque depois não haveria mais interesse processual na obtenção da antecipação.

O interesse persiste porque evidente a existência de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação. Os empregados da empresa não podem esperar o trânsito em julgado da presente decisão para ver seu direito de proteção à segurança no trabalho resguardado.

Mantenho.

RECURSO DO RECLAMANTE

Não se conforma o Ministério Público do Trabalho com a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos coletivos. Busca seja a empresa recorrida condenada a pagar O VALOR DE R$100.000,00 (CEM MIL REAIS) a título de indenização por danos morais coletivos, a ser revertido ao FAT ou a outro fundo e/ou entidade beneficente a ser indicada em momento oportuno.

Argumenta que o próprio juízo monocrático reconheceu as irregularidades imputadas à empresa, sendo inegável a gravidade da conduta da empresa, pois, ao invés de contratar vigilantes, contratava vigias de balsas, sem que os mesmos fossem providos de equipamentos de proteção individual de segurança, pondo em risco a própria vida dos empregados, que sequer utilizavam coletes à prova de balas.

A seu ver, ao se reconhecer a procedência dos pedidos, é forçoso reconhecer o dano moral coletivo, não só como caráter indenizatório mas, sobretudo, em razão do caráter pedagógico.

Aduz o *parquet* ser inegável que a conduta adotada pela empresa ré causa lesão aos interesses de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que propicia a negação dos direitos trabalhistas dos empregados flagrados trabalhando nas condições apontadas pela fiscalização.

O autor alega que a conduta ilícita da requerida causou lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, vez que propicia a negação de direitos trabalhistas aos atuais trabalhadores e aos que, no futuro, possam vir a ser contratados e, ainda, que envolve direito individuais indisponíveis, sobretudo porque compromete a vida e segurança dos vigilantes que laboram sem proteção de EPI´s.

Ressalta finalmente o *parquet* que a indenização postulada representa não somente a compensação de um dano já causado, mas também a punição do infrator e o caráter pedagógico, para evitar novas infrações desse viés.

A empresa demandada, em sua defesa, sustenta que a doutrina e jurisprudência têm se inclinado pela impossibilidade de deferir danos morais coletivos; que no caso sequer houve violação a direito difuso; que o autor não demonstra quais danos à coletividade decorreram da conduta da requerida. Aduz ainda que a mera fraude trabalhista é argumento frágil, pois, caso contrário, qualquer reclamação trabalhista importaria danos morais coletivos.

Passo ao exame. Inicialmente, rejeito a alegação da defesa de impossibilidade de deferimento de indenização por danos morais coletivos. Os danos morais coletivos decorrem do reconhecimento de uma nova categoria de interesses e/ou direitos: os chamados interesses metaindividuais ou transindividuais. Em apertada síntese, pode-se afirmar que essa indenização visa reparar a lesão ao patrimônio ético de uma determinada comunidade.

Segundo Carlos Alberto Bittar Filho, *in Do Dano Moral Coletivo no Atual Contexto Jurídico Brasileiro*, Revista Direito do Consumidor, nº 12, out/dez/ 1994:

> **"(...) o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos.**
>
> **Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico (...)"**

Xisto Tiago de Medeiros Neto, em sua obra *Dano Moral Coletivo*, 3ª Ed. LTr, conceitua o dano moral coletivo como:

> **... lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais se distinguem pela natureza extrapatrimonial e por refletir valores e bens fundamentais tutelados pelo sistema jurídico.**

Entretanto, não vislumbro no caso presente que os ilícitos cometidos pela empresa, acima reconhecidos, possam ter provocado um dano extrapatrimonial na comunidade, ou mesmo, na categoria de pessoas.

Com efeito, não se pode afirmar que a conduta da empresa afetariam inclusive futuros empregados. A ausência de registro da jornada de trabalho, na forma determinada pela lei, ou a contratação para uma função utilizando nomenclatura diversa podem resultar em prejuízos patrimoniais e extra-patrimoniais aos empregados, mas não danos morais coletivos, mesmo porque não se pode afirmar que a empresa é violadora contumaz da ordem jurídica no que se refere às normas relacionada à saúde e segurança dos seus empregados.

Como bem ressaltou o juízo de piso, em sua sentença, a atitude da requerida, embora ilícita, não afronta o senso comum de dignidade e justiça, não envergonha sobremaneira a sociedade, como ocorre por exemplo nos crimes de trabalho escravo. A situação dos autos, por ora, se resolve pela imposição à empresa da obrigação de instituir o controle de ponto nos termos da legislação em vigor, proceder a retificação na CTPS quanto a função e fornecer os EPI´s adequados ao exercício da atividade. Deve-se buscar, em um primeiro momento, o caráter pedagógico desta ação, qual seja, que a requerida cumpra a lei e a determinação judicial em benefício específico do grupo de trabalhadores afetados pelos seus ilícitos.

Apenas no caso de eventual insistência do descumprimento das suas obrigações é que se poderá perquirir a ocorrência de eventuais danos extrapatrimoniais, o que ainda não é possível verificar.

Por outro lado, a multa fixada para o caso de descumprimento, de elevada monta, já é suficiente para desestimular a empresa a persistir com as condutas ilícitas.

Mantenho a sentença que, corretamente, indeferiu o pedido.

DO PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA. INCIDÊNCIA DAS SÚMULAS DO TST E STF.

A fim de cumprir a exigência sumular dos tribunais superiores, em especial, TST e STF, o MPT requer o posicionamento expresso das teses esposadas, sobretudo, em relação ao artigo 6º, VI do CDC e artigos 186, 187 e 927 do Código Civil e artigo 166 da CLT.

Não vislumbro, entretanto, qualquer violação aos dispositivos legais acima mencionados.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso de ambos os recursos, mas lhes nego provimento para confirmar, em sua totalidade, a r. sentença recorrida.

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DE AMBOS OS RECURSOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHES PROVIMENTO PARA CONFIRMAR A R. SENTENÇA RECORRIDA.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 05 de março de 2013. (Publicado no DEJT em 08/03/2013)

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA - Desembargador Relator.

****

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. CONFIGURAÇÃO. CULPA DAS RECLAMADAS. NEGLIGÊNCIA E IMPERÍCIA.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0000523-97.2012.5.08.0113
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTES: **MPB ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA**
Doutor Samir Felix Albertoni
E
ITACIMPASA - ITAITUBA INDÚSTRIA DE CIMENTOS DO PARÁ S/A
Doutor Pedro correa Gonsim Filho

RECORRIDOS: **OS MESMOS**
E
ISMAEL DA CONCEIÇÃO
Doutor João Raimundo de Barros Junior

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. CONFIGURAÇÃO. CULPA DAS RECLAMADAS. NEGLIGÊNCIA E IMPERÍCIA. O setor da construção civil registra um alto índice de acidentes na seara laboral. Na hipótese, ficou provada a negligência e imperícia das reclamadas no desmoronamento de uma rampa que estava sendo construída e que vitimou vários trabalhadores, tendo ficado o

reclamante paraplégico. As reclamadas incorreram em culpa, na medida em que não observaram as normas legais relativas à segurança e medicina do trabalho, indispensáveis e adequadas à garantia da higidez física e mental dos trabalhadores, pelo que configurada a responsabilidade e, por consequência a obrigação de indenizar.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Vara do Trabalho de Itaituba,** em que são partes, como recorrentes**, MPB ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA E ITACIMPASA - ITAITUBA INDÚSTRIA DE CIMENTOS DO PARÁ S/A e**, como recorridos, **OS MESMOS e ISMAEL DA CONCEIÇÃO.**

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos recursos interpostos pelas reclamadas porque preeenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Registre-se que o Acórdão do processo nº 0175-16.2011.5.08.0113 (fls.707/720) e a Sentença referente ao processo nº0484-37.2011.5.08.0113, juntados pela reclamada ITACIMPASA - Itaituba Indústria de Cimento do Pará S/A (fls.721/737), não constituem documento novo, nos termos do artigo 397 do CPC e Súmula 08 do TST, não havendo se falar, portanto, em violação a ambos.

Nego provimento.

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR: FALTA DE PERÍCIA PARA AVALIAR A INCAPACIDADE DO RECLAMANTE. NULIDADE DO PROCESSO

A reclamada MPB Engenharia e Comércio Ltda arguí a nulidade do processo, ao argumento de que a condenação não foi baseada em provas consistentes, já que não houve a realização de perícia a fim de avaliar corretamente o grau de incapacidade do reclamante.

Sustenta ser imprescindível a realização dessa prova pericial, sob pena de haver violação ao direito de defesa.

Os argumentos trazidos pela recorrente demonstram seu inconformismo com a decisão, pretendendo reformá-la por meio de preliminar. A justiça ou injustiça de uma decisão ou a correta ou incorreta apreciação de provas são matérias de mérito e como tal devem ser analisadas.

Ademais, a prova pericial não tem foros de validade absoluta, uma vez que pode ser substituída por outras provas, podendo ser, inclusive, desprezada pelo Juízo, dentro do princípio do livre convencimento motivado, ou da persuasão racional, uma vez que ele não fica vinculado ao laudo pericial.

Por se constituir em apenas um meio de prova, cabe ao magistrado analisar ou não a necessidade de sua realização.

Por se tratar, ainda, de matéria de mérito, como tal será analisada.

Rejeita-se.

2.3 AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO A DOCUMENTOS. IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

A empresa ITACIMPASA - Itaituba Indústria de Cimento do Pará S/A argui, inicialmente 1)ausência de impugnação aos documentos apresentados por ela e 2) impugnação ao valor da causa.

Quanto ao primeiro, afirma que os documentos apresentados, nos termos do artigo 225 do CC, fazem prova plena, se a parte contra quem forem exibidos, não lhes impugnar a exatidão, pelo que requer o reconhecimento quanto à veracidade do conteúdo desse documentos, uma vez não impugnados pelo reclamante.

No que toca à impugnação do valor da causa, afirma que o reclamante não observou critério algum para atribuir à demanda o valor de R$1.678.454,00 (um milhão, seiscentos e setenta e oito mil e quatrocentos e cinquenta e quatro reais), pelo que requer que esta Turma arbitre o correto valor à causa.

Não merece acolhida o apelo da reclamada.

Está equivocado o entendimento da reclamada quanto a se considerar verdadeiros documentos somente porque não impugnados pela parte contrária em momento oportuno.

Na Justiça do Trabalho, prevalece o princípio da primazia da realidade e, nesse sentido, é o Juízo quem decide quais as provas que formarão seu convencimento.

Na hipótese, entendeu que havia elementos probatórios contundentes a configurar a responsabilidade das empresas pelo acidente de trabalho.

Outrossim, prejudicado o exame do pedido de impugnação ao valor da causa, eis que não foi observado o procedimento previsto pelo artigo 2º, § § 1º e 2º da Lei nº 5.584/70.[1]

2.4 MÉRITO

2.4.1 DO RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA MPB ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA

2.4.1.1 DO ACORDO EXTRAJUDICIAL PACTUADO. DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 330 DO TST.

A reclamada alega que firmou acordo extrajudicial com o reclamante, por meio de escritura pública, no importe de R$60.200,00 a título de indenização por danos morais, materiais, estéticos, pensão alimentícia e lucros cessantes, tendo aquele dado quitação ampla e geral sobre as parcelas mencionadas.

Salienta que o acordo pactuado possui eficácia liberatória, nos termos da Súmula 330 do TST, não podendo mais o reclamante demandar contra ela.

O pedido formulado com respaldo na referida Súmula não pode ser atendido, pois não se pode pretender excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito, nos termos do inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição da República.

Nego provimento.

2.4.1.2 DA HIPOSSUFICIÊNCIA DA EMPRESA MPB

Argumenta que o valor da condenação é absurdo e infundado, pois não tem suporte fático legal, ressaltando que é empresa de pequeno porte com capital social no montante de R$150.000,00 e, se mantido esse valor condenatório, não terá como quitar esse débito, nem os demais acordos e obrigações, por absoluta falta de capacidade financeira.

Melhor sorte não lhe assiste.

---

[1] Art. 2º Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acôrdo, o Presidente, da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se êste fôr indeterminado no pedido.

§ 1º Em audiência, ao aduzir razões finais, poderá qualquer das partes, impugnar o valor fixado e, se o Juiz o mantiver, pedir revisão da decisão, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao Presidente do Tribunal Regional.

§ 2º O pedido de revisão, que não terá efeito suspensivo deverá ser instruído com a petição inicial e a Ata da Audiência, em cópia autenticada pela Secretaria da Junta, e será julgado em 48 (quarenta e oito) horas, a partir do seu recebimento pelo Presidente do Tribunal Regional.

A reclamada agiu com negligência e imperícia, sem o menor respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores que lhes prestavam serviços. Conforme será visto, mais adiante, se tivesse observado as normas de segurança e medicina do trabalho poderia ter evitado o evento danoso que, inclusive, vitimou várias pessoas.

Ademais, deve reparar os danos causados pelos riscos de seu empreendimento econômico e não transferir esses riscos ao empregado - vítima do ato ilícito praticado.

Nada a prover.

2.4.1.3 DA RESPONSABILIDADE. DO DEVER DE INDENIZAR. DA INEXISTÊNCIA DE DOLO OU CULPA.

Alega a empresa que o acidente ocorrido que vitimou vários empregados foi uma fatalidade, tendo sido o primeiro desse porte suportado pela empresa.

Ressalta que sempre observou as normas de segurança e medicina do trabalho, forneceu os EPI´s adequados às atividades laborais, como também treinou os empregados quanto ao cumprimento correto das tarefas a serem realizadas e os possíveis riscos do ambiente de trabalho.

Afirma que o local de trabalho não era perigoso, tanto que não havia acidentes de trabalho.

Assevera que a indenização decorrente de acidente de trabalho se fundamenta no artigo 7º, XXVIII, da CRFB e é devida quando o empregador incorrer em dolo ou culpa, o que não ocorreu no caso, pois entende que o acidente decorreu, como já mencionado, de uma fatalidade.

Em tópicos seguinte, aduz que o ônus *probandi* cabia ao reclamante e que foi ele quem não se desincumbiu de demonstrar a configuração dos requisitos imprescindíveis à caracterização da responsabilidade.

Prossegue em suas razões, salientando que sempre foi diligente no sentido de coibir atos que resultassem em risco aos trabalhadores. Destaca que a construção da obra observava todas as normas regulamentadoras de segurança não apresentando nenhum sinal de irregularidade até a ocorrência do acidente, o que demonstra que este decorreu do risco da atividade da construção civil, não podendo ser responsabilidade por fato ao qual não deu causa.

Adiante, argumenta não estar provado o nexo causal, nem a culpa na modalidade *"in vigilando"*, concluindo, mais uma vez, que não há como lhe ser imputada a responsabilidade por ato ilícito.

Relatou o autor que foi admitido pela primeira reclamada (MPB Ltda), como auxiliar de serviços gerais, em 01/04/2010 para trabalhar prestando serviços à segunda reclamada (ITACIMPASA). Contou que no dia 05/07/2010 ocorreu o desmoronamento total de uma rampa transportadora utilizada na secagem e ativação de argilas. Esclareceu que no momento do desabamento estava em cima da rampa e que caiu sobre toneladas de escombros. Em decorrência do acidente ficou paraplégico.

A lesão medular sofrida ocasionou perda do controle e sensibilidade dos membros inferiores o que lhe traz dificuldades, inclusive, de ficar sentado.

Em contestação, as reclamadas negaram a responsabilidade pelo acidente.

Consta nos autos laudo pericial (fls.70/87) realizado no local do desmoronamento, em 06/07/2010, pelo Centro de Perícias Científicas Renato Chaves que concluiu que para uma obra de tamanha envergadura era imprescindível ter existido um projeto de escoramento, em razão da estrutura de concreto armado e de sua altura de 31,89 (trinta e um metros e oitenta e nove centímetros), além de não terem sido providenciadas medidas de proteção coletiva que teria evitado a queda dos tralhadores que se encontravam na rampa, ressaltando que a simples existência de cabos entre as duas torres, nos quais se poderia fixar os cintos de segurança minimizariam os efeitos do acidente (fl.86).

O Ministério Público do Estado ofereceu denúncia contra os engenheiros da obra, Srs. Marcello Pinto Bezerra (proprietário da MPB Engenharia) e Marvio Nogueira Barbosa (engenheiro senior da ITACIMPASA), pela morte de 7 empregados e lesões corporais em outros 14 trabalhadores que exerciam suas atividades laborais na rampa no momento do desabamento. (fls.88/91)

A peça de denúncia merece transcrição do seguinte trecho:

> "Conforme relatado, pelo segundo denunciado Marvio Nogueira Barbosa que elaborou sozinho o projeto estrutural da transportadora que desmoronou ao passo que o primeiro denunciado, Marcello Pinto Bezerra, engenheiro da empresa contratada MPB Engenharia, ficou encarregado da execução da construção não fazendo qualquer ressalva ao projeto. Importa destacar que Marvio declarou que fornecia a Marcello as madeiras usadas no escoramento, de acordo com as quantidades solicitadas pelo segundo, já que o projeto estrutural do primeiro não previa a forma como a madeira seria utilizada no escoramento.Marvio também afirmou que verificava a construção quase diariamente, apesar da execução da obra ter sido cometida a Marcello, para verificar se o projeto estava sendo seguido à risca" (fl.90)

Concluiu o promotor que os engenheiros foram negligentes e imprudentes desde a não elaboração de um projeto específico para o escoramento da rampa, o que ocasionou seu sub-dimensionamento, bem como foram negligentes e imprudentes quanto à metodologia utilizadas para a execução desse escoramento, comprovando-se a materialidade dos delitos de homicídio e lesão corporal (artigos 1221 c/c 70 do CP). (fl.91)

Em audiência, declarou o reclamante que um dia antes do acidente a rampa estalou, bem como que era o engenheiro da segunda reclamada (Sr Marvio, da ITACIMPASA) quem dava as ordens, como também fiscalizava a obra. Esclareceu ter sido ele quem liberou a rampa para que os empregados voltassem a trabalhar depois do estalo. (fl.558v)

No ramo da construção civil as atividades são de risco acentuado, o que atrai a responsabilidade objetiva das reclamadas (artigo 927 do CC).

O dano e o nexo causal são incontroversos. O primeiro, caracterizado pela deficiência física e incapacidade total e permanente do reclamante. O segundo, porque o acidente sofrido ocorreu durante a realização das atividades laborais.

Também está configurada a responsabilidade subjetiva das reclamadas devido sua conduta culposa.

A culpa pode ser definida como o desrespeito ou inobservância do cumprimento de um dever e este indica conduta a ser observada com o fim de não lesar ninguém.

Sebastião Geraldo de Oliveira afirma:

> "Na questão da segurança e saúde ocupacional, o empregador tem obrigação de adotar a diligência necessária para evitar os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho, devendo considerar todas as hipóteses razoavelmente previsíveis de danos ou ofensas à saúde do trabalhador."
>
> (...)
>
> A culpa pode decorrer da violação de uma norma legal. É o que Sérgio Cavalieri denomina "culpa contra a legalidade", visto que o dever transgredido resulta de texto expresso de alguma norma jurídica. A mera infração da norma, quando acarreta dano, já é fator que desencadeia a responsabilidade civil, pois cria a presunção de culpa, incumbindo ao réu o ônus da prova em contrário".
>
> (...)

> Na investigação da possível culpa do empregador, relacionada com o acidente de trabalho ou doença ocupacional, o primeiro passo é verificar se houve violação das normas legais ou regulamentares que estabelecem os deveres do empregador quanto à segurança, higiene e saúde ocupacional. A simples violação de alguma dessas normas, havendo nexo causal, cria a presunção de culpa pelo acidente do trabalho ocorrido, uma vez que o descumprimento da conduta normativa prescrita já é a confirmação da sua negligência, a ilicitude objetiva ou culpa contra a legalidade". (Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: LTr, 2007.)

Ao contrário do que alegado pela primeira reclamada (MPB), o desabamento da rampa não constituiu uma fatalidade.

As provas constantes nos autos evidenciam a conduta negligente e a imperícia das reclamadas, em vários aspectos, dentre alguns: I- projeto estrutural equivocado; II- má execução da obra; III- liberação dos empregados sem a certificação de que o local de trabalho estava seguro.

As reclamadas incorreram em culpa, na medida em que não observaram as normas legais relativas à segurança e medicina do trabalho, indispensáveis e adequadas à garantia da higidez física e mental do trabalhador.

Prevenir acidentes, melhorar as condições do ambiente laboral, reduzir e eliminar os riscos relativos à saúde e segurança, constitui um dever do empregador, especialmente, nos dias atuais da sociedade contemporânea em que é crescente o processo de *"coisificação do homem",* presente no pensamento kantiano e que representa a desconsideração do homem como sujeito de direitos, com a banalização da vida e a perda de valores éticos e morais, invertendo a prioridade da "coisa" sobre a vida.

José Affonso Dallegrave Neto ensina:

> "Quando o constituinte estabeleceu que a ordem econômica deve se atentar para o princípio da função social da propriedade (art. 170,III), atingiu a empresa que é uma das unidades econômicas mais importantes no hodierno sistema capitalista. Nessa direção Enzo Roppo observa, com acerto, que o atual processo econômico é determinado e impulsionado pela empresa, e já não pela propriedade em sua acepção clássica.
>
> Ao esquadrinhar a dicção do mencionado dispositivo constitucional, Eros Grau:
>
> "O que mais revela enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário - ou a quem detém o poder de controle da empresa - o dever de exercê-lo em benefício de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos - prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer - ao detentor do poder que deflui da propriedade."
>
> Indubitavelmente, essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de um ambiente hígido, salário justo, e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano (arts. 1º, 3º, 6º, 7º, 170 e 193, todos da CF).
>
> A partir desta concepção solidarista - reconhecimento do outro (alteridade) - e não numa visão isolada - mas relacionada - o trabalho há que ser tutelado como valor supremo. (…) Ainda, nesse compasso, a empresa deve partilhar seus lucros (art. 7º, XI, da CF) com todos

> empregados que para eles concorreram, assegurando um ambiente de trabalho seguro e digno ao trabalhador, mesmo que isso possa implicar decréscimo (imediato) da sua rentabilidade." (NETO, José Affonso Dallegrave. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho - 2ª ed. - São Paulo: Ltr, 2007. p. 335)

Não há dúvidas, ante o conjunto probatório apresentado, que as empresas não observaram as normas cogentes relativas à segurança e medicina do trabalho previstas na CLT, como também as Normas Regulamentares (NR´s).

Pelas razões, mantém-se a decisão que considerou a primeira reclamada (MPB Engenharia) e a segunda (ITACIMPASA), de forma subsidiária, responsáveis pelo acidente ocorrido com o reclamante e, por consequência, a obrigação de indenizar.

2.4.1.4 DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Entende que o reclamante agiu de má-fé ao ajuizar a reclamação, uma vez que omitiu a pactuação do acordo extrajudicial firmado entre as partes, pelo que deve ser considerado litigante de má-fé, com base nos artigos 17, I, II e V e artigo 18, §2ºdo CPC, além de ser condenado à indenização prevista no artigo 940 do CC.

Sem razão.

O acordo extrajudicial firmado com o reclamante não afasta o direito desse último de vir à Juízo pleitear parcelas que entende devidas (art. 5º, XXXV, CRFB). Ademais, não se pode considerar válido um acordo extrajudicial no qual é pactuado a quitação ampla, geral, irrevogável e irrestrita dos direitos nele consignados, pois referida avença implica em renúncia de direitos, o que é vedado por serem as normas trabalhistas de ordem pública, prevalecendo mesmo contra a vontade do destinatário.

Com efeito, no momento oportuno - fixação dos valores condenatórios, a quantia foi devidamente deduzida, conforme determinação do Juízo às fls.566v/567)

Nego provimento.

2.4.2 DO RECURSO DA RECLAMADA ITACIMPASA - ITAITUBA INDÚSTRIA DE CIMENTOS DO PARÁ

2.4.2.1 DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Afirma que a única responsável pelo evento danoso ocorrido foi a primeira reclamada (MPB Engenharia).

Ressalta que sua atividade-fim é a fabricação de cimento, tendo celebrado contrato de empreitada com a empresa MPB Engenharia para a construção da rampa, não havendo se falar em responsabilidade quer de forma solidária ou subsidiária, uma vez que era a dona da obra (OJ 191 da SDI-I do TST).

Acrescenta que no TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho, ficou consignado expressamente na cláusula quinta a ausência de culpa pelo acidente ocorrido, bem como destaca existir precedentes jurisprudenciais, nos quais se concluiu pela inexistência de sua responsabilidade subsidiária.

Não tem razão.

O empregado exerceu as atividades laborais a mando da empresa que o contratou, cujo trabalho, porém, reverteu em prol da segunda reclamada (ITACIMPASA), contratante de sua empregadora.

Assim é que o princípio da proteção ao trabalhador permite a responsabilização subsidiária daquele que se beneficiou.

A tomadora de serviços, portanto, tinha a responsabilidade e o dever de garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores que lhe prestam serviços, a qualquer título, sejam empregados ou terceirizados.

Afasta-se a alegação de que não pode ser responsabilizada porque dona da obra, conforme o disposto na OJ 191 da SDI-I do TST.

Leciona Maurício Godinho Delgado:

> "(...) Trata-se de contratos de empreitada ou prestação de serviços entre duas empresas, em que a dona da obra (ou tomadora de serviços) necessariamente tenha de realizar tais empreendimentos, mesmo que estes assumam caráter infra-estrutural e de mero apoio à sua dinâmica normal de funcionamento. Em tais situações parece clara a responsabilização subsidiária da dona da obra (ou tomadora de serviços) pelas verbas laborais contratadas pela empresa executora da obra ou serviços. Ou seja, a regra da não responsabilização, inerente ao texto literal do art. 455 não abrangeria estas últimas situações ocorrentes no mercado de prestação de serviços. (Curso de Direito do Trabalho, ed. LTr, 2009, p. 453/454).

Sob essa ótica, para a segunda reclamada, a obra tinha o objetivo de exploração econômico-financeira, visando, evidentemente, a expansão de seu empreendimento econômico e a obtenção de lucro, devendo, pois, responder subsidiariamente pela condenação.

Ademais, a empresa (ITACIMPASA) somente será compelida a pagar os créditos trabalhistas se estes não forem adimplidas pela reclamada principal (MPB Engenharia).

Registre-se que é entendimento desta relatora que, nos caso de acidente de trabalho, a responsabilidade entre a tomadora e prestadora de serviço é solidária. Entretanto, não houve recurso do reclamante nesse sentido.

Pelos fundamentos e em observância ao princípio protetor, à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho mantenho a decisão que concluiu pela responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

2.4.2.2 DA APLICAÇÃO DO ARTIGO 475-J DO CPC

Recorre, nesse particular, alegando que o artigo é incompatível com o processo do trabalho, que possui regras próprias previstas na CLT.

Sem razão.

A aplicação da norma vai ao encontro da diretriz que norteia o processo trabalhista, qual seja, a busca da efetividade do provimento jurisdicional, por se tratar de créditos de natureza alimentar. Sua não aceitação equivale negar a aplicação da efetividade processual na tutela dos direitos fundamentais e dos direitos sociais.

Nesse sentido, o Tribunal Pleno, aprovou o enunciado da Súmula Nº 13, nos seguintes termos:

> **"MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC. APLICAÇAO NO PROCESSO DO TRABALHO.** A aplicação subsidiária da multa do art. 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. 475J do CPC ao processo do trabalho não afronta os dispositivos citados pela empresa recorrente, dada a facilitação que possibilita ao crédito trabalhista e, consequentemente, a efetividade da tutela jurisdicional.

Nego provimento.

2.4.3 DA MATÉRIA COMUM

2.4.3.1 DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS

A decisão, nessa parte, deferiu o montante de R$300.000,00 (trezentos mil reais) a título de indenização por danos morais e da mesma quantia para os danos estéticos.

A reclamada MPB Engenharia alega que após o acidente cumpriu com todas as obrigações previdenciárias e securitárias, arcou com o tratamento médico apropriado e forneceu todo o suporte logístico necessário não tendo arcado, o empregado, com qualquer despesa, sendo indevidos ambos os valores até porque não seriam cumulativos.

Aduz que, mesmo tendo sido o acidente uma fatalidade, firmou acordo extrajudicial (R$60.200,00) que não foi considerado quando da fixação das indenizações.

Pretende a improcedência dos pleitos ou a minoração dos valores.

Por sua vez, a segunda reclamada (Itacimpasa) também recorre no ponto ao argumento de que, como dona da obra, não pode ser responsabilizada por infortúnio causado pela primeira reclamada.

Aduz que ambas as indenizações são de natureza imaterial e devem ser arbitradas observando-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, o que na hipótese, não ocorreu, pelo que também postula a minoração da indenização.

Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que:

> Além das indenizações por dano moral, pode ser cabível também a indenização por dano estético, quando a lesão decorrente do acidente do trabalho compromete ou pelo menos altera a harmonia física da vítima. Enquadra-se no conceito de dano estético qualquer alteração morfológica do acidentado como, por exemplo, a perda de algum membro ou mesmo de um dedo, uma cicatriz ou qualquer mudança corporal que cause repulsa, afeiamento ou apenas desperte a atenção por ser diferente (in Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005, p. 128).

Prossegue explicando, ainda:

> "(...) mesmo estando o dano estético compreendido no gênero dano moral, a doutrina e a jurisprudência evoluíram para deferir indenizações distintas quando esses danos forem passíveis de apuração em separada, com causas inconfundíveis. O dano estético está vinculado ao sofrimento pela deformação com sequela permanentes, facilmente percebidas, enquanto o dano moral está ligado ao sofrimento e todas as demais consequências nefastas provocadas pelo acidente. [...] Como se vê, o acidente do trabalho que acarrete alguma deformação morfológica permanente gera o dano moral cumulado com o dano estético, ou apenas o primeiro, quando não ficar qualquer sequela. Em outras palavras, o acidentado que sofreu qualquer deformação deve receber uma indenização por danos morais agravada, cuja agravante (o dano estético) deve ser calculada separadamente. " (op cit)

Quanto à cumulação, o STJ editou a Súmula 387: *É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.*

No caso, os danos morais e estéticos estão evidenciados, diante da gravidade do acidente e das sequelas físicas dele decorrentes.

Em razão da natureza imaterial devem ser arbitrados pela lógica do razoável, observando-se, de qualquer modo, alguns critérios objetivos que serão especificados a seguir.

É certo que o acidente ocorrido gerou dano irreversível ao reclamante, já que está paraplégico e incapacitado total e permanentemente para o exercício de suas atividades laborais. Demonstrado, ainda, que o acidente decorreu da negligência e imperícia das reclamadas que não observaram normas de segurança e medicina do trabalho, desrespeitando direitos fundamentais não só do reclamante, mas de outros empregados vítimas do acidente.

O valor arbitrado deve ser fixado com moderação, de modo que não se configure em valor irrisório ou excessivo. Precisa, na verdade, compensar a vítima e, ao mesmo tempo, punir o agente.

Assim, é que devem ser observados como critérios para a fixação do quantum indenizatório, a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor e a situação da vítima.

Na hipótese, o Juízo recorrido observou esses critérios para a fixação do quantum indenizatório, deferindo valor adequado, razoável e proporcional às peculiaridades do caso, pelo que a sentença deve ser mantida de forma integral, no particular.

2.4.3.2 DA PENSÃO VITALÍCIA E DAS DESPESAS FUTURAS COM TRANSPORTE E FISIOTERAPIA

Esposando as mesmas razões dos itens anteriores, a empresa MPB Engenharia afirma não ter responsabilidade pelo acidente e, consequentemente, obrigação de indenizar. Renova a argumentação de que sem a realização de perícia não há como comprovar o grau de incapacidade do empregado, não havendo qualquer outra prova contundente de modo a demonstrar os possíveis danos sofridos por ele.

Informa que o reclamante percebe benefício previdenciário pelo INSS, não tendo havido perda salarial, razão pela qual não há se falar no pensionamento, reiterando, inclusive, sua ilegitimidade *ad causam*, informando que o INSS é quem deveria figurar no polo passivo da relação processual, quanto à essa questão.

Afirma que a pensão, da forma que foi deferida, não restaurou a situação financeira vivenciada pelo autor antes da ocorrência do infortúnio, gerando, na verdade, enriquecimento ilícito.

No que toca ao dano material, em síntese, sustenta que cabia ao autor comprová-lo, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333,I do CPC, não tendo produzido nenhuma prova nesse sentido, pelo que merece ser julgado improcedente a indenização sob esse título.

Enumera todas as despesas que efetuou referentes ao tratamento médico do reclamante, bem como do acordo extrajudicial firmado, asseverando que não foram levadas em consideração quando da fixação da indenização.

A reclamada ITACIMPASA nega sejam devidos valores a título de danos emergentes, eis que não houve a comprovação dos gastos realizados com tratamento médico e hospitalar e em razão da percepção de benefício previdenciário pela vítima, bem como de lucros cessantes, ante a ausência de prova técnica a fim de atestar a incapacidade para o trabalho.

Ao final, ambas postulam a improcedência do pleito quanto à indenização por danos materiais ou, ainda, a minoração do valor correspondente.

Quanto à pensão vitalícia, acrescenta que o Juízo de origem incorreu em julgamento *extra petita* quando converteu a pensão mensal em indenização única, uma vez que não houve pedido nesse sentido, violando os artigos 128 e 460 do CPC. Conclui, pleiteando a improcedência do pedido.

O Juízo recorrido, nesse ponto, deferiu: 1) indenização por danos materiais no importe de R$282.240,00 referentes às despesas futuras que o reclamante terá com o tratamento (sessões de fisioterapia e outros tratamentos médicos, bem como com o transporte particular e especial que terá que contratar com o fim de levá-lo aos locais da realização do tratamento) e 2) a importância de R$346.806,42 correspondente à pensão vitalícia devida em virtude incapacidade total e permanente. (fls.569v/570).

As reclamadas não tem razão.

Dispõe o artigo 949 do Código Civil:

> "No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.".

O reclamante, na petição inicial, postulou a indenização por danos materiais da seguinte forma: 1) Despesas com fisioterapia - 3 sessões por semana (12 sessões mensais). Cada

uma no valor de R$25,00, o que perfaz a quantia de R$300,00 por mês 2) Transporte (Taxi) - R$15,00 por corrida, o que equivale, em média, R$480,00 mensais. Considerando a idade do reclamante e a expectativa de vida pleiteou a importância de R$282.240,00. (fl. 18)

Anexou recibos referentes às sessões de fisioterapia e deslocamento com o transporte. (fls.51/52)

Ao contrário do argumentado, o valor pleiteado a título de despesas com tratamento está devidamente justificado conforme os comprovantes de pagamento dos juntados aos autos.

Para se eximir dessa indenização deveria ter contestado especificamente os valores indicados, ao invés de se limitar a negar o acidente e fazer impugnações de forma genérica.

De outra parte, o Juízo não deferiu valores relativos a danos emergentes, pelo que se afasta a argumentação de que não se levou em conta as despesas efetuadas pela empresa. Ademais, quanto a estas, a reclamada não fez mais do que cumprir obrigação prevista nos artigos 949 ("No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor **indenizará o ofendido das despesas do tratamento ...**") e 950 do CC ("Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho**, a indenização, além das despesas do tratamento** ...").

Quanto ao argumento de necessidade de perícia técnica para o deferimento de lucros cessantes, a obrigação de indenizar, no caso, não fica adstrita à perícia técnica, porque esta não tem foro de validade absoluta, podendo ser substituída por outras provas ou mesmo desprezada pelo Juízo, dentro do princípio do livre convencimento motivado, questão, inclusive, já apreciada no item 2.2 deste acórdão, sendo rejeitada a preliminar de nulidade processual por ausência de perícia técnica.

Da mesma forma, não prospera a alegação de julgamento *extra petita*, porque cabe ao julgador decidir sobre o pagamento único ou mensal da pensão estipulada, bastando para tanto que especifique as razões de seu convencimento para a escolha de uma ou de outra, com base no princípio da livre persuasão racional, o que efetivamente foi feito, conforme se lê na decisão à fl.570.

Esclareça-se que o Juízo recorrido determinou a dedução do valor da condenação da importância objeto de acordo extrajudicial firmado entre a reclamada MPB Engenharia e o reclamante, pelo que não procede a assertiva quanto o não aproveitamento do pagamento dessa quantia.

No que tange à quantia, em si, deferida, foram obedecidos os parâmetros utilizados pela Justiça do Trabalho para fixar a referida indenização.

À respeito de sua legitimidade para o pagamento da pensão vitalícia e da cumulação de benefício previdenciário com as indenizações deferidas, registre-se que o que está se discutindo, neste autos, é a responsabilização pelo pagamento de pensão e de indenização relativa aos danos morais, materiais e estéticos, em virtude de acidente de trabalho, não havendo, portanto, se falar em ilegitimidade passiva. Além disso, o benefício previdenciário e a pensão vitalícia possuem fatos geradores diversos, não havendo se falar que em razão do percebimento do primeiro, o segundo não será devido.

Estabelece o artigo 121 da Lei n. 8.213/91 a possibilidade de cumulação entre ambos: *O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.*

Somente a título de esclarecimento o benefício previdenciário é decorrente das contribuições ao INSS e a pensão concedida tem fundamento na responsabilidade civil do empregador.

Pelas razões expendidas, mantém-se a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de danos materiais, na modalidade lucros cessantes referentes às despesas futuras que o reclamante terá com o tratamento (fisioterapia e transporte) e à pensão vitalícia (paga de uma única vez) em virtude da incapacidade total e permanente.

PREQUESTIONAMENTO

Consideram-se prequestionados os dispositivos legais invocados e também a matéria versada no recurso, segundo a OJ 118 da SDI- I do TST.

Alerta-se às partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de Embargos de Declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do artigo 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Ante o exposto, conheço do recurso; rejeito a preliminar de nulidade do processo; no mérito, nego-lhe provimento para confirmar integralmente a decisão recorrida, inclusive quanto às custas processuais, conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS; REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO; NO MÉRITO, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA CONFIRMAR INTEGRALMENTE A DECISÃO RECORRIDA, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS PROCESSUAIS, CONFORME OS FUNDAMENTOS. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA PRESENTE DECISÃO DEVOLVER OS DOCUMENTOS ÀS PARTES E,SEM PENDÊNCIAS, ARQUIVAR OS AUTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 02 de julho de 2013. (Publicado no DEJT em 11/07/2013)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Juíza Relatora.

****

<u>Recurso da reclamada</u> - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CARACTERIZADA. / DANO MORAL. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. / ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MATERIAL. LUCROS CESSANTES.

<u>Recurso do reclamante</u> - ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. / PAGAMENTO DE SALÁRIOS. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.

PROCESSO TRT8/ 4ªTURMA/ RO-0000188-57.2012.5.08.0120 (13502/2012)
RELATOR: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO

RECORRENTES: **ANTÔNIO MARCOS BARROS DE SOUZA**
Advogada: Niltes Neves Ribeiro
AMAFIBRA SUBSTRATO AGRÍCOLA DA AMAZÔNIA LTDA.
Advogado: André Vianna de Araújo

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

<u>Recurso da reclamada</u>

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CARACTERIZADA. É devida a reparação do dano sofrido pelo empregado, quando presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade do empregador. Presente o **dano**,

caracterizado pela afetação física do membro superior do trabalhador em decorrência do acidente que o afastou temporariamente do trabalho. Presente a **culpa do empregador**, que, ao não fiscalizar o correto procedimento de segurança para a execução dos serviços, não observou as normas de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, a que estava obrigado por lei, não havendo qualquer notícia nos autos acerca da utilização de equipamentos de proteção individual. E por fim, presente o **nexo causal**, pois a conduta da reclamada acabou por acarretar o infortúnio sofrido pelo empregado. **Recurso improvido.**

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. A afetação física de um dos membros superiores do empregado, que resultou no seu afastamento temporário das atividades laborais, em decorrência de acidente de trabalho com culpa do empregador, constitui elemento capaz de causar dor moral. **Recurso improvido.**

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MATERIAL. LUCROS CESSANTES. Na incapacidade temporária do empregado, constatada a culpa do empregador, aplica-se o art. 949 do CC, que prevê o pagamento de lucros cessantes até o fim da convalescença, pelo que é devido o pagamento dos salários desse período. **Recurso improvido.**

Recurso do reclamante

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. O arbitramento da indenização deve ser feito com moderação e razoabilidade; proporcionalmente ao grau da culpa e ao poder econômico do ofensor, 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 bem senso, com o escopo de compensar a vítima e desestimular a repetição do mesmo comportamento inadequado. Observados tais limites no valor de R$ 2.000,00, deferido a título de indenização por dano moral, mantém-se o quantum indenizatório. **Recurso improvido.**

PAGAMENTO DE SALÁRIOS. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. Ante a comprovação de que, mesmo apto, o reclamante faltou, injustificadamente, ao trabalho por mais de um ano, após a cessação do benefício previdenciário, com a clara intenção de não mais retornar para o serviço, restou configurada a justa causa do autor por abandono de emprego, pelo que deve ser mantida a sentença nesse ponto. **Recurso improvido.**

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, pois igualmente preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. Contrarrazões em ordem.

2.2 MÉRITO

Matéria arguida em ambos os recursos

DO ACIDENTE DE TRABALHO. DO DANO MORAL. DO DANO MATERIAL

Tratam estes autos de pedidos de indenizações por dano moral e por dano material em decorrência de acidente de trabalho. De um lado, a reclamada pretende a exclusão da condenação que lhe foi imposta, ao argumento de que o trabalhador foi orientado acerca das regras de segurança, e ainda porque o acúmulo das duas indenizações configuraria *bis in idem*. De outro lado, o autor pretende a majoração do valor da condenação em relação ao pagamento da indenização por dano moral, de R$ 2.000,00 para o valor requerido na inicial.

Analiso.

Da responsabilização da reclamada

O autor narrou, na inicial, que fora designado pela reclamada a efetuar limpeza de uma esteira de fibra, sem qualquer treinamento prévio, o que teria provocado o acidente, envolvendo a apreensão do seu membro superior direito pela máquina. Em decorrência do infortúnio, afirmou que sofre dores permanentes e que ficou sem força no membro afetado, o que o impossibilitaria de trabalhar.

A reclamada reconheceu a ocorrência de acidente no curso da relação de emprego, o que se confirma pela CAT, às fls. 91/92. Contudo negou qualquer responsabilidade, ao afirmar, na sua peça de defesa às fls. 54/76, que o sinistro ocorreu por culpa exclusiva do autor, uma vez que ele não teria observado as regras básicas para o tipo de serviço que realizava.

A função de ajudante geral, exercida pelo autor, não constitui por si só uma atividade de risco, capaz de atrair a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador. Aplica-se ao caso a regra geral, que é a responsabilização subjetiva, mediante aferição da culpa ou dolo, já que a própria Constituição Federal estabeleceu, nos termos do art. 7º, XXVIII, *in fine*, a exigência do elemento subjetivo para responsabilizar o empregador.

Desse modo, para que haja a obrigação de indenizar, há que se demonstrar: **o dano** (no ambiente de trabalho ou em decorrência dele); o **dolo ou culpa** do empregador; e o **nexo causal** entre a ação ou omissão do empregador e o resultado sofrido. Ausente qualquer desses elementos, não se poderá falar em responsabilização do empregador (artigos 186, 187 e 927 do Código Civil brasileiro).

A Constituição da República assegura ao trabalhador, meio ambiente de trabalho adequado, no art. 7º, inciso XXII, ao prever a redução de riscos por normas ambientais do trabalho; inciso XXIII, ao estabelecer adicionais por trabalho insalubre, perigoso e penoso; e inciso XXVIII, ao tratar da responsabilidade previdenciária, e da responsabilidade do empregador quando incorrer em dolo ou culpa. Ainda no art. 225, quando se refere ao meio ambiente equilibrado; e, expressamente, no art. 200, inciso VIII, quando deixa claro que o direito fundamental à saúde depende do meio ambiente do trabalho.

Por óbvio a obrigação do empregador não deve ser restringida à simples monetização do risco, pelo pagamento dos adicionais ou pela reparação ao empregado vitimado pelo acidente de trabalho, segundo as regras de responsabilidade civil, quando for o caso. Mais que isso, o empregador tem o dever de zelar pelo meio ambiente do trabalho, atuando na prevenção de modo a evitar, ou ao menos minimizar, os riscos inerentes à prestação do serviço, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido é o art. 157 da CLT.

Importante ressaltar que esse dever legal impõe ao empregador 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, garantido pelo art. 7º, XXII, da CR.

Não o fazendo, obriga-se o patrão 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).

No caso concreto, o preposto da reclamada, em depoimento à fl. 266v, reconheceu que a limpeza estava sendo feita com a máquina ligada. Por sua vez, a testemunha arrolada pelo reclamante, em depoimento à fl. 267, afirmou que o botão de emergência, que ficava próximo à esteira, não estava funcionando; e que o próprio ajudante não poderia desligar a máquina, pois a ordem era dada pelo encarregado ao operador. O preposto não soube afirmar sobre o desligamento da máquina e a testemunha arrolada pela reclamada não presenciou o acidente.

Pelos depoimentos, conclui-se que o autor executou suas atividades, sem o cuidado mínimo necessário, que seria desligar a máquina para efetuar a limpeza. Esse comportamento seria esperado de qualquer homem médio, e muito mais de um trabalhador que tivesse um mínimo de treinamento na função. De todo modo, ainda que se trate de trabalhador treinado, a empregadora agiu com culpa ao não fiscalizar os procedimentos de execução dos serviços e permitir que o empregado limpasse uma máquina ligada, não havendo qualquer notícia nos autos acerca da utilização de equipamentos de proteção individual. Note-se ainda que, segundo o depoimento da testemunha, o botão de emergência, que ficava próximo à esteira, não estava funcionando.

Desta feita, **presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil do empregador.** Presente o **dano**, caracterizado pela afetação física do membro superior do trabalhador em decorrência do acidente que o afastou temporariamente do trabalho. Presente a **culpa do empregador**, que, ao não fiscalizar o correto procedimento de segurança para limpeza da máquina, não observou as normas de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, a que estava obrigado por lei, não havendo qualquer notícia nos autos acerca da utilização de equipamentos de proteção individual. E por fim, presente o **nexo causal**, pois a conduta da reclamada acabou por acarretar o infortúnio sofrido pelo empregado.

Não há que se falar em culpa do autor, pois a fiscalização da execução do trabalho incumbe ao empregador, não se lhe afastando a responsabilidade pelo simples fato de não fazê-la (art. 157 da CLT). Não por outra razão, o art. 158 do mesmo diploma legal, em seu parágrafo único, reconhece como alto faltoso do empregado a recusa injustificada em observar as instruções do empregador quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho.

Por essa razões, nego provimento ao recurso da reclamada que pretendia a exclusão, por ausência de responsabilidade, da condenação ao pagamento das indenizações.

Da indenização por dano moral

O dano moral ocorre pela lesão a direito da personalidade da vítima, e caracteriza-se pela dor, sofrimento e humilhação capazes de causar abalo ao indivíduo.

No caso concreto, o autor sofreu acidente de trabalho que resultou na afetação física de um dos seus membros superiores e o afastou temporariamente do trabalho, o que por si só já constitui elemento capaz de causar-lhe dor moral.

Mantenho a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. **Nego provimento ao recurso da reclamada.**

Do quantum indenizatório em relação ao dano moral

A quantificação da indenização pelos danos sofridos pela vítima deve pautar-se por parâmetros, de modo a não se condenar o causador do dano 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 da indenização por 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 do ofensor; e, por fim, e) atenção à realidade e às circunstâncias do caso concreto, valendo-se da experiência e do bom senso.

Na presente demanda, constata-se que o Órgão Previdenciário concluiu pela aptidão do reclamante para o trabalho, após dois meses de benefício previdenciário, consoante a inicial, não havendo prova nos autos de que o reclamante tenha recorrido dessa decisão. Ademais, o laudo pericial, às fls. 290/295v, revela que o autor não apresenta qualquer sequela em decorrência do acidente sofrido.

Assim, com base no sistema avaliativo apresentado e na situação destes autos, 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$ 2.000,00 (dois mil reais) para a indenização por dano moral.

Desta feita, **nego provimento ao recurso do reclamante**, que pretendia a majoração da indenização por dano moral.

Da indenização por dano material

A reparação do dano material visa a recompor o patrimônio no exato valor do prejuízo sofrido pelo empregado e alcança os danos emergentes e os lucros cessantes, além do pensionamento em caso de redução da capacidade de trabalho (artigos 949 e 950 do Código Civil brasileiro).

Constata-se, pela inicial, às fls. 03 e 11, que o pedido de indenização por dano material teve por causa de pedir a redução da capacidade laboral do autor. A incapacidade permanente de fato não restou demonstrada, o que torna indevida a reparação no quantum pretendido. Todavia é inegável que, durante o período em que o autor esteve afastado do trabalho, em decorrência do acidente sofrido, houve incapacidade temporária. Tanto é verdade que o Órgão previdenciário reconheceu tal situação e concedeu ao reclamante o benefício de auxílio-doença acidentário, até 07/08/2010, consoante fl. 85.

Entretanto o benefício previdenciário percebido pelo autor não exclui a indenização ora reivindicada. Nesse sentido, o art. 7º, XXVIII, da CR, deixa bem claro que o trabalhador tem direito ao seguro contra acidentes de trabalho e à indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa, como ocorre na presente demanda, não havendo que se falar em *bis in idem*. Da mesma forma manifestou-se o Supremo Tribunal Federal, consoante a Súmula nº 229.

O acúmulo é justificável, pois o Seguro contra Acidente do Trabalho (SAT) tem por objetivo cobrir os riscos normais do empreendimento, ou seja, as fatalidades, e não a negligência patronal. Assim, não é porque o empregador custeia o SAT que ele está dispensado de cumprir as normas de proteção, ou de fornecer os equipamentos de proteção individual.

Na incapacidade temporária, constatada a culpa do empregador, aplica-se o art. 949 do CC, que prevê o pagamento de lucros cessantes até o fim da convalescença, pelo que é devido o pagamento dos salários desse período.

É de se ressaltar que a súmula nº 37 do STJ já pacificou, há muito tempo, a questão acerca da possibilidade de cumulação das indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato, não podendo prevalecer a tese da reclamada de que haveria *bis in idem*.

Dessa forma, mantém-se a condenação ao pagamento da indenização por dano material, a título de lucros cessantes, pelo que **nego provimento ao recurso da reclamada** que pretendia a exclusão da condenação.

Recurso do reclamante

DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS APÓS A CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

O autor pretende a reforma de sentença para que lhe sejam pagos os salários de 06/08/2010 a 20/01/2012, ao argumento de que, durante esse período, estava doente e, embora com a CTPS anotada, não recebeu salários e nem benefício previdenciário. Aduz ainda que, após a cessação do benefício, compareceu à reclamada, mas não foi reconduzido às suas funções.

Analiso.

Em sua defesa, a reclamada afirmou que não tinha conhecimento da cessação do benefício previdenciário concedido ao autor e que não houve o retorno ao trabalho, desde então. Alegou como fato impeditivo ao pagamento dos salários, o abandono de emprego.

O abandono de emprego ocorre diante da ausência injustificada, ou não justificada tempestivamente, e sem a permissão do patrão, de forma reiterada e sucessiva, por longo período, de modo a caracterizar a intenção de não mais retornar ao trabalho.

Em depoimento à fl. 266v, o autor afirmou que não voltou a trabalhar porque a reclamada não quis assinar o requerimento de novo benefício, e reconheceu que já havia sido emitida uma CAT por ocasião do acidente, que deu origem ao primeiro benefício.

Consoante comunicação de decisão emitida pela Previdência Social, à fl. 85, o benefício previdenciário foi concedido ao autor até 07/08/2010, quando então ele deveria retornar ao trabalho. Consta ainda da referida comunicação o aviso de que, caso o trabalhador ainda se considere incapacitado para o trabalho, poderá requerer novo exame médico-pericial, mediante formalização de Pedido de Prorrogação. Este relator não localizou nos autos qualquer requerimento do autor nesse sentido.

Por sua vez o laudo pericial apresentou conclusão, às fls. 295/295v, de que o autor não teve qualquer sequela em decorrência do acidente e está apto para o trabalho.

Ademais, o benefício previdenciário foi concedido ao autor até 07/08/2010 e a reclamação trabalhista foi ajuizada somente em 08/02/2012. Não é crível que o autor esperasse tanto tempo para buscar seus direitos, se realmente tivesse a intenção de voltar a trabalhar para a reclamada. Tal fato pode ainda ser confirmado pelos telegramas, às fls. 97/100, que demonstram as tentativas da reclamada em esclarecer o motivo das ausências do reclamante ao trabalho.

Dessa forma, conclui-se que, mesmo apto, o reclamante faltou, injustificadamente, ao trabalho por mais de um ano, após a cessação do benefício previdenciário, com a clara intenção de não mais retornar para o serviço. Logo, restou configurada a justa causa do autor por abandono de emprego, pelo que deve ser mantida a sentença nesse ponto.

Nego provimento ao recurso.

PREQUESTIONAMENTO

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados, com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

ANTE O EXPOSTO e em conclusão, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, pois igualmente preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. **No mérito, nego provimento ao recurso da reclamada** e **nego provimento ao recurso do reclamante,** para manter a r. sentença recorrida em todos os seus termos. Tudo de acordo com os cálculos de liquidação anexos, que passam a integrar a presente decisão, e conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO
ISTO POSTO,
ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, POIS PREENCHIDOS OS REQUISITOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE. AINDA POR UNANIMIDADE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, POIS IGUALMETNE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE, PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS. TUDO DE ACORDO COM OS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO ANEXOS, QUE PASSAM A INTEGRAR A PRESENTE DECISÃO, E CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de fevereiro de 2013. (Publicado no DEJT em 27/02/2013)
Walter Roberto Paro - Desembargador do Trabalho - Relator.

****

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO.

PROCESSO TRT 3ª T./AIRO-0001832-89.2012.5.08.0005
RELATORA: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

AGRAVANTE: **GAFISA S/A**
Advogado: Ricardo Rabello Soriano de Mello

AGRAVADOS: **BENILDO SANTOS DE CASTRO**
Advogado: Jorge Saul Junior
CENITEC - SERVIÇOS E REFORMAS DE IMÓVEIS LTDA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. Não se pode conhecer de peça recursal em que ausente a fundamentação. A simples alegação de equívoco na decisão de primeiro grau não é suficiente para que o mérito do recurso seja analisado. A parte não goza do privilégio do reexame necessário. Ademais, a ausência de fundamentação prejudica a regular formação da tríade processual, pois não dá meios para que o contraditório seja regularmente exercido. Agravo de Instrumento a que se nega conhecimento.

1. RELATÓRIO
Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo de instrumento, provenientes da **5ª Vara do Trabalho de Belém,** em que são partes as acima identificadas.
OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

O presente recurso de Agravo de Instrumento é tempestivo, pois interposto em 26/03/2013 e o prazo teria termo somente em 27/06/2013. O advogado subscritor do recurso está habilitado, conforme instrumento procuratório constante às fls. 152/155. O recurso é adequado, pois busca destrancar Recurso Ordinário não conhecido. Porém, suscito o não conhecimento da peça recursal, pois ausente a fundamentação. Vejamos:

Abaixo segue a transcrição do inteiro teor do tópico que remete ao não conhecimento do recurso:

> "**DO DESPACHO DENEGATÓRIO DO RECURSO ORDINÁRIO. DA SÍNTESE DAS MATÉRIAS TRATADAS NO APELO TRANCADO**
>
> Insurge-se a agravante contra a decisão do juízo de primeiro grau ao denegar seguimento ao recurso ordinário, por entender que o recurso em tela descumpria o disposto no art. 37, parágrafo único, do CPC, conforme a súmula n° 164 do C. TST; haja vista que a procuração juntada aos autos pela agravante está fora do prazo de validade.
>
> Contra esse despacho denegatório de seguimento do Recurso Ordinário é que a GAFISA vem AGRAVAR DE INSTRUMENTO, com supedâneo no art. 897, alínea "b" e parágrafos 4.º e 5.º da CLT, no sentido de que esse Egrégio TRT examine toda a matéria arguida e conheça do agravo, dando-lhe provimento para autorizar a subida do Recurso Ordinário.
>
> A seguir, a agravante demonstrará a procuração correta e em prazo de validade hábil para sua representação processual pelo patrono que ora assina o presente agravo.
>
> **DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE A VIABILIZAR O RECURSO ORDINÁRIO. DO PROVIMENTO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO PARA DESTRANCAR O APELO. DA NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DO CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA.**
>
> Com o devido respeito, o despacho denegatório de seguimento do recurso ordinário da agravante está equivocado, e, o recurso merece seguimento, para posterior conhecimento e provimento nesta Corte, uma vez que, na oportunidade, apresenta instrumento procuratório hábil e dentro do prazo de validade.
>
> Assim, Egrégio Tribunal, é dentro deste contexto em que se pauta a demanda, a qual, após o devido conhecimento das alegações recursais, levará ao total provimento deste agravo de instrumento, para posterior subida e apreciação do recurso ordinário que teve seu seguimento injustamente negado, nos termos da CLT, artigos 897, alínea "b".
>
> O Recurso Ordinário interposto pela ora agravante, cumpriu todas as formalidades legais, inclusive no que concerne ao depósito recursal e custas processuais.
>
> O princípio da ampla defesa, consubstanciado no art. 5º, LV, da CF/88, compreende a defesa mais abrangente e ampla possível, cujo cerceamento infundado é inaceitável.
>
> Neste cenário, a agravante demonstra que resta preenchido o requisito de admissibilidade relativo à representação processual nos termos do art. 37, parágrafo único, do CPC, conforme a Súmula n° 164 do C. TST, motivo pelo

qual requer seja dado provimento ao Agravo de Instrumento para afastar a falta de instrumento procuratório reconhecida pelo Juízo a quo, e, determinar o regular processamento do Recurso Ordinário tempestivamente interposto".

Fazendo a leitura dos argumentos da peça recursal acima transcritos, não é possível vislumbrar qualquer argumento que combata o despacho denegatório de seguimento do Recurso Ordinário.

O Juízo *a quo* denegou seguimento ao Recurso Ordinário por conta de vício na representação, tendo em vista que a mesma estava com seu prazo de validade expirado (fls. 75/76v).

Deveria a agravante ter colacionado argumentos para combater tal decisão. Porém, se limitou a afirmar que o recurso preenche os requisitos de admissibilidade. Tal argumento não é suficiente para que o mérito do recurso seja analisado. A parte não goza do privilégio do reexame necessário.

Não basta somente a agravante alegar que o despacho denegatório de seguimento do recurso está equivocado. Deve juntar argumentos para tal pensamento, pois a peça recursal deve ser fundamentada, como meio de permitir a regular formação da tríade processual e respeito ao princípio do contraditório, para que a parte contrária entenda os argumentos que ensejaram a proposição do recurso e possa rebatê-los.

Deste modo, como ausente a fundamentação do recurso, não conheço do presente Agravo de Instrumento.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, não conheço do agravo de instrumento, restando incólume a r. Decisão a quo. Custas como no 1º grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM NÃO CONHECER DO AGRAVO DE INSTRUMENTO, RESTANDO INCÓLUME A R. DECISÃO *A QUO*. CUSTAS COMO NO 1º GRAU. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de julho de 2013. (Publicado no DEJT em 05/07/2013)

FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA - Desembargadora Relatora.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. LEI Nº 8.009/1990.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./AP 0000013-57.2012.5.08.0122
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

AGRAVANTE: **JERÔNIMO FERREIRA PINTO**
Advogado: Erick Rommel Gomes Cota

AGRAVADA: **UNIÃO**
Procuradora: Lidiana Pereira Martins
CONSFLU CONSTRUTORA FLUMINENSE COMERCIAL LTDA.
MARIA LIRA PINTO

AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. LEI Nº 8.009/1990. A proteção ao bem de família pode ser de duas formas: **"voluntária"**, com base no previsto nos artigos 1.711 a 1.722 do Código Civil, na qual é reservado bem que corresponda até 1/3 do patrimônio para instituir "bem de família", mediante escritura pública e registro de no cartório de registro de imóveis (artigo 167, I, 1, da Lei Federal n. 6.015/73 - Lei de Registros Públicos) ou **"legal"**, fundamentada na Lei 8.009/90, que é imposto pelo próprio Estado e tem natureza processual, para excluir o único imóvel residencial da família de execuções por qualquer tipo de dívida**,** exceto quando decorrente do trabalho doméstico. Comprovado nos autos que a penhora recaiu sobre o único imóvel destinado à residência familiar, deve-se desconstituir a penhora, não havendo qualquer óbice para que a penhora recaia sobre os demais bens dos executados. Recurso provido para liberar da penhora o imóvel considerado como "bem de família".

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição**, oriundos da **MM. 2ª Vara do Trabalho de Santarém**, em que são partes, como agravante e agravados, as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do agravo de petição, pois preenchidos os requisitos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

DA IMPOSSIBILIDADE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Afirma o agravante que não poderia ser incluído na lide, após a desconsideração da personalidade da empresa executada, já que não se fizeram presentes os requisitos estabelecidos no artigo 50 do Código Civil, quais sejam: o abuso da personalidade jurídica ou confusão patrimonial.

Sem razão.

É que segundo a certidão do sr. Oficial de Justiça de fl. 16, a empresa executada estaria em processo de falência, com o imóvel onde era estabelecido fechado.

Comprovada tal situação, o Superior Tribunal de Justiça consolidou o entendimento sobre a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica ao editar a Súmula nº435, que assim dispõe:

> **435. Presume-se dissolvida irregularmente a empresa que deixar de funcionar no seu domicílio fiscal, sem comunicação nos órgãos competentes, legitimando o redirecionamento da execução fiscal para o sócio-gerente.**

Desta forma, não há qualquer irregularidade no procedimento adotado em primeiro grau.

Mantenho.

DO BEM DE FAMÍLIA

O agravante alega, em síntese, que a penhora recaiu sobre bem impenhorável, por ser o imóvel onde reside com sua família e que não possui outro imóvel para tal fim.

Diz, ainda, que a exigência do registro mencionado na decisão agravada não se coaduna com o instituto do bem de família involuntário.

Assiste-lhe razão.

A proteção ao bem de família pode ser de duas formas: **"voluntária"**, com base no previsto nos artigos 1.711 a 1.722 do Código Civil, na qual é reservado bem que corresponda até 1/3 do patrimônio para instituir "bem de família", mediante escritura pública e registro de no cartório de registro de imóveis (artigo 167, I, 1, da Lei Federal n. 6.015/73 - Lei de Registros Públicos) ou **"legal"**, fundamentada na Lei 8.009/90, que é imposto pelo próprio Estado e tem natureza processual, para excluir o único imóvel residencial da família de execuções por qualquer tipo de dívida.

O presente caso trata da segunda hipótese, na qual não se exige o registro mencionado pelo Juízo de primeiro grau.

A Lei 8.009/90 dispõe acerca da proteção do bem imóvel quando este seja o único destinado à residência do executado, não sendo, assim, passível de penhora, exceto quando decorrente do trabalho doméstico.

Neste sentido, os documentos de fls. 28 e 84-87 demonstram que o sócio da executada, Sr. Jerônimo Ferreira Pinto (ora agravante) possui além do imóvel penhorado, outros dois imóveis em nome dele.

Entendo que as contas de IPTU, energia e água de fls. 58-62, além do recibo de compra e venda de fl. 65 demonstram que, desde o ano de 1985 até a presente data, o imóvel é utilizado como residência do casal (Jerônimo Ferreira Pinto e Mari Lira Pinto), pelo que considero presentes os requisitos necessários para configuração da proteção disposta na Lei 8.009/90, por restar provado tratar-se de bem destinado à residência do casal, portanto, "de família".

Transcrevo as seguintes decisões deste E. Tribunal:

> **BEM DE FAMÍLIA.** Nos termos do artigo 1º da Lei 8.009/90, o único imóvel residencial da família é bem absolutamente impenhorável e, dessa forma, pode ser invocada, a qualquer tempo a impenhorabilidade absoluta, bem como por qualquer pessoa lá residente, eis que se trata de instituto que visa à proteção familiar. **(ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª T/AP 0001068-09.2012.5.08.0004, Relatora Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, julgado em 04/12/2012)**
>
> **BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE. ALCANCE DA LEI nº 8.009/90.** De acordo com a Lei nº 8.009/90, é impenhorável não apenas o imóvel destinado à residência do executado e sua família, como também os objetos móveis que o guarnecem, indispensáveis à vida com dignidade da família moderna. **(ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0143300-92.2004.5.08.0014, Relatora Desembargadora Elizabeth Fátima Martins Newman, julgado em 26/09/2012)**
>
> **BEM DE FAMÍLIA.** Impenhorabilidade do bem de família, prevista na Constituição Federal/88 e regulamentada na Lei 8.009/90, não tem por escopo o favorecimento do devedor, mas, sim, a defesa da família, assegurando, à entidade familiar, a propriedade da casa de moradia e a dignidade da pessoa humana. **(ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª T/AP 0001104-30.2012.5.08.0011, Relatora Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, julgado em 28/11/2012)**

Determino, assim, a liberação da penhora judicial sobre o bem identificado à fl. 27 dos presentes autos, ressaltando não haver qualquer óbice para que recaia sobre os outros imóveis do agravante (fls. 28 e 84-87), ou outros bens como os apontados pelo exequente.

Ante o exposto, conheço do agravo de petição porque preenchidos os requisitos de admissibilidade; no mérito, dou-lhe parcial provimento para determinar a desconstituição da penhora sobre o bem imóvel descrito à fl. 27 dos autos, localizado na Avenida Presidente Vargas

nº 4023, Santarém/PA, com inscrição imobiliária nº 01.09.024.0060.001, por considerá-lo bem de família, tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA DETERMINAR A DESCONSTITUIÇÃO DA PENHORA SOBRE O BEM IMÓVEL DESCRITO À FL. 27 DOS AUTOS, LOCALIZADO NA AVENIDA PRESIDENTE VARGAS Nº4023, SANTARÉM/PA, COM INSCRIÇÃO IMOBILIÁRIA Nº01.09.024.0060.001, POR CONSIDERÁ-LO BEM DE FAMÍLIA, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 08 de maio de 2013. (Publicado no DEJT em 16/05/2013)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - DESEMBARGADORA DO TRABALHO - RELATORA.

****

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO DEVIDO. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO.

ACÓRDÃO TRT8/TUR01/RO 0001630-74.2011.5.08.0126
RELATOR: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

RECORRENTE: **ANTONIO DANTAS DA SILVA**
Dr. Roney Ferreira de Oliveira

RECORRIDA: **VALE S/A**
Dr. Carlos Roberto Siqueira Castro e outros

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO DEVIDO. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. Considera-se alteração contratual ilícita a suspensão do pagamento do auxílio alimentação ao empregado aposentado por invalidez provocada pelo exercício da atividade laboral, mesmo quando existe cláusula de acordo coletivo de trabalho que vincula o pagamento à efetiva prestação de serviços.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário,** oriundos da **MM. 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas,** em que são partes **as pessoas acima identificadas.**

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

O recurso ordinário interposto pelo reclamante é tempestivo e subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 15), estando isento o recorrente do pagamento das custas.

Admito a peça de contraminuta apresentada pela reclamada, por atenderem aos pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

Busca o reclamante a reforma da sentença de 1º grau que não reconheceu a ilegalidade da supressão do pagamento da parcela de auxílio-alimentação prevista em norma coletiva.

Entende o autor que por força de previsão em acordo coletivo, a reclamada está obrigada a fornecer a todos os seus empregados, sem distinção, o cartão-alimentação, benefício esse previsto na norma de 2008/2209, assim como em normas anteriores, sempre informando seu caráter não salarial.

Argumenta que se os benefícios não tem natureza salarial, a suspensão do contrato em virtude de aposentadoria por invalidez, nos termos do art. 475 da CLT, não os alcança, pois atinge apenas a obrigação do trabalhador em prestar serviços e da empresa em pagar salários, persistindo os demais direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Diz ainda o autor que ao suspender os benefícios não salariais adimplidos durante anos, incorporados desde antes da negociação coletiva, a recorrida viola flagrantemente o disposto no art. 468 da CLT, por se tratar de violação lesiva aos interesses do empregado.

Finalmente, argumenta que a reclamada não teria qualquer prejuízo na manutenção do pagamento, visto que poderia deduzir do lucro tributável (incentivo fiscal), tal como previsto no art. 1º da Lei 6.321/76, que trata do programa de alimentação do trabalhador.

Requer ainda o reclamante a nulidade das cláusulas que limitam o direito ao auxílio-alimentação aos funcionários da ativa, por entendê-las contrárias a lei. Defende a tese de que o disposto na negociação coletiva prevalece apenas quando esta for mais benéfica ao trabalhador.

Inicialmente, farei um breve relato dos fatos que ensejaram a presente reclamação. O autor trabalhou para a reclamada desde 29.05.1990, na função de operador de equipamento pesado, função essa que exerceu até 06.01.2005, quando passou a receber benefício previdenciário, permanecendo até hoje com o contrato de trabalho suspenso.

A partir de 01.06.2011, a reclamada suprimiu o pagamento, ao reclamante, da parcela de cartão-alimentação previsto em norma coletiva, tendo em vista que a cláusula 3.3 dispõe que o valor dos créditos relativos ao cartão alimentação será proporcional ao número de meses trabalhados, pelo que entende a reclamada que a parcela é indevida aos empregados afastados por aposentadoria por invalidez.

A dúvida a ser dirimida no caso presente diz respeito a possibilidade da norma coletiva autorizar a suspensão do pagamento do benefício do auxílio-alimentação ao empregado que se encontra com contrato de trabalho suspenso, em razão de aposentadoria por invalidez.

Penso que algumas utilidades, como as relativas à saúde (plano de saúde) foram concedidas exatamente para atender a situações excepcionais, quando o empregado encontra-se incapacitado para o trabalho. Isto atende ao princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio protetivo do direito do trabalho, pelo que defendo que, excepcionalmente, algumas utilidades, dependendo do motivo e da duração da suspensão contratual, devem continuar a ser concedidas, como a manutenção do plano de saúde durante o auxílio doença ou auxílio doença acidentário.

Recentemente, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho fez editar súmula no sentido de assegurar aos aposentados por invalidez o direito à manutenção de plano de saúde oferecido pela empresa durante o período da suspensão do contrato de trabalho, como se vê abaixo:

> ***SÚMULA Nº 440 DO TST:*** **AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO**

DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA.

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde, ou de assistência médica, oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Assim, pelo entendimento jurisprudencial acima citado, a suspensão do plano de saúde ao empregado afastado por invalidez estaria malferindo direito do trabalhador, visto que o benefício do plano de saúde não está vinculado à efetiva prestação de serviços, mas sim ao emprego. Tal entendimento levou em conta ainda o fato de que no interregno atinente à invalidez é justamente o período em que o empregado mais necessita de cobertura do plano de saúde.

A meu ver, o mesmo acontece com o vale alimentação.

Reconheço que esse benefício visa normalmente indenizar o empregado que se encontra em atividade, ante a impossibilidade de comparecimento diário em sua própria residência para alimentar-se no período de seu intervalo de refeição, daí porque os planos de alimentação do trabalhador adotados por diversas empresas direcionam apenas aos empregados da ativa, vinculando a concessão do benefício à efetiva prestação de serviços.

Entretanto, não se pode negar que o vale-alimentação é uma vantagem do trabalhador. E como tal só poderia ser suprimida em situações de afastamento do empregado provocado por fatores alheios à vontade do empregador, tais como afastamento por licença para o exercício de direção sindical, para prestação de serviço militar, entre outros.

No caso, não foi o que ocorreu. Na primeira reclamação trabalhista ajuizada pelo autor, foi reconhecida a responsabilidade da empresa pela doença que afastou o reclamante do trabalho, na medida em que considerou-se que o trabalho foi fator contributivo ou provocador de distúrbio latente ou agravou a doença degenerativa já estabelecida, conforme sentença de fls. 48/85.

Logo, pode-se afirmar que a empresa contribuiu para aposentadoria precoce do trabalhador, pelo que deve ser responsabilizado pelo prejuízo de ordem material que lhe provocou.

Tenho notícias de que a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo RR-35700-78.2005.5.20.0002, foi unânime ao dar provimento a recurso de uma empregada do Banco do Brasil S.A. que, aposentada por invalidez, pretendia receber indenização por lucros cessantes (o que se deixou de lucrar), decorrentes de tíquete alimentação que parou de perceber em razão da aposentadoria precoce. Entendeu a Turma do TST, que o valor é devido porque a empregada apenas deixou de receber o benefício em razão da conduta ilícita da instituição financeira que acarretou na invalidez.

No caso presente e específico, entendo configurada a alteração contratual ilícita, não podendo a supressão amparar-se em norma coletiva que dispõe sobre o pagamento proporcional ao número de meses trabalhados, já que, no caso presente, a empresa foi responsável pelo afastamento precoce do reclamante de suas funções laborais.

Em que pese o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, a aplicação de suas cláusulas deve observar os limites constitucionais e legais, não podendo sua aplicação ferir direitos e garantias fundamentais, a exemplo da Dignidade da Pessoa Humana.

Logo, tendo a empresa contribuído para o afastamento precoce do autor de suas atividades laborais, deve ser responsabilizado pelos prejuízos de ordem material provocados, tal como o analisado no caso presente, em que o autor deixou de receber o valor de cartão-alimentação pago somente aos empregados em atividade.

Defiro o pedido, devendo ser pago ao reclamante os valores que deixaram de ser pagos desde a data da supressão (junho de 2011). Condeno a reclamada à obrigação de incorporar o

auxílio-alimentação à remuneração do autor, na forma do art. 461 do CPC, determinando a expedição de mandado de cumprimento pela Secretaria da Primeira Turma.

Rejeito, entretanto, o pedido de nulidade da cláusula convencional que prevê o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados, porque tal previsão, em princípio, não fere direito do trabalhador, devendo, entretanto, tal limitação ser analisada com cautela, observado o caso concreto, não podendo ser aplicada ao empregado afastado por doença decorrente do labor desempenhado na empresa.

Quanto ao pedido de indenização por danos morais, conquanto tenha reconhecido o direito à permanência do pagamento do benefício, indefiro o pedido. Entendo existir tão somente o dano de ordem material acima já reparado com o deferimento do pedido de indenização cartão-alimentação, enquanto perdurar o contrato de trabalho. Não vislumbro, porém, o dano de ordem moral a justificar o deferimento da indenização.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante requer que a reclamada seja condenada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no percentual de 20% sobre o valor bruto da condenação.

Invoca os arts. 389 e 404 do CC e o princípio da restituição integral do dano, ressaltando que o reclamante encontra-se em situação econômica que não lhe permite demandar em juízo sem prejuízo de seu sustento.

Alega que o deferimento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho tem o intuito de proteger o crédito alimentar do pagamento da verba de honorários, que resultaria numa redução do crédito recebido pelo reclamante.

A sentença de 1º grau indeferiu o pleito com base no art. 14 da Lei nº 5.584/70 e Súmulas nº 219 e 329 do C. TST.

A meu ver, deve ser modificada. Na esfera trabalhista, o pagamento dos honorários advocatícios pela parte sucumbente deve ser entendida como recomposição (indenização) integral do patrimônio material da parte lesada, no caso, o trabalhador hipossuficiente, para que este não sofra qualquer diminuição nos valores monetários de seus créditos trabalhistas, vários deles de natureza alimentar.

No caso em tela, a reclamada deixou de arcar corretamente com as parcelas ora pleiteadas e deferidas e, em razão de sua inadimplência, as mesmas estão sendo judicialmente cobradas.

O descumprimento das normas trabalhistas pelo empregador resulta em prejuízos, perdas e danos ao empregado, hipossuficiente na relação trabalhista. Como devedor e responsável por tal situação, cabe ao empregador arcar com o ressarcimento desse custo ao empregado.

Com efeito, o trabalhador, vencedor da ação tem custos com seu patrono, pelo que deverá ser ressarcido, para que não arque com qualquer prejuízo. O valor gasto pelo reclamante com o pagamento de honorários advocatícios acarreta redução do crédito trabalhista, podendo ser considerado como parcela integrante das perdas e danos.

O art. 389 do Código Civil preceitua que o devedor que não cumpre sua obrigação oportunamente deve responder por perdas e danos, juros e atualização monetária e honorários advocatícios. Assim, a verba honorária é devida pelo mero inadimplemento de uma obrigação, independentemente da sucumbência no processo. Com muito maior razão, devem ser pagos quando a parte inadimplente é sucumbente num processo.

Os arts. 395 e 404 do mesmo diploma legal dispõem sobre a responsabilidade do devedor em caso de prejuízo a que sua mora der causa e sobre a questão das perdas danos. Ressalto que todos os artigos citados mencionam os honorários advocatícios.

Com efeito, o art. 404 do Código Civil prevê que as obrigações de pagar em dinheiro devam ser realizadas com atualização monetária, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional, que, no processo do trabalho, constitui-se no pagamento dos créditos laborais.

Pelo permissivo dos arts. 8º e 769 da CLT, entendo que os dispositivos citados são inteiramente aplicáveis ao Direito do Trabalho, pois garantem ao empregado a efetividade dos princípios do acesso à justiça e da restituição integral.

Assim, defiro ao reclamante, como indenização, a parcela de honorários advocatícios no percentual de 20% sobre o valor da condenação integral.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso do reclamante, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando parcialmente a sentença recorrida, condenar a reclamada ao pagamento do pedido de indenização cartão-alimentação referente ao período posterior à supressão (junho/2011), bem como ao cumprimento da obrigação de incorporar a parcela à remuneração do autor, na forma do art. 461 do CPC, determinando a expedição de mandado de cumprimento pela Secretaria da Primeira Turma. Defiro também ao autor, como forma de indenização, os honorários advocatícios em 20% sobre o valor da condenação.

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, POIS ATENDIDOS AOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO PARCIALMENTE A SENTENÇA RECORRIDA, CONDENAR A RECLAMADA AO PAGAMENTO DO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO CARTÃO-ALIMENTAÇÃO REFERENTE AO PERÍODO POSTERIOR À SUPRESSÃO (JUNHO/2011), BEM COMO AO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE INCORPORAR A PARCELA À REMUNERAÇÃO DO AUTOR, NA FORMA DO ART. 461 DO CPC, DETERMINANDO A EXPEDIÇÃO DE MANDADO DE CUMPRIMENTO PELA SECRETARIA DA PRIMEIRA TURMA. DEFIRO TAMBÉM AO AUTOR, COMO FORMA DE INDENIZAÇÃO, OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS EM 20% SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO; AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DEFERIR AO AUTOR, COMO FORMA DE INDENIZAÇÃO, OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS EM 20% SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO. CUSTAS DE R$200,00, CALCULADAS SOBRE R$10.000,00.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 15 de janeiro de 2013. (Publicado no DEJT em 21/01/2013)

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA - Desembargador Relator.

****

***ASTREINTES*. PENA DIÁRIA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONCEDER FÉRIAS AO EMPREGADO. REDUÇÃO DO VALOR ARBITRADO. ART. 137, § 2º, DA CLT. ART. 461, § 6º, DO CPC.**

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0001626-21.2011.5.08.0002
RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

AGRAVANTE: **TELEMAR NORTE LESTE S/A**
Advogado (s): Dr. Alfredo Augusto Casanova Nelson Ribeiro e outros

AGRAVADO: **ELIANE PAULA BARBOSA DA SILVA**
Advogado (s): Dr. Manoel José Monteiro Siqueira e outros

***ASTREINTES*. PENA DIÁRIA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONCEDER FÉRIAS AO EMPREGADO. REDUÇÃO DO VALOR ARBITRADO. ART. 137, § 2º, DA CLT. ART. 461, § 6º, DO CPC**.
I - Se a reclamante pleiteou, na petição inicial, o pagamento da pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo, devida à empregada até que fosse cumprida a sentença que fixou a época do gozo de suas férias, não concedidas pelo empregador, em tempo oportuno, é cabível a redução da multa-dia ao valor postulado pela demandante, na exordial, haja vista que a quantia arbitrada na sentença de conhecimento (R$10.000,00/dia) excede, de muito, ao limite demandado na ação, como também é manifestamente exorbitante, em comparação ao quantum previsto no art. 137, § 2º, da CLT.
II - A legislação processual estabelece situações em que é possível flexibilizar e modular os efeitos da coisa julgada, em virtude das peculiaridades do caso concreto.
III - Inteligência do art. 461, § 6º, do CPC (art. 769, da CLT). Agravo de Petição provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *agravo de petição*, oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como agravante, **TELEMAR NORTE LESTE S/A,** e, como agravada, **ELIANE PAULA BARBOSA DA SILVA.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Da preliminar de não conhecimento do apelo da agravante (art. 897, § 1º, CLT), suscitada pela agravada em contrarrazões

A agravada, em contraminuta, suscita o não conhecimento do apelo, sob o argumento de que a agravante não delimitou os valores impugnados, nos termos do art. 897, § 1º, da CLT.

Creio que não merece amparo as alegações da agravada, uma vez que a empresa executada observou os ditames legais, na medida em que delimitou a matéria (*astreintes*), bem como discriminou os valores impugnados (valor da multa: R$-590.000,00), consoante se observa do arrazoado recursal, às fls. 352/371.

Rejeito a preliminar em tela e, em consequência, **conheço** do agravo de petição interposto pela empresa executada, porque atendidos os pressupostos recursais de admissibilidade.

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA TELEMAR NORTE LESTE S/A
Breve retrospecto

Convém realizar uma síntese dos fatos ocorridos até o momento, com vistas à melhor análise da matéria.

O d. Juízo de 1º Grau, em sentença de conhecimento, às fls. 156/159, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial, para condenar a reclamada a pagar à reclamante as férias 2006/2007, em dobro, acrescidas de 1/3; conceder à reclamante o gozo de 30 dias de férias, contados do trânsito em julgado, sob pena de multa de R$-10.000,00 (dez mil reais) por dia, fixada a título de *astreintes*; pagar à reclamante diferenças salariais, a

serem apuradas mês a mês, a partir de 06.05.2010, com reflexos em férias + 1/3, 13º salários e FGTS, conforme salários indicados pela reclamante na exordial, tanto da paradigma como da reclamante, até a data em que foi calculado, devendo ser preservada a irredutibilidade salarial da reclamante. Deferiu à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

A reclamada interpôs recurso ordinário, às fls. 165/195, em que suscitou a nulidade da r. sentença por contrariedade ao conjunto probatório, bem como se manifestou quanto as parcelas de diferenças salariais em face da equiparação salarial, concessão de férias, férias em dobro, além de impugnar os cálculos apresentados no que se referem aos juros e multa sobre as contribuições previdenciárias, contribuição para o SAT - Seguro Acidente de Trabalho e aplicação da multa do art. 475-J, do CPC.

Conforme a Certidão de Julgamento, às fls. 215/218, a E. 4ª Turma, em decisão de Relatoria da Exmª Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, rejeitou a preliminar de nulidade da sentença, à falta de amparo legal; e, no mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao apelo para excluir da conta os juros e multa das contribuições previdenciárias, pois apurados em momento anterior ao trânsito em julgado da r. sentença, bem como determinou o refazimento dos cálculos com a incidência da alíquota de 1% referente à contribuição do SAT - Seguro Acidente de Trabalho, em face da atividade econômica desenvolvida pela reclamada de serviço de telefonia fixa comutada. Os demais pedidos recursais foram indeferidos.

A TELEMAR NORTE LESTE S/A opôs embargos de declaração, às fls. 220/222, ao argumento de contradição, os quais foram acolhidos, conforme Certidão de Julgamento, à fl. 226, para, ao imprimir efeito modificativo ao julgado, esclarecer que o percentual aplicado ao SAT - Seguro Acidente de Trabalho, em face da atividade econômica desenvolvida pela reclamada de serviço de telefonia fixada comutada, é de 2%, nos termos do anexo V, do Decreto 6.957/2009.

Em petição datada de 05.06.2012 (fls. 232/233), a TELEMAR NORTE LESTE S/A informou a programação de férias da demandante para o período de 04.06.2012 a 03.07.2012, relativas ao período aquisitivo de 2011 e 2012, bem como afirmou que a concessão do período de férias determinado pela sentença, referente ao período aquisitivo 2006/2007, será efetuada tão logo a autora retorne no mês de julho. Na ocasião, a reclamada juntou comprovante de pagamento das férias em dobro de acordo com os cálculos de liquidação (fl. 239).

A demandante, em petitório datado de 27.07.2012 (fls. 248/249), noticiou que até então, não havia gozado do período de férias determinado pela r. sentença de 1º Grau, pelo que requereu sua fixação pelo Juízo, sem prejuízo da multa diária ali estipulada.

O d. Juízo de 1º Grau, ao apreciar ambas as petições acima referidas, assim despachou: "Em face dos termos da petição de fls. 232/233, em confronto com os termos da petição de fls. 248/249, e diante do tempo transcorrido, notifique-se a executada a informar se já houve a concessão das férias nos termos da decisão transitada em julgado. Em caso positivo, que comprove mediante os documentos adequados, para fins de análise e fixação, se for o caso, do valor devido a título de multa" (fl. 258).

A executada, às fls. 265/266, apresentou aviso de férias da exequente, fixadas para o período de 03.09.2012 a 02.10.2012, com vistas a cumprir o disposto na r. sentença de 1º Grau.

Ao se manifestar, o d. Juízo de 1º Grau proferiu a seguinte decisão (fl. 272):

> 1. A decisão exequenda, no que tange ao gozo de férias, foi no sentido de que estas deveriam ser imediatamente concedidas à reclamante após o trânsito em julgado da decisão (fl. 159), o que ocorreu em 30/05/2012, situação certificada nos autos em 03/07/2012, conforme consta à fl. 241.
>
> 2. Cautelosa, e antes mesmo de ser certificado o trânsito em julgado da decisão, a reclamada peticionou a este juízo, em 05/06/2012, informando a existência de uma programação de férias à reclamante para

> o período de 04/06/2012 a 03/07/2012, referente ao período aquisitivo 2011/2012. Informou, ainda, que, internamente, há uma programação antecipada de férias, de no mínimo 40 dias, e que as férias do período aquisitivo 2006/2007, seriam concedidas assim que a reclamante retornasse do gozo de férias, em julho/2012, conforme petição de fls. 231/233.
>
> 3. A partir do documento de fl. 266, verifico que a reclamada não observou o que, na petição de fls. 231/233, havia-se comprometido fazer, pois concedeu à reclamante as férias do período aquisitivo 2006/2007, apenas a partir de 03/09/2012 (segunda-feira), tendo a reclamante laborado normalmente até 31/08/2012 (sexta-feira). Vale ressaltar que o depósito de fl. 234, não supre, por si só, a obrigação determinada na sentença transitada em julgado, que determinou a concessão do gozo de férias, objeto do qual decorre a multa em foco.
>
> 4. Assim sendo, claro está que houve o descumprimento da decisão judicial por parte da reclamada, pois deveria a mesma ter concedido as férias decorrentes da coisa julgada à reclamante, imediatamente após o término do gozo das férias de período aquisitivo 2011/2012, portanto, a partir de 04/07/2012, independente de intimação ou mandado de cumprimento, principalmente, diante dos termos da petição de fls. 231/233.
>
> 5. A multa por descumprimento da obrigação de fazer, fixada na sentença transitada em julgado, a título de astreintes, foi no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia. Deve-se considerar como período de descumprimento de 04/07/2012 a 31/08/2012, portanto, 59 (cinquenta e nove dias), o que garante à reclamante o direito de receber o valor de R$ 590.000,00 (quinhentos e noventa mil reais) a título de multa (astreintes).
>
> 6. Pague-se o crédito indiscutível da reclamante, considerando-se os valores disponíveis nos autos, recolhendo os encargos legais. Quanto ao valor da multa, execute-se.

A executada, em petição de fls. 277/278 e 294/306, apresentou, como garantia da execução, apólice de seguro no valor de R$-767.000,00 (setecentos e sessenta e sete mil reais) e, em seguida, opôs embargos à execução, às fls. 280/288, em que pretende a redução ou exclusão da multa por descumprimento da ordem judicial.

O d. Juízo de 1º Grau, em sentença de embargos à execução, à fl. 330, rejeitou os embargos opostos pela executada e acolheu a preliminar de nulidade suscitada pela exequente-embargada, para declarar a nulidade de todos os atos praticados no processo, a partir do deferimento da penhora da apólice de seguro.

A executada opôs novos embargos à execução, às fls. 338/346, em que renova o pedido de redução ou exclusão da multa por descumprimento da ordem judicial.

O d. Juízo de 1º Grau, em sentença de embargos à execução, à fl. 349, decidiu:

> Vistos, etc.
>
> A reclamada TELEMAR NORTE LESTE S/A, opôs embargos à execução às fls. 338/346, questionando a aplicação de multas astreintes.
>
> Regularmente notificada, a embargada não apresentou manifestação.
>
> É o relatório.
>
> Os Embargos são tempestivos, encontram-se subscritos por Advogado habilitado.

> Verifico que os presentes Embargos têm por objetivo por fim à execução de multa por descumprimento de ordem judicial. A multa em questão foi cominada, a título de astreintes, na sentença de conhecimento, conforme fls. 156/159, que, nesse tópico, não foi reformada pela Egrégia 4ª Turma deste Regional, conforme decisões de fls. 215/218 e 226-verso. Trânsito em julgado certificado à fl. 241. Neste sentido, não cabe ao Juízo da execução reapreciar questões superadas na fase de conhecimento, razão pela qual rejeito os Embargos da executada, em face da preclusão verificada.
>
> ISTO POSTO, REJEITO OS EMBARGOS À EXECUÇÃO OPOSTOS PELA TELEMAR NORTE LESTE S/A. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELA EXECUTADA NO VALOR DE 44,26, CONFORME DISPOSTO NO ART. 789-A, INCISO V, DA CLT. NOTIFIQUEM-SE AS PARTES.

Examinemos mais de perto a matéria debatida nestes autos.

Na petição inicial da reclamatória, a autora declarou o que se segue:

> Ao prestar serviços no período de 05.04.2006 a 20.11.2007, a demandante adquiriu legalmente em 05.04.2007 o direito a férias anuais remuneradas (art. 130, CLT) por trinta (30) dias, cujo gozo deveria ocorrer até 05.04.2008, mas a reclamada nega-se a fixar o período respectivo, apesar da verdadeira mendicância feita pela obreira para usufruí-las na forma da lei.
>
> Com efeito, outra alternativa não resta senão a presente reclamação, fundada no **§ 1°, do artigo 137 da CLT**, para que a reclamada seja compelida judicialmente a fixar a época do gozo das ferias do período aquisitivo de 05.04.2006 a 05.04.2007, **sob pena diária 5% do salário mínimo** até que o preceito seja cumprido e de remessa de cópia da decisão ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsto nos §§ 2° e 3° do mesmo diploma consolidado.

Assim, o demandante requereu, ao final da petição inicial, a antecipação parcial da tutela/férias, a fixação do gozo de férias, **a pena diária de 5% do salário mínimo** e a remessa de peças ao MTE, além de outros pleitos.

Todavia, a r. sentença originária estabeleceu a pena diária, a título de *astreintes*, em valor muito superior ao requerido na peça vestibular.

De fato, as *astreintes* foram fixadas, na r. sentença de conhecimento, no importe de R$-10.000,00 (dez mil reais) por dia de descumprimento da decisão.

Contra a r. sentença de conhecimento a demandada, ora agravante interpôs recurso ordinário e, depois, embargos de declaração. Todavia, nada foi ventilado sobre a multa, em especial, mas apenas quanto às férias. A r. sentença originária transitou em julgado em 30.05.2012 (fl. 241) e apenas em sede de embargos à execução, a empresa questiona a aplicação e quantificação da multa resultante da não concessão de férias.

Transcrevo os tópicos pertinentes da r. sentença de conhecimento proferida, em 24.01.2012, pelo MM. Juízo de 1º Grau, *in verbis*:

> 5- DAS FÉRIAS
>
> Pleiteia a reclamante a concessão do gozo das suas férias referente ao período aquisitivo de 05.04.2006 a 05.04.2007, bem como o pagamento em dobro acrescido de 1/3.
>
> Tem-se incontroverso nos autos que a reclamante foi demitida e readmitiva no emprego por decisão judicial várias vezes, mas não há juntado nos autos a documentação oficial das datas muito menos o conteúdo das decisões transitadas em julgado.

Contudo, extrai-se dos autos, pela defesa apresentada pela reclamada e pela CTPS da reclamante apresentada a este Juízo que a autora foi readmitida em 05.04.2006 permanecendo trabalhando até 20.11.2007 e reintegrada ao trabalho em 06.05.2010.

Sendo assim, a reclamante adquiriu o direito a férias do período de 05.04.2006 a 05.04.2007, cuja concessão deveria ocorrer no período de 06.04.2007 a 05.04.2008, mas que, em razão da demissão ocorrida em 20.11.2007, deixou de gozar e receber pelas férias.

A reclamada, em peça de defesa confirma que a reclamante não usufruíu das férias desse período aquisitivo, em razão do afastamento do trabalho e também porque quando retornou não solicitou.

A defesa não impugnou o documento juntado pela reclamante de que a decisão judicial que determinou a reintegração ao empregado (fl. 83) condenou ao pagamento de todos os direitos e vantagens do período de afastamento, sendo assim, é devido o pagamento das férias do período aquisitivo de 06.04.2007 a 05.04.2008, bem como o seu gozo, independentemente da reclamante ter ficado afastada, eis que a decisão determinou o pagamento de todos os direitos e vantagens e a nulidade da demissão não faz a reclamante perder o direito as férias, eis que não incluída nas hipóteses dos incisos do art. 133 da CLT.

Assim, condena-se a reclamada ao pagamento em dobro das férias 2006/2007, acrescida de 1/3, eis que, embora o decurso do período concessivo foi em decorrência do desligamento da reclamante, desde a sua readmissão houve o transcurso um ano (06.05.2010 a 05.05.2011) e a reclamada não concedeu as férias à reclamante, sendo que a alegação de que a reclamante não a requereu improcede, pois se trata de um direito do empregado.

Determina-se ainda, que a reclamada conceda à reclamante o gozo de 30 dias de férias, contados do transito em julgado, sob pena de multa de R$10.000,00 por dia, fixada a título de astreintes.

(...)

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos autos da Reclamação Trabalhista sob o n.º 0001626-21.2011.5.08.0002 movida por **ELIANE BARBOSA DA SILVA** (reclamante) em face da empresa **COMUNICAÇÕES DO PARÁ S/A TELEPARÁ** (reclamada), decide este MM. Juízo:

1- Afastar as preliminares suscitadas.

2- Julgar parcialmente procedentes os pedidos da exordial, para condenar a reclamada a:

2.1. pagar à reclamante em dobro as férias 2006/2007, acrescida de 1/3; **conceder à reclamante o gozo de 30 dias de férias, contados do transito em julgado, sob pena de multa de R$10.000,00 por dia, fixada a título de astreintes**.

2.2. Pagar à reclamante diferenças salariais, a serem apuradas mês a mês, a partir de 06.05.2010, com reflexos em férias + 1/3, 13º salário e FGTS, conforme salários indicados pela reclamante na exordial, tanto da paradigma como da reclamante, até a data em que foi calculado, devendo ser preservada a irredutilidade salarial da reclamante.

Tudo nos termos da fundamentação supra que passa a integrar o presente dispositivo para todos os efeitos legais.

Deferidos ao autor os benefícios da justiça gratuita.

Juros e correção monetária na forma da lei.

Custas pela reclamada, no importe mínimo de **R$190,49,** calculadas sobre o valor da condenação, calculado em **R$9.524,34**, conforme cálculos anexos integram a presente para todos os efeitos legais**.**

Cientes as partes.

Cumpra-se.

Nada mais.

SHIRLEY DA COSTA PINHEIRO

Juíza do Trabalho Substituta

(...)

Das longas razões do **Agravo de Petição**, destaco os seguintes trechos:

Doutos Julgadores, em que pese o respeito pela decisão agravada, a mesma merece imediato reparo haja vista que prolatada ao arrepio da jurisprudência pátria, bem como**,** fere os princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade.

Ressalte-se ainda, que a modificação da multa "astreintes", conforme forte corrente jurisprudencial não ofende a coisa julgada material. Isso porque, não caracteriza a causa de pedir, pois sequer integrava tal pedido.

Ou seja, nos dizeres de TALAMINI a imutabilidade da coisa julgada recai sobre a pretensão que foi acolhida; a multa é elemento acessório à efetivação da coisa julgada. (21 Eduardo Talamini. Tutela relativa aos direitos de fazer e de não fazer. CPC, art. 461; CDC, art. 84. Revista dos Tribunais. 2002, p. 245)

Nesse sentido, **THEODORO JÚNIOR**:

"A multa uma vez fixada não se torna imutável, pois ao juiz da execução atribui-se poder de ampliá-la, para mantê-la dentro dos parâmetros variáveis, mas sempre necessários, da "suficiência" e da "compatibilidade", mesmo quando a multa seja estabelecida na sentença final, o transito em julgado não impede ocorra sua revisão durante o processo de execução [...]". (Humberto Theodoro Junior. Op. cit. p. 27. (a))

(...)

O crédito oriundo das "astreintes" não integra a lide, pois a multa é mera coação não podendo ser enquadrada como questão já decidida da mesma lide.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. ASTREINTES. LIMITAÇÃO DO VALOR. OFENSA À COISA JULGADA NÃO CARACTERIZADA. A redução da multa (astreintes) imposta pelo descumprimento de obrigação de fazer, caso confirme o juiz que se tornou excessiva, encontra previsão no art. 461, § 6°, do CPC, inexistindo ofensa ao art. 5°, XXXVI, da Constituição Federal. Incidência do art. 896, § *2°*, da CLT e da Súmula nº 266 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.- (AIRR-33784l-45.2003.S.12.0016; Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 08/05/2009)

(...)

O Superior Tribunal de Justiça, a propósito do tema, já decidiu que "***A natureza jurídica das astreintes - medida coercitiva e intimidatória não admite exegese que a faça assumir um caráter indenizatório, que conduza ao enriquecimento sem causa do credor. O escopo da multa é impulsionar o devedor a assumir um comportamento tendente a satisfação da sua obrigação frente ao credor, não devendo jamais se prestar a compensar este pela inadimplência daquele***" (REsp. n° 1.047.957/AL, rel. Min. Nancy Andrighi, DJe 24/06/2011).

Entendimento similar se extrai do julgamento do Agravo Regimental no Recurso Especial n° 1.l38.150/PR, relatado pela Ministra Maria Isabel Gallotti e publicado no Diário de Justiça eletrônico de 22 de agosto de 2011:

"Consectariamente, a diretriz jurisprudencial do Superior Tribunal de Justiça tem admitido, por força do princípio da razoabilidade, que é possível a redução do valor de multa diária em decorrência do descumprimento de decisão judicial, quando aquele se revelar exorbitante." (EDcl no REsp 865548/SP, Rel. Ministro João Otávio de Noronha, Quarta Turma, Julgado Em 23/03/2010, Dje 05/04/2010).

(...)

No mais, **a decisão atacada se mostra deveras desarrazoada e desproporcional uma vez que o valor da multa, R$-590.000,00 (quinhentos e noventa mil reais), é quase 50 (cinquenta) vezes mais que o valor da condenação liquida de R$-l1.940,80 (MCP n° 002-00564/2012 - cálculos 13/08/2012), inclusive, totalmente quitada**.

Por conseguinte, a decisão recorrida há que ser reformada uma vez que, considerando a natureza jurídica das multas astreintes, não fere a coisa julgada a retratação do Juízo ou ainda a redução da multa imposta.

(...)

Cumpre registrar, desde logo, que a multa aplicada é indevida, pois, conforme alhures referido, a agravante concedeu férias à reclamante exatamente quando do trânsito em julgado, de modo que não houve descumprimento da coisa julgada.

(...)

Sobre o tema, assevera o Professor **Cássio Scarpinella Bueno** *in Código de Processo Civil Interpretado,* coordenado por **Antonio Carlos Marcato**, 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008, p. 1474, *verbis:*

"§ *4°* do *art.* 461 *autoriza* a *imposição* de *multa diária* ao *réu para compeli-lo* a *praticar* o *ato* a *que* é *obrigado* ou *abster-se* de *sua prática. Trata-se* do *que usualmente* é *denominado* de astreintes, *instituto herdado do direito francês. Diferentemente* da *antecipação dos efeitos* da *tutela* de *que trata* o § *1º* que *não pode ser concedida* de *oficio,* o *dispositivo em comento* é *claro quanto* à *possibilidade* de *a multa ser arbitrada sem pedido da parte interessada.*

A multa não tem caráter compensatório, indenizatório ou sancionatório. Muito diferentemente, sua natureza jurídica repousa no caráter intimidatório, para conseguir, do próprio réu, o especifico comportamento (ou a abstenção) pretendido pelo autor e determinado pelo magistrado. É, pois, medida coercitiva (cominatória). A multa deve agir no ânimo do obrigado e influenciá-lo a fazer ou a não fazer a obrigação que assumiu."

(...)

Frise-se que a maior parte da doutrina e dos julgados dos nossos tribunais tem firmado sólido entendimento de que o Judiciário pode e deve, inclusive de oficio, limitar o ônus financeiro acarretado pelas *astreintes,* de acordo com as nuances do caso concreto, inclusive, em sede de execução, sobretudo, em homenagem á vedação legal de enriquecimento ilícito, contida no art. 884 do CCB, e em atenção aos preceitos de razoabilidade e proporcionalidade.

(...)

Ademais, como já dito, a reclamante efetivamente gozou dois períodos de férias em um ano, isto é, período aquisitivo de 2006/2007 e 2011/2012, mais uma vez, gozou férias exatamente ao tempo do trânsito em julgado da decisão, portanto, a decisão impetrada fere os princípios da proporcionalidade, razoabi1idade e chancela o enriquecimento ilícito.

(...)

Acerca do tema, inclusive, já se manifestou o C. TST, tendo editado a OJ n° 54, da SDI-I, *verbis*:

MULTA. CLÁUSULA PENAL. VALOR SUPERIOR AO PRINCIPAL. O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior a obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código Civil de 2002 (art. 920 do Código Civil de 1916). (Processo: AP 1473200200205000 BA 01473-2002002-05-00-0 - Relator (a): LUIZ TADEU LEITE VIEIRA Julgamento: Órgão Julgador: 1ª. TURMA, Publicação: DJ 02/10/2006)

Ementa. MULTA. CLÁUSULA PENAL. VALOR SUPERIOR AO PRINCIPAL. O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior a obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código *Civil* de 2002 (art. 920 do Código *Civil* de 1916). (Inteligência da OJ nº 54/SDI-I/TST).

(...)

Retornemos à matéria mais específica dos presentes autos.

Sobre as **férias**, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, particularmente o **parágrafo 2º de seu art. 137**:

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - **A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida**. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Como se vê, a pena diária (*astreintes*) fixada pelo MM. Juízo de 1º Grau, equivalente a R$10.000,00 (dez mil reais) por dia, foi estabelecida em valor **muito superior** ao determinado pela lei (art. 137, § 2º, da CLT) e ao requerido na petição inicial.

Assim, em princípio, dir-se-ia que se a obrigação de fazer (concessão de férias), não foi regularmente cumprida no momento oportuno, capaz de ensejar a aplicação da multa questionada, a matéria já estaria superada, em face da coisa julgada.

Dir-se-ia, ainda, que se operou a preclusão, em virtude da *res judicata*, daí porque seria defeso o revolvimento da matéria na presente fase processual, à luz do art. 879, § 1º, da CLT ("na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal"), daí porque seria inviável discutir, agora, a suposta "matéria velha", abrangida pela coisa julgada (art. 836, da CLT).

Ocorre que, por força do art. 137, § 2º, da CLT, e considerando o **valor excessivo** da pena acessória (R$590.000,00), extremamente superior ao crédito principal da demandante, entendo que o *quantum* da multa diária deve ser reduzido.

Com efeito, estabelece o art. 461 e seus parágrafos, do CPC, fonte subsidiária do processo trabalhista (art. 769, da CLT):

> Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. (Redação dada pela Lei nº 8.952, de 1994)
>
> § 1º A obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente. (Incluído pela Lei nº 8.952, de 1994)
>
> § 2º A indenização por perdas e danos dar-se-á sem prejuízo da multa (art. 287). (Incluído pela Lei nº 8.952, de 1994)
>
> § 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada. (Incluído pela Lei nº 8.952, de 1994)
>
> § 4º O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito. (Incluído pela Lei nº 8.952, de 1994)
>
> § 5º Para a efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias, tais como a imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial. (Redação dada pela Lei nº 10.444, de 2002)
>
> **§ 6º O juiz poderá, de ofício, modificar o valor ou a periodicidade da multa, caso verifique que se tornou insuficiente ou excessiva**. (Incluído pela Lei nº 10.444, de 2002)
>
> (...)

Esse é exatamente o caso dos autos, haja vista as circunstâncias da hipótese em exame.

A legislação processual estabelece situações em que é possível flexibilizar e modular os efeitos da coisa julgada, em virtude das peculiaridades concretas, como se vê no presente processo.

Desse modo, reduzo o valor da pena diária (astreintes), por falta de concessão das férias 2006/2007, no tempo oportuno, para o valor de R$2.000,10 (dois mil reais e dez centavos), que corresponde a cinco por cento (5%) do atual salário mínimo, fixado, a partir de 1º de janeiro

de 2013, pelo Decreto nº 7.872, de 26.12.2012 - R$678,00 (seiscentos e setenta e oito reais), multiplicado de número de dias (59) de descumprimento da obrigação, ou seja, de 04/07/2012 a 31/08/2012 (5% de R$678,00 = R$33,90 x 59 = R$2.000,10), à luz do art. 137, § 2º, da CLT, e do art. 461, § 6º, do CPC.

Ficam assegurados juros de mora e correção monetária, na forma da legislação trabalhista pertinente (Lei nº 8.177/1991, art. 39 e parágrafos), sendo a correção monetária, porém, somente a partir da presente decisão judicial, por analogia ao disposto na Súmula nº 362, do C. STJ.

ANTE O EXPOSTO, rejeito a preliminar de não conhecimento do apelo da agravante, suscitada pela agravada, em contraminuta (art. 897, § 1º, CLT), e conheço do agravo de petição; no mérito, dou-lhe provimento para reduzir o valor da pena diária (astreintes), por falta de concessão das férias 2006/2007, no tempo oportuno, para o valor de R$2.000,10 (dois mil reais e dez centavos), à luz do art. 137, § 2º, da CLT, e do art. 461, § 6º, do CPC, assegurados juros e correção monetária, tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em rejeitar a preliminar de não conhecimento do apelo da agravante, suscitada pela agravada, em contraminuta (art. 897, § 1º, CLT), e conhecer do agravo de petição; no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento para reduzir o valor da pena diária (astreintes), por falta de concessão das férias 2006/2007, no tempo oportuno, para o valor de R$2.000,10 (dois mil reais e dez centavos), à luz do art. 137, § 2º, da CLT, e do art. 461, § 6º, do CPC, assegurados juros e correção monetária, tudo conforme os fundamentos.

Auditório Dom Alberto Ramos da Universidade da Amazônia. Belém, 24 de abril de 2013. (Publicado no DEJT em 29/04/2013)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA - Desembargador do Trabalho - Presidente e Relator.

****

I - BANCÁRIO *VERSUS* CONSULTOR DE VENDAS. II - HORAS EXTRAS PELA NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. III - COMISSÕES. ESTORNO. DEVOLUÇÃO. IV - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DEPRECIAÇÃO DE VEÍCULO. V - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. VI - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. VII - PPR/PLR. VIII - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001391-17.2012.5.08.0003
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: **MARCIA SILVEIRA DA SILVA**
Dr. Moises Crestanello

RECORRIDOS: **HSBC VIDA E PREVIDÊNCIA BRASIL S/A**
Dr. João Frederick Marcal e Maciel

E
HSBC BANK BRASIL S/A - BANCO MULTIPLO
Dr. João Frederick Marcal e Maciel

I - BANCÁRIO *VERSUS* CONSULTOR DE VENDAS. Se os documentos juntados aos autos em cotejo com os depoimentos das partes e testemunhas demonstram que a reclamante desempenhava as funções para os quais foi contratada (consultora de vendas), não executando qualquer atividade bancária, não pode ser reconhecida como tal, nem faz jus aos direitos da respectiva categoria.
II - HORAS EXTRAS PELA NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. Revelado que as atividades laborais da autora era interna e externa, não havendo prova de que havia efetivo controle de jornada (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), mantém-se a sentença que indeferiu o pedido de horas extras pela não concessão do intervalo intrajornada, nos termos do art. 62, I, da CLT.
III - COMISSÕES. ESTORNO. DEVOLUÇÃO. Não observado o contrato de trabalho quanto ao pagamento das comissões, faz jus a reclamante à devolução de estorno feito sem observação das regras insertas no *caput* do art. 466 da CLT, no Precedente Normativo nº 97 do TST, e no art. 7º da Lei nº 3.207/57 c/c arts. 2º da CLT.
IV - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DEPRECIAÇÃO DE VEÍCULO. Não provado nos autos a obrigatoriedade do uso de veículo próprio, na forma dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, afasta-se o pedido de indenização por danos materiais, decorrente da depreciação de veículo particular.
V - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. Se o alcance de metas era inerente às atividades desempenhadas pela reclamante e não provado nos autos que havia coação moral quanto ao desfazimento do contrato de trabalho caso não alcançadas, não cabe o pedido de indenização correspondente.
VI - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. Admitida pelas reclamadas a formação de grupo econômico, declara-se a responsabilidade solidária pelo pagamento do direitos trabalhistas a que faz jus a reclamante, nos termos do art. 2º da CLT.
VII - PPR/PLR. Não se tratando de bancária, não tem direito ao PPR/PLR.
VIII - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios são cabíveis apenas nas hipóteses das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da 3ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente, MARCIA SILVEIRA DA SILVA e, como recorridos, HSBC VIDA E PREVIDÊNCIA BRASIL S/A e HSBC BANK BRASIL S/A.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO
Conhecimento
Conheço do recurso porque em ordem.

MÉRITO
Bancário versus consultor de vendas
Não se conforma a reclamante com a sentença que não reconheceu sua condição de bancária, por não dar credibilidade às declarações de sua testemunha.

Discorda do entendimento firmado pelo juízo *a quo*. A seu ver, as declarações testemunhais foram consistentes e revelam a veracidade dos fatos declinados na peça de ingresso, ou seja, a condição de bancária, não havendo se falar em divergência.

Assevera que as declarações dos prepostos das empresas também demonstram a condição de bancária da autora.

Ressalta que a preposta da 2ª reclamada, sra. Alvira, era bancária e assinou a ficha de registro da reclamante, bem como o contrato de trabalho (fls. 175 e 177/178); que o sr. Fabiano, Superintendente do Banco, assinou a carta de dispensa (fl. 184); que a preposta da 2ª reclamada também confessou que a recorrente trabalhava nas dependências das agências do HSBC, fazendo jus ao que pleiteia, isto é, reconhecimento de vínculo de emprego com o HSBC BANK BRASIL S/A BANCO AMULTIPLO e o enquadramento como bancária, com jornada de 06 horas diárias e o pagamento das parcelas pleiteadas na inicial.

Analiso.

Disse a reclamante na inicial que foi contratada pelo 1º reclamado, HSBC VIDA E PREVIDÊNCIA BRASIL S/A, em 16.08.2010, na função de **consultora de serviços financeiros**, desempenhando suas atividades laborais nas dependências do BANCO HSBC BANK BRASIL S/A - BANCO MULTIPLO, dando suporte às agências bancárias, e dispensada em 05.06.2012; que as reclamada fazem parte da **HSBC Holdings plc**, controladora das empresas na área financeira do Grupo HSBC, tratando-se de grupo econômico, *ex vi* do art. 2º da CLT; que sua jornada de trabalho era de 08 às 18:30/19:30h, de segunda a sexta-feira, com intervalo para almoço de 15 a 20 minutos.

A recorrente, ainda na peça de ingresso, pediu a nulidade do *contrato de trabalho de securitária*, e o reconhecimento de vínculo de emprego, tendo em vista as atividades que, a seu ver, era de bancária nas dependências do BANCO HSBC BANK BRASIL S/A - BANCO MULTIPLO.

Com a inicial, juntou o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho de fls. 36/37, onde consta como data de admissão 16.08.2010, e dispensa em 05.06.2012, cujo empregador é o HSBC BANCO VIDA E PREVIDÊNCIA BRASIL S/A, bem como o seguro de vida de fls. 48/49, e os termos de transferência de reservas interna de fls. 50/51.

Em defesa às fls. 154/161 e 162/164, as reclamadas refutaram a tese de **bancária**, pois as atividades laborais eram aquelas para as quais foi contratada; que a reclamante visitava as agências do grupo econômico como parte de suas obrigações, captando clientes para os seus produtos, não havendo se falar em relação de emprego; que o bancário do HSBC desempenha as seguintes atividades: abertura de contas; produtos como cartões e empréstimos; possui senha de acesso ao sistema do HSBC BANK; opera nos caixas; trabalha na tesouraria, gerência, carteira de clientes; abastece ATM'S; realiza pagamentos de títulos; compensações de cheques; e outras típicas de bancário; que a reclamante não desempenhava nenhuma das respectivas tarefas; que a autora trabalhava exclusivamente para o 1º reclamado, na comercialização de produtos relacionados à área de **vida e previdência;** que nunca desempenhou atividades do 2º reclamado (bancário).

Com a contestação, foram juntados os documentos de fl. 175 (dados cadastrais da reclamante como vendedora de seguros - Consultora de Serviços Financeiros), 177/178 (contrato de trabalho firmado com o 2º reclamado, como securitário); 184 (comunicação de

rescisão contratual, com a dispensa do cumprimento do aviso prévio previsto na CLT), 188 (carta de advertência), 190 (comprovante de pagamento de verbas rescisórias). Juntou, ainda, outros documentos relativos às atividades de **consultora de serviços financeiros.**

Antes da análise probatória, destaco alguns aspectos que devem ser levados em conta. Primeiro, o *consultor financeiro* desempenha suas atividades interna e/ou externamente, conforme a Cláusula terceira do contrato de fls. 177/178. Segundo, o contrato de trabalho deve ser específico e respeitado, ou seja, o cumprimento rigoroso para a função para o qual houve a admissão, inclusive em se tratando de empresa de previdência privada cujas atividades ocorriam, também, nas dependências do Banco HSBC. Terceiro, não se discutirá a regra inserta na Súmula nº 09 deste Tribunal, porquanto incontroverso nos autos a existência de contrato de trabalho. Quarto, a caracterização de bancário dar-se-á em no caso concreto, ponderando-se a instrução fático probatória, em razão do princípio da primazia da realidade, que permeia o Direito do Trabalho.

A reclamante, em depoimento às fls. 270/271, declarou: "que a depoente trabalhava na Ag. Senador Lemos, como o segundo reclamado, tendo como rotina de serviço nesse local, atendimento de cliente da Instituição, capitação de novos clientes, e oferecimento a essas pessoas de todos os produtos comercializados pelo Banco; que a depoente participava de reuniões no início do expediente, onde eram estabelecidas as metas do dia e motivar o quadro funcional a alcançar; que as reuniões ocorriam de foram setorizada, levando em consideração os cargos exercidos; que a depoente também tinha atividade externa, fazendo visitas a clientes após as 16 hs, sem face de listagem fornecida pelo Banco; que a depoente foi formalmente contratada pela primeira reclamada; **que na ag. acima mencionada, não havia outra empregadora da primeira reclamada trabalhando no mesmo serviço da depoente**; que diariamente eram feitas cobranças exacerbadas com ameaças; que o fato em questão partia do gerente geral, Sr. Adailson e da Sra. Márcia Freire, que era uma espécie de gerente comercial; que com relação ao Sr. Adailson, o fato acima mencionado ocorria por ocasião das reuniões realizadas na Ag. do Banco da Presidente Vargas, que era onde ficava seu staff; que participavam da reunião com o gerente geral todo o corpo gerencial a exemplo do setor jurídico, pessoa física e etc..., acrescentando que ocorriam duas reuniões ao dia, uma no início e outra no término do expediente; que não foi feita denúncia quanto ao fato acima citado ao sindicato ou órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho; **que na contratação foi exigido da depoente possuir veículo próprio para facilitar o trabalho de visita a cliente**; que a depoente permanecia na ag. De 08 às 16, quando saía para as visitas, tendo que retornar ao local por volta das 17, 17:15, para participar das reuniões ao final do dia, deixando o local por volta das 18, 18:30; que a depoente fazia refeição na própria ag., com tempo médio para tanto de 20 m, acrescentando que teve ocasião em que teve que parar a refeição para fazer atendimento; ...; **que a depoente tinha a senha de acesso ao sistema informatizado do Banco**; que na abertura do sistema há opção de registro de horário, acrescentando que na ocasião aparecia o número da matrícula; **que a depoente no sistema, abria fichas utilizadas para abertura de contas; que no sistema a depoente não fazia abertura de contas, mas poderia acessar dados dos clientes;** ...; **que sempre ocorreu da depoente fazer visitas a Órgãos Públicos e empresas privadas para oferecer produtos;** que o fato em questão ocorria a partir das 16 horas; que por dia, a depoente rodava de 100 a 200 km realizando as visitas; **que aconteceu, mas não era normal, da depoente ir diretamente de sua residência para visita sem passar pelo banco, que também ocorreu da depoente fazer visitas antes das 16 hs, a exemplo de órgãos Público como o TCU; que aconteceu da depoente realizar visitas e não mais retornar ao banco; que a depoente não conseguia registrar no sistema horário a quando do acesso que fazia pela manhã; que não havia formal controle do horário de trabalho da depoente, acrescentando, contudo, que era monitorada pelo gerente geral e pela Sra. Márcia Freire**; **que a depoente não sabe o que significa CPK;**

que SAN é um dos programas do banco utilizado para acessar cadastro de clientes; que a depoente não fez operação de caixa, nem abastecimento de ATM" (destaquei).

Pelas declarações da reclamante, depreende-se que não desempenhava atividade típica de bancário; que o único produto que oferecia aos clientes era seguro; que a recorrente não trabalhava em agência do HSBC realizando serviços correspondentes a bancário; que suas atividades eram eminentemente externas; que quando havia necessidade de permanecer em alguma agência do Banco, desempenhava atividades para as quais foi contratada, inclusive de acordo com a Cláusula terceira do contrato de fls. 177/178.

A preposta do 1º reclamado declarou à fl. 271: "que a depoente trabalha para a reclamada como representante jurídica, esclarecendo que presta serviços há 03 anos; que a autora trabalhou para a empresa como **consultora financeira**; **que a reclamante oferecia para os clientes seguro de vida e previdenciária; que a reclamante não oferecia outros produtos; que a autora não trabalhava em agência do banco, mas em atividades externa; ...**; que a autora estava subordinada à Gerente comercial, Sra. Márcia Freire; **que a autora tinha senha de acesso ao sistema informatizado da primeira reclamada; que o trabalho externo realizado pela autora era realizado mediante visita a cliente; que o gerente comercial fornecia listagem de clientes a reclamante para efeito de visitas; que a reclamante não tinha qualquer atividade interna; que na visita aos clientes, a reclamante preenchia um formulário, que poderia ser entregue na unidade da empresa, na Presidente Vargas, ou ag. do banco próxima, para efeito de encaminhamento à matriz, através de malote;** ...; que a reclamante participava de reunião como gerente comercial da empresa a cada 15 dias ou uma vez por mês, que o fato em questão ocorreu com a Sra. Márcia Freire; que eram estabelecidas metas a serem alcançadas pela autora, de forma mensal" (grifei).

A preposta da 1ª reclamada confirmou o que disse a própria reclamante quanto às atividades que desempenhava, confirmando que não havia serviço típico de bancário.

A preposta da 2º reclamada, às fls. 271/verso, disse: "que a depoente trabalha no banco na função de gerente administrativo, esclarecendo que presta serviço há 21 anos; que aconteceu da autora prestar serviço para a primeira reclamada em agência do segundo demandado; que o fato em questão ocorreu em face de várias agências; que a depoente não sabe dizer qual a agência que a autora prestava serviço de consultoria nas agências; que a autora, nesses locais, não abordava clientes para oferecer produtos da empresa; destacando que o atendimento ocorria mediante direcionamento feito pelo gerente da agência; ...; que segundo é do conhecimento da depoente, a autora comercializava apenas previdência privada; ...; que a Sra. Márcia Freire chefiou a autora".

As declarações da preposta do 2º reclamado foram cautelosas para não descaracterizar a função precípua exercida pela reclamante, mas confirmou que a autora não exercia função de bancária; que não vendia produtos do Banco HSBC.

A 1ª testemunha da reclamante disse ao juiz à fl. 271v.: "que o depoente trabalhou para o segundo reclamado no período de 10.05.94 a 03.03.12, esclarecendo que deixou a empresa como gerente de serviço a cliente; que o depoente trabalhava na ag. Senador Lemos, nessa ocasião; **que a autora trabalhou na Ag. Senador Lemos a partir de novembro de 2010, acrescentando o depoente que quando deixou a empresa, ali permaneceu trabalhando a autora, que a reclamante fazia atendimento de outras ag. do banco; que a reclamante comercializava seguro, fundo de investimento e previdência privada; que a reclamante não tinha um horário fixo para permanecer na ag. Senador Lemos; que o objetivo da presença da autora na ag. era atender clientes; que o atendimento em questão era agendado pela autora, pelo gerente geral, ou até mesmo pelo próprio depoente"** (destaquei).

As declarações da 1ª testemunha em comento, enfatizou que a reclamante permanecia na agência bancária, mas para comercializar seguro, fundo de investimento e previdência privada, atividades inerentes às atividades para os quais foi contratada.

Por fim, a 2ª testemunha da autor afirmou às fls. 271v./272: "que a depoente trabalhou para o segundo reclamado na função de caixa, no período de (*sic*); que ocorreu no período de março/2004 a maio/2012; que a depoente trabalhou nas ag. de Umarizal e Senador Lemos; que na Ag. Senador Lemos, a depoente trabalhou de outubro/2007 até a data da saída; que a reclamante trabalhou na Ag. Da Senador Lemos; que a reclamante trabalhou na ag. em referência a partir de novembro ou dezembro/2010; ...; **que a autora tinha que cumprir horário dentro da ag., esclarecendo que as vezes saía, mas tinha que comunicar o fato ao gerente; que a depoente não sabe dizer qual horário cumprido pela autora na ag.**; ...; **que o horário de trabalho da reclamante estava dividido nas duas atividades que executava, isto é, interna e externa; que a autora comercializava, ao que recorda o depoente, consórcio, previdência privada e seguro**; neste momento, esclarece a depoente, que **a autora também fazia abertura de contas, colhendo documentação junto aos clientes**; ...; **que a autora também dava suporte no auto atendimento**" (negritei).

As declarações da 2ª testemunha da recorrente foram tendenciosas; tentou demonstrar que a autora desempenhava atividades bancárias, mas acabou por confirmar que o labor era mesmo como **consultora de serviços financeiros,** ou seja, que vendia produtos para o qual firmou contrato com o 1º reclamado.

Cotejando os documentos juntados aos autos com o depoimentos das partes e testemunhas, concluo que a reclamante não exercia atividades bancárias.

A sentença de fls. 274/278 foi categórica em indeferir o pedido, por considerar que as declarações da reclamante e de suas testemunhas não foram o bastante para ratificar os fatos declinados na petição inicial.

De fato, a despeito de ser sucinto, o juízo *a quo*, a meu ver, decidiu corretamente, pois o cotejo das declarações anteriormente transcritas, denota-se que a reclamante não provou, a contento, que desempenhava atividade bancária, apenas aquelas para as quais foi contratada.

Não há o que alterar na sentença.

Intervalo intrajornada. Horas extras

Discorda do fundamento para o indeferimento do intervalo intrajornada; que, como bancária, sua jornada era controlada e superior a 06 horas diárias, conforme provado nos autos.

Requer o pagamento das horas extras pela não concessão do intervalo a que fazia jus.

Sem razão.

A reclamante disse em depoimento, como transcrito alhures: "**que não havia formal controle do horário de trabalho da depoente, acrescentando, contudo, que era monitorada pelo gerente geral e pela Sra. Márcia Freire"**.

Provado nos autos que o labor dava-se interna e externamente. No entanto, a autor não se desincumbiu do ônus de provar que havia efetivo controle de jornada na forma preconizada na inicial, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

O alegado "monitoramento de controle" decorria da necessidade decorrente do contrato de trabalho firmado entre as partes.

Mantenho a sentença.

Comissões. Estorno. Devolução

Pugna pela devolução dos estornos das comissões, não se aplicando o disposto no § 1º do art. 466 da CLT.

Alude que, após a conclusão do negócio, o cancelamento e/ou descumprimento pelo comprador de eventuais obrigações não confere à empresa o direito ao estorno das comissões, pois o empregado considera válida a venda, cabendo à reclamada buscar judicialmente o adimplemento da obrigação contraída pelo comprador.

Entendo que a recorrente tem razão.

Em defesa às fls. 154/161, a 1ª reclamada refutou o pedido, aduzindo que:

> "...a autora sempre esteve ciente dos termos contratuais que regiam o contrato de trabalho.
>
> Por tal contrato, a comissão era calculada conforme o número de parcelas efetivamente pagas pelo cliente, variando seu percentual conforme fosse maior o número de parcelas adimplidas, chegando a 100% após o pagamento de determinado número de parcelas, conforme a natureza do produto.
>
> Deste modo, evidencia-se que as comissões eram pagas segundo contrato firmado e previamente conhecido pela autora, variando seu percentual conforme o número de parcelas pagas e, até mesmo, atingindo a totalidade em inúmeros casos, mesmo que depois o cliente deixasse de adimplir as obrigações de pagamento do produto".

A sentença indeferiu o pedido destacando o seguinte:

> "Muito bem. A análise do documento de fls. 177/178 não corrobora a versão da contestação no sentido de que havia previsão contratual do estorno da comissão quando o cliente deixasse de pagar o produto.
>
> Todavia, o procedimento adotado pela empresa encontra respaldo no art. 466, § 1º, do Texto Consolidado.
>
> Portanto, nesse contexto, exsurge insubsistente o pedido de restituição de comissões estornadas. Improcede".

A forma de pagamento salarial da reclamante está inserta na Cláusula sétima do contrato de trabalho (fls. 177/178), segundo a qual: "O Empregado receberá pelos serviços prestados, remuneração mensal fixa, no valor de R$1.100,00 (um mil cem reais), e variável, cujo percentual poderá variar de acordo com regras e condições das campanhas da FEV - Força Especializada de Vendas. O pagamento da remuneração é até o dia 27 de cada mês, composta das parcelas discriminadas em contracheque de pagamento".

O contrato de trabalho deixou "em aberto" a forma do pagamento da **parte variável**. Neste caso, entendo prevalecer o *caput* do art. 466 da CLT, que dispõe: "O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem".

O § 1º do art. 466 da CLT dispõe: "Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação".

O Precedente Normativo nº 97 do TST estabelece: "PROIBIÇÃO DE ESTORNO DE COMISSÕES (positivo). Ressalvada a hipótese prevista no art. 7º da Lei nº 3207/1957, fica vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado, incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação de venda".

A 1ª reclamada, como visto anteriormente, admitiu que realizava o estorno, caso o cliente se tornasse inadimplente no pagamento das prestações. No entanto, não provou a alegada insolvência do comprador, *ex vi* dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC. Logo, não caberia o estorno.

O art. 7º da Lei 3.207/57 junge o estorno da comissão pelo empregador à insolvência do comprador. Assim sendo, as comissões não podem ser estornadas sem que seja demonstrado cabalmente nos autos a razão alegada, o que não sucedeu no presente caso.

Vale destacar que o direito à comissão advém com a aceitação expressa do negócio com a anuência da empresa. Portanto, se aceita, surge o direito do empregado receber as comissões, independentemente de o cliente deixar de efetivar o pagamento.

Ressalta-se, ainda, que o desfazimento do negócio, por si só, não confere o direito ao estorno, em atenção à regra prevista no art. 2º da CLT, cujos riscos do negócio é suportado pela empregadora e não pelo trabalhador.

Provejo o apelo para determinar a devolução pretendida, na forma pleiteada na inicial.

Indenização por danos materiais. Depreciação de veículo

Sustenta que a preposta da 1ª reclamada confessou que a reclamante utilizava carro próprio para efetuar visitas a clientes; que não recebia a contraprestação salarial das despesas com combustível e depreciação do veículo, nos termos dos documentos de fls. 84/89.

Sem razão.

Ao contrário do que sustenta, o preposto do 1º reclamado não admitiu a exigência do uso de veículo próprio nas atividades laborais, apenas que a autora estava sujeita às visitas que lhes eram repassadas.

A utilização obrigatória de transporte próprio, pelas provas dos autos, não restou demonstrada pela reclamante.

Portanto, entendo que a sentença deve ser mantida.

Indenização por assédio moral

Não se conforma com o indeferimento da parcela. Sustenta que provou a tese inicial pelas declarações das testemunhas; que nas reuniões o gerente estabelecia metas exageradas, ameaçando de dispensa.

Não lhe assiste razão.

A imposição de metas, era inerente à função para o qual a reclamante de obrigou. No entanto, não conseguiu demonstrar nos autos que referidas metas, se não alcançadas, ensejariam o desfazimento do pacto laboral, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, pois suas testemunhas, a despeito de admitirem as metas a serem alcançadas, nada disseram sobre a ameaça de dispensa caso não fossem atingidas.

Logo, para mim, a decisão não merece reparo.

Responsabilidade solidário. Grupo econômico

Pretende seja reconhecido o grupo econômico e a responsabilidade solidária das reclamadas pelos créditos pleiteados na inicial.

Com razão.

Admitido pelas empresas a formação de grupo econômico. Incontroverso nos autos que a reclamante desempenhava suas atividades laborais nas dependências das reclamadas. Portanto, declaro a responsabilidade solidária das reclamadas, nos termos do § 2º do art. 2º da CLT.

PPR/PLR

Requer o pagamento do pagamento do PPR/PLR, porque a autora era bancária, e a convenção coletiva de trabalho, Cláusula Primeira, 2009/2010, 2010/2011 e 2011/2012, determina o pagamento da parcela em discussão.

Sem razão.

Não reconhecida a condição de bancária, não há que se falar em PPR/PLR.

Nada a alterar.

Honorários advocatícios

Entende fazer jus aos honorários advocatícios, tendo em vista que a Lei nº 5.584/70, que restringia o direito à parcela, foi revogado do § 10 do art. 789 da CLT, além dos arts. 389 e 404 do Código Civil, em razão da sanção decorrente do inadimplemento da obrigação.

Não lhe assiste razão.

No que refere aos honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho não decorrem somente da sucumbência. A parte deve estar assistida por seu sindicato de classe e provar que

recebe salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família, de acordo com as Súmulas nºs 219 e 329 do TST, além das OJ's 304 e 305 da SDI-1 do TST, segundo as quais:

> "219. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985); II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III - **São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.**
>
> "329. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho".
>
> "OJ-SDI1-304 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO. DJ 11.08.03. 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)".
>
> "OJ-SDI1-305 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. DJ 11.08.03. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato".

Para mim, a despeito do disposto nos arts. 389, 402 e 404 do Código Civil e demais normas acerca da matéria, além das ponderações feitas pelos que entendem ser cabíveis honorários advocatícios nesta Justiça, devem prevalecer as súmulas do Tribunal Superior acima transcritas. Considero-as, inclusive, por disciplina judiciária.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula nº 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, também do TST, considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando em parte a sentença recorrida, determinar a devolução dos estornos, na forma pleiteada na inicial e declarar a responsabilidade solidária das reclamadas, nos termos do § 2º do art. 2º da CLT, mantida a decisão em seus demais termos conforma a fundamentação. Custas, pelas reclamadas, no valor de R$532,84, calculadas sobre o valor arbitrado da condenação de R$26.642,01.

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, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO EM PARTE A SENTENÇA RECORRIDA, DETERMINAR A DEVOLUÇÃO DOS ESTORNOS, NA FORMA PLEITEADA NA INICIAL E DECLARAR A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS RECLAMADAS, NOS TERMOS DO § 2º DO ART. 2º DA CLT, MANTIDA A DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS CONFORMA A FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELAS RECLAMADAS, NO VALOR DE R$532,84, CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO DA CONDENAÇÃO DE R$26.642,01.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 13 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 23/08/2013)
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO - Desembargador Relator.

****

CANDIDATO APROVADO EM CONCURSO PARA O CARGO DE ADVOGADO DE EMPRESA PÚBLICA. CONTROVÉRSIA A RESPEITO DE FUTURA NOMEAÇÃO E POSSE. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000132-38.2013.5.08.0007
RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTES: **EDUARDO AUGUSTO FAVILA MILDE**
Advogado: Dr. Djalma de Andrade, fls. 14.
E
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
Advogados: Dr. José de Anchieta Bandeira Moreira, fls. 165.

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

CANDIDATO APROVADO EM CONCURSO PARA O CARGO DE ADVOGADO DE EMPRESA PÚBLICA. CONTROVÉRSIA A RESPEITO DE FUTURA NOMEAÇÃO E POSSE. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O cerne da discussão é definir se afinal esta fase que precede o ato contratual, mas que é necessária para o processo seletivo, se ela já pode ser considerada abrangida pelo raio de alcance da relação de trabalho. Se esse período gestacional do futuro contrato de emprego se ele já configura uma relação entre o futuro empregado e o seu futuro empregador. Relação essa já construída por uma matéria cuja fermentação já acontece num ambiente trabalhista. O reclamante recorrente afirma em suas

> **razões recursais que a jurisprudência é farta no sentido de sua pretensão. O Ministério Público do Trabalho, em seu parecer, está opinando pela competência da Justiça do Trabalho e em suas razões ele apresenta um rol considerável de decisões nesse sentido (fls. 346 a 350). Já tivemos oportunidade de lidar com esse questionamento. A situação do candidato aprovado e que ainda não foi nomeado, embora trate de fatos antecedentes à efetiva formalização do contrato de emprego, não afasta a natureza trabalhista do conflito em análise. Além disso, é fato incontroverso no processo que a futura relação de trabalho entre as partes será da espécie relação de emprego, circunstância que reforça o entendimento de que a Justiça do Trabalho é competente para o julgamento da presente demanda.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Sétima Vara do Trabalho de Belém (PA)**, em que são partes, como recorrentes e recorridos, **Eduardo Augusto Favila Mildes** e **Caixa Econômica Federal.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO.

Conhecimento.

Não conheço do recurso da empresa reclamada porque **é inoportuno, inadequado** e porque operou-se a **preclusão** quanto ao direito da empresa recorrente questionar, por meio de recurso, o que está só agora questionando.

A Caixa Econômica Federal pretende questionar o valor atribuído à causa nesta fase do processo e por meio de Recurso Ordinário.

A lei n. 5.584 de 26 de junho de 1970, que dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, trata desse assunto em seu art. 2º, *in verbis:*

> "Art. 2º Nos dissídios individuais, proposta a conciliação, e não havendo acordo, o Presidente, da Junta ou o Juiz, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido.
>
> § 1º Em audiência, ao aduzir razões finais, poderá qualquer das partes, impugnar o valor fixado e, se o Juiz o mantiver, pedir revisão da decisão, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao Presidente do Tribunal Regional.
>
> § 2º O pedido de revisão, que não terá efeito suspensivo deverá ser instruído com a petição inicial e a Ata da Audiência, em cópia autenticada pela Secretaria da Junta, e será julgado em 48 (quarenta e oito) horas, a partir do seu recebimento pelo Presidente do Tribunal Regional".

Consta dos manuais de Direito Processual que o vocábulo *processo* deriva do latim *processus,* de *procedere,* que sugere, no plano judiciário, a ideia de marchar pra frente, de ir adiante. É, precisamente em razão desse imperativo, seguir adiante, que foram instituídos no âmbito da aquisição e da perda de direitos, em especial na seara processual, vários institutos como, por exemplo, a decadência, a prescrição e, principalmente, a preclusão, por meio da qual se impede que a parte possa praticar atos relativos a fases do processo que já foram ultrapassadas.

Processo é como goteira: tem o tempo certo para pingar. Se fosse permitido que às partes de um processo pudessem fazer o que já deveria ter feito no momento oportuno, haveria um *retrocesso,* que é o oposto do *processo*, porque *retrocesso* é andar para trás.

Pois bem, no presente caso, apesar da petição inicial ter atribuído à causa o valor de R$ 100,00 (cem reais), fls. 13, a Magistrada que presidiu a audiência cujo o termo está às fls. 254 dos autos, logo após fazer o registro da apresentação da contestação escrita em dezoito laudas, registrou o seguinte: "Fixado o valor da causa em R$ 100,00". Em seguida consta ainda que "fica indeferida a impugnação ao valor da causa apresentada pela reclamada".

Ora, de acordo com a norma antes transcrita, o momento processual oportuno para qualquer das partes impugnar o valor fixado para a causa, desde que tenha sido pelo Juiz que preside o feito, como no presente caso, é em **razões finais** e caso o valor seja mantido, a parte deve pedir revisão da decisão, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao Presidente do Tribunal Regional. Pedido de revisão é uma espécie de recurso no processo do trabalho, seu objeto é apenas rever o valor que foi fixado para a causa.

A caixa Econômica Federal não só deixou de impugnar o valor da causa no momento processual adequado, como deixou fluir o prazo para apresentar o recurso próprio e quando recorreu ainda o fez por meio de uma espécie de recurso distinto daquele que a legislação processual específica prevê para esse tipo de questionamento.

Por isso, e com esses fundamentos, não conheço do recurso interposto pela Caixa Econômica Federal.

Esse foi, e é, o meu entendimento, porém, a E. 2ª Turma, por maioria, conheceu do recurso ordinário interposto pela Caixa Econômica Federal, ao fundamento de que "o recurso atende a todos os pressupostos de admissibilidade, tendo a reclamada sido sucumbente quanto ao valor da causa, tema de alta relevância para determinar o rito a ser dado à ação, matéria que pode vir a ser discutida em recurso ordinário, inclusive adesivo, haja vista que no processo trabalhista das decisões interlocutórias não cabe recurso imediato, só podendo vir a ser revistas através de mandado de segurança ou mediante recurso ordinário.

Como foi reconhecida a incompetência da justiça do trabalho, sendo extinto o feito sem resolução do mérito nesta jurisdição, a reclamada sendo sucumbente quanto ao valor da causa, pode perfeitamente discutir o tema em que foi sucumbente através de recurso ordinário".

Sendo assim, conheço do recurso apresentado pelo reclamante, porque foram observados todos os pressupostos para sua admissibilidade e, uma vez vencido, conheço igualmente do recurso da empresa reclamada.

RECURSO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE.

Da competência ou incompetência material da Justiça do Trabalho para conhecer, instruir e julgar o presente conflito.

Alega o reclamante que *"prestou concurso de provas e títulos para a formação de cadastro de reserva para o cargo de **Advogado** da Caixa Econômica Federal, o qual foi organizado pela Fundação Cesgranrio e regulado pelo Edital nº **01/2012/NS**. § Finalizado o concurso, após a realização das provas objetiva, discursiva e de títulos, o acionante foi **APROVADO** na **SEXTA COLOCAÇÃO** para o polo Pará, conforme relação divulgada através do Edital nº **5/2012/NS** (doc. Anexo 03) da Superintendência Nacional de Desenvolvimento Humano e Profissional da empresa reclamada, publicada no Diário Oficial da União de 9 de julho de 2012 (doc. 04). § Nesse contexto, pois, a Ré somente convocou, até esta data, o primeiro colocado, ainda que existam outros aprovados, aptos a assumirem o emprego que tanto almejam, entre eles, pois, o autor. § Ocorre, Excelência, que a Caixa Econômica Federal utiliza-se da prestação de serviços jurídicos/advogados terceirizados de forma rotineira, mediante a contratação de escritórios de advogados, através de credenciamento. **Tudo confirmado pela Ré em resposta a pedido formulado pelo autor (doc. Anexo 05).** em virtude disso, a contratação de advogados aprovados no concurso público sempre atinge números insignificantes, tudo isso a despeito da real necessidade da Ré", fls. 3.*

Pleiteou, com base nesses fatos, *"... que seja julgada TOTALMENTE PROCEDENTE esta ação para RECONHECER O DIREITO DO AUTOR de ser convocado, nomeado e empossado pela Ré para o cargo de Advogado da Caixa Econômica Federal no Pólo Pará, em detrimento das contratações*

precárias de escritórios de advogados ***CONDENAR a Ré à obrigação de efetivar a imediata convocação, nomeação e posse*** *do Autor em tal cargo uma vez que ficou classificado em* ***SEXTO*** *lugar e há* ***TREZE*** *advogados terceirizados no Pará, com efeitos a contar da data de ajuizamento da ação",* fls. 13.

A empresa, em contestação, arguiu a incompetência da Justiça de Trabalho para o julgamento da demanda. Alegou, de início, que "*aqui não há discussão sobre 'relação de trabalho', eis que os questionamentos se vinculam à contratação civil realizada por empresa pública (terceirização) e à expectativa de direito de concursado aprovado*" (fls. 173).

Argumentou ainda que "*não há sequer relação pré-contratual, ante a total ausência de tratativas entre as partes que sinalize pretensão de celebração de um contrato de trabalho*" (fls. 173).

O juízo de primeira instância ***acolheu*** a preliminar mediante os seguintes fundamentos:

> ***"Entendo que a matéria não está inserida no rol de competência desta Justiça Especializada, nos termos do art. 114 da Constituição Federal, pois a lide envolve discussão de direito administrativo e de direito civil, seja vinculada a condição do autor no concurso em que foi aprovado e ao direito subjeito de ser nomeado, seja em relação à contratação de terceiros para prestação de serviços jurídicos e, portanto, não decorrente de relação de trabalho e, tampouco de fase pré-contratual a esta"*** (sem grifos - fls. 257v).

O reclamante, por meio de recurso ordinário, argumenta que a jurisprudência trabalhista é pacífica em reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para julgar os casos de preterição de aprovados em concursos destinados ao preenchimento de empregos públicos, regidos pela CLT.

Vejamos.

Tenho defendido o entendimento de que, em se tratando de contrato de emprego, no caso um contrato de emprego público, não devemos confundir a sua existência com sua formalização.

O Código Civil brasileiro prevê em seu art. 462 o contrato preliminar. Para o contrato de emprego não há previsão legal de contrato preliminar ou pré-contrato, porém a contratação de um empregado pode passar por distintas fases antes da formalização do contrato. Pode existir uma fase de recrutamento ou mesmo uma fase de seleção antes do ato admissional do empregado.

Por isso, pensamos que a formalização do contrato de emprego é um ato complexo que pode envolver várias etapas, desde a realização do processo seletivo, até a admissão do empregado.

O cerne da discussão é definir se afinal esta fase que precede o ato contratual, mas que é necessária para o processo seletivo, se ela já pode ser considerada abrangida pelo raio de alcance da relação de trabalho. Se esse período gestacional do futuro contrato de emprego, se ele já configura uma relação entre o futuro empregado e o seu futuro empregador. Relação essa já construída por uma matéria cuja fermentação já acontece num ambiente trabalhista.

O reclamante recorrente afirma em suas razões recursais que a jurisprudência é farta no sentido de sua pretensão.

O Ministério Público do Trabalho, em seu parecer, está opinando pela competência da Justiça do Trabalho e em suas razões ele apresenta um rol considerável de decisões nesse sentido (fls. 346 a 350).

Já tivemos oportunidade de lidar com esse questionamento. A situação do candidato aprovado e que ainda não foi nomeado, embora trate de fatos antecedentes à efetiva formalização do contrato de emprego, não afasta a natureza trabalhista do conflito em análise. Além disso, é fato incontroverso no processo que a futura relação de trabalho entre as partes será da espécie relação de emprego, circunstância que reforça o entendimento de que a Justiça do Trabalho é competente para o julgamento da presente demanda.

Este entendimento, inclusive, encontra-se respaldado pela atual jurisprudência deste E. Regional, senão vejamos:

> *"**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL** - Como expressamente constou do edital do concurso público promovido pela Caixa Econômica Federal (fls. 17 e seguintes), os candidatos admitidos pela reclamada teriam seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, após a Emenda Constitucional nº 45, a competência material desta Especializada passou a ser fixada em razão da matéria litigiosa, que deve decorrer da relação de trabalho, incluídas as fases pré e pós-contratual"* **(Recurso Ordinário nº 0000133-63.2012.5.08.0005. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Odete de Almeida Alves. Julgado em: 04/07/2012).**

Por estas razões, **dou provimento** ao recurso interposto pelo reclamante para, reformando a r. sentença, declarar a competência material da Justiça do Trabalho para o julgamento do feito. Baixem-se os presentes autos para a MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém/PA, para que sejam apreciadas todas questões que envolvem o conflito, inclusive a hipótese de litisconsortes necessários.

RECURSO DA EMPRESA RECLAMADA.

Conforme já registramos no tópico em que tratamos do conhecimento, o inconformismo da empresa recorrente é quanto ao valor que foi atribuído à causa na inicial e que, mesmo impugnado, foi mantido pelo Juízo da primeira instância.

De fato, considerando a matéria que está sendo questionada no presente processo, o valor de R$100,00 (cem reais) que o reclamante atribuiu à causa e que foi repetido pela Juíza que presidiu a audiência (fls. 254), é um valor que podemos considerar incompatível com o conteúdo do conflito.

A empresa recorrente está sugerindo que, "considerando que o valor do salário inicial de advogado atualmente, conforme consta no Edital nº 1/2012/NS (cópia juntada aos autos pelo autor) é de R$7.734,00, o valor da causa deve corresponder à soma de 12 prestações, totalizando **R$92.808,00** (noventa e dois mil, oitocentos e oito reais). Uma vez retificado o valor da causa, como consequência lógica, requer-se a **conversão do rito sumaríssimo ao rito ordinário".**

Como o reclamante é advogado que está questionando o fato de ter sido aprovado em concurso público para o cargo de advogado da Caixa Econômica Federal e que até o momento ainda não foi nomeado, penso ser prudente e razoável acolher a sugestão da recorrente.

Por isso, dou provimento ao recurso da Caixa Econômica Federal para fixar o valor da presente causa na quantia de R$92.808,00 (noventa e dois mil oitocentos e oito reais).

Do prequestionamento.

Diante do que foi decidido e da tese aqui adotada, considero prequestionadas todas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, vencido quanto ao conhecimento do recurso da empresa reclamada, dele conheço; conheço do recurso interposto pelo reclamante; no mérito, dou-lhes provimento para, reformando a r. sentença, decidir o seguinte: ao do reclamante para proclamar a competência material da Justiça do Trabalho para conhecer, instruir e julgar o presente feito, determinando a baixa dos autos ao Juízo de origem para que examine e decida todas as questões que envolvem o conflito,

inclusive a hipótese de litisconsorte necessário; ao da reclamada para fixar o valor da causa no quantia de R$92.808,00 (noventa e dois mil, oitocentos e oito reais). Considero prequestionadas todas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do recurso interposto pelo reclamante e, por maioria, conhecer do recurso da empresa reclamada, vencido o Desembargador Relator; no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento para, reformando a r. sentença, decidir o seguinte: ao do reclamante para proclamar a competência material da Justiça do Trabalho para conhecer, instruir e julgar o presente feito, determinando a baixa dos autos ao Juízo de origem para que examine e decida todas as questões que envolvem o conflito, inclusive a hipótese de litisconsorte necessário; ao da reclamada para fixar o valor da causa no quantia de R$92.808,00 (noventa e dois mil, oitocentos e oito reais); considerar prequestionadas todas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém/PA, 7 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 20/08/2013)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

****

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. ART. 651, §3º, DA CLT. LOCAL DA CONTRATAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT/4ªT/RO 0000353-33.2013.5.08.0003
RELATORA: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

RECORRENTE: **PAULO CESAR SOUZA DE MORAES**
Dr. Pablo Cavalcante Marinho de Araújo

RECORRIDA: **OAS ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S.A**
Dra. Ana Elisa Ramos Sandoval e outros

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. ART. 651, §3º, DA CLT. LOCAL DA CONTRATAÇÃO. Comprovado nos autos que o trabalhador fora contratado em Belém/PA para trabalhar em Ribeirão Preto/SP, a regra a ser aplicada quanto à fixação da competência territorial é a contida no art. 651, § 3º, da CLT, portanto, a MM. 3ª Vara do Trabalho de Belém é competente para apreciar e julgar o feito. Apelo provido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. Terceira Vara do Trabalho de Belém, Processo TRT/4ªT/RO 0000353-33.2013.5.08.0003, em que são partes as acima indicadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO
2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, porque atendidos os requisitos legais.

As contrarrazões da reclamada também estão em ordem.

2.2 DA COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

O recorrente não se conforma com a d. Decisão de primeiro grau que acolheu a exceção de incompetência em razão do lugar oposta pela reclamada. Aduz que os depoimentos constantes nos autos demonstram que, de fato, foi convidado pela demandada para trabalhar em município diverso daquele em que reside, sendo certo que a recorrida já tinha conhecimento do trabalho realizado pelo apelante em Belém, além de ter arcado com os custos de deslocamentos entre as cidades.

Menciona que o conjunto probatório favorece sua tese, não prosperando os documentos acostados com a defesa que sugerem que houve mudança definitiva de endereço do autor para Ribeirão Preto, salientando que os deferimentos de benefícios previdenciários juntados aos autos demonstram que, no decorrer da suposta "mudança", constava o endereço de notificação de Belém (PA) para o autor.

Por outro lado, enfatiza que reconhecer a competência jurisdicional tão distante da residência do obreiro, significa negar ao mesmo o acesso à Justiça e macular os princípios justrabalhistas em especial o da proteção ao hipossuficiente. Porquanto é inegável que o obreiro não dispõe de recursos para transitar entre Belém (PA) e Ribeirão Preto (SP), seja pelos altíssimos preços de passagens aéreas entre os municípios citados, seja pela difícil situação econômica que atravessa, o que lhe impede de custear as despesas de transporte, alimentação e hospedagem para se locomover até o Poder Judiciário de Ribeirão Preto.

Salienta que, in casu, deve-se adotar como critério de fixação da competência o lugar que favoreça ao litigante economicamente mais fraco ou o lugar que lhe possibilite o acesso à Justiça, sob pena de desrespeito ao disposto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (princípio da inafastabilidade da jurisdição) e princípio da proteção ao hipossuficiente. Destarte, pretende a reforma da decisão com o retorno dos autos para a vara de origem após declarada a competência territorial da MM. 3ª Vara do Trabalho de Belém (PA).

Analiso.

Na inicial, o reclamante alega que fora contratado, via telefone, na cidade de Belém/PA para trabalhar numa filial da reclamada, localizada em Ribeirão Preto/SP. Salienta que já havia sido contratado pela empresa para trabalhar em outro empreendimento nesta Capital (Shopping Doca Boulevard), sendo certo que, por conta de sua competência, fora proposta uma nova oportunidade de emprego, desta feita na cidade de Ribeirão Preto/SP, o que foi de pronto aceito pelo reclamante.

Relata que no decorrer de seu contrato sofreu sério acidente de trabalho, consistente na queda de equipamento sobre seu pé, que ocasionou fratura exposta de ossos do metatarso e resultou em seu afastamento do trabalho e recebimento de auxílio-doença acidentário pelo período e 29/10/2010 a 14/06/2011. Salienta que a empresa reclamada não auxiliou o seu tratamento, deixando-o à merce de sua própria sorte no enfrentamento de suas dificuldades, dores e complicações resultantes do infortúnio. Requer o pagamento de indenização por danos materiais e morais.

A reclamada apresentou exceção de incompetência em razão do lugar, aduzindo que o reclamante foi contratado na cidade de Ribeirão Preto/SP para prestar serviços única e exclusivamente nesse município. Destarte, nos termos do art. 651, caput, da CLT, a competência para processar e julgar a reclamatória trabalhista é da localidade em que se deu a prestação de serviços do empregado, no caso, de uma das Varas do Trabalho de Ribeirão Preto/SP.

Sustenta que, ao contrário do alegado na inicial, os documentos juntados apenas corroboram a arguição da reclamada, sendo certo que as passagens juntadas atestam que o autor, após o acidente de trabalho, viajou para Belém, provavelmente cidade de seus familiares, uma vez que necessitou afastar-se de suas funções laborais por prazo superior a 15 dias. Pugnou pela suspensão do feito, julgando-se procedente a exceção e remetendo-se os autos a uma das Varas do Trabalho de Ribeirão Preto/SP.

Postas as teses antagônicas, vejamos o que nos revelam os depoimentos das partes.

O preposto da empresa/excipiente, disse:

> "que o excepto manteve contato telefônico com o mestre de obra, oito meses depois do término da obra em Belém, indagando sobre a possibilidade de ser contratado pela empresa, tendo havido resposta positiva na hipótese do demandante encontrar-se na cidade de Ribeirão Preto; que o mestre de obra chama-se Mauro Jorge Ribeiro dos Santos; que essa pessoa trabalhou em Belém na obra do Shopping Doca Boulevard, como mestre de obra; que aconteceu do autor trabalhar na obra em referência, subordinado ao Sr. Mauro Jorge;

O excepto, por sua vez, disse:

> "o depoente trabalhou na obra do Shopping Doca Boulevard até o dia 02.02.2010; que o depoente foi contratado para trabalhar para a excipiente, através do Sr. Mauro e Porrola, cujo o nome, *salvo engano, é Adilson, esclarecendo que o primeiro era é mestre de obra,* enquanto o segundo auxiliar técnico; que as pessoas acima mencionadas trabalharam na obra do Shopping Doca Boulevard; que após o término da obra, essas pessoas deixaram Belém; que essas pessoas ligaram para o depoente, convidando-o para trabalhar em São Paulo; que o depoente arcou com as despesas para o deslocamento até São Paulo, frisando, contudo, que a empresa o ressarciu; que os documentos foram assinados em São Paulo, *salientando que foi dado baixa na CTPS em Belém;"*

Pois bem.

Diante das declarações do preposto da reclamada, no sentido de que a empresa foi contatada via telefone pelo reclamante acerca da possibilidade de sua contratação e que a resposta foi positiva, entendo que essa sinalização da reclamada representou uma pré-contratação, pois não fosse isso o trabalhador não teria se deslocado para tão longe para ser contratado.

As máximas da experiência revelam que não é razoável crer que um trabalhador humilde e desempregado, desloque-se de sua cidade natal para um grande centro como São Paulo sem ter nenhuma proposta de trabalho, in casu, restou claro que a empresa, devido conhecer o trabalho do reclamante em razão de contrato firmado em Belém, garantiu-lhe uma nova contratação, desta feita, para prestação de serviços na Cidade de Ribeirão Preto/SP. É irrelevante o argumento do preposto no sentido de que a nova contratação ficou condicionada à mudança de domicílio do trabalhador, pois isso representa uma burla, aplicando-se o disposto no art. 9º da CLT.

No caso concreto, considerando-se que o trabalhador fora contratado em Belém/PA para trabalhar em Ribeirão Preto/SP, a regra a ser aplicada quanto à fixação da competência territorial é a contida no art. 651, § 3º, da CLT, in verbis: "§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços".

Sobre a questão em comento foi aprovado na I Jornada de Direito Material e Processual do trabalho o Enunciado nº 7, que assim dispõe:

> "7. ACESSO À JUSTIÇA. CLT, ART. 651, § 3º. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. ART. 5º, INC. XXXV, DA

> CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Em se tratando de empregador que arregimente empregado domiciliado em outro município ou outro Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, na do local da contratação ou na do local da prestação dos serviços."

Portanto, merece reparos a d. Decisão de primeiro grau que acolheu a exceção de incompetência suscitada pela reclamada.

Ainda que assim não o fosse, tenho por certo que as circunstâncias do caso concreto (trabalhador pobre e vítima de acidente de trabalho), aliadas a todos os princípios protetivos que norteiam o direito processual do trabalho e à necessidade de se conferir maior eficácia possível aos princípios constitucionais, especialmente àqueles que versam sobre garantias fundamentais (inafastabilidade da jurisdição - Art. 5º, XXXV, CF), autorizam a não aplicação da regra geral constante no caput do art. 651 do Texto Consolidado.

Com efeito, a aplicação pura e simples da regra geral de competência territorial prevista no dispositivo consolidado supramencionado, sem dúvida, corresponderia, ainda que por via transversa, à negativa do direito constitucional de acesso à Justiça. Destarte, in casu, considero plenamente possível a não aplicação da regra infraconstitucional (art. 651, caput, da CLT), com fito de prestigiar o acesso à Justiça constitucionalmente garantido.

Por oportuno, transcrevo entendimento jurisprudencial sobre a matéria:

> "RECURSO DE REVISTA - COMPETÊNCIA TERRITORIAL - LOCALIDADE MAIS ACESSÍVEL AO EMPREGADO - AUSÊNCIA DE PREJUÍZO AO EMPREGADOR. Em regra, tem-se que a competência para o ajuizamento de reclamação trabalhista é da localidade em que o empregado presta os serviços, consoante o disposto no art. 651, *caput*, da CLT. Todavia, em observância às normas protetivas do empregado - princípio basilar do Direito do Trabalho - deve-se privilegiar o juízo da localidade que seja mais acessível ao trabalhador, assegurando-lhe o amplo acesso aos órgãos judiciários, princípio estabelecido no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Logo, as regras de competência em razão do lugar, no âmbito do processo trabalhista, devem beneficiar o hipossuficiente. Ademais, por ser a competência territorial meramente relativa e tendo em vista o sistema de nulidades no processo do trabalho, é imprescindível que a parte demonstre o efetivo prejuízo a justificar a declaração de incompetência, o que não ocorreu no caso. Recurso de revista não conhecido. (...)" (Processo: RR - 133900-81.2008.5.23.0051 Data de Julgamento: 05/12/2012, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2012).

Apelo provido.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e das contrarrazões da reclamada, porque preenchidos os requisitos legais, e dou-lhe provimento para, reformando a d. decisão impugnada, afastar a incompetência territorial da MM. 3ª Vara do Trabalho de Belém declarada no primeiro grau, determinando o retorno dos autos ao referido Órgão para apreciação e julgamento do feito, como entender de direito. Custas ao final. Tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA EGRÉGIA QUARTA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE

E DAS CONTRARRAZÕES DA RECLAMADA, PORQUE PREENCHIDOS OS REQUISITOS LEGAIS. SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A D. DECISÃO IMPUGNADA, AFASTAR A INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL DA MM. 3ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM DECLARADA NO PRIMEIRO GRAU, DETERMINANDO O RETORNO DOS AUTOS AO REFERIDO ÓRGÃO PARA APRECIAÇÃO E JULGAMENTO DO FEITO, COMO ENTENDER DE DIREITO. CUSTAS AO FINAL. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 06/09/2013)
PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL - Desembargadora Relatora.

****

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ACESSO À JUSTIÇA. AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO NO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE. POSSIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0001208-28.2012.5.08.0106
RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: **JORGE CLEYTON OLIVEIRA DE SOUZA.**
Advogado: Dr. José Nesito Melo Freire, fls. 08.

RECORRIDO: **ENESA ENGENHARIA S/A**
Advogada: Dr. Ricardo André Zambo, fls. 32v.

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ACESSO À JUSTIÇA. AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO NO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE. POSSIBILIDADE. De acordo com a letra fria da lei, a decisão de primeira instância parece adequada. Penso, contudo, que a finalidade teleológica da legislação ao fixar a competência da Justiça do Trabalho no local da prestação dos serviços, foi para facilitar o acesso do trabalhador à Justiça, pois no local da prestação dos serviços, presumivelmente, o ex-empregado tem maiores possibilidades de produção das provas. Além disso, nesse local ele, empregado ou ex-empregado, pode comparecer ao Judiciário Trabalhista sem maiores gastos com locomoção. Alguém já disse que tem momentos em que o direito atrapalha a justiça. Um outro alguém, que não lembro quem foi, também já disse que "há momentos em que para se alcançar a justiça é preciso atropelar o direito". Já destacamos que nos termos do art. 651 da CLT, a competência territorial da Justiça do Trabalho é definida pelo local da prestação do serviço, podendo o reclamante ajuizar sua reclamação também no foro da celebração do contrato (§ 3º). Em abono ao raciocínio que estamos desenvolvendo, é relevante destacar o entendimento firmado perante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no TST, vazado no Enunciado n. 07,

cujo teor é o seguinte: "ACESSO À JUSTIÇA. CLT ART. 651, § 3º. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. ART. 5º, INC. XXXV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Em se tratando de empregador que arregimente empregado domiciliado em outro município ou Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, na do local da contratação ou na do local da prestação dos serviços". O C. TST, por meio de sua 8ª Turma, apreciando matéria idêntica, no processo TST - RR - 864-42.2011.5.20.0011, em acórdão da lavra da Ministra Dora Maria da Costa, decidiu que o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista no órgão que tem jurisdição no município de seu domicílio. A seguir a ementa do referido acórdão: RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. DOMICÍLIO DO EMPREGADO. Este Tribunal tem posicionamento reiterado no sentido de ser competente para o julgamento da demanda o foro do domicílio do reclamante, em observância aos princípios da proteção ao trabalhador e do acesso à Justiça. Nesse passo, afasta-se a declaração de incompetência em razão do lugar, determinando-se o retorno dos autos ao Tribunal de origem, para que prossiga no exame do recurso ordinário da reclamada, como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Meritíssima Primeira Vara do Trabalho de Castanhal(PA)**, em que são partes, como recorrente **Jorge Cleyton Oliveira de Souza** e, como recorrido, **Enesa Engenharia S/A.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO

Da preliminar de não conhecimento do recurso por inadequação da via eleita.

Em sede de preliminar, arguida em contrarrazões, a reclamada alega que o recurso ordinário interposto pelo reclamante não pode ser conhecido porque no processo do trabalho as decisões interlocutórias, como é a decisão que acolhe exceção de incompetência em razão do lugar, não admite recurso imediato.

Argumenta que a decisão impugnada *"não colocou fim ao feito e sim transmitiu a competência a julgar a matéria para outro juízo"*, tratando-se de mera decisão interlocutória não terminativa do feito, e portanto, inatacável por recurso ordinário de imediato.

Sem razão a reclamada.

O juízo de primeira instância (Vara do Trabalho de Castanhal/PA) ao acolher a exceção de incompetência apresentada pelo reclamante, declinou de sua competência territorial e determinou a remessa dos presentes autos para uma das MM. Varas do Trabalho de Porto Velho/RO.

A decisão da Magistrada, portanto, remeteu a reclamação trabalhista da jurisdição do E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá) para o âmbito do E. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Rondônia e Acre).

De acordo com o conteúdo da Súmula nº 214 do C. TST, a regra é que na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, ***as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato***.

Porém, uma das hipóteses *excetuadas* pela referida súmula, ou seja, que admite **recurso imediato** contra decisões interlocutórias, é a de recurso contra a decisão que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos ***para Tribunal Regional distinto*** daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

A hipótese dos autos é exatamente de uma das exceções descritas pela jurisprudência sumulada, pelo que plenamente cabível o recurso ordinário interposto pelo reclamante.

Por estes fundamentos, **rejeito a preliminar** arguida e conheço do recurso, porque atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito.

Da competência territorial.

A reclamada apresentou *exceção de incompetência* territorial da Meritíssima Primeira Vara do Trabalho de Castanhal(PA), sustentando que o reclamante foi contratado e sempre prestou serviços no município de Porto Velho(RO), sendo competente para apreciação do feito uma das varas do trabalho de Porto Velho no Estado de Rondônia.

O Juízo de primeira instância acolheu a exceção de incompetência territorial, por entender que:

> *"Na inicial, o autor admitiu que foi contratado e que prestou seus serviços no município de Porto Velho/RO. Assim, considerando o posto na petição inicial, corroborado pela confissão do autor de que desempenhava as funções o município de Porto Velho/RO, local inclusive da contratação (sequer tendo sido arregimentado em Castanhal), e, considerando que a reclamada não possui empreendimento nesta cidade, nos termos do artigo 651 da CLT, acolho a exceção em razão do lugar apresentada, na medida em que a excipiente-reclamada comprovou satisfatoriamente que tanto a contratação quanto a prestação de serviços ocorreram Porto Velho/RO, sendo este, consoante a regra processual de competência, o foro competente para apreciar a reclamação trabalhista"* (fls. 26/26v).

O reclamante, inconformado, recorre ordinariamente, argumentando que a decisão de primeira instância *"ignorou o princípio da dignidade humana, o princípio do acesso à justiça, bem como o princípio da hipossuficiência (…)"*, pelo que requer a reforma da decisão impugnada para o regular processamento do feito para instrução e julgamento na Vara do Trabalho de Castanhal no Estado do Pará(fls. 28/30).

Examino e proponho decisão.

Na petição inicial, o reclamante afirmou que foi contratado no município de Porto Velho(PA) para trabalhar nas obras da hidrelétrica de Jirau, na mesma localidade. Porém, contraiu grave moléstia e teve que retornar ao município de Castanhal(PA), onde reside.

Alegou que não possuía condições econômicas para ajuizar a presente demanda em Porto Velho(RO), foro competente de acordo com as regras processuais, e, com base no princípio do acesso a justiça, ingressou com a presente reclamação trabalhista no município de Castanhal(PA), local onde é domiciliado.

No processo do trabalho a competência territorial é definida pelo local onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador (caput do art. 651 da CLT), sendo facultado o ajuizamento da demanda no foro da celebração do contrato de trabalho ou no da prestação dos respectivos serviços, nos casos em que o empregador realize suas atividades fora do local da contratação (§ 3º do art. 651 da CLT).

Esclareço que a hipótese destes autos não é aquela em que o futuro empregado recebe a proposta de emprego no município onde reside com a família, porque nesses casos a situação é resolvida com fundamento no art. 435 do Código Civil brasileiro.

No presente caso, o reclamante admite que foi contratado e trabalhou no município de Porto Velho no Estado de Rondônia.

Os documentos de fls. 01 e 09 a 10 comprovam que o reclamante, ora recorrente, nasceu e reside no município de Castanhal no Estado do Pará.

Quem conhece a Região Norte do Brasil sabe a distância que separa a cidade de Castanhal no Estado do Pará da cidade de Porto Velho no Estado de Rondônia. O deslocamento entre essas 2 (duas) cidades importa em um custo elevado, sendo essa a principal razão pela qual o reclamante, ora recorrente, teve que ajuizar sua reclamação no local onde ele reside.

De acordo com a letra fria da lei, a decisão de primeira instância parece adequada.

Penso, contudo, que a finalidade teleológica da legislação ao fixar a competência da Justiça do Trabalho no local da prestação dos serviços, foi para facilitar o acesso do trabalhador à Justiça, pois no local da prestação dos serviços, presumivelmente, o ex-empregado tem maiores possibilidades de produção das provas. Além disso, nesse local ele, empregado ou ex-empregado, pode comparecer ao Judiciário Trabalhista sem maiores gastos com locomoção.

Alguém já disse que tem momentos em que o direito atrapalha a justiça. Um outro alguém, que não lembro quem foi, também já disse que *"há momentos em que para se alcançar a justiça é preciso atropelar o direito"*.

Já destacamos que nos termos do art. 651 da CLT, a competência territorial da Justiça do Trabalho é definida pelo local da prestação do serviço, podendo o reclamante ajuizar sua reclamação também no foro da celebração do contrato.

Gérson Marques (*in*, Processo do Trabalho anotado. São Paulo: RT, 2001, p. 47), tratando desse tema, registra que *"o apego arraigado ao art. 651 da CLT, pode, em alguns casos, conduzir à denegação da Justiça, mediante o negatório do acesso ao Judiciário, princípio este insculpido no art. 5º, XXXV, da CF. Desta sorte, a interpretação da norma processual há de se pautar no asseguramento real e efetivo do acesso à Justiça. Esta ilação, pondere-se, em passant, robustece-se ao lume do Direito Obreiro, onde prima pela proteção do hipossuficiente (na expressão de Cezarino Jr.)"*.

No mesmo sentido é a posição assumida por Renato Saraiva (*in*, Curso de Direito Processual do Trabalho, 8ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 115) que, comentando uma situação similar, afirma que *"na hipótese em comento, o princípio da inafastabilidade de jurisdição prevista no art. 5º, XXXV, da CF/1988 se sobrepõe à regra insculpida no art. 651 da CLT, permitindo, nessa hipótese, que a obreira proponha a ação no seu domicílio e não no local da prestação de serviços"*.

Em abono ao raciocínio que estamos desenvolvendo, é relevante destacar o entendimento firmado perante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no TST, vazado no Enunciado n. 07, cujo teor é o seguinte:

> *"ACESSO À JUSTIÇA. CLT ART. 651, § 3º. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. ART. 5º, INC. XXXV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Em se tratando de empregador que arregimente empregado domiciliado em outro município ou Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, na do local da contratação ou na do local da prestação dos serviços"*.

Como podemos observar, esse enunciado apenas ampliou a possibilidade de acesso à Justiça do trabalhador empregado ou desempregado.

O C. TST, por meio de sua 8ª Turma, apreciando matéria idêntica, no processo TST - RR - 864-42.2011.5.20.0011, em acórdão da lavra da Ministra Dora Maria da Costa, decidiu que o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista no órgão que tem jurisdição no município de seu domicílio. A seguir a ementa do referido acórdão:

> **RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. DOMICÍLIO DO EMPREGADO. Este Tribunal tem posicionamento reiterado no sentido de ser competente para o julgamento da demanda o foro do domicílio do reclamante, em observância aos princípios da proteção**

ao trabalhador e do acesso à Justiça. Nesse passo, afasta-se a declaração de incompetência em razão do lugar, determinando-se o retorno dos autos ao Tribunal de origem, para que prossiga no exame do recurso ordinário da reclamada, como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido.

Por tudo isso, e com esses fundamentos, dou provimento ao recurso para, reformando a r. sentença impugnada, proclamar a competência territorial da Vara do Trabalho de Castanhal no Estado do Pará, para conhecer, instruir e julgar a presente reclamação.

Da justiça gratuita.

O reclamante por meio de recurso ordinário renova o pedido de justiça gratuita constante da petição inicial (fls. 20). A reclamada, em sede de contrarrazões, argumenta que o empregado não faz jus ao benefício, uma vez que ausentes os pressupostos que justificariam o seu deferimento (fls. 47v/48).

Analiso e decido.

A Lei nº 5.584, de 26.06.1970, estabelece que a assistência judiciária será concedida ao trabalhador que comprovar que sua situação econômica não lhe permite demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Outrossim, a Lei nº 7.115, de 29.08.1983, dispõe que *"a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da lei, presume-se verdadeira."*

O art. 790, da CLT, com as alterações introduzidas pela Lei nº 10.537, de 27.08.2002, prevê, em seu § 3º:

> *"É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família"*

No casos dos autos, considero que a declaração prestada pelo reclamante na inicial e ratificado no recurso, é suficiente para acolhimento do pedido da Justiça Gratuita, pelo que defiro este benefício ao reclamante.

Do prequestionamento.

Diante do que foi decidido e das teses aqui adotadas, considero prequestionadas todas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pela parte, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, rejeito a preliminar arguida em contrarrazões e conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a r. sentença impugnada, proclamar a competência territorial da Vara do Trabalho de Castanhal no Estado do Pará, para conhecer, instruir e julgar a presente reclamação; deferir os benefícios da justiça gratuita ao reclamante. Considero prequestionadas todas as matérias discutida no recurso para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, rejeitar a preliminar arguida em contrarrazões e conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento para, reformando a r. sentença

impugnada, proclamar a competência territorial da Vara do Trabalho de Castanhal no Estado do Pará, para conhecer, instruir e julgar a presente reclamação; deferir os benefícios da justiça gratuita ao reclamante; considerar prequestionadas todas as matérias discutidas no recurso para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém(PA), 13 de março de 2013. (Publicado no DEJT em 20/03/2013)
JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

****

DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. RESCISÃO INDIRETA NÃO CARACTERIZADA. ABANDONO DE EMPREGO. CONFISSÃO REAL DO RECLAMANTE.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0001438-82.2012.5.08.0005
RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTES: **DANIEL VALIM DUARTE**
Dr. Ivan Pedro Wanzeller Granhen
BANCO DO BRASIL S/A
Drª Gabriela de Carvalho Funes

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. RESCISÃO INDIRETA NÃO CARACTERIZADA. ABANDONO DE EMPREGO. CONFISSÃO REAL DO RECLAMANTE. Não tendo sido provado nos autos o assédio moral alegado pelo obreiro na inicial - havendo, ao revés, evidência de que seu quadro depressivo decorreu do término de um relacionamento amoroso - inviável a caracterização da rescisão indireta do seu contrato de trabalho alegada na inicial, mormente se configurado abandono de emprego, diante de confissão expressa, neste sentido, do reclamante em juízo.

I. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 5ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrentes, DANIEL VALIM DUARTE e BANCO DO BRASIL S/A e, como recorridos, OS MESMOS.

OMISSIS.

II. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, do recurso adesivo e de ambas as contrarrazões, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

Assédio Moral. Depressão. Rescisão Indireta. Abandono de Emprego. Indenização por Danos Morais

Em linhas gerais, o autor afirma, na inicial, que seu superior hierárquico o tratava com hostilidade, com gritos, tendo-o até chamado de "moleque", o que teria lhe causado transtorno psicológico e lhe imposto tratamento desde julho de 2012, circunstâncias das quais infere não só a caracterização de rescisão indireta do seu contrato de trabalho, como também a responsabilidade civil do banco reclamado por danos morais.

Analisando, então, a instrução processual para resolver a controvérsia, verifico que o reclamante, de fato, foi diagnosticado como portador de "*episódios depressivos*" (CID F32- fl. 30-verso/31).

A depressão, como é sabido, trata-se de um transtorno de humor de etiologia variada e ainda não totalmente esclarecida pela medicina, sabendo-se, atualmente, que pode decorrer tanto de propensão genética, como de disfunções do sistema sacro craniano, desarranjos hormonais, carências nutricionais, stress psicológico, e até de aspectos culturais, como educação severa, entre outras possíveis causas.

Desta feita, condições adversas no trabalho também poderiam, em tese, contribuir para o desencadeamento ou agravamento do estado depressivo, sendo, esta, inclusive, a tônica das pretensões aduzidas. No entanto, para que se chegasse a estabelecer, *in casu,* nexo de causalidade/agravamento da referida patologia com o ambiente de trabalho do autor, haveria de ter sido produzida alguma prova, preferencialmente técnica, a este respeito, prova esta de incumbência do reclamante, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Ocorre que o obreiro sequer chegou a provar o alegado tratamento hostil de que, supostamente, era vítima, já que a documentação que acostou aos autos não serviu para este fim, muito menos as testemunhas ouvidas.

Veja-se que o fato de ter sido registrado que a testemunha que ele arrolou aos autos *"pensou um pouco e disse que 'gostaria de não responder'"*, ao ser perguntada se ele já fora hostilizado dentro do banco, não é circunstância minimamente hábil a servir de prova de que o alegado tratamento desrespeitoso existia, mormente quando a referida testemunha, enquanto se sentia à vontade para responder, asseverou que "*nunca testemunhou o reclamante sendo tratado de forma humilhante*" (fl. 211).

No mesmo sentido também foi a declaração da testemunha patronal, ouvida à fl. 211/verso.

Se, pois, não foi provada a alegada ação ilícita atribuída à reclamada, resta inviável, portanto - até por uma impossibilidade ontológica - se estabelecer nexo de causalidade de tal ilicitude com a doença do autor.

Como se não bastasse o obreiro não ter provado a ocorrência da falta patronal alegada, ele, ao revés, terminou por favor prova em sentido contrário a tese esposada na inicial, ao ter acostado aos autos o relatório médico à fl. 27, datado de 26.12.2011, o qual evidencia que ele, muito antes da data apontada na inicial de julho/2012, já estava diagnosticado como portador de depressão, quadro que, segundo o médico que lançou o registro, "*iniciou há 3 meses após término de relacionamento*", ou seja, em setembro/2011.

O Relatório de Atendimento da Cassi também trazido aos autos pelo próprio autor às fls. 24/26, de igual modo, também confirmou em registro efetuado em 11.01.2012 quadro depressivo "devido término de um relacionamento".

Vale dizer que ambos os registros foram confirmados pelo obreiro em seu depoimento à fl. 210/verso.

Está claro, então, que a patologia que acometeu o reclamante não tem origem laboral, sendo resultado direto de uma circunstância decorrente de sua vida pessoal. Daí a impossibilidade do banco reclamado vir a ser responsabilizado civilmente, quer pelos danos morais decorrentes de tal doença, quer mesmo pelo suposto assédio moral alegado e não provado, eis que ausentes, *in casu,* os pressupostos dos artigos 186 e 927 do CC.

Por outro lado, não tendo sido provado qualquer ilícito patronal, também restou inviabilizada a caracterização da rescisão indireta alegada na inicial, estando escorreita a sentença quanto a isso.

O único reparo que me parece deva ser feito na sentença diz respeito ao fato de ter considerado que a decisão do obreiro de afastar-se do trabalho resultou em pedido de demissão.

Com efeito, embora tal solução seja a preconizada pela jurisprudência na maior parte dos casos em que não se reconhece a alegação de rescisão indireta do contrato de trabalho, entendo que, neste caso concreto, a solução mais adequada passa mesmo pela caracterização de abandono de emprego, conforme alega o banco reclamado, com as vênias de estilo em relação ao entendimento em contrário esposado pelo órgão de origem.

É fato que o reclamado não trouxe aos autos prova de que convocou o reclamante para voltar ao trabalho, procedimento que, em regra, se exige para se reconhecer o abandono de emprego.

Não se pode perder de vista, entretanto, que tal exigência decorre da necessidade de ser apurar inequivocamente o elemento subjetivo do abandono do emprego que é a disposição do empregado de, voluntariamente, deixar o trabalho, afastando-se, assim, a possibilidade de suas ausências ao trabalho decorrerem de circunstâncias outras que poderiam impedi-lo de comparecer à empresa, seja para trabalhar, seja para explicar as razões de sua ausência.

Ocorre que o referido elemento subjetivo, *in casu,* restou plenamente confessado pelo reclamante que, em seu depoimento à fl. 210/verso, confessou "*que deixou de trabalhar por sua própria iniciativa e não fez comunicação a nenhum superior hierárquico"*.

Note-se que o obreiro sequer cuidou de, ao menos, alegar ter recebido algum tipo de recomendação médica para parar de trabalhar, sendo certo que o mero fato de sofrer "episódios de depressão" não justifica as suas ausências ao trabalho sem recomendação médica, muito menos a falta de comunicação a este respeito para o empregador. Afinal, tal patologia, em sua forma mais comum, não implica, necessariamente, na perda do discernimento, muito menos em dificuldade de locomoção ou de comunicação à distância, não havendo sequer registro, nos autos, de que a depressão do autor seja a do subtipo que é acompanhada de sintomas psicóticos (F 33.3).

Em face disso, é forçoso concluir que o obreiro incorreu na hipótese prevista no artigo 482, *i,* da CLT, de modo que a condenação do banco reclamado ao pagamento de férias proporcionais com um terço e 13º proporcional não se justifica, não havendo também que se falar em aviso prévio indenização, de indenização por seguro-desemprego e liberação do FGTS com a multa dos 40%, como requer o reclamante, em seu apelo, sendo que, no que tange aos depósitos do FGTS, a sua comprovação por todo o pacto laboral já foi determinada pela sentença, sendo insubsistente a insurgência recursal obreira neste particular.

Por fim, em que pesem os judiciosos argumentos em contrário por parte do reclamante, o fato é que o Colendo TST, através da sua Súmula 219, ainda permanece firme no entendimento de que, nesta Justiça Especializada, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre da mera sucumbência, só sendo cabível quando a parte está assistida por seu sindicato de classe e prova ser hipossuficiente do ponto de vista econômico.

Como, pois, nestes autos, o obreiro não se acha assistido por seu sindicato de classe, não há que se falar, então, no direito aos sobreditos honorários, tal como entendeu o juízo de origem, pelo que, neste particular, deve ser mantido o julgado recorrido sem que se vislumbre qualquer violação aos artigos 133 da CF; 389 e 404 do CC e 22 da Lei nº 8.906/94.

Em razão disso, nego provimento ao recurso ordinário do reclamante e dou provimento ao recurso adesivo do reclamante para declarar que a extinção do pacto laboral entre as partes se deu por abandono de emprego, excluindo, da condenação, em razão disso, as férias proporcionais com 1/3 e o 13º proporcional deferidos.

III. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário, do recurso adesivo e das contrarrazões;

no mérito, nego provimento ao apelo do reclamante e dou provimento ao recurso do reclamado, para, reformando, em parte, a sentença recorrida, declarar que a extinção do pacto laboral entre as partes se deu por abandono de emprego, excluindo, da condenação, em razão disso, as férias proporcionais com 1/3 e o 13º proporcional deferidos; reduzo as custas processuais para R$6,00 calculadas sobre o novo valor da condenação que, para este fim, é arbitrado em R$300,00, mantida a sentença recorrida em seus demais 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, DO RECURSO ADESIVO E DAS CONTRARRAZÕES; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO DO RECLAMANTE E DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO, PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, DECLARAR QUE A EXTINÇÃO DO PACTO LABORAL ENTRE AS PARTES SE DEU POR ABANDONO DE EMPREGO, EXCLUINDO, DA CONDENAÇÃO, EM RAZÃO DISSO, AS FÉRIAS PROPORCIONAIS COM 1/3 E O 13º PROPORCIONAL DEFERIDOS; REDUZIR AS CUSTAS PROCESSUAIS PARA R$6,00 CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO QUE, PARA ESTE FIM, É ARBITRADO EM R$300,00; MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS 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, 20 de fevereiro de 2013. (publicado no DEJT em 22/02/2013)

MÁRIO LEITE SOARES - Relator.

****

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. PEREMPÇÃO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001247-10.2012.5.08.0014
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTES: **METRÓPOLE CONSTRUÇÃO E SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA.**
Dr. Alexei Ferri Bernardino
MUNICÍPIO DE BELÉM - SECRETARIA MUNICIPAL DE MEIO AMBIENTE
Dra. Mônica Maria Lauzid de Moraes

RECORRIDOS: **OS MESMOS**
E
JOSÉ WALTER BICHARA BARRADAS
Dr. Pedro Barreiros da Rocha Júnior

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. PEREMPÇÃO. O art. 732 da CLT, ao prever que incorrerá na pena de perda, pelo prazo de 6 meses, do direito de reclamar perante esta Justiça, o

> **reclamante que por 2 vezes seguidas der causa ao arquivamento, expressamente limita a hipótese ao arquivamento de que trata o art. 844 também da CLT. Portanto, a penalidade em questão não se aplica quando se tratar de reclamações arquivadas em razão de homologação de desistência da ação**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário** oriundos da **14ª Vara do Trabalho de Belém**, Processo **TRT 8ª/2ª T./RO 0001247-10.2012.5.08.0014**, em que são partes, como Recorrentes e Recorridos, as acima identificadas.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço dos Recursos Ordinários interpostos, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

As razões de contrariedade estão em ordem.

Aprecio conjuntamente os recursos.

EXTINÇÃO DO PROCESSO COM BASE NO ART. 732 DA CLT. RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA.

A reclamada Metrópole Construção e Serviços de Limpeza LTDA reitera a arguição em destaque, por entender que as ações anteriormente ajuizadas pelo recorrido contra si foram extintas por culpa do autor. Ressalta que na primeira e na terceira ações o reclamante desistiu e, na segunda, houve arquivamento por ausência dele à audiência inaugural.

Não assiste razão à primeira reclamada.

Compulsando os autos, observo, às Fls. 69 e 70, que a reclamada colacionou o registro da tramitação dos Processos 0001075/2012 e 0000877/2012, que foram distribuídos à 14ª Vara de Belém, nas quais figuram as mesmas partes deste processo.

Referidas reclamações foram arquivadas, como reconhecido pela própria recorrente, em face de homologação de desistência e não com base no art. 844 da CLT.

A reclamação de nº 0000709/2012 - 14ª VTB (Fl. 71), foi a única arquivada em razão de ausência do autor à audiência, com base no art. 844 da CLT.

Dispõem os arts. 731 e 732 da CLT:

> Art. 731. Aquele que, tendo apresentado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar, no prazo estabelecido no parágrafo único do Art. 786, à Junta ou Juízo para fazê-lo tomar por termo, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de 6 (seis) meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho.
>
> Art. 732. Na mesma pena do artigo anterior incorrerá o reclamante que, por 2 (duas) vezes seguidas, **der causa ao arquivamento de que trata o Art. 844**. (grifei)
>
> Art. 844. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Logo, nos termos do art. 732 da CLT, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de 6 meses, do direito de reclamar perante esta Justiça, o reclamante que por 2 vezes seguidas der causa ao arquivamento de que trata o art. 844, e portanto, referida pena não se aplica aos casos de desistência da ação.

Desta forma, não restou configurada a hipótese do art. 732 da CLT, pelo que mantenho a sentença que rejeitou a preliminar de perempção.

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECURSO DO MUNICÍPIO LITISCONSORTE.

No bojo do recurso, o Município recorrente assinala que a Justiça do Trabalho não tem competência pra analisar a conduta culposa da Administração Pública no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, conforme previsto na Súmula 331, V, do TST, pois entende que o juiz do trabalho não pode analisar questões referentes à execução do contrato administrativo.

Sem razão.

O objeto da presente ação versa sobre direitos trabalhistas decorrentes do extinto contrato de trabalho que o autor alega ter mantido com a primeira reclamada, prestadora de serviços, sendo esta Justiça competente, em razão da matéria, para apreciar e julgar o feito, nos termos do art. 114 da CF, ainda que se discuta a responsabilidade subsidiária do ente público, com base na Súmula 331, V, do TST.

Nada a prover.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA

O Juízo *a quo* condenou a reclamada a pagar ao reclamante adicional de insalubridade em grau médio (20%), calculado sobre o salário-base, com reflexos sobre FGTS mais 40%, em relação ao período compreendido entre abril/2009 e novembro/2011, excluídos os períodos de afastamento por motivo de auxílio-doença e faltas justificadas (maio/2009, agosto/2009, outubro/2009 a janeiro/2010, março/2010 a maio/2011, julho a novembro/2011).

A sentença não acatou a tese da reclamada de que o autor só recebeu o adicional de insalubridade a partir de dezembro/2011 "em virtude de previsão em norma coletiva (cláusula 14 da norma de fls. 272/304)", porque a norma coletiva anteriormente vigente (Fls. 246/271, cláusula 9) continha previsão no mesmo sentido, para os meses anteriores a dezembro/2011.

No recurso, enfatiza a ré que, de acordo com a cláusula IX da convenção coletiva 2009/2010, com vigência até 31 de dezembro de 2010 (Fl. 6), apenas alguns trabalhadores mencionados na cláusula I daquela convenção (aqueles que prestam serviços nas condições especificadas nas alíneas da cláusula IX, da CCT 2009/2010), teriam direito ao adicional de insalubridade. Aduz que não há provas, nos autos, de que o recorrido desenvolvera uma das atividades previstas na cláusula IX, da referida CCT.

Vejamos.

O autor afirmou que desde o início do pacto exerceu a função de Agente de Serviços Urbanos e que em seus misteres ficava em contato constante com animais mortos (cães, gatos, ratos, peixes, aves), lama com fezes, material altamente tóxico, fezes de animais, lixo em estado de putrefação e dejetos humanos, porque também limpava banheiros etc., sem uso de equipamentos de proteção individual.

Disse que a partir de dezembro/2011 passou a receber o adicional de insalubridade, no percentual de 20% sobre o seu salário básico, pelo que pugnou pelo pagamento do adicional da data de sua admissão (01/04/2009) até novembro/2011.

A reclamada resistiu à pretensão, impugnando os fatos narrados na inicial, salientando que o reclamante não trabalhava em caminhão coletor fazendo o recolhimento de lixo residencial e comercial, além do que permaneceu por diversos meses afastado do trabalho. Disse que o serviço do autor consistia na "varrição do Bosque Rodrigues Alves", retirando folhas, papéis e plásticos das trilhas, não sendo atribuição dele a limpeza de banheiros, nem o recolhimento de animais mortos, pois este serviço é realizado pelo pessoal que trabalha para a Prefeitura de Belém. Ressaltou que conforme PPRA's e LTCAT's, o reclamante não prestara serviços em condições insalubres.

Esclareceu que em seu quadro funcional existem duas espécies de agentes de limpeza urbana: "os que trabalham no setor urbano e os que trabalham no setor canal" e que o reclamante

não trabalhava neste último setor, tendo reprisado que de acordo com a documentação por ela trazida, ele não laborou exposto a riscos físicos, químicos ou biológicos acima dos limites de tolerância. Disse que, no máximo, o autor trabalhava sujeito a intempéries, mas que o labor nessas condições não é considerado insalubre.

Justificou a reclamada, ainda, que só passou a pagar ao reclamante o adicional de insalubridade por força de instrumento normativo, porque nas normas coletivas anteriores não havia determinação para pagamento do adicional aos varredores de rua. Acrescentou, também, que nas reclamações anteriores, o autor não mencionou que recolhia animais mortos, fezes, lama e dejetos humanos.

Destacou, por fim, que a atividade exercida pelo autor, de varrição, não está prevista no Anexo 14 da NR 15, e assim postulou a improcedência do pedido.

À análise.

Em depoimento, o autor declarou "Que trabalhou para a 1ª reclamada no período de 01.04.2009 a 11.05.2012, na função de agente de limpeza, no horário das 07 às 12h 3 das 13 às 16 horas, de terça-feira a domingo, com folga às segundas-feiras; que suas atividades eram exercidas em um lago denominado peixe-boi, que fica no começo da Av. Almte. Barroso", e o preposto referiu, "que o reclamante fazia limpeza de folhas que caiam das árvores no boque Rodrigues Alves, além de recolher sacos plásticos que os visitantes deixavam cair".

Nos documentos apresentados pela reclamada, como contracheques e folhas de ponto, consta que o reclamante laborava lotado na "SESMA-BOSQUE", e não foram arroladas testemunhas, pelo que entendo que deve prevalecer a tese de defesa, de que o autor laborava no Bosque Rodrigues Alves.

A documentação técnica apresentada pela reclamada (PPRA de julho/2009, Fls. 81/134; PPRA complementar de agosto/2009, Fls. 135/140; Apostila de Treinamento dos Equipamentos de Proteção Individual, Fls. 141/145; Apostila de Prevenção de Riscos e Acidentes, Fls. 146/152; PPRA/2010, Fls. 155/201 e 203/218; LTCAT-Laudo Técnico de Avaliação Ambiental de março/2011, Fls. 220/246) não acusa a existência de insalubridade no trabalho desenvolvido pelo "Agente de limpeza urbana no setor urbano", função que desde a inicial o reclamante admite exercer.

Também, as normas técnicas gerais expostas na NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego, Anexo 14, obrigam ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo apenas para os trabalhadores que atuam na coleta lixo urbano ou que trabalhem na limpeza de esgotos e galerias, e não há prova, nos autos, de que esse fosse o caso do autor, valendo destacar que na inicial sequer foi mencionado que o autor trabalhava como coletor de lixo urbano, ou na limpeza de esgotos e galerias, mas sim, que atuava como agente de limpeza urbano, e, segundo ele, trabalhava nos arredores do início da Avenida Almirante Barroso, e não na coleta e industrialização do lixo urbano.

Cumpre assinalar que não foi realizada perícia técnica no processo, como determina o art. 195, § 2º da CLT, pelo que entendo que deve prevalecer a prova técnica produzida pela reclamada.

Desta feita, sob tal aspecto, não faz jus o reclamante ao adicional de insalubridade.

Por outro lado, é certo que a partir de dezembro/2011 o autor passou a receber adicional de insalubridade, porém verifico que isso se deu por força de disposição normativa, qual seja, da cláusula décima quarta da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, às Fls. 273/305, que passou a vigorar em 01/01/2011. Nesse sentido, não vejo amparo legal para deferir o adicional para o período anterior a janeiro/2011.

Assinale-se que referida cláusula obrigou a reclamada a pagar adicional de insalubridade de 20% para os empregadores varredores de rua que executam serviços de varrição e coleta de lixo público exclusivamente para Prefeituras Municipais a partir de janeiro/2011, quando passou a vigorar a norma. Isso implica dizer que a norma restringiu essa conquista da categoria apenas para o empregado varredor de vias trabalhando em prol de Prefeituras Municipais.

Observo que, conforme as comunicações do INSS, Fls. 72/77, o reclamante não trabalhou por quase todo o ano de 2011, e por amostragem, verifico pelos contracheques encartados às Fls. 357/360, que quando o autor compareceu ao trabalho, a reclamada pagou o adicional de insalubridade. Dessa feita, entendo quitada a parcela para o ano de 2011.

Dessa forma, não restou demonstrado o trabalho em ambiente insalubre no período anterior a dezembro/2010 e, no período a partir de janeiro/2011, consta quitada a parcela, pelo que reformo a sentença, para excluir da condenação o adicional de insalubridade e suas repercussões.

Restam, assim, improcedentes todos os pedidos da inicial, pois esta foi a única parcela deferida.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. RECURSO DO MUNICÍPIO.

Não remanescendo qualquer condenação, resta prejudicado o recurso do Município nos demais tópicos, já que a ação resta totalmente improcedente.

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários interpostos; no mérito, dou provimento ao recurso da primeira reclamada para, reformando parcialmente a sentença recorrida, excluir da condenação o adicional de insalubridade e reflexos, restando a ação totalmente improcedente. As custas, no valor fixado na sentença, revertem a cargo do reclamante, das quais fica isento, nos termos do art.790 § 3º da CLT. Tudo de acordo com a fundamentação.

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS RECLAMADOS; SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA PARA, REFORMANDO PARCIALMENTE A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REFLEXOS, RESTANDO A AÇÃO TOTALMENTE IMPROCEDENTE. AS CUSTAS, NO VALOR FIXADO NA SENTENÇA, REVERTEM A CARGO DO RECLAMANTE, DAS QUAIS FICA ISENTO, NOS TERMOS DO ART. 790 § 3º DA CLT. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de agosto de 2013. (publicado no DEJT em 23/08/2013)

MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

****

DISCRIMINAÇÃO. AUSÊNCIA. TRATAMENTO DIFERENCIADO NA CONCESSÃO DE VANTAGENS PREVISTAS EM CONVENÇÃO COLETIVA. NÃO EXTENSÃO AOS NOVOS CONTRATADOS DAS MESMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ASSEGURADAS EM REGIME ANTERIOR. PRINCÍPIO DA IGUALDADE.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0001726-36.2012.5.08.0003
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTE: **DILBERTO ALVES DE LIMA**
Doutor Ricardo Bonasser de Sá e outros

RECORRIDA: **CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL - ELETRONORTE**
Doutor Marcelo dos Santos Souza e outros

DISCRIMINAÇÃO. AUSÊNCIA. TRATAMENTO DIFERENCIADO NA CONCESSÃO DE VANTAGENS PREVISTAS EM CONVENÇÃO COLETIVA. NÃO EXTENSÃO AOS NOVOS CONTRATADOS DAS MESMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ASSEGURADAS EM REGIME ANTERIOR. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. Inexiste discriminação nas cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho que estipulam tratamento diferenciado entre empregados da Eletronorte admitidos antes e os que ingressaram depois de 2004. É que, por força da Resolução nº 09/96 do CCE (Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais), foram reduzidas as vantagens trabalhistas então reconhecidas e em cumprimento a ela os novos contratados, conforme previsto no edital do concurso, já foram contratados com menor quantidade de benefícios. O tratamento diferenciado está, portanto, justificado pela necessidade do respeito aos direitos adquiridos pelos antigos empregados, bem como por se incluir no poder de comando do empregador a alteração das condições de trabalho desde que atinjam somente os empregados admitidos após sua implantação (Súmula 51 do TST).

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **3ª Vara do Trabalho de Belém,** em que são partes, como recorrente**, DILBERTO ALVES DE LIMA** e, como recorrido, **CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL - ELETRONORTE**.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

2.2.1 PRESCRIÇÃO.

Em contrarrazões, reitera a reclamada a arguição de prescrição total, com base na Súmula 294 do TST.

Sem razão.

Em 11.12.2006, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas ajuizou Ação Civil Pública (0161100-86.2006.5.08.008) em face da recorrida contendo os mesmos pedidos e causa de pedir da presente reclamação, conforme comprova a documentação de fls. 113/131.

A referida ação foi extinta sem resolução do mérito, por decisão da 3ª Turma deste Regional (fls. 132/138), que transitou em julgado no dia 23.04.2012 (fl. 139).

Considerando que a ação movida pelo sindicato interrompeu a prescrição, nos termos da OJ nº 359, da SDI-I, do TST, e que presente ação foi ajuizada em 27.11.2012, não há que se falar em prescrição.

Prejudicial rejeitada.

2.2.2 TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA

O recorrente não se conforma com o indeferimento dos pedidos relacionados na inicial, pelo que requer a reforma do julgado.

Na petição inicial, disse o reclamante que foi admitido pela reclamada em 20.03.2006, após ter sido aprovado em concurso público, e desde então exerce o cargo de técnico industrial de engenharia I.

Alegou que a ELETRONORTE discrimina abertamente os empregados admitidos após 2004, eis que lhes nega vários direitos obtidos por meio de acordo coletivo de trabalho.

Relacionou algumas vantagens que não foram garantidas de forma igualitária aos empregados admitidos antes e após 2004, tais como o percentual de contribuição para custeio do plano de saúde, percentuais das horas extras e valor pago a título de gratificação de férias.

Esclareceu que, atualmente, apenas a gratificação de férias não é paga de forma isonômica, pois, com relação aos empregados contratados antes de 2004, os valores correspondem a 3/4 da remuneração quando as férias são gozadas nos 06 meses ditos "nobres" (janeiro, fevereiro, março, junho, julho e dezembro) e uma remuneração nos outros meses. Ao passo que, para os contratados após 2004, o valor da gratificação de férias corresponde a 3/4 da remuneração, independente do mês de gozo.

Asseverou que a reclamada adota esse tratamento diferenciado com base na Resolução CCE 09/1996 do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (CCE), a qual, dentre outras alterações, determinou a redução de vários direitos trabalhistas ao mínimo legal, como horas extras, gratificação natalina e férias, além de suprimir algumas vantagens, como licença prêmio, férias superiores a 30 dias e abono assiduidade. Contudo, destacou que a reclamada não cumpre a citada Resolução.

Sustentou a ilegalidade tanto da discriminação praticada pela reclamada quanto da Resolução CCE 09.

Asseverou que no Estado do Pará essa discriminação só materializou-se a partir de 2004, quando a reclamada retomou a iniciativa de admitir novos empregados.

Por fim, em virtude da alegada conduta discriminatória, requereu a aplicação, de modo igualitário, das cláusulas dos contratos coletivos de trabalho; diferenças de horas extras e reflexos sobre RSR e FGTS; diferença de gratificação de férias, parcelas vencidas e vincendas e indenização por danos morais, no importe de R$61.243,02.

Em contestação, alegou a reclamada que o autor postula benefícios previstos em acordos coletivos assinados antes do seu ingresso na empresa.

Aduziu que o edital do concurso prestado por ele previa, no item 1.5, que a contratação dos aprovados seria realizada sob o regime da Resolução CCE 09, dentre outras normas.

Acrescentou que a mesma informação consta na Cláusula 1ª do contrato de trabalho firmado pelo autor.

Frisou que a contratação do reclamante foi efetuada sob a égide da Resolução CCE 09, a qual determinou que os benefícios pagos fossem limitados ao mínimo previsto em lei, não existindo nenhuma ilegalidade ou inconstitucionalidade nessa disposição.

Além disso, destacou a validade e reconhecimento constitucional conferido às negociações coletivas.

Alegou que se um acordo coletivo prevê um determinado benefício não previsto em lei, como um adicional, por exemplo, os beneficiários serão todos os empregados vinculados à empresa naquele momento. Não existindo obrigação, por parte de empregadora, de manter esse benefício àqueles empregados que futuramente ingressem em seu quadro.

Prosseguiu afirmando inexistir discriminação no fato de existirem empregados que recebam benefícios não gozados por outros, em face da realidade do mercado no momento da negociação coletiva.

Ressaltou que o acordo coletivo de trabalho possui um tempo de vigência, irradiando

efeitos dentro desse período e para aqueles empregados signatários do acordo.

Concluiu sustentando a validade da Resolução CCE 09 e a inexistência de tratamento discriminatório de sua parte.

O Juízo de origem, destacando o princípio da adequação setorial e o caráter relativo do princípio da igualdade, indeferiu todos os pedidos da inicial, por entender que a reclamada comprovou a existência de razões suficientes para que o reclamante fosse tratado de maneira diferente de uma outra ala da categoria profissional.

Constata-se que o cerne da questão é elucidar se existe, por parte da empregadora, tratamento discriminatório com relação aos empregados contratados após o ano de 2004.

A reclamada é uma sociedade de economia mista e, como tal, possui personalidade jurídica de direito privado (art. 173, §1º, II, da Constituição da República).

Entretanto, as sociedades de economia mista não se encontram em pé de igualdade com as empresas da iniciativa privada, em virtude de sua vinculação ao Estado, detentor da maioria do capital votante, e seus controles.

Por conseguinte, no exercício da atividade econômica, além das normas de direito privado, também incidem sobre elas as normas de direito público, sobretudo no que diz respeito ao controle administrativo. Trata-se, em verdade, de um regime híbrido, eis que parte das normas privadas são derrogadas pelas de ordem pública.

Por esse motivo, os princípios da Administração Pública, previstos no art. 37, *caput*, da Constituição da República, são a elas aplicados, em especial o da legalidade.

Nesse contexto, deve a reclamada observância à Resolução N° 09, de 08.10.96, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE, atual Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - DEST, órgão do Ministério do Planejamento, ao qual está sujeita a reclamada.

A citada Resolução, estabelece, dentre outros, a limitação de algumas vantagens, tais como o valor pago a título de adicional de férias e o percentual da hora extra (art. 1º, I), ao mínimo legal.

O art. 1º, *caput*, dessa Resolução também prevê o respeito aos direitos adquiridos.

A sujeição aos ditames da Resolução 09 do CCE e o respeito aos direitos adquiridos justificam o tratamento diferenciado entre os empregados da reclamada.

Com efeito, os empregados contratados após a referida Resolução não se encontram na mesma situação jurídica dos contratados antes de sua publicação, e sim ocupam posições distintas.

Essa diferença somente tornou-se evidente, no Estado do Pará, a partir do ano de 2004 em virtude da retomada da iniciativa de contratar novos empregados, como bem destacou o autor na inicial.

Assim, considerando que a contratação do reclamante se deu em 20.03.2006, os limites fixados na mencionada Resolução 09 devem ser observados.

É a sujeição a essa norma que o distingue dos empregados admitidos antes de Outubro/1996 (data de publicação da resolução) e não a data de sua admissão.

Não há que se falar, portanto, em quebra do princípio da igualdade, eis que os empregados admitidos antes da publicação da Resolução 09 do CCE, obedecem diretrizes distintas no tocante aos gastos com pessoal.

Com relação ao princípio da igualdade, convém ressaltar que o *caput* do art. 5º da Carta Magna comporta interpretação mais abrangente do que a literal. Afinal, dispensar a todos, independentemente de suas diferenças, tratamento idêntico, redundaria em uma grande desigualdade.

Destarte, esse princípio não se reveste de caráter absoluto e, por conseguinte, não impede a concessão de tratamento desigual a situações desiguais.

Nesse sentido, a lição de Robert Alexy, citado no excelente julgado de primeira instância da lavra do Juiz Saulo Marinho Mota, decisão que revela um estudo acurado sobre as questões debatidas na presente ação:

> "Se não houver uma razão suficiente para a permissibilidade de um tratamento desigual, então, o tratamento igual é obrigatório. (...) Se houver uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório."

O objetivo desse princípio, em verdade, é assegurar que essa desigualdade não seja fruto de mera arbitrariedade, vedando-se a existência de perseguições e privilégios injustificados.

Na seara trabalhista, tal princípio perpassa pela isonomia salarial, não se traduzindo, contudo, como obrigatoriedade de pagamento de salários iguais a todos os trabalhadores, desconsiderando suas diferenças.

Nesse viés, a Súmula 6 do TST que estabelece os pressupostos que autorizam a equiparação salarial.

Na hipótese, os contratados antes da publicação da Resolução 09/96 do CCE e os admitidos depois dela não estão, repisa-se, em patamar de igualdade, o que legitima o tratamento diferenciado entre os empregados mais antigos e os mais novos.

As convenções coletivas colacionadas aos autos atestam que muito direitos foram conferidos, aos empregados contratados sob as diretrizes estabelecidas na Resolução 09 CCE, em valores superiores ao mínimo legal.

Entretanto, essas conquistas não representam descumprimento da citada Resolução e sim novas pactuações coletivas ajustadas entre as partes convenentes, decorrentes da força da luta da categoria, como bem destacou o recorrente em sua peça recursal (fl. 372/verso), e influenciadas pelo contexto econômico existente no momento da negociação.

Oportuno registrar, nesse ponto, que os matizes econômicos influenciam no estabelecimento de vantagens via negociação coletiva, como destacou o Juízo sentenciante.

Portanto, as conquistas acima mencionadas não foram concedidas por ato unilateral da empregadora e sim obtidas em virtude de negociação coletiva de trabalho em favor do trabalhador.

O próprio reclamante reconhece, à fl. 373/verso da peça recursal, que: "o *contrato de trabalho individual é instituto que permite a mutação, especialmente em virtude de negociação coletiva de trabalho em benefício do trabalhador*".

A autonomia da negociação coletiva permite o ajuste de novas condições de trabalho, bem como comporta exceções, pois nem todos os trabalhadores estão nas mesmas condições.

Destarte, a estipulação de vantagens diferenciadas à categoria não visa a segregar os trabalhadores novatos e os antigos, como tenta fazer crer o reclamante. Ao contrário, busca harmonizá-los, prevendo melhorias nas condições de trabalho, levando em conta as diferenças existentes entre eles.

A extensão gradual dos direitos aos empregados admitidos após a publicação da Resolução 09 do CCE reforça essa tese.

Assim, é lícita, na hipótese, a estipulação de condições de trabalho distintas, levando-se em conta as diferenças entre os trabalhadores, os direitos adquiridos e o mínimo legal.

Em reforço ao entendimento acima esposado, destaca-se o poder diretivo do empregador, do qual é corolário o jus *variandi,* que autoriza o empregador, detentor do poder de comando, a estabelecer mudanças no contrato de trabalho, desde que respeitados os ditames constitucionais e infraconstitucionais, sendo vedada a alteração unilateral lesiva.

Tanto é assim que esse direito é consagrado na Súmula nº 51 do TST, inciso I, que dispõe:

> "*As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.*"

Registra-se que todas as vantagens indicadas pelo autor na exordial como estipuladas de forma diferenciada, obedecem aos direitos adquiridos dos empregados mais antigos e o mínimo legal, não havendo irregularidade a ser corrigida.

Imperioso notar, por fim, que o edital do concurso prestado pelo reclamante continha referência expressa à Resolução 09 do CCE, no tópico relativo às disposição preliminares, item 1.5 (fl. 345).

A mesma informação, aliás, está registrada na cláusula primeira de seu contrato de trabalho (fls. 343/344), que passou a ser por prazo indeterminado após a expiração do período de experiência.

Diferentemente do alegado pelo recorrente, a transmutação da modalidade do contrato de experiência para aquele por prazo indeterminado não acarreta a invalidade da citada cláusula, que permanece produzindo efeitos.

Assim, com base na submissão da reclamada, como sociedade de economia mista, aos ditames da Resolução 09 do CCE; no caráter relativo do princípio da igualdade; no respeito aos direitos adquiridos; no contexto econômico que circundou as normas coletivas pactuadas; no poder diretivo da empregadora e no pleno conhecimento do reclamante, desde o momento de sua inscrição no concurso para a reclamada da sujeição aos limites estabelecidos na citada Resolução 09, chega-se à conclusão de que não houve, *in casu*, quebra do princípio da isonomia, não existindo tratamento discriminatório.

Ante o exposto, nega-se provimento ao apelo.

PREQUESTIONAMENTO

Consideram-se prequestionados os dispositivos legais invocados e também a matéria versada no recurso, segundo a OJ 118 da SDI- I do TST.

Alerta-se às partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de Embargos de Declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do artigo 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Ante o exposto, conheço do recurso e nego-lhe provimento para confirmar a decisão recorrida em todos os seus termos, inclusive quanto às custas, conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, CONFORME OS FUNDAMENTOS. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, DEVOLVAM-SE OS DOCUMENTOS ÀS PARTES E, SEM PENDÊNCIAS, ARQUIVAR OS AUTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 30 de julho de 2013. (Publicado no DEJT em 05/08/2013)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Juíza Relatora.

****

ELETRONORTE. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. INOCORRÊNCIA. EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 2004. RESOLUÇÃO N. 9/1996, DO CCE - CONSELHO DE COORDENAÇÃO E CONTROLE DAS EMPRESAS ESTATAIS. CONCURSO. EDITAL.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0001855-63.2012.5.08.0125

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: **PEDRO LUIS FERREIRA GOMES**
Advogado: Dr. Ricardo Bonasser de Sá

RECORRIDA: **CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A. - ELETRONORTE**
Advogada: Drª Giselle Rodrigues Cattanio

ELETRONORTE. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. INOCORRÊNCIA. EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 2004. RESOLUÇÃO N. 9/1996, DO CCE - CONSELHO DE COORDENAÇÃO E CONTROLE DAS EMPRESAS ESTATAIS. CONCURSO. EDITAL. Não há que se cogitar de tratamento discriminatório aos empregados da ELETRONORTE admitidos após 2004, uma vez que submetidos a concurso público, cujo Edital previa a submissão às disposições da Resolução n. 9/1996, do CCE - Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais, vinculado ao Ministério do Planejamento, onde restou ressalvado o direito adquirido e determinou alterações nos regulamentos internos de pessoal e planos de cargos e salários, garantindo o limite no patamar mínimo estabelecido na Carta Magna, Consolidação das Leis do Trabalho e demais normativos vigentes. Não há que se falar em violação ao princípio da isonomia insculpido na Carta Magna, uma vez que a igualdade de tratamento com o reclamante, a partir de seu ingresso após 2004 foi mantida incólume em relação aos demais empregados que também foram admitidos na mesma situação (após 2004), afinal todos são iguais perante a lei na medida em que desigualam. Ressalte-se que não se pode cogitar de isonomia com os empregados antigos, posto que regidos por outras normas a eles contemporâneas, sendo certo que o direito adquirido destes foi preservado. A reclamada é Sociedade de Economia Mista jungida às regras do Governo Federal e, portanto, a elas encontra-se submetida.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da **MERITÍSSIMA SEGUNDA VARA DO TRABALHO DE ABAETETUBA**, em que figuram as partes acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, eis que preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. DAS VERBAS DECORRENTES

Alega o recorrente que a recorrida pratica tratamento discriminatório entre os empregados admitidos antes de 1996 e aqueles admitidos após o ano de 2004.

Neste quadro, assenta que não se pode acolher os argumentos da reclamada de que os acordos coletivos somente aproveitam os agentes envolvidos na negociação e, por isso, não estaria obrigada a estendê-los aos novos empregados, nem manter esses direitos indefinidamente, tendo em vista as mudanças ocorridas no contexto econômico.

Assevera que a reclamada confessou a prática de tratamento discriminatório entre os empregados retromencionados, sendo certo que não cabe também a arguição da empresa de que está cumprindo a Resolução n. 9 do CCE, de outubro 1996, já que a mesma não determina a redução de benefícios e vantagens da categoria àqueles admitidos após 2004 e, muito menos, se fundamenta em disposições diferenciadas constantes do edital de concurso, na medida em que há limites a esse poder do empregador, que não devem ser esquecidos.

Acrescenta que não se trata de aplicação da mencionada resolução, porquanto a reclamada vem conferindo, independentemente da época da admissão na empresa, direitos não previstos na mesma, pelo que cai por terra tal sustentação, ressaltando que, atualmente, a gratificação de férias e as horas extras são os únicos direitos coletivos que não são concedidos aos empregados admitidos após 2004.

Frisa que o ato da empresa segrega direitos dos empregados mais novos, ou seja, àqueles admitidos no certame realizado pós 2004 e, observa que a reclamada não discrimina seus empregados com base na Resolução n. 9/96, mas sim por sua própria iniciativa, de maneira aleatória, pelo simples fato de discriminar, já que confere alguns direitos concedidos aos mais antigos.

Faz ver que a previsão em edital de que os novos contratados firmariam contrato individual de trabalho, onde restariam estabelecidos direitos diferenciados e à margem dos direitos e vantagens conquistados pela categoria, deve ser nula de pleno direito.

Atesta que o contrato de experiência não possui validade para fazer prova das alegações da empresa, posto que com tempo determinado e, portanto, suas cláusulas deixam de produzir efeitos assim que cessado o prazo de validade.

Diz que as diferenças entre os empregados podem existir quando se trata de tempo de serviço, com parcelas salariais como quinquênio, promoções de antiguidade e níveis salariais, etc., mas nunca na forma discriminatória.

Pondera ser inaceitável que o empregado seja discriminado na data de sua admissão, de forma a ser aplicada parcialmente a norma coletiva aos seus empregados e que, parcelas como o adicional de horas extras e abono de férias, seja reduzido para o empregado admitido após 2004, os quais nada tem a ver com o tempo de serviço na função, pelo que deveriam ser pagos a todos os empregados indiscriminadamente.

Neste aspecto, assinala que as horas extras de um empregado admitido após 2004 não pode ser paga em patamares menores do que os admitidos antes dessa data, o que configura a discriminação vedada pela Lei Maior, enfatizando que todas as ocorrências salariais da remuneração do empregado mais novo já é menor.

Argumenta que o tratamento discriminatório da reclamada atenta contra as disposições contidas no art. 1º, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965 e elevada à condição de garantia fundamental por força do §2º, do art. 5º, da CRFB/88.

Neste passo, destaca a violação, também, ao art. 1º, da Lei n. 9.029/1995.

Assinala que a supressão de direitos dos empregados mais novos é uma forma de excluir dos mesmos o direito de usufruir as mesmas benesses dos empregados mais antigos, fazendo pesar sobre àqueles a redução de custos que se obrigou a fazer, pelo que perfeitamente plausível o pleito de indenização por danos morais.

Transcreve jurisprudência em favor de sua tese.

Vejamos.

Em síntese, o reclamante pleiteia a concessão de benefícios previstos em acordos coletivos firmados antes de sua admissão nos quadros da empresa reclamada, além de indenização por danos morais em razão do tratamento conferido aos empregados que ingressaram, mediante concurso, após o ano de 2004, por entender ser prática discriminatória.

Alega que o instrumento normativo responsável por essa discriminação seria a Resolução n. 9/1996, da CCE (Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais), a

qual sequer estaria sido cumprida, na medida em que outros direitos conferidos aos empregados mais antigos vieram a ser concedidos aos mais novos (admitidos após 2004), o que implica em dizer que se trata de ato discriminatório mesmo apenas para reduzir seus custos.

A reclamada resistiu à pretensão, asseverando que o reclamante ingressou nos seus quadros funcionais após aprovação em Concurso Público lançado no ano de 2005, mediante o Edital n. 9/2005, o qual continha todas as informações relativas ao cargo, inclusive a vigência da CCE n. 9, de 03/10/1996, conforme item 1.5.

Disse que o autor já tinha ciência de que seu contrato seria regido pelos regulamentos da empresa e pelas normas do Conselho - CCE (resolução n. 9/1996), consoante constou no Edital.

Neste diapasão, observou que referida Resolução (n. 9, do CCE), determinou que os benefícios pagos se limitassem ao mínimo previsto em lei, não havendo nenhuma ilegalidade ou inconstitucionalidade em seu bojo.

Afirmou que as normas coletivas devem ser prestigiada, eis que elevadas ao patamar de garantia fundamental, conforme as disposições do art. 7º, XXVI, da Carta Magna, uma vez que nelas estão contidas as vontades das partes acordantes, ou seja, o que há de melhor para as partes acordantes, servindo de lei para ambas, entretanto, devem atingir somente as pessoas envolvidas, atendendo-se o princípio da segurança jurídica, já que abrange público definido e limitado.

Neste aspecto, assevera que um acordo coletivo que prevê a extensão de um benefício, como, por exemplo, um adicional sem previsão em lei, somente alcançará os empregados envolvidos nesse pacto, sendo certo que não haverá a obrigação de manter tal benefício aos empregados que venham a ingressar futuramente em seus quadros funcionais, posto que fora da abrangência da norma em comento, o que o caso do acordo coletivo de 2004 em relação à gratificação de férias de 2/3, a qual foi concedida apenas aos empregados admitidos antes de 2004.

Pondera que, negar o direito do empregador em rever os benefícios seria violar o direito constitucional quanto à validade e reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho, art. 7º, XXVI, além de afrontar o direito da empresa de instituir novas normas mais compatíveis com a sua necessidade e alinhamento com o mercado, até porque as normas coletivas têm correlação com a realidade vivenciada naquele momento, pelo que não se vislumbra qualquer discriminação o fato dos empregados mais antigos gozarem de benefícios não gozados pelos mais novos (admitidos após 2004).

Atestou que a aplicação da resolução em comento deve-se ao fato de que a recorrida estava obrigada a seguir as diretrizes estabelecidas pelo Governo Federal e, na qualidade de Sociedade de Economia Mista, teve que se adaptar.

Enfatizou que, nos termos da Súmula n. 277, do C. TST, os benefícios não integram o contrato de trabalho de forma definitiva, sendo certo que o reclamante ingressou na reclamada, mediante concurso público, em 2006, com as normas expressas no edital e contrato de trabalho), acerca das restrições da Resolução n. 9/1996, da CCE.

No que tange ao dano moral, afirmou que o reclamante não comprovou nos autos o dano sofrido, já que a empresa não cometeu qualquer ato ilícito, ao contrário, agiu dentro dos ditames legais e éticos, concedendo-lhe os direitos a que fazia jus constantes dos acordos coletivos, vigentes à sua época, nos termos do art. 333, I, do CPC.

Pois bem.

Inicialmente, cumpre dizer que restou incontroverso nos autos que o reclamante ingressou na reclamada mediante concurso público no ano de 2006, vinculado ao Edital n. 9/2005, segundo se vê às fls. 334/345, o que não foi impugnado pelo autor quanto a este aspecto.

Compulsando os autos, detidamente, verifico que foram juntados o contrato de experiência do reclamante (fls. 332/333), os ACTs (fls. 125/276 e 346/430) e, ainda, o Edital do Concurso pelo qual o autor se submeteu para ingresso na empresa recorrida.

No contrato de experiência e no Edital do Concurso, existe a observação de que o reclamante seria regido pela Resolução n. 9, de 03/10/1996, do CCE - Conselho de Coordenação e Controle de Empresas Estatais, do Ministério do Planejamento, com a finalidade de formular as diretrizes relacionadas à política de pessoal, regulando a concessão de vantagens ao pessoal das empresas estatais federais.

A Resolução n. 9, de 03/10/1996, assim dispõe:

> "Art. 1º Estabelecer que os dirigentes das empresas públicas, sociedade de economia mista e suas controladas e quaisquer outras entidades controladas, direta ou indiretamente pela União, promovam alterações nos seus regulamentos internos de pessoal e planos de cargos e salários, ressalvados os direitos adquiridos na forma da legislação vigente, com vistas a: (grifamos)
>
> I - limitar, ao mínimo legal estabelecido na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e demais normativos vigentes, a concessão das seguintes vantagens:
>
> a) adicional de férias;
>
> b) remuneração da hora-extra;
>
> c) remuneração de Adicional de sobre-aviso;
>
> d) remuneração de Adicional Noturno;
>
> e) remuneração de Adicional de Periculosidade;
>
> f) remuneração de Adicional de Insalubridade;
>
> g) remuneração de Aviso Prévio;
>
> h) antecipação da gratificação natalina;
>
> II - excluir dispositivos que estabeleçam:
>
> a) concessão de empréstimo pecuniário a qualquer título;
>
> b) incorporação à remuneração da gratificação de cargo em comissão ou de função gratificada;
>
> c) concessão de licença-prêmio e abono assiduidade;
>
> d) concessão de gozo de férias em período superior a 30 (trinta) dias por ano trabalhado;
>
> III - transformar os anuênios em quinquênios, cujo valor máximo será de 5% (cinco por cento) do salário base do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) qüinqüênios;
>
> IV - limitar a 1% (um por cento) da folha salarial o impacto anual com as promoções por antigüidade e por merecimento;
>
> V - limitar a devolução da antecipação de férias, em parcela única, no mês subseqüente ao do retorno das férias;
>
> VI - estabelecer que a participação da empresa no total dos gastos com o custeio de planos de saúde, de seguro de vida e de outras vantagens assemelhadas oferecidas, não poderá exceder a 50% (cinqüenta por cento).
>
> Parágrafo único. As demais vantagens incluídas em Acordos Coletivos de Trabalho - ACT, divergentes do disposto neste artigo, deverão ser ajustadas quando da sua renovação. (grifamos)
>
> (...)"

O Edital retromencionado, dispôs:

> "(...)
>
> 1.5. A contratação será feita sob o regime da Constituição da República Federativa do Brasil, Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, de Normas Internas da Eletronorte e da Resolução 09, de 3 de outubro

> de 1996, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE, atual Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - DEST."

O contrato de experiência do reclamante assim constou:

> "(...)
>
> CLÁUSULA PRIMEIRA. O EMPREGADO obriga-se a prestar à ELETRONORTE, nas condições deste contrato, e em observância do conteúdo da resolução nº 9 do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE de 03/10/1996, publicada no Diário Oficial da União de 14/10/1996, e das demais Instruções Normativas vigentes na empresa ou que venham a ser expedidas os serviços atinentes ao cargo de Técnico Industrial de Engenharia I e de todas as tarefas eventualmente necessárias no interesse do serviço."

Abre-se um parêntese aqui para dizer que a reclamada é uma Sociedade de Economia Mista, com personalidade jurídica de direito privado, o que nos leva à ilação de que está jungida aos ditames da resolução em questão (CCE), vinculado ao Ministério do Planejamento, o qual impõe normas a serem seguidas pelas empresas estatais.

Retornando ao cerne da questão quanto à alegação de tratamento discriminatório com os empregados admitidos após 2004, tem-se que o Edital é a bússola norteadora de um concurso, nele encontram-se inseridas todas as determinações e orientações àqueles que se submeteram às regras que servirão de lei para as partes.

Neste sentido, tem-se que as disposições contidas no edital em destaque (2005) devem ser observadas, vinculando a Administração Pública ao seu total cumprimento, sendo certo que o candidato aos seus termos estava plenamente ciente das normas que passariam a reger a futura relação de trabalho, não se podendo cogitar de direito adquirido acerca de benefícios que foram conferidos aos empregados que contavam com diferença de tempo de serviço maior do que os admitidos após 2004, porquanto, deve ser ressaltado que o direito adquirido - nos moldes da resolução multicitada - foram preservados quanto aos empregados admitidos antes de 2004, os quais estavam submetidos à regras diversas daqueles empregados mais novos (admitidos após 2004), os quais se submeteriam aos ditames da Resolução n. 9/1996, do CCE.

Como se pode conferir, citada Resolução previu as alterações nas contratações de pessoal, garantindo o mínimo de direitos previstos na Lei Maior e na legislação trabalhista pertinente, bem como ajustes nos acordos coletivos a serem celebrados quanto aos benefícios dos empregados, com as devidas adaptações, ressaltando-se que estes fatores estavam inseridos, expressamente, nas regras do Edital, das quais o autor tinha plena ciência.

No tocante ao prazo do contrato de experiência, ainda que tenha prazo determinado, as disposições ali contidas se perpetuam no tempo e no espaço, já que não houve solução de continuidade. Esse contrato de experiência faz parte da regulação do atual contrato de trabalho do obreiro, pelo que ficam rechaçadas as assertivas do recorrente quanto a este aspecto.

Neste contexto, acentua-se que o que ocorre com o autor é comum na conjuntura nacional quanto aos benefícios adquiridos por uns e por outros não, na medida em que o momento vivenciado tende a seguir e determinar critérios para melhor adaptação no mercado e política econômica, seja pública ou privada. Por exemplo, no âmbito da Administração Pública, as regras previdenciárias se modificam no tempo, assim, como os benefícios de um servidor público hoje, podem ser maiores do que daqueles que ingressarem posteriormente e, isso, diga-se, não se trata de tratamento discriminatório, mas sim de ajustes impostos pelo cenário econômico, principalmente quando se trata de ente da administração pública sujeito às normas do Governo Federal.

As normas coletivas juntadas aos autos, elas mesmo (2007/2008, cláusulas 7ª e 8ª, fls. 346/362; 2008/2009, cláusula 9ª, §1º, fls. 364/381), já preveem o pagamento diferenciado para os

empregados admitidos antes de 2004 e após 2004. Ora, não se pode crer que um sindicato, de sã consciência, celebraria acordo coletivo em prejuízo à categoria que representa.

Cumpre destacar, que as negociações entre sindicato e empresa foram fruto de muitos debates e pautadas em disposições favoráveis aos interesses das partes, atendendo aos anseios da categoria.

A negociação coletiva deve ser prestigiada, como prevê o art. 7º, XXVI, da CF/88, sobretudo em acordos coletivos, onde há maior especificidade nos interesses ajustados entre empregador e empregados.

Em outras palavras, dentre as formas de composição autônoma, o acordo coletivo é, inclusive, o mais consentâneo com a realidade vivenciada pelos empregados de determinada empresa, retratando de forma mais específica o que a estes interessa e as concessões que podem ser feitas na busca por melhores condições de trabalho.

Entendo que a empresa não pratica tratamento discriminatório como afirma o reclamante, mas sim dentro do seu poder diretivo, instituindo benefícios aos empregados, de acordo com os critérios objetivos a serem estabelecidos, mormente, quando se trata de empresa estatal, a qual encontra-se jungida às normas do Governo Federal, como é o caso da reclamada, consoante dito anteriormente.

Neste sentido, convém transcrever trechos da r. sentença proferida pelo MM juízo de primeiro grau, que bem dirimiu a questão, vejamos:

> "O que não é admissível, por malferir o princípio constitucional da isonomia, é o pagamento de benefícios de forma totalmente arbitrária, sem obediência a qualquer critério previamente estabelecido, permitindo a discriminação de empregados com base em pressupostos puramente subjetivos.
>
> Nessa senda, há que se distinguir a isonomia profissional da isonomia geral. A isonomia profissional confere direitos iguais aos trabalhadores que pertencem à mesma profissão e atendem outros requisitos estabelecidos nas normas; a isonomia geral só garante que todos os cidadãos são iguais perante a lei, se abstraindo da categoria profissional à qual pertencem ou ao empregador para quem trabalhem.
>
> O princípio jurídico da isonomia não é panaceia genérica a qualquer expectativa difusa dos trabalhadores, pois, em princípio, só se aplica no âmbito da matéria trabalhista onde existem interesses jurídicos coletivos ou individuais homogêneos dos trabalhadores que pertencem à mesma profissão; e dentro dela a quem exerce a mesma função com observância dos critérios estabelecidos pelo legislador no artigo 461 da CLT.
>
> Não tem aplicabilidade na solução da lide o invocado artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988, pois não trata de qualquer modalidade de isonomia, pois versa apenas sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil na relação jurídica de direito individual estabelecida diretamente entre o empregado e o empregador no momento da gênese do contrato individual de trabalho, com a "admissão", portanto, vedando apenas a discriminação calcada na lesão a direitos de personalidade do empregado.
>
> O princípio jurídico da isonomia geral, consagrado no artigo 5º, caput, da Constituição Federal vigente, que recepciona o artigo 460 da CLT, nos casos concretos quando houver prova cabal e convincente da ocorrência de discriminação salarial, o que evidentemente não é o caso no presente processo, vejamos.

A reclamada celebrou acordo coletivo que seria aplicável aos empregados admitidos a partir de 2004 para se adequar às medidas emanadas da Resolução 09, de 03 de outubro de 1996, do CCE. Note-se que houve a celebração de ACT para que o tratamento aos novos empregados admitidos tivesse a participação sindical, nesse aspecto, chega até ser má-fé objetiva por parte da entidade sindical, celebrar acordo coletivo e depois questioná-lo judicialmente como fez quando do ajuizamento da ACP.

Não há tratamento discriminatório por parte da reclamada, pois o critério adotado atingiu somente os obreiros que seriam admitidos, preservando o direito adquirido dos empregados mais antigos.

Caso se entenda que a reclamada confere tratamento discriminatório aos novos empregados, após se submeter a todo procedimento de negociação coletiva, chegar-se-á a conclusão que a ré nunca poderá alterar seu regime jurídico trabalhista para se adequar às mudanças no mercado de trabalho, só podendo fazê-lo com a demissão de todos os trabalhadores (antigos e novos) e com uma nova contratação em massa, começando do zero sua relação trabalhista, o que não se afigura razoável, eis que mudado o regime jurídico, os novos empregados eternamente alegaram que são discriminados e assim sucessivamente, numa ciranda sem fim, de modo que a reclamada jamais poderá se adequar à nova realidade do mercado de trabalho.

Como já dito, o autor pretende engessar de tal modo a reclamada que ela estaria eternamente jungida ao seu primeiro regime de trabalho instituído, não podendo alterá-lo em momento, sob pena de ser eternamente acusada de discriminação. Ora, se Leis mudam, Constituições são alteradas, costumes são modificados e a vida impõe adaptações, não nos parece razoável supor que a ré não possa, atendidos os critérios legais, como se submeter a negociação coletiva, promover mudanças no seu regime jurídico de trabalho.

Dessa forma, não visualizo o tratamento discriminatório alegado pelo autor, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos formulados na exordial."

Tendo em vista a decisão acima, fica prejudicado o exame das demais questões constantes do recurso.

Ressalto, por fim, à luz das razões anteriormente expostas, que não há que se falar em violação a princípios constitucionais e/ou infraconstitucionais, notadamente aqueles expressamente referidos pelo recorrente em seu arrazoado.

Por tais fundamentos, mantenho a r. sentença.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, nego-lhe provimento, para manter a r. sentença em todos os seus termos, inclusive quanto às custas processuais. Tudo de acordo com a fundamentação supra.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO, PARA MANTER A R. SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS PROCESSUAIS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém-PA, 07 de maio de 2013. (publicado no DEJT em 09/05/2013)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO - Desembargadora do Trabalho Relatora.

****

ENGENHEIRO FLORESTAL. SALÁRIO PROFISSIONAL FIXADO EM MÚLTIPLOS DO SALÁRIO MÍNIMO - LEI Nº 4.950-A/66. POSSIBILIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001845-94.2012.5.08.0003
Relatora: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

RECORRENTE: **TELMA SOCORRO DIAS FERNANDES**
Dra. Francy Nara Dias Fernandes

RECORRIDA: **FUNDAÇÃO DE APOIO A PESQUISA, EXTENSÃO E ENSINO EM CIÊNCIAS AGRÁRIAS/FUNPEA**
Dr. Luiz Cláudio Pereira Correa Júnior

ENGENHEIRO FLORESTAL. SALÁRIO PROFISSIONAL FIXADO EM MÚLTIPLOS DO SALÁRIO MÍNIMO - LEI Nº 4.950-A/66. POSSIBILIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. No ato da contratação de engenheiro, arquiteto e demais profissionais citados no art. 1º da Lei nº 4.950-A/1966, a empresa-contratante deve observar os parâmetros previstos no referido diploma, estabelecidos com base no mínimo legal. Entretanto, havendo correção dos valores do salário-mínimo, é vedada a correção automática dos salários daqueles profissionais, sob pena de vulneração do preceito do art. 7°, IV, da Constituição Federal e do entendimento consubstanciado na Súmula Vinculante nº 4 do STF. Ou seja, é vedada a utilização do salário mínimo como indexador, mas não como a própria base salarial profissional.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, Processo TRT/4ª T./RO 0001845-94.2012.5.08.0003, oriundo da MM. Terceira Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima indicadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, porque preenchidos os pressupostos legais.

As contrarrazões apresentadas também estão em ordem.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DIFERENÇAS SALARIAIS

A recorrente pretende a reforma da d. Sentença, aduzindo que a mesma é injusta e está conflitante com as normas vigentes que regem a matéria e a pacífica jurisprudência dos tribunais.

Salienta que a matéria em debate encontra-se pacificada por meio da Súmula 370 do C. TST, complementada pela OJ nº 71 da SDI-2 do C. TST. Sendo certo que o salário mínimo legal estabelecido para a reclamante (engenheira) equivale a 06 salários mínimos mensais com o adicional de duas horas diárias acrescidas de 25% sobre a hora normal do salário base fixado na Lei nº 4.950-A/66.

Acrescenta, ainda, que se houver dúvidas quanto à interpretação de uma norma trabalhista deve-se buscar, dentre todas as formas possíveis, aquela que melhora garanta os direitos dos trabalhadores. Por tais razões, pugna pela reforma da decisão.

Analiso.

Na inicial, a reclamante narrou que trabalhou para a reclamada no período de 11/01/2010 até 04/02/2011, na função de engenharia florestal, com remuneração de R$-2.124,24 (4,17 salários mínimos), com uma jornada de 8 horas diárias.

Em síntese, alegou fazer jus ao percebimento do salário mínimo profissional estipulado para a categoria de engenheiro agrônomo, com base na Lei 4.950-A/66, qual seja, 06 (seis) salários mínimos por mês com adicional de duas horas diárias acrescidas de 25% sobre a hora normal. Assim, pleiteou o pagamento das diferenças salariais devidas em razão da diferença do valor pago pela demandada (R$2.124,24) e o valor que deveria ter recebido (R$-4.768,67), que corresponde ao montante de R$-37.022,02.

O Primeiro Grau, entendendo que o salário profissional dos engenheiros deve ser aquele equivalente ao número de salários-mínimos previstos na Lei nº 4.950-A/66 até o dia 5/10/1988, valor que, a partir desta data fica sujeito aos reajustes lineares e ordinários definidos nas leis gerais de política salarial e nas normas coletivas de trabalho, julgou totalmente improcedente a ação, ao fundamento que a Lei nº 4.950-A/66 não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, em virtude da proibição preconizada em seu art. 7º, inciso IV, da CF.

Merece reforma a d. Sentença vergastada.

O artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal, ao vedar a vinculação do salário mínimo, não tem o condão de proibir a fixação do piso salarial para determinada categoria, mormente em se tratando de salário profissional, tal proibição de vinculação do salário mínimo, inscrita na parte final do dispositivo citado, buscou obstar prática comum no cotidiano do país, para evitar sua utilização em cláusulas contratuais de conteúdo econômico que tomavam o salário mínimo como indexador de reajuste, com repercussões maléficas na economia.

Portanto, é permitida a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário-mínimo. Desse modo, quando da contratação do engenheiro ou arquiteto, sua remuneração deve observar os parâmetros previstos na Lei n.° 4.950-A/66 que estão estabelecidos com base no mínimo legal. Entretanto, havendo correção dos valores do salário-mínimo é vedada a correção do seu salário profissional, sob pena de vulneração do preceito do art. 7°, IV, da Constituição Federal e do entendimento consubstanciado na Súmula Vinculante nº 4 do STF.

Nessa vereda, entendo que a fixação do salário profissional com base em múltiplos do salário mínimo, conforme estabelece a Lei nº 4.950-A/1966, não contraria o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal ou a Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal. Salientando que, *in casu*, não se trata de utilizar o salário mínimo como indexador, e sim, como a própria base salarial profissional.

Nesse mesmo sentido, vale transcrever o posicionamento do C. TST sobre a matéria:

> "RECURSO DE REVISTA - DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO PROFISSIONAL. ESTIPULAÇÃO EM MÚLTIPLOS DO SALÁRIO MÍNIMO. OJ 71 DA SBDI-2 DO TST. Verifica-se que a decisão regional está em consonância com a OJ 71 da SBDI-2 do TST, em que se estabelece: -A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito

constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo.- Desse modo, não há de se falar em divergência jurisprudencial, nem em violação do art. 7º, IV, da Constituição Federal, por óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 4º, da CLT. Recurso de Revista de que não se conhece. (….) (RR - 278100-33.2007.5.09.0658, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 26/06/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2013)."

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA DESERÇÃO. DEPÓSITO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO REALIZAÇÃO. ARTIGOS 899, § 7º, DA CLT E 1º, II, -A-, DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3/1993. NÃO CONHECIMENTO. Não merece conhecimento agravo de instrumento interposto após o dia 13.08.2010, na hipótese em que a parte deixa de realizar o depósito recursal correspondente, quando ainda não foi integralizado o valor da condenação. Agravo de instrumento de que não se conhece. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE DIFERENÇAS SALARIAIS. SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL. ENGENHEIRO. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL. POSSIBILIDADE. A fixação do salário profissional com base em múltiplos do salário mínimo, conforme estabelece a Lei nº 4.950-A/1966, não contraria o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal ou a Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal. O que o referido preceito da Constituição Federal veda é a vinculação automática do salário profissional ao salário mínimo geral, ou seja, a correção daquele com base nos reajustes do salário mínimo geral. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (ARR - 1300-51.2011.5.13.0025, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 12/06/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: 21/06/2013)."

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. SALÁRIO PROFISSIONAL DOS ENGENHEIROS. RECEPÇÃO DA LEI N.º 4.950-A/66. APLICAÇÃO DA OJ N.º 71 DA SBDI-2. A estipulação do salário profissional dos engenheiros, adotando-se múltiplos do salário mínimo, não vulnera o disposto no art. 7.º, IV, da CF, o qual proíbe somente a automática correção do salário profissional baseando-se no reajuste do salário mínimo. Aplicação da OJ n.º 71 da SBDI-2 do TST. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR - 458-64.2010.5.09.0010, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 29/05/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2013)."

"SALÁRIO PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO. LEI Nº 4.950-A/66. VINCULAÇÃO A MÚLTIPLOS DO SALÁRIO MÍNIMO. CONSTITUCIONALIDADE. ARTIGO 7º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. IMPOSSIBILIDADE DO REAJUSTE AUTOMÁTICO DO SALÁRIO PROFISSIONAL PELO REAJUSTE DO SALÁRIO MÍNIMO. A matéria em discussão já se encontra pacificada no âmbito desta Corte superior, de que o salário profissional de determinada categoria pode ser estabelecido tendo como parâmetro o salário mínimo, sendo vedada apenas a utilização do salário mínimo como indexador de reajuste salarial. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 71 da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST, verbis: -A estipulação

> do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo-. Nesse contexto, as diferenças salariais decorrentes do descumprimento dos artigos 5º e 6º da Lei nº 4.950-A/66 devem ser apuradas com base no cotejo entre o salário efetivamente pactuado e o salário mínimo vigente no momento da contratação do trabalhador, aplicando-se aos reajustes posteriores pelos índices concedidos à categoria obreira, sem nenhuma vinculação às elevações anuais do salário mínimo nacional. Recurso de revista não conhecido. (…). (RR - 534-53.2011.5.04.0023, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/05/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 17/05/2013)."
>
> "RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS - LEI Nº 4.950-A/66 - SALÁRIO PROFISSIONAL FIXADO EM MÚLTIPLOS DO SALÁRIO MÍNIMO - POSSIBILIDADE. -A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo- (Orientação Jurisprudencial nº 71 da SBDI-2 desta Corte). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 3110300-48.2007.5.09.0004, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 24/10/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2012)."

É nessa linha de ideias a Orientação Jurisprudencial n.º 71 da SBDI-II do c. TST:

> "***AÇÃO RESCISÓRIA. SALÁRIO PROFISSIONAL. FIXAÇÃO. MÚLTIPLO DE SALÁRIO MÍNIMO. ART. 7º, IV, DA CF/88 (nova redação) - DJ 22.11.2004****. A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo"*

Por todo o exposto, considerando que a reclamante provou sua contratação como engenheira florestal, conforme documento de fl. 11 (não impugnado pela reclamada); considerando que a reclamada não impugnou especificamente a jornada de trabalho de 08 horas declinada pela obreira (art. 302, do CPC); Considerando, ainda, que, aquando de sua admissão na reclamada, não foram observados os parâmetros fixados na Lei n.º 4.950-A/66, são devidas as diferenças salariais pleiteadas pela reclamante, com base no valor do salário mínimo vigente à época de sua contratação, conforme pleiteado na inicial.

Ante todo o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, porque preenchidos os requisitos legais; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a d. Sentença, condenar a reclamada ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da inobservância do salário profissional estabelecido na Lei n.º 4.950-A/66, conforme pleiteado na inicial. Tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO

PELA RECLAMANTE, PORQUE PREENCHIDOS OS REQUISITOS LEGAIS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A D. SENTENÇA, CONDENAR A RECLAMADA AO PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA INOBSERVÂNCIA DO SALÁRIO PROFISSIONAL ESTABELECIDO NA LEI N.º 4.950-A/66, CONFORME PLEITEADO NA INICIAL. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 30/08/2013)
PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL - Desembargadora Relatora.

****

FALTA GRAVE. COMENTÁRIOS SEXISTAS E PRECONCEITUOSOS.

ACÓRDÃO TRT 8ª R / 1ª T/RO 0001351-17.2012.5.08.0009
RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

RECORRENTE: **Q1 COMERCIAL DE ROUPAS S.A.**
Doutor Euclides da Cruz Sizo Filho

RECORRIDA: **MARINELMA DE CARVALHO FILGUEIRA**
Doutor Kallyd da Silva Martins

FALTA GRAVE. COMENTÁRIOS SEXISTAS E PRECONCEITUOSOS. Comete falta grave o empregador que, por seu gerente, pratica ato lesivo da honra e da boa fama de empregada com afirmações e comentários sexistas e preconceituosos, feitas no local de trabalho e até mesmo na presença de clientes.

1 RELATÓRIO
OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS
2.1 CONHECIMENTO
Conhece-se do recurso ordinário da reclamada porque adequado, tempestivo (folhas 240 e 242), subscrito por advogado habilitado (folha 252 e verso), realizado o depósito recursal (folhas 250 verso e 251) e recolhidas as custas processuais (folhas 251 verso).

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL
A reclamada-recorrente suscita questão preliminar de inépcia da petição inicial alegando, em suma, violação do art. 39, I, do Código de Processo Civil (folha 243).

É verdade que a petição inicial não indicou expressamente o endereço postal em que receberia intimação (folhas 1-19), como seria desejável, mas dispensável, pois além de ser inaplicável no processo judiciário trabalhista o art. 39 do Código de Processo Civil, porque existem regras próprias para tanto na Consolidação das Leis do Trabalho, a intimação do reclamante assistido por advogado habilitado, como neste caso, é feita por publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho - DEJT. O advogado que assina o recurso ordinário é ferreiro

que usa espeto de pau, pois ele próprio não indicou na contestação o endereço postal onde receberia as intimações (folhas 88-100).

Ademais, a recorrente não domina o conceito de inépcia da petição inicial (parágrafo único do art. 295 do Código de Processo Civil), que não se confunde com o indeferimento de petição inicial estipulado no parágrafo único do art. 39 do Código de Processo Civil. Convém, por isso, com a devida paciência profissional, alertar o advogado signatário do recurso ordinário para esse erro reiterado - cometido na contestação e no recurso ordinário (folhas 90 e 243) - que pode atrair a incidência do art. 34, XXIV, da Lei nº 8.906.

Recusam-se as razões recursais (folhas 243), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Rejeita-se a questão preliminar de inépcia da petição inicial.

2.3 MÉRITO

2.3.1 VERBAS RESCISÓRIAS, INDENIZAÇÃO PELA NEGAÇÃO DE REQUERIMENTO DE SEGURO-DESEMPREGO E DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

Inconformada com a sentença que a condenou a pagar verbas rescisórias, indenização pela negação de requerimento do Seguro-Desemprego e depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, em decorrência da rescisão indireta do contrato de emprego por assédio moral (folhas 173-176), recorre ordinariamente a reclamada alegando, em suma, que teria havido má apreciação da prova oral, requerendo a reforma da sentença (folhas 243 verso a 245).

A causa de pedir as verbas rescisórias é a falta grave patronal (alíneas a, b, d e e do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho[1]) ensejadora de rescisão indireta (folha 2).

No depoimento pessoal da reclamante-recorrida não há confissão que aproveite à reclamada-recorrente (folhas 168-169).

Já a reclamada confessou no depoimento pessoal que "orientava" as empregadas que precisam de mais maquiagem a chegar na loja 15 minutos antes (sic, folha 169), tal como alegado na petição inicial (folha 2).

Testemunho idôneo e valorado positivamente, porque corretamente rejeitada a contradita com apoio na Súmula nº 357 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (folha 169 verso), prova que o gerente e superior hierárquico da reclamante-recorrida, na frente de todos, inclusive na frente de clientes, reportava-se à reclamante mencionando que ela teria aparência de mulher de programa e deveria ser daquelas que bebiam e tiravam a roupa em cima da mesa (…), atitude voltada exclusivamente para a reclamante (sic, folhas 169 verso e 170). Informações prestadas por testemunha contraditada confirmam esses fatos (folha 170), contribuindo para a persuasão racional. Completa a persuasão racional o testemunho produzido pela própria reclamada conforme o qual o gerente passou a ficar "com o pé atrás" com a reclamante e outro empregado quando uma empregada denunciou que a reclamante e esse outro empregado seriam amantes (folha 171 verso), ficando assim explicada a atitude preconceituosa e o comportamento sexista e ofensivo do gerente. Também contribui para a persuasão racional a transferência do gerente ofensor para outra loja, conforme confessado nas razões recursais (folha 244 verso), com

---

[1] *Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
. . . . . .
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

o que teriam cessado os efeitos da falta grave. A reclamada-recorrente, por seu gerente, praticou ato lesivo da honra e da boa fama da reclamante-recorrida (alínea e do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho) e a transferência do gerente ofensor não elide a falta grave patronal, que se configura até mesmo com ato único (e neste caso concreto foram atos reiterados). A sentença fez boa apreciação da prova e merece ser mantida.

Em suma, comete falta grave o empregador que, por seu gerente, pratica ato lesivo da honra e da boa fama de empregada com afirmações e comentários sexistas e preconceituosos, feitas no local de trabalho e até mesmo na presença de clientes.

A reclamada-recorrente é uma conhecida cadeia de lojas de roupas, a tradicionalíssima Camisaria Colombo (o estilo que conquista), que no passado teve entre seus clientes até mesmo um Presidente da República, e sua tolerância com essas baixas práticas de seu gerente retira-lhe prestígio e tisna sua até então boa imagem.

Recusam-se as razões recursais (folhas 243 verso a 245), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

2.3.2 ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO, HORAS EXTRAORDINÁRIAS, REMUNERAÇÃO PELA NEGAÇÃO DE INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO E REPERCUSSÕES

Inconformada com a sentença que a condenou ao pagamento de adicional de trabalho noturno, horas extraordinárias, remuneração pela negação de intervalos para repouso e alimentação e repercussões (folhas 177-178), recorre ordinariamente a reclamada alegando, em resumo, violação do art. 5º, XXXV, LIV, LV, da Constituição da República, divergência doutrinária e má apreciação de prova oral, requerendo a reforma da sentença e sua absolvição (folhas 245-248 verso).

Era dever processual da reclamada apresentar os controles de jornada de trabalho da reclamante-recorrida pois para isso foi intimada expressamente, sob as penas do art. 359 do Código de Processo Civil (folha 57), sendo injustificada a juntada fora do prazo assinado (folhas 129-134) e quando já operada a presunção de veracidade do alegado na petição inicial. Esses controles devem ficar no estabelecimento filial e não em outro lugar - matriz, no caso - para que a eles tenham acesso as autoridades administrativas e com presteza sejam entregues às autoridades judiciais. Ademais, ainda que admissível fosse a juntada dos controles de horário eles não teriam mesmo qualquer força probante porque ostentam horários regulares (folhas 132-134), atraindo a incidência do inciso III da Súmula nº 338 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme o qual *os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir*. Os testemunhos produzidos pela reclamada são inidôneos e valorados negativamente (folhas 170 verso e 171), tal como antes o fez a sentença recorrida (folha 177), não se prestando para elidir a presunção de veracidade do alegado na petição inicial e muito menos para substituir os controles de horário. A propósito, até mesmo o testemunho produzido pela reclamada-recorrida prova que em certas circunstâncias - na inauguração da loja, no caso - o trabalho dos vendedores prosseguia sem o adequado e correto registro nos controles de horário (folha 171 verso). A reclamada-recorrente, em assim sendo, não se desincumbiu do ônus da prova, pelo que correta a condenação em horas extraordinárias e repercussões.

E assim provado o trabalho extraordinário e a jornada de trabalho superior a seis horas, o intervalo para repouso e alimentação não pode ser de apenas 15 (quinze minutos), conforme confessado pela reclamada-recorrente (folha 169), pelo que correta a procedência do pedido de remuneração pela negação de intervalo para repouso e alimentação. Também provado o trabalho para além das 22:00 h igualmente correta a condenação em adicional de trabalho noturno e repercussões.

Recusam-se as razões recursais (folhas 245-248 verso), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Nega-se provimento.

2.3.3 INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANOS MORAIS

Inconformado com a sentença que a condenou ao pagamento de indenização compensatória por danos morais (folhas 178-180), recorre ordinariamente a reclamada alegando, em suma, má apreciação da prova oral e divergência doutrinária, requerendo a reforma da sentença e sua absolvição e ainda, sucessivamente, a redução do valor da indenização (folhas 248 verso a 250).

Reiteram-se os fundamentos da seção terciária ***2.3.1 VERBAS RESCISÓRIAS, INDENIZAÇÃO PELA NEGAÇÃO DE REQUERIMENTO DE SEGURO-DESEMPREGO E DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS*** acima, na qual foi suficientemente demonstrado que a conduta da reclamada-recorrente, por seu gerente e superior hierárquico da reclamante-recorrido, causou danos morais indenizáveis.

No que se refere ao valor da indenização para compensar dano moral, assegurada nos termos do art. 5º, X, da Constituição da República, combinado com o art. 186 do Código Civil, essa é matéria que ainda provoca intenso debate doutrinário e forte dissenso jurisprudencial. Entretanto, merecem acolhida as valiosíssimas lições do Ministro do Colendo Tribunal Superior do Trabalho Walmir Oliveira da Costa, em sua obra de dissertação de mestrado, de cujas conclusões extrai-se o seguinte[2]:

> *Como as lesões de natureza extrapatrimonial, verificadas nos conflitos trabalhistas, provêm ou derivam, regra geral, de imputações caluniosas ou injuriosas da honra ou da boa-fama, de parte a parte, como também de práticas discriminatórias que podem ensejar o delito de difamação e outros tipos afins, não vemos empecilho a que sejam observados pelo Juiz do Trabalho, na operação de quantificação do valor da compensação por dano moral trabalhista, os parâmetros estabelecidos pela legislação civil (CCB, arts. 1.547 e 1.553) e penal (CP, art. 49).*
>
> *De tal maneira que se obtenha o valor mínimo e máximo da compensação, variando atualmente entre R$3.117,60 (equivalendo a 24 salários mínimos) e R$468.000,00 (equivalendo a 3.600 mínimos), em margem discricionária dentro da qual o magistrado atuará o seu poder jurisdicional de arbitrar o* quantum *a ser ressarcido pelo lesante à vítima. Impõe-se fazê-lo, todavia, com equilíbrio e moderação, levando em conta as circunstâncias do caso concreto, a gravidade do dano, a situação do lesante e a condição do lesado etc.*

Neste caso concreto, considerando que o dano moral assumiu gravidade, eis que decorreu de sofrimento psicológico, resultante da prática de ato lesivo da honra e da boa fama, levando em conta ainda o nível remuneratório, o porte econômico da reclamada e considerando os precedentes desta mesma Egrégia Turma, defere-se o pedido de indenização compensatória por dano moral no valor de 5% (cinco por cento) do valor máximo, tal seja R$122.040,00 (cento e vinte e dois mil e quarenta reais) (5% de R$678,00[3] X 3.600), valor que deve ser limitado aos termos da sentença, para não incorrer em reforma prejudicial à recorrente, uma vez que não houve recurso da reclamante quanto ao valor.

---

[2] COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano Moral nas Relações Laborais - Competência e Mensuração**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 1999, p. 64-65.

[3] Valor atual do salário mínimo (Decreto nº 7.872, de 26 de dezembro de 2012).

Recusam-se as razões recursais (folhas 248 verso a 249 e 249 verso a 250), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Nega-se provimento.

2.4 HIPOTECA JUDICIÁRIA

O art. 466 do Código de Processo Civil estipula que *a sentença que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou em coisa, valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos* e que *a sentença condenatória produz a hipoteca judiciária* (…) *embora a condenação seja genérica*, (…) *pendente arresto de bens do devedor*, (…) e (...) *ainda quando o credor possa promover a execução provisória da sentença*.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido que esse dispositivo legal deve ser aplicado na Justiça do Trabalho, sendo instituto processual de ordem pública que o juízo - de qualquer grau - deve aplicar para a concreta realização do estado democrático de direito e a efetividade do processo judiciário trabalhista, levando em conta a natureza alimentar do crédito trabalhista. Para maior e melhor clareza e compreensão transcreve-se ementa exemplar:

> ***Autoridade*** *Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma* ***Título Data*** */03/2008* ***Ementa*** *HIPOTECA JUDICIÁRIA - APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO - DECRETAÇÃO DE OFÍCIO - JULGAMENTO "EXTRA PETITA" - NÃO-CONFIGURAÇÃO - INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA. 1. COM O OBJETIVO DE GARANTIR AO TITULAR DO DIREITO A PLENA EFICÁCIA DO COMANDO SENTENCIAL, EM CASO DE FUTURA EXECUÇÃO, O LEGISLADOR INSTITUIU O ART. 466 DO CPC, QUE TRATA DA HIPOTECA JUDICIÁRIA COMO UM DOS EFEITOS DA SENTENÇA. 2. "IN CASU", O 3O REGIONAL, CONSIDERANDO A NORMA INSERTA NO INDIGITADO DISPOSITIVO LEGAL, DECLAROU DE OFÍCIO A HIPOTECA JUDICIÁRIA SOBRE BENS DA RECLAMADA, ATÉ QUE SE ATINJA A QUANTIA SUFICIENTE PARA GARANTIR A EXECUÇÃO DE DÉBITO TRABALHISTA EM ANDAMENTO. 3. DA ANÁLISE DO ART. 466 DO CPC, VERIFICA-SE QUE A PRÓPRIA SENTENÇA VALE COMO TÍTULO CONSTITUTIVO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA E OS BENS COM ELA GRAVADOS FICAM VINCULADOS À DÍVIDA TRABALHISTA, DE FORMA QUE, MESMO SE VENDIDOS OU DOADOS, PODEM SER RETOMADOS JUDICIALMENTE PARA A SATISFAÇÃO DO CRÉDITO DO RECLAMANTE. 4. ASSIM, HAVENDO CONDENAÇÃO EM PRESTAÇÃO DE DINHEIRO OU COISA, AUTOMATICAMENTE SE CONSTITUI O TÍTULO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA, QUE INCIDIRÁ SOBRE OS BENS DO DEVEDOR, CORRESPONDENTES AO VALOR DA CONDENAÇÃO, GERANDO O DIREITO REAL DE SEQÜELA, ATÉ SEU PAGAMENTO. 5. A HIPOTECA JUDICIÁRIA É INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA, E NESSA QUALIDADE, ALÉM DE SUA DECRETAÇÃO INDEPENDER DE REQUERIMENTO DA PARTE, TEM O FITO DE GARANTIR O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, IMPEDINDO O DILAPIDAMENTO DOS BENS DO RÉU, EM PREJUÍZO DA*

FUTURA EXECUÇÃO. 6. VALE RESSALTAR QUE CABE AO JULGADOR O EMPREENDIMENTO DE ESFORÇOS PARA QUE AS SENTENÇAS SEJAM CUMPRIDAS, POIS A REALIZAÇÃO CONCRETA DOS COMANDOS SENTENCIAIS É UMA DAS PRINCIPAIS TAREFAS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, CABENDO AO JUIZ DE QUALQUER GRAU DETERMINÁ-LA, EM NOME DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. 7. NOTE-SE QUE O JUIZ, AO APLICAR O PRINCÍPIO DE QUE A EXECUÇÃO DEVE SE PROCESSAR DO MODO MENOS GRAVOSO PARA O DEVEDOR, DEVE TAMBÉM LEVAR EM CONTA O MAIS SEGURO PARA O EXEQÜENTE, NA MEDIDA EM QUE O OBJETO DA EXECUÇÃO É A SATISFAÇÃO DO SEU CRÉDITO. 8. A HIPOTECA JUDICIÁRIA, MUITO EMBORA NÃO REPRESENTE UMA SOLUÇÃO ABSOLUTA PARA O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, EM BENEFÍCIO DO TITULAR DO DIREITO, REPRESENTA, SIM, UM IMPORTANTE INSTITUTO PROCESSUAL PARA MINIMIZAR A FRUSTRAÇÃO DAS EXECUÇÕES, MORMENTE NO CASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM QUE OS CRÉDITOS RESULTANTES DAS SUAS AÇÕES DETÊM NATUREZA ALIMENTAR. RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE CONHECIDO E DESPROVIDO. ***URN****:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:acordao;rr:2008-03-05;87400-2006-99-3-0*

Por tais fundamentos é dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos, o que efetivamente se o faz neste caso.

Determina-se a hipoteca judiciária dos bens da devedora na quantidade suficiente para a satisfação do débito, facultada a extração de carta de sentença para cumprimento dessa determinação pelo juízo recorrido.

2.5 PREQUESTIONAMENTO

Por todo o exposto, recusam-se as razões recursais (folhas 242-250) e acolhem-se os fundamentos da sentença recorrida (folhas 173-182), deixando expressamente prequestionado tudo o que neles se contêm, para os fins e efeitos da Súmula nº 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração. Afirma-se, desde já, que não foram violados os artigos citados nas razões recursais e nas contrarrazões, desde já prequestionados, com mesmo declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração, sendo dispensável referência expressa de dispositivos legais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Ficam as partes alertadas para os efeitos de eventuais embargos de declaração manifestamente protelatórios.

Ante todo o exposto e em conclusão, conhece-se do recurso ordinário da reclamada; rejeita-se a questão preliminar de inépcia da petição inicial; no mérito, nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada; impõe-se, de ofício, a hipoteca judiciária dos bens da devedora na quantidade suficiente para a satisfação do débito, mantida a sentença recorrida em seus demais termos, inclusive quanto às custas processuais; determina-se, após o trânsito em julgado e inexistindo pendências, a devolução dos documentos às partes e o arquivamento definitivo dos autos, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO
POSTO ISTO,
ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E REJEITAR A QUESTÃO PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA; AINDA SEM DIVERGÊNCIA, EM IMPOR, DE OFÍCIO, A HIPOTECA JUDICIÁRIA DOS BENS DA DEVEDORA NA QUANTIDADE SUFICIENTE PARA A SATISFAÇÃO DO DÉBITO, MANTENDO A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS PROCESSUAIS E 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 Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 5 de setembro de 2013. (Publicado no DEJT em 10/09/2013)
JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, Relator.

****

FGTS. VALORES RECOLHIDOS DIRETAMENTE NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. QUITAÇÃO.

PROCESSO TRT/ 3ª T/ AP-0000095-48.2012.5.08.0006
RELATORA: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

AGRAVANTE: **ROMMEL MARTINS DE ARAÚJO**
Advogado: Davi Costa Lima

AGRAVADA: **EXCLUSIVA PARK ADMINISTRAÇÕES LTDA.**
Advogado: Otávio Marques de Lima

FGTS. VALORES RECOLHIDOS DIRETAMENTE NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. QUITAÇÃO. Se os valores reclamados pelo autor, mês a mês, constam nos documentos de fls. 236/276, uma vez recolhido junto ao Órgão Gestor do Fundo (Caixa Econômica Federal) é vedado ao Poder Judiciário impor condenação de pagamento de diferenças de FGTS já recolhidas, pois significa, certamente, punir o empregador (princípio do *non bis in idem*) em benefício indevido do trabalhador que receberá duas vezes o que lhe era devido e foi regularmente quitado pela empresa, patrocinando o enriquecimento sem causa do mesmo, o que é vedado pelo ordenamento jurídico pátrio (artigo 884, do Código Civil brasileiro).

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Petição, oriundos da **6ª Vara do Trabalho de Belém,** em que são partes, como agravante, **ROMMEL MARTINS DE ARAÚJO** e, como agravada, **EXCLUSIVA PARK ADMINISTRAÇÕES LTDA.**

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Conheço do agravo de petição, porque preenchidos os seus pressupostos de admissibilidade.

DA QUITAÇÃO DA PARCELA DE FGTS

O exequente não se conforma com o decisão que declarou a quitação das diferenças do FGTS, alegando que referidos valores resultaram do pedido de pagamento da referida parcela, no total de R$2.895,20 relativas ao período de 2005 a 2007, dezembro de 2004 e janeiro a outubro de 2008, que não haviam sido depositados pela reclamada, conforme documentos de fls. 212/214, extratos analíticos obtidos junto a Caixa Econômica Federal-CEF.

O entendimento do agravante é de que, se houve os cálculos das parcelas requeridas e se a agravada não se manifestou sobre referido cálculo, ocorreu a preclusão temporal do seu direito.

Observo que a agravada juntou, com a exceção de pré-executividade, os documentos que comprovam o normal recolhimento dos valores referentes ao FGTS-Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (fls. 236/276) através de depósitos realizados diretamente na conta vinculada do agravante, fato que não deixa nenhuma margem de dúvidas quanto ao cumprimento da obrigação da empresa **EXCLUSIVA PARK ADMINISTRAÇÕES LTDA.** quanto ao recolhimento do FGTS do agravante, o que não pode ser superado pela alegação de preclusão temporal do direito da executada.

Ora, os valores reclamados pelo autor, mês a mês, constam nos documentos de fls. 236/276, e, uma vez recolhido junto ao Órgão gestor d Fundo (Caixa Econômica federal) é vedado ao Poder Judiciário impor uma ordem de pagamento de diferenças de FGTS já recolhidos, pois significa, certamente, punir o empregador (princípio do **non bis in idem**) em benefício indevido do trabalhador que receberá duas vezes o que lhe era devido e foi quitado pela empresa, patrocinando o **enriquecimento sem causa do mesmo**, o que é vedado no ordenamento jurídico pátrio (artigo 884, do Código Civil Brasileiro).

Dessa forma, mantenho a r. Decisão recorrida.

DO PREQUESTIONAMENTO

Por fim, ficam prequestionados todos os dispositivos legais, além de todas as questões mencionadas na peça recursal e abordadas neste Acórdão, que foram objeto de apreciação e manifestação expressa desta Relatora, a fim de prevenir e, quiçá, evitar a interposição de embargos de declaração. (Súmula nº 297, do colendo TST).

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do agravo de petição; no mérito, nego-lhe provimento para manter a r. decisão recorrida em todos os seus termos. Tudo conforme fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO; no mérito, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. DECISÃO AGRAVADA; E, 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, 30 de janeiro de 2013. (Publicado no DEJT em 01/02/2013)
FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA - Desembargadora Relatora.

****

GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA (GAS). PROVENTOS DE APOSENTADORIA. INTEGRAÇÃO.

PROCESSO/TRT/PLENO/RA 0000281-55.2013.5.08.000
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: **JORGE PAIXÃO LELIS**
Drª Natalia dos Santos Campos

RECORRIDA: **PRESIDÊNCIA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO**

GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA (GAS). PROVENTOS DE APOSENTADORIA. INTEGRAÇÃO. Se o recorrente preencheu os requisitos exigidos por lei e pelos regulamentos para o percebimento da GAS, incidindo, desde sua instituição, as contribuições previdenciárias, a parcela deve integrar a base de cálculo para os proventos da aposentadoria.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso administrativo**, em que são partes, como recorrente, JORGE PAIXÃO LELIS e, como recorrida, PRESIDÊNCIA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO.

2. FUNDAMENTOS

Conhecimento

O autor tomou ciência da decisão da Presidência do Tribunal no dia 27.05.2013 (fl. 103v.). O recurso foi interposto no dia 31.05.2013 (autenticação de fl. 106), no prazo previsto no art. 23, IV, alínea *a*, do Regimento Interno Regional, e subscrito por advogado regularmente habilitado à fl. 123.

Dessa forma, considerando que o recurso é tempestivo e atende aos pressupostos extrínsecos de admissibilidade, o conheço.

MÉRITO

Consoante relatado, o recorrente não se conforma com a decisão de fl. 103v., que indeferiu a incorporação da Gratificação de Atividade de Segurança - GAS aos proventos de aposentadoria, nos termos do art. 6º, Anexo III, da Portaria Conjunta nº 01, de 07.03.2007, "... por se tratar de gratificação sujeita a atendimento de requisitos específicos..." (fl. 100v.).

Esclarece que foi aposentado através do Ato nº 148/2013, publicado no DOU de 17.04.2013 com proventos integrais, no cargo efetivo de Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Segurança, Nível Intermediário, Classe C, Padrão 13, do Quadro de Pessoal Permanente deste Tribunal, *ex vi* do art. 5º, Anexo III, da Portaria Conjunta nº 1, de 07.03.2007, art. 14 da Resolução nº 108/2012 do CSJT, além do art. 17, §§ 1º, 2º e 3º, da Lei nº 11.416/2006,

e das jurisprudências do Excelso Supremo Tribunal Federal e deste Tribunal nos autos do Processo nº 0000605-79.2012.5.08.0000.

Assevera que, desde 2006, por ocasião de sua instituição, a GAS, no período de 2006 a 2013, fez parte da base de cálculo para a incidência da contribuição previdenciária, razão pela qual faz jus à sua incorporação para efeitos dos proventos de aposentadoria.

Acentua que os arts. 6º do Anexo III da Portaria Conjunta nº 1, de 07.03.2007 e art. 15 da Resolução CSJT nº 108/2012, bem como o entendimento da Suprema Corte, entendem a pela inaplicabilidade da integração da gratificação em discussão apenas e tão somente em virtude da **regra da paridade**, o que não é o caso destes autos.

Ressalta que foi aposentado com proventos integrais, na forma do art. 3º da Emenda Constitucional nº 47/2005, e que não está pleiteando a incorporação da GAS pela ***regra da paridade***, na forma estabelecida pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41/2003, ou seja, que os inativos, desde a criação da gratificação de atividade de segurança, de fato, não fazem jus a ela, em virtude das peculiaridades que a norteiam, e que não é o caso do recorrente, considerando que, aquando de sua aposentadoria, estava recebendo a gratificação de acordo com a legislação pertinente.

Argumenta que o art. 15 da Resolução nº 15 108 do CSJT afastou sua incorporação apenas e tão somente para os servidores que já estavam aposentados/inativos.

Destaca que não pode ser cogitado o entendimento no sentido de que a contribuição previdenciária sobre a GAS não integra os proventos de aposentadoria é compulsória em razão do **princípio da solidariedade.**

Ademais, acentua que, tanto a Portaria Conjuntado 01/2007, como a Resolução CSJT nº 108/2012 privilegiam o princípio da irredutibilidade salarial, prevendo que a GAS integra os proventos de quem a recebia e sobre ela contribui para a previdência social, a teor do art. 5º e 14, respectivamente, deixando claro não se estender aos inativos, nos termos dos arts. 6º e 15, respectivamente.

Aduz que sua aposentadoria ocorreu no dia 17.04.2013, fazendo jus à incorporação da GAS, tendo em vista que preencheu todos os requisitos exigidos pela Lei nº 11.416/2006.

Analiso.

A questão objeto do presente recurso diz respeito à GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA - GAS, se compõe ou não a base de cálculo dos proventos de aposentadoria.

Consoante o Parecer da Assessoria Jurídico-Administrativa de fls. 83/89, ratificada pela Presidência da Corte, não a compõe; no entendimento do recorrente, deve fazer parte.

Dentre outros aspectos, restou destacado no respectivo parecer, fl. 88v.:

> "18. Em atenção ao artigo 49 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, as parcelas indenizatórias não são levadas aos proventos (*§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito),* dependendo de previsão legal a incorporação das demais vantagens (*§ 2º as gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei*).
>
> 19. Os requisitos que conferem a GAS a natureza de gratificação sem caráter geral, mormente a participação com aproveitamento em curso formais de reciclagem, e que justificam a não-extensão da vantagem, como parcela própria, aos inativos amparados pela regra de paridade, tem previsão na Lei nº 11.416/2006.
>
> 20. Desse modo, considerando a negativa de aplicação da paridade, no caso da GAS, aos servidores abrangidos pelas regras de transição de aposentadoria, situação do requerente à época da passagem à inatividade, o pedido de incorporação carece de amparo legal.

> 21. Quanto à alegação de que sobre a GAS incide a contribuição previdenciária, tal fato não tem o condão de favorecer o pleito, haja vista, como dito alhures, se a aposentadoria se desse com fundamento nas regras atuais, as parcelas recebidas entrariam na base de cálculo dos provimentos pela média das remunerações" (grifei).

Ivan Mascarenhas Kertzman, *in* Curso Prático de Direito Previdenciário, 2ª ed., Salvador, JusPODIVM, 2006, p. 91., comentando sobre salário-de-contribuição, expressamente sobre ***gratificação***, ressalta**: "**Gratificações são valores pagos a critério do empregador, em função do resultado do trabalho, devendo, sobre elas, incidir contribuição, **se forem pagas com habitualidade pela empresa**. Sendo um **pagamento eventual**, **não haverá incidência** de contribuição" (destaquei).

A natureza jurídica da gratificação depende dos termos de sua implementação. Este aspecto é relevante, pois dirimirá as consequências jurídicas para todos os efeitos legais, inclusive de aposentadoria.

A GAS foi instituída pela Lei nº 11.416/2006, art. 17, condicionando sua percepção à participação em programa de reciclagem anual e conforme disciplinado em regulamento (§ 3º).

O art. 26 da referida lei estabelece: "Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao Conselho da Justiça Federal, ao Conselho Nacional Superior da Justiça do Trabalho e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, **baixar atos regulamentares necessários à aplicação desta Lei, observada a uniformidade de critérios e procedimentos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar de sua publicação**" (destaquei).

A Comissão Interdisciplinar do Excelso Supremo Tribunal Federal editou a Portaria nº 201, de 21.12.2006, estabelecendo critérios e procedimentos uniformes quanto à GAS. Todavia, acabou por criar regras díspares quanto à natureza jurídica da parcela, isto é, atribuiu caráter **remuneratório** e **indenizatório** concomitantemente, mas **sempre determinando a incidência do INSS,** como se depreende dos arts. 2º, § 2º, 3º, §§ 1º ao 6º, 4º, parágrafo único, 5º e 6º.

Vejamos tais circunstâncias: 1ª) § 2º do art. 2º - "O pagamento inicial da GAS independerá da participação do servidor no Programa de Reciclagem Anual de que trata do art. 3º deste ato" (**natureza indenizatória, a exemplo da GAE**); 2ª) art. 3º - "É condição para continuidade de percepção da GAS a participação, com aproveitamento, em Programa de Reciclagem Anual, a ser oferecido pela Administração" (**a percepção da gratificação varia, variando também sua natureza**); 3ª) art. 4º - "É vedada a percepção da gratificação de que trata este ato por servidor em exercício de função comissionada ou de cargo em comissão" (**interrompe o recebimento da parcela, ou seja, denota-se a possibilidade de percepção esporádica ou eventual**); 4ª) Parágrafo único do art. 4º - "O servidor dispensado de função comissionada ou exonerado de cargo de comissão perceberá a GAS até sua participação no subsequente Programa de Reciclagem Anual oferecido pela Administração" (**novamente admite o caráter esporádico da GAS**); 5ª) art. 5º - "A gratificação integrará a remuneração contributiva utilizada para cálculo dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal" **(depreende-se a natureza remuneratória da gratificação, o que autoriza a incidência da previdência social aquando de sua percepção);** 6ª) art. 6º - "Não se aplica a regra de paridade constante do § 8º do art. 40 da Constituição Federal, em sua redação original, aos servidores abrangidos pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 31.12.2003, por se tratar de gratificação sujeita a atendimento de requisitos específicos, consoante o disposto no § 3º do art. 17 da Lei nº 11.416/2006" (**a regra de paridade a que se refere este dispositivo, considerando a lei que instituiu a gratificação e sua regulamentação, diz respeito aos que estavam aposentados à época, bem como aos que se aposentarem, mas não perceberem a parcela)**.

Os critérios e procedimentos implementados, em se tratando de aposentadoria, não são claros, nem observam as regras previdenciárias para fins de cálculo dos proventos.

A redação do § 3º do art. 40 da Lei Maior foi dada pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 41, de 19.12.2003, segundo o qual: "Para cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei".

A Emenda Constitucional nº 47, de 05.07.2005, alterou os arts. 37, 40, 195 e 201 da *Lex Mater*, acerca da previdência social.

Foi inserido o § 4º no art. 40 com a seguinte redação:

> "É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:
>
> I - *omissis;*
>
> II - que exerçam atividades de risco;
>
> III - cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física".

Decerto, as regras são **obscuras;** as justificavas apresentadas até então, em todos os níveis de entendimento, deixam dúvidas acerca da natureza da gratificação, exceto quanto à incidência do INSS.

De fato. Conforme as atividades efetivamente desempenhadas pelo servidor detentor da **função de segurança**, poderá ou não receber a GAS, nos termos dos critérios regulamentados. No entanto, em qualquer caso, haverá incidência das contribuições previdenciárias, sem justificativa plausível, mas, ainda assim, é afastada aquando da aposentadoria do servidor.

As regras de transição são anteriores à gratificação pretendida pelo recorrente, e as normas regulamentadoras apenas reiteram as decorrentes da EC nº 47/2005, razão pela qual devem - ou deveriam - ser aplicadas as gerais da previdência social quanto às peculiaridades das parcelas que são consideradas na base de cálculo dos proventos.

Entendo que as **regras de transição** não foram consideradas como deveriam, uma vez que, na época das emendas constitucionais (41/2003 e 47/2005), que deram nova redação ao art. 40, §§ 3º e 8º, da Lei Maior, referente à aposentadoria dos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, além de a GAS ainda não existir, as regras que a disciplinaram são dúbias. Logo, concluir que referida parcela não integra a base de cálculo dos proventos de aposentadoria não é razoável, pois não levada em conta as **regras gerais da previdência social e as peculiaridades da respectiva gratificação**, sobretudo porque a legislação previdenciária não é omissa neste sentido.

De senso comum que a base de cálculo para os proventos de aposentadoria é composta pelas **parcelas de cunho remuneratório (salário-de-contribuição)**. *In casu,* este fato que autoriza a incidência das contribuições previdenciárias quando o servidor está em atividade recebendo regularmente a GAS, inclusive para os proventos da aposentadoria. Pelo menos é o que diz a legislação pertinente para os casos que ora se discute (ou dizia, ou pretendia dizer, enfim!).

Pelas regras gerais da previdência, a natureza da GAS é remuneratória, logo *salário-de-contribuição*. Do contrário, a incidência dos descontos previdenciários sobre a gratificação é ilegal e/ou inconstitucional. Isto é fato, e contra fatos não há argumentos (**veja-se os contracheques do recorrente**).

O art. 28 da Lei nº 11.416/2006, que instituiu a GAS (art. 17), estabelece: "**O disposto nesta Lei aplica-se**, **no que couber**, **aos aposentados** e pensionistas, **nos termos da Constituição Federal**. (Redação dada pela Lei nº 12.774, de 2012)".

A lei que criou a GAS (quanto à paridade) fez menção aos servidores que já estavam aposentados; silenciou quanto aos ativos que viriam a se aposentar posteriormente. Todavia, a despeito do silêncio, à época das alterações das regras da aposentadoria, já existia regramento legal para dirimir situações como a do recorrente; o que restou frisado pelas emendas constitucionais e demais normas quanto **à regra de paridade**, em se tratando da GAS, não se aplicam aos que **JÁ ESTAVAM APOSENTADOS.** Esta é a exegese mais razoável e/ou legalmente aceitável**,** tendo em vista a peculiaridade da gratificação, que sempre foi inerente ao servidor ativo, além das hipóteses que retiram o direito ao recebimento e que autorizam o retorno ao recebimento, enfim!

Passou-se a deduzir, equivocadamente, **entendo**, sobre a ***regra de paridade*** de forma generalizada, isto é, como se fosse para servidores *aposentados* **antes e depois** da gratificação e/ou não foram consideradas as hipóteses de recebimento e exclusão do **próprio servidor ativo.**

Vejamos a forma como se deu a regulamentação da GAS em consonância com a Lei nº 11.416/2006.

O art. 5º do Anexo III, da Portaria Conjunta nº 1, de 07.03.2007 (fls. 75/70), que regulamenta a GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA, estabelece: "**A gratificação integrará a remuneração contributiva utilizada para cálculo dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal**" (negritei).

Referido dispositivo fez remissão do cálculo dos proventos à regra inserta no art. 40, § 3º, da Constituição, que determina, expressamente, a inclusão na base de cálculo dos proventos de aposentadoria das parcelas ***de cunho remuneratório***, isto é, aquelas que incidem os descontos previdenciários.

Visto anteriormente que a Emenda Constitucional nº 47/2005 deu nova redação ao art. 40*, caput*, § 3º, da Constituição da República, nos termos a seguir:

> "Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo".
>
> "§ 3º. Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, **serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei**" (negritei).

Por sua vez, o art. 6º da mesma Portaria deixou assente:

> "Não se aplica a regra de paridade, constante do § 8º do art. 40 da Constituição Federal, em sua redação original, aos servidores abrangidos pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 31.12.2003, por se tratar de gratificação sujeita a atendimento de requisitos específicos, consoante o disposto no § 3º do art. 17 da Lei nº 11.416, de 2006" (sublinhei).

O § 8º do art. 40 da Lei Maior, determina: "É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei".

Por sua vez, o art. 201 da Constituição dispõe:

> "A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: ..."

O § 1º do art. 201, esclarece:

> "É vedada a adoção de requisitos para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, **ressalvados**

> **os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar**" (negritei e sublinhei).

O espírito da lei que emana dos dispositivos transcritos é no sentido de que, à GAS, não se aplica a **regra de paridade,** mas tal assertiva se refere aos servidores que **já estavam na inatividade aquando de sua criação, e não aos que se aposentaram após o evento da gratificação.** Todavia, é preciso levar em conta o caso concreto do servidor ativo.

O art. 5º do Anexo III, da Portaria Conjunta nº 1, de 07.03.2007, é expresso ao autorizar a inclusão da GAS para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria. Se assim o é, é preciso demonstrar com clareza, de forma a não pairar dúvidas, **o porquê** de sua não composição na base de cálculo para os proventos de aposentadoria. Dizer por dizer, francamente, não é salutar, pena de, futuramente, emperrar ainda mais a máquina judiciária em desfavor dos entes públicos, tendo em vista as milhares de ações que, possivelmente, serão utilizadas pelos servidores interessados.

Não se pode esquecer de que a **lei, no sentido *lato sensu*,** é **abstrata**, isto é, o legislador não pode, e nem poderia, prever todas as hipóteses a ocorrerem em cada caso. Óbvio!

Assim, **no caso concreto**, cabe, aos que aplicam as normas jurídicas, atinar para os princípios basilares que regem o Direito em qualquer ramo, *in casu*, o previdenciário.

O art. 14 da Resolução nº 108/2012, do CSJT (fls. 81/82), repete a redação das regras transcritas anteriormente. Diz o dispositivo: "**A GAS integrará a remuneração contributiva para cálculo dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal**" (negritei).

O art. 15 da mesma Resolução estabelece: "Não se aplica a regra de paridade constante do § 8º do art. 40 da Constituição Federal, em sua redação original, aos servidores abrangidos pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41/2003, por se tratar de gratificação sujeita a atendimento de requisitos específicos, consoante o disposto no § 3º do art. 17 da Lei nº 11.416/2006" (sublinhei).

O "espírito" da Resolução do CSJT é o mesmo dado às demais regras destacadas anteriormente.

Por tais motivos, a GAS, criada pela Lei nº 11.416/2006, não é de caráter geral, isto é, trata-se de parcela que pode ser estendida aos servidores inativos, ou melhor, que passaram à inatividade e preencheram os requisitos exigidos pela Lei nº 11.416/2006, art. 17, pela Portaria Conjunta nº 1, de 07.03.2007 e pela Resolução nº 108 do CSJT, considerando-se a peculiaridade da gratificação em comento.

De fato, da leitura das regras gerais que regulamentaram a GAS e as que cuidam da aposentadoria, depreende-se que a gratificação em discussão é **salário-de-contribuição**, razão porque incide o desconto previdenciário, não tendo a natureza **indenizatória**, circunstância que afasta(ria) a incidência do INSS sobre a parcela. Pelo menos é o que se considera, **até então**, para casos como o que ora se questiona (ou se considerava!?). Entender diversamente é predestinar um futuro crasso para o Judiciário brasileiro em situações semelhantes, e, ao que parece, sempre em desfavor do servidor.

Ademais, nas justificativas apresentadas na regulamentação da GAS pela Comissão Interdisciplinar do Excelso Supremo Tribunal Federal, Portaria nº 201, de 21 de dezembro de 2006, quanto aos critérios e procedimentos uniformes do Anexo III da Lei nº 11.416/2006, está dito:

> "Enquanto o servidor perceber a GAS, incidirá contribuição para o PSSS, para fins de cálculo de proventos com base na média da remuneração contributiva. Nesse sentido, a participação obrigatória em programa de reciclagem anual, conforme previsto do § 3º do art. 17 do PCS, retira-lhe o caráter de generalidade, **impedindo, portanto, sua**

> **extensão aos inativos como parcela própria**. Nesse sentido, é a jurisprudência do eg. Supremo Tribunal Federal, *e.g.,* o Ag. Areg nº AI 429.052-5".

Os **INATIVOS** referidos, que não fazem jus à GAS, não são os **mesmos INATIVOS** que percebem a gratificação e vierem a se aposentar. Essa é a exegese das regras que regulamentaram a gratificação.

A ementa do AG. AREG nº AI 429.052-5 tem o seguinte teor: "PROVENTOS DA APOSENTADORIA - VANTAGEM OUTORGADA AOS SERVIDORES EM ATIVIDADE. **Uma vez constatado o caráter geral de certa vantagem outorgada aos servidores em atividade, a extensão aos inativos decorre, sem necessidade de lei específica, do disposto no § 8º do artigo 40 da Carta Política da República**."(STF, Ag. Reg. no Agravo de Instrumento n. 429.052-5/SP, Relator para o acórdão, Ministro Marco Aurélio, DJU de 17/03/2006, p. 012; idem RE n. 242.823-9, julgado em 14/03/2000) (negritei).

Com efeito, o servidor que passou à ***inatividade*** a partir de então e, na **prática, desempenhou as atividades de segurança, preencheu os requisitos exigidos pela Lei nº 11.416/2006 e contribuiu para a previdência social**, tem direito, **a princípio**, de ver incluída a gratificação na base de cálculo para os proventos de sua aposentadoria, por se tratar de ***salário-de-contribuição***.

Tendo em vista a lei que instituiu a GAS, a forma como as normas a regulamentaram, e os entendimentos firmados sobre o tema não são convincentes o bastante para dirimir a questão, como já dito e redito antes, a meu ver, deve ser levado em conta, **ainda que por analogia**, o Mandado de Injunção nº 1688, do Excelso Supremo Tribunal Federal, Rel. Min. Joaquim Barbosa, julgado em 18.02.2010, e publicado no DJE em 04.03.2010.

O parecer da AJA, transcrito linhas atrás, ressalta:

> "Em atenção ao artigo 49 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, as parcelas indenizatórias não são levadas aos proventos (*§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito*) **dependendo de previsão legal a incorporação das demais vantagens (*§ 2º as gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei)***.
>
> Os requisitos que conferem à GAS a natureza de gratificação sem caráter geral, mormente a participação com aproveitamento em curso formais de reciclagem, e que justificam a não-extensão da vantagem, como parcela própria, aos inativos amparados pela regra de paridade, tem previsão na Lei nº 11.416/2006" (fl. 88v.) (destaquei).

Ocorre que, se houve incidência de contribuição previdenciária sobre a parcela, como determinado pelas regras que a disciplinaram, que não afastaram expressamente o que pretende o recorrente, a GAS deve compor a base de cálculo da aposentadoria, pois a incidência previdenciária denota caráter remuneratório da parcela, tratando-se, **indubitavelmente**, de **salário-de-contribuição** que, até hoje, regra geral, compõe a base de cálculo para os proventos de aposentadoria.

Por assim ser, é salutar que a matéria seja amplamente discutida, a fim de se chegar a um consenso, qual seja, incidência ou não da previdência social para os servidores que percebem a GAS, fato que acabaria por estabelecer regras claras, e não dúbias, quanto à matéria em discussão, o que evitará, quiçá, que a máquina judiciária seja emperrada com ações sobre o mesmo tema, como já dito anteriormente!

Em atenção ao mandado de injunção referido alhures, indispensável considerar, ainda, entendo, que a Instrução Normativa MPOG/SRH nº 10/2010, da Secretaria de Recurso Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que estabelece orientação aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto à concessão de aposentadoria especial de que trata o art. 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Regime Geral de Previdência Social), aos

servidores públicos federais amparados por Mandado de Injunção precisa ser considerada para decifrar o "enigma" em discussão.

De igual modo não poderiam ser deixados de lado os arts. arts. 57 da Lei nº 8.213/91, e 40, § 4º, da Constituição, mas foram.

Diz o art. 57 da Lei nº 8.213/91: "A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)".

Por sua vez, o § 4º do art. 40 da Constituição reza: "É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, **ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores**" (destaquei).

O fato é que os servidores que estavam na ativa aquando da criação da GAS pela Lei nº 11.416/2006, que preencheram os requisitos exigidos para a percepção da GAS, incidindo sobre a parcela os descontos previdenciários, que venham a se aposentar, como o recorrente, têm direito que a gratificação integre a base de cálculo para os proventos de aposentadoria.

Por tais razões, provejo o recurso e determino a incorporação da GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA na base de cálculo dos proventos de aposentadoria do recorrente, nos termos pleiteados.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso administrativo; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a decisão recorrida, determinar a incorporação da GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA - GAS na base de cálculo dos proventos de aposentadoria do recorrente, nos termos pleiteados, conforme a fundamentação. Transitada em julgado e inexistindo pendências, determino o arquivamento dos presentes autos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO PLENO DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO PRESENTE RECURSO ADMINISTRATIVO; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR DO TRABALHO JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A DECISÃO RECORRIDA, DETERMINAR A INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA - GAS NA BASE DE CÁLCULO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA DO RECORRENTE, NOS TERMOS PLEITEADOS, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO. TRANSITADA EM JULGADO ESTA DECISÃO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, DETERMINAR O ARQUIVAMENTO DOS PRESENTES AUTOS.

Sala de Sessões da Seção do Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 02 de setembro de 2013. (Publicado no DEJT em 06/09/2013)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO - Desembargador Relator.

****

HORAS EXTRAS. TRABALHADOR EXTERNO.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000275-24.2013.5.08.0008
RELATOR: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTE: **ANTONIO SOUSA JUNIOR.**
Advogados: Dr. José Paulo da Conceição Lobato e outros.

RECORRIDOS: **CCCS- CADASTRO, CRÉDITO, COBRANÇA E SERVIÇOS LTDA.**
Advogada: Dra. Isabela de Almeida Marques da silva.
e
Y. YAMADA S/A COMÉRCIO E INDÚSTRIA.
Advogada: Dra. Isabela de Almeida Marques da silva.

HORAS EXTRAS. TRABALHADOR EXTERNO. A exclusão do trabalhador externo do limite de duração do trabalho, como situação excepcional, deve estar amparada em prova produzida pela empresa de que não havia mesmo condições de controle das horas trabalhadas, bem como, de que estão satisfeitos os requisitos formais previstos no art. 62, I, da CLT (anotação em carteira e no registro do empregado). Não provada a alegação patronal relevante e substitutiva, há de prevalecer a jornada confessada pelo Autor.

1. RELATÓRIO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da **8ª Vara do Trabalho de Belém(PA)**, em que são partes o Recorrente e os Recorridos acima especificados.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1. CONHECIMENTO.

Conheço do recurso porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 39-verso), estando o Reclamante isento do recolhimento das custas processuais.

2.2. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO.

2.2.1. Das Horas Extras. Trabalhador Externo.

O d. Juízo *a quo,* por sentença proferida às fls. 176/177, julgou totalmente improcedentes os pedidos de diferença de horas extras e reflexos, por entender que o trabalho do Recorrente "era de natureza essencialmente externa". Assim, no entendimento daquele d. Juízo, cabia ao Reclamante, ora Recorrente, o ônus de provar o controle da jornada de trabalho desempenhada, nos termos do art. 818, da CLT c/c o art. 333, I, do CPC, ônus do qual, a seu ver, ele não teria se desincumbido.

Irresigna-se o Reclamante contra o *decisum*, pois, em seu entendimento, não fora ele quem não se desincumbiu do encargo probatório, mas sim, as Recorridas, na medida em que, não apresentaram qualquer prova em contrário a elidir as pretensões por ele deduzidas, nos termos da Súmula 338, I do C. TST.

As Recorridas, em contrarrazões, pugnam pela manutenção da sentença, por seus próprios fundamentos, acrescentando que não havia a possibilidade de controle de jornada, nos termos do art. 62 da CLT.

Tem razão o Recorrente.

Com efeito, a prova do labor extraordinário compete ao empregador, *a priori*, por se tratar de quem, pelo princípio da aptidão para a prova e por dever dispor dos controles de jornada

de seu empregado, deve exibir tais documentos, a teor do art. 74 da CLT, em consonância com entendimento jurisprudencial consolidado na súmula 338, I, do TST.

Não há dúvida quanto a prevalecer a obrigatoriedade do registro da entrada e saída, de forma manual, mecânica ou eletrônica, para os estabelecimentos com mais de dez empregados. No entanto, na hipótese dos autos, onde até existe registro de pagamento de horas extras nos contracheques, e ainda, folhas de frequência juntadas, nada sugere houvesse menos de dez trabalhadores, até quando não há qualquer alegativa nesse sentido por parte das empresas que compõem o polo passivo.

Assim, é consabido que a não apresentação injustificada dos controles de jornada, gera a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho e, caso não elidida por prova em contrário, a teor da sobredita Súmula, é que se terá por verdadeira a jornada declinada na inicial. Há, contudo, reparos a fazer: o Recorrente confessa em seu interrogatório (fl. 172) que aos sábados trabalhava das 8h até às 16h.

No que tange ao disposto no artigo 62, inciso I da CLT, entendo que sua aplicação é devida apenas quando existir, de fato, incompatibilidade da atividade externa com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição restar cabalmente comprovada na instrução processual. Eis o teor do dispositivo:

> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
> I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). (Grifo nosso)

Depreende-se do texto legal que o empregador, que alega impossibilidade de controlar atividade externa, somente se exime de remunerar jornada extraordinária se comprovar que essa atividade seria efetivamente incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Assim, cumpre analisar se havia alguma forma de controle da jornada do Recorrente por parte das Recorridas, isto porque, para que o empregado não se submeta ao controle de jornada, nos moldes acima expostos, não basta que exerça atividade externa, e sim, que seja demonstrada a real impossibilidade do empregador exercer qualquer fiscalização.

É comum o estabelecimento de controles de forma indireta, o que, via de regra, ocorre quando o empregado cumpre rotina de trabalho pré-estabelecida pela Demandada, de modo aparentemente livre, porém, vinculado à fiscalização efetiva.

Por vezes, o simples fato de ser exigido do empregado o dever de retornar à empresa após o cumprimento de metas diárias deixa implícita a possibilidade de controle de jornada, do mesmo modo em que se dá a imposição de cumprimento de horário de entrada e saída. Até mesmo porque, o fato de não haver controles formais de ponto (registros de horários), por si só, não exclui a possibilidade de mensuração da jornada. Neste sentido, cito a seguinte decisão do TST:

> RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE. COMPARECIMENTO DO EMPREGADO NA EMPRESA NO INÍCIO E NO FINAL DA JORNADA DE TRABALHO. A decisão do Regional encontra-se em consonância com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que o comparecimento na empresa do Reclamante, vendedor, que exerce atividades externas, no início e no final da jornada de trabalho, caracteriza controle de horário. Incidência da Súmula 333 do TST e do § 4º do artigo 896 da CLT. Recurso de Revista não conhecido. (TST-RR-5800-17.2006.5.01.0205. 8ª Turma. Ministro Relator Márcio Eurico Vitral Amaro Publicado em: 23/03/2012)

Não obstante, compulso os autos e verifico que a própria Reclamada juntou cópias de folhas de ponto, conforme documentos de fls. 86/87, o que demonstra contradição nas suas alegações, pois, em sua peça de defesa, à fl. 77, afirma que "No exercício da função, o Reclamante laborava EXTERNAMENTE, **sem assinalar controle de frequência**" (destaquei).

Não deixo de observar que constam juntadas as folhas de ponto relativas a dois meses apenas, quais sejam: **janeiro e fevereiro de 2013 (fls. 86/87)**. Assim, se a Demandada juntou os controles de ponto relativos a dois meses, deveria tê-lo feito com relação aos demais, restando configurado que dispunha sim, desses controles.

Portanto, entendo que as Demandadaa culminaram por fazer prova contra ela própria, o que afasta a possibilidade de se acatar a sua tese de impossibilidade de controle da jornada do Recorrente. Assim, entendo não haver suporte probatório ao acatamento do entendimento declinado na r. sentença hostilizada.

Ademais, ressalto que a condição de exercício de função externa, não subordinada a horário, deve ser explicitamente anotada na CTPS do Autor, bem como, no registro de empregados, fatos esses não comprovados pelas Recorridas, uma vez que não consta dos autos cópia da CTPS do Autor, tampouco consta essa anotação na ficha cadastral do Recorrente, às fls. 83/85.

E, no caso em tela, restou demonstrada, conforme já exposto alhures, a possibilidade de controle de horário, o que efetivamente afasta a aplicação do artigo 62, I, da CLT.

Diferente do entendimento adotado pelo d. Juízo de origem, entendo que o ônus da prova competia às Reclamadas ora Recorridas, tendo em vista que sua defesa foi lastreada no disposto no art. 62, I, da CLT, que exclui do regime de duração do trabalho os empregados que desenvolvem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

Além do mais, destaco que as testemunhas arroladas pelas Recorridas, não lograram êxito em corroborar o horário alegado na defesa. Senão vejamos: a senhora Cristiane da Luz França, em seu depoimento (fl. 174) afirmou "que não sabe se o reclamante sai após às 18h (…) que o reclamante voltava às 14h de sábado para entregar sua produção; que não sabe dizer quanto tempo o reclamante ficava na reclamada".

A outra testemunha arrolada pelas Reclamadas, a senhora Silvana Cristina Carnevale dos Santos, em seu depoimento (fl. 174-verso) asseverou que trabalhou com o Recorrido somente de 2007 a 2008. Por conseguinte, suas afirmativas acerca do horário de trabalho do Recorrido são inservíveis como meio de prova, uma vez que ela própria afirmou "que de 2007 a 2008 o reclamante prestava contas com a depoente; que a depoente depois passou a trabalhar em outra sala, sendo que passou a não ter mais contato com o reclamante".

No que concerne à necessidade ou não da prestação de contas, o Recorrente afirma que as Recorridas determinavam que fossem realizadas, no mínimo, 30 (trinta) visitas por dia, fato esse corroborado aquando do depoimento da única testemunha por si arrolada (fls. 173/173-v.), o senhor Carlos vieira da Silva Júnior.

Ainda com relação à prestação de contas, verifico uma contradição entre as afirmações do preposto das Reclamadas e o que afirmaram suas testemunhas, pois, o preposto, no início do seu interrogatório (fl. 172-verso), asseverou que o Reclamante comparecia à Reclamada uma vez por dia, pela parte da tarde, a seu critério, para prestar contas e também pegava o material para o dia seguinte, sendo que "a gerente comunicava ao RH apenas o comparecimento do empregado para a prestação de contas".

Por outro lado, o depoimento da testemunha das Reclamadas, a senhora Cristiane da Luz França, foi totalmente direcionado no sentido de que a quantidade de visitas ou "sindicâncias" realizadas pelo Recorrente ficava a seu inteiro critério, sem nenhum tipo de interferência por parte das Recorridas, chegando a afirmar que não havia a necessidade de se fazer nenhum tipo de relatório, bem como, que não havia número mínimo nem máximo para cumprimento de "sindicâncias", ainda, que as "sindicâncias" não cumpridas poderiam ser

devolvidas, bem como, que as Reclamadas não efetuavam ligações para os clientes para saber o horário que o Recorrente passava para fazer as visitas.

O que as Reclamadas querem fazer crer, mediante todas as suas alegações, é que o seu empregado, que recebe salário fixo mensal mais prêmio por produção, tem total e irrestrita liberdade para fazer seu horário de trabalho, bem como, desempenhar as suas funções sem nenhum tipo de fiscalização e sem ter, sequer, que prestar contas do que fez no dia trabalhado.

Ora, não é crível que uma empresa contrate um empregado, assine sua carteira de trabalho, pague-lhe um salário fixo por mês e ainda o remunere por produtividade alcançada, sem que seja estipulada uma meta a ser cumprida. Não parece factível que isso possa assim ocorrer, se consideradas as máximas da experiência. Como uma empresa pode premiar o empregado por uma produção realizada, sem que haja uma produção mínima a ser atingida?

Um simples e raso raciocínio lógico é suficiente a refutar tal alegação, justamente porque não há nenhuma plausibilidade no fato de uma empregadora contratar um obreiro de forma subordinada e mediante o pagamento de salário, e não lhe exigir nenhum tipo de contraprestação.

Assim, por todo o acima esposado, entendo que da instrução processual resta comprovado que o Recorrente trabalhava das 8h às 18h30min, de segunda à sexta e, de 8h às 16h aos sábados, com uma hora de intervalo para descanso.

Quanto às alegações formuladas em contrarrazões pelas Recorridas de que as horas extras, eventualmente trabalhadas pelo Recorrente, em feriados por exemplo, eram regularmente pagas ou compensadas pela "sistemática de Banco de Horas", restam totalmente incongruentes, pois, como as Recorridas poderiam ter um "banco de horas" se lastreou a sua defesa justamente na impossibilidade de controle do horário do Recorrente? Assim, se havia esse sistema de compensação por meio de "banco de horas", como propriamente afirmaram as Recorridas, resta configurado que havia, sim, o controle de horário, caindo por terra a sua tese, fundada no argumento de que era impossível controlar o horário de trabalho do Recorrente, o que reforça ainda mais o entendimento deste Relator de que deve prevalecer a jornada comprovada pelo Recorrente.

No que tange ao percentual de horas extras, as Recorridas, em sua peça de defesa (fl. 81), requerem que na hipótese de condenação (*ad argumentandum*), fosse aplicado o percentual de 50% e não 80%, conforme pleiteado na exordial.

Não têm razão.

Compulso os autos e verifico que o Recorrente recebeu horas extras a 80%, em vários meses trabalhados, conforme documentos de fls. 97, 102, 103, 105, 107, 114, 115, 117, 118, 119, 121, 122, 125, 126 e 127. Assim, restou comprovado que as Recorridas remuneravam o sobrelabor com o percentual de 80% (oitenta por cento), de acordo com o pactuado através das Convenções Coletivas de Trabalho (fls. 06/24). Portanto, as horas extras deferidas deverão ser calculadas com o percentual de 80%.

Por essas razões, **dou parcial provimento** ao apelo e reformo em parte a r. Sentença vergastada, para condenar as Reclamadas, de forma solidária, a pagar as horas extras realizadas, no montante de 8h30min por semana, com o percentual de 80%, considerando o período não alcançado pela prescrição quinquenal, tal como decidido na r. Sentença de origem, com repercussões nos 13º salários, Férias + 1/3 e FGTS, abatendo-se as eventualmente pagas nos contracheques.

Recurso provido em parte.

2.2.2 Dos Honorários Advocatícios.

O Reclamante requer a condenação das Reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios no montante de 20%.

Sem razão.

Não vejo como reformar a r. Sentença, no que tange a esse pedido, uma vez que não se há deferir o pleito na vigência do "Jus Postulandi" nesta Justiça Especializada, nos termos do art. 791, da CLT, bem como, por não estarem satisfeitas as condições da Lei nº 5.584/70.

Nesse sentido invoco o entendimento jurisprudencial da Colenda Corte:

> OJ-SDI1-305 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO (DJ 11.08.2003). Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

Assim, nego provimento ao apelo.

2.3. PREQUESTIONAMENTO.

Uma vez analisadas as pretensões recursais da parte em todos os aspectos aqui assim declarados, e firmado o entendimento desta Corte, ainda que em sentido contrário ao pretendido pela mesma, considera-se satisfeita a finalidade de prequestionamento, à luz do disposto no item I, da Súmula 297, do Col. TST, "verbis":

> SUM-297. PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

Acrescento que tenho como não violados os dispositivos legais arguidos, os quais ficam desde logo prequestionados, prevenindo, quiçá o prolongamento desnecessário do feito com embargos declaratórios interpostos com essa finalidade.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou parcial provimento ao apelo para, reformando em parte a r. Sentença, condenar as Reclamadas, de forma solidária, a pagar ao Reclamante as horas extras efetuadas, no montante de 8h30min por semana, com o percentual de 80%, considerando o período não prescrito, com repercussões nos 13º salários, Férias + 1/3 e FGTS, abatendo-se as eventualmente pagas nos contracheques, mantenho a r. sentença em seus demais termos, conforme os fundamentos; considero desde logo prequestionadas as matérias e os dispositivos legais arguidos pela parte, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados. Custas pela Reclamada em R$-700,00 (setecentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado de R$-35.000,00 (trinta e cinco mil reais).

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer dos recursos; sem divergência, dar parcial provimento ao apelo, para, reformando em parte a r. Sentença, condenar as Reclamada CCCS-CADASTRO, CRÉDITO, COBRANÇA E SERVIÇOS LTDA. e Y. YAMADA S/A COMÉRCIO E INDÚSTRIA, de forma solidária, a pagar ao Reclamante ANTONIO SOUSA JUNIOR, as horas extras realizadas, no montante de 8h30min por semana, com o percentual de 80%, considerando o período não prescrito, com repercussões nos 13º salários, Férias + 1/3 e FGTS, abatendo-se as eventualmente pagas nos contracheques; ainda unanimemente manter a r. sentença em seus demais termos, bem como, considerar desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos pelo Recorrente, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados, tudo conforme os fundamentos. Custas ao encargo da Reclamada em R$-700,00 (setecentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado de R$-35.000,00 (trinta e cinco mil reais).

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 28 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 02/09/2013)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS - Desembargador do Trabalho - Relator.

****

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FASE PRÉ-CONTRATUAL. DEFERIMENTO.

ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 0001767-97.2012.5.08.0101
RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTE: **LUIS CARLOS SODRÉ FERREIRA**
Dra. Mirlene Bairral França

RECORRIDA: **CONSTRUÇÕES E COMÉRCIO CAMARGO CORREA S.A.**
Dr. Carlos Roberto Siqueira Castro e outros (pedido de intimação exclusiva - fl. 96, verso)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FASE PRÉ-CONTRATUAL. DEFERIMENTO. É evidente a existência de dano moral a ser indenizado, quando um trabalhador é recrutado para uma vaga específica, viaja para outro Estado e, quando lá chega, após mais de dez (10) dias, recebe a notícia de que houve equívoco no recrutamento. Recurso provido em parte.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 *CONHECIMENTO*

Conheço do recurso do reclamante e das contrarrazões da reclamada porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 *MÉRITO*

2.2.1 DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

O reclamante insurge-se contra o indeferimento do pedido em destaque, afirmando que fora recrutado no SINE de Barcarena para trabalhar na obra da reclamada, na Usina Hidrelétrica de Jirau, pelo seu preposto, Sr. Alex, na vaga de mecânico industrial.

Prossegue, afirmando que o alegado equívoco em seu recrutamento ocorrera por culpa da reclamada, ocasionando a frustração de sua contratação.

Discorre sobre a matéria, aludindo à configuração da culpa da recorrida, motivo pelo qual requer seja julgado procedente o pedido de indenização por dano material "referente aos créditos trabalhistas inerentes ao contrato de emprego que o recorrente deixou de receber" (*sic*, fl. 92).

É sabido que a indenização por danos materiais objetiva reparar o prejuízo sofrido pelo patrimônio do empregado, buscando, ao máximo, recuperá-lo, aproximando-o da situação em

que se encontraria caso o dano não tivesse ocorrido.

Nesse intuito, a indenização por danos materiais engloba tanto os danos emergentes, quanto os lucros cessantes - aquilo que deixou de ganhar.

O lucro cessante "é o reflexo futuro do ato danoso sobre o patrimônio da vítima, consistindo na perda de um ganho esperado, na frustração da expectativa de lucro ou, em outras palavras, na diminuição potencial do patrimônio da vítima."[1].

Todavia, faz-se necessário que seja observado o disposto no artigo 402 do CC, que consagra o princípio da razoabilidade quando conceitua o lucro cessante como aquilo que, razoavelmente, a vítima deixou de lucrar.

Reitera-se que o reclamante pretende, conforme as razões recursais, indenização por danos materiais referentes "aos créditos trabalhistas inerentes ao contrato de emprego que o recorrente deixou de receber" (*sic*, fl. 92), o que, contudo não será apreciado nesses termos, haja vista que, na inicial, requereu dano material apenas em virtude de pretenso empréstimo que teria feito antes da viagem (fl. 09), sendo as outras verbas justificadas pela necessidade de reconhecimento de vínculo de emprego, em relação ao qual não recorreu.

Por conseguinte, faz-se necessário um exame acerca do processo de recrutamento do recorrido para se verificar se, em razão de ter sido rejeitado, há danos materiais a serem indenizados.

No particular, o reclamante, ao depor, afirmou:

> "(...) que no dia 09.11.2012 viajou em direção a Porto Velho após ter sido encaminhado pelo SINE de Barcarena para prestar serviço de mecânico industrial nível II; que o depoente já tinha vasta experiência na área; que ao chegar em Porto Velho e ser atendido por funcionário da reclamada foi informado juntamente com outros 07 colegas de que as vagas disponíveis eram para mecânico industrial, porém no setor de embutidos, momento em que os candidatos informaram que não tinham experiência no setor de embutidos; que o setor de embutidos trabalha mais com fabricação de peças ao passo que a experiência dos candidatos era em montagem; que para trabalhar na área de embutidos há curso específico; que quando o empregado da reclamada verificou que os candidatos não tinham conhecimento na área de embutidos prometeu encaminhar para o setor de conhecimento dos candidatos; que a empresa tinha a área de montagem; que o supervisor da área de embutidos da reclamada, informou que não queriam de jeito nenhum perder os candidato porque já tinham tido despesas com passagens dizendo que ia aproveitá-los na área que tinham conhecimento; que a reclamada no dia seguinte informou que não ia contrata-los em virtude de uma baderna que houve no dia anterior no momento de retorno para o alojamento; que acredita que tenha sido uma desculpa para dispensá-los; que no momento da dispensa houve uma revolta dos empregados; que na verdade acredita que não foi uma revolta foi um diálogo; que tinha pleno conhecimento que poderia não ser contratado caso não passasse nos exames admissionais e testes práticos; que não chegou a fazer teste prático; que no momento de comunicar a dispensa o funcionário da CAMARGO não ofendeu o reclamante; que viajou no dia 09 e retornou dia 22 para o Pará; que acredita que passou 10 dias em Porto Velho; que a reclamada pagou as passagens de ida e de volta, sendo que ainda

[1] MELO, *id ibid*, p. 323.

> forneceu R$-200,00 para refeição quando do retorno a Belém; que todos os 08 candidatos que não tinham experiência no setor de embutidos não foram contratados; que os R$-300,00 emprestados foi para deixar para a esposa em Barcarena; que não pagou nenhuma despesa em Porto Velho; que tudo foi custeado pela reclamada." (*sic*, fl. 81). (grifei)

O preposto da reclamada declarou:

> "que o reclamante não foi contratado pela reclamada porque não atendia as exigências para trabalhar no setor de embutidos; que a vaga disponibilizada era para mecânico industrial; que o SINE estava recrutando mecânicos industriais não especificando o setor; que é necessário um curso específico para o setor de embutidos; que não tem conhecimento de qualquer baderna praticada pelos candidatos; que não aproveitaram os mecânicos industriais em outros setores porque não havia disponibilidade de vagas; que não havia funcionário da reclamada no SINE de Barcarena fazendo triagem de candidatos; que o próprio SINE tem pessoal capacitado para fazer a triagem; que é uma empresa contratada responsável pela segurança da obra." (*sic*, fl. 81). (grifei)

A única testemunha arrolada pelo reclamante, Sr. JOSÉ EUCLIDES GAIA VASCONCELOS, afirmou:

> " que o mecânico industrial pode trabalhar na área de embutidos, que não precisa ter curso específico; que o depoente trabalhou no setor de embutidos; que a reclamada não exige nenhum curso ou qualificação para trabalhar no setor de embutidos; que trabalhou no setor de embutidos exercendo a função de oficial especializado em montagem; que existia um empregado da Camargo de nome ALEX que fazia recrutamento de empregados; que quando chegaram lá no setor de embutidos, um empregado da CAMARGO que acredita não ser o apropriado perguntou aos candidatos se sabiam trabalhar no setor de embutidos, momento em que alguns responderam que não; que acredita que a resposta negativa ocorreu em virtude do funcionário da CAMARGO não ter explicado quais as atribuições seriam desempenhadas pelos candidatos no setor de embutidos; que a vaga que a reclamada estava precisando no setor de embutidos era de mecânico industrial; que não pode falar pelo reclamante mas o depoente sabe trabalhar no setor de embutidos; que ao contrário dos demais empregados o depoente foi contratado no dito setor de embutidos, exercendo a função de montagem de andaimes; que a função de montagem de andaimes não é especialidade do mecânico industrial; que foi contratado por ter conhecimento técnico e por amizade com um dos funcionários da CAMARGO; que o depoente perguntou no setor de apoio qual o motivo de ter sido recrutado em um estado tendo a passagem de ida através de avião e a volta ser de ônibus, momento em que o segurança interviu e disse que os candidatos eram muito baderneiros; que não pode afirmar se o segurança empurrou o reclamante; que o segurança não falou nada direcionada ao reclamante; que o segurança usou o seguinte termo: que era para ver quem se aproveitava e que o restante ia ser dado descarga; que foi só isso que o segurança fez; que os demais funcionários da CAMARGO trataram bem os candidatos; que pouco conversaram; que o depoente ainda trabalhar 36 dias na reclamada; que o depoente retornou de ônibus; que não fizeram nenhum teste no setor de embutidos; que os seguranças se entitulam policiais militares mas os empregados sabem que eles não são;

> que a reclamada deu R$-180,00 para o depoente custear alimentação na viagem de retorno; que gastava cerca de R$-25,00 a R$-30,00 por refeição; que em média uma viagem de Rondônia para Belém dura em média 05 dias; que não sabe informar se os seguranças são de empresa terceirizada; que os fatos ocorridos com o segurança foram na cidade e não na obra; que os seguranças não usam uniforme da CAMARGO; que não viajou no mesmo voo do reclamante de Belém para Manaus; que em Manaus se encontraram e pegaram o mesmo voo para Porto Velho; que não sabe se o reclamante fez algum empréstimo." (*sic*, fl. 81, frente e verso). (grifei).

Desta forma, à vista de todos os elementos probatórios, sobretudo o depoimento do próprio reclamante, verifica-se que ele não realizou sequer teste prático, tendo-lhe sido informado que, ante a sua ausência de experiência, como mecânico industrial no setor de embutidos, não seria contratado.

Outrossim, o reclamante declarou, expressamente, que sabia da possibilidade de não vir a ser contratado, caso não preenchidos os requisitos de contratação, que foi o que, efetivamente, ocorreu. Ademais, também afirmou que a reclamada arcou com todos os custos da viagem de ida e volta, bem como no período em que permaneceu em Porto Velho.

Por assim ser, não restaram provadas as alegações do reclamante, no particular, motivo pelo qual mantenho a sentença que indeferiu o pedido em destaque.

2.2.2 DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O reclamante também se insurge contra a improcedência do pedido em destaque, reportando-se ao exposto no item anterior, qual seja, sua frustração ao não ser recrutado pela reclamada.

Reitera que, devido ao abalo psicológico por ele sofrido, em decorrência da frustração em sua contratação, igualmente faria jus à indenização pelo dano moral sofrido.

Alude ao cabimento da indenização na fase pré-contratual, citando, inclusive, decisões em favor de sua tese, acrescentando que, além da frustração pessoal, os seguranças da reclamada teriam agredido, verbalmente, os empregados recrutados, mas não efetivados.

Requer, assim, a procedência do pedido como postulado na petição inicial.

Após o advento da Constituição Federal de 1988, tornou-se assente a possibilidade de o empregado pleitear indenização por danos morais e materiais decorrentes da violação de sua intimidade, de sua vida privada, de sua honra e de sua imagem pelo empregador, nos termos do inciso X do artigo 5º da Carta Constitucional.

Já está sedimentado na doutrina e na jurisprudência que a responsabilidade do empresário perante seus empregados segue a regra da responsabilidade civil subjetiva, estabelecida nos artigos 186 e 187, combinados com o artigo 927, todos do CCB, fundando-se, portanto, na existência de dolo ou culpa.

No dano moral, o elemento subjetivo apresenta-se, sempre, como indispensável, cabendo à vítima o ônus de comprová-lo adequadamente para ter sua pretensão acolhida em juízo, já que não se trata de responsabilidade objetiva.

Destarte, para obter êxito na pretensão de ressarcimento por dano moral, o trabalhador precisaria comprovar a presença dos pressupostos essenciais e delineadores da responsabilidade civil aquiliana, quais sejam: o dano por ele efetivamente suportado, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o evento danoso e o ato culposo, razão pela qual passo a examinar se ele se desincumbiu do ônus que lhe competia.

Entendo que é possível a ocorrência de dano material na fase pré-contratual.

Nesse sentido, destaca DÉLIO MARANHÃO, *verbis*:

> "Assim é que, se os entendimentos preliminares chegaram a um ponto que faça prever a conclusão do contrato e uma das partes os rompe sem

> um motivo justo e razoável (culpa in contrahendo), a outra terá o direito ao ressarcimento do dano causado por esse rompimento (interesse contratual negativo) quando possa provar que, confiando na previsível conclusão do contrato, fez despesas em virtude de tais entendimentos ou deixou de aceitar outra oferta mais vantajosa."[2]

Reporto-me, desde logo, aos depoimentos do reclamante, do representante da reclamada e da única testemunha arrolada pelo reclamante, cujos trechos mais significativos transcrevi.

Na petição inicial, o reclamante relatou que, em Barcarena, fora recrutado no SINE, através do Sr. Alex, preposto da reclamada, para trabalhar como mecânico montador, na obra da usina Hidrelétrica de Jirau. Afirmou que fora aprovado na entrevista, tendo-lhe sido informadas as condições de trabalho.

Esclareceu que embarcaram para Porto Velho e foram alojados em hotel, por conta da reclamada. Após 2 (dois) dias, teria sido encaminhado para a realização de mais duas etapas: a "triagem candidato" e "teste psicológico" e, em 13 de novembro de 2012, para realizar exame prático/entrevista, tendo já recebido uniforme e EPI.

Alegou que, no início do exame, foi-lhe informado que o teste seria realizado para as funções de mecânico industrial II, embora tenham declarado que foram contratados para a função de mecânico montador e que não possuíam experiência para aquela função. Disse, ainda, que o responsável afirmara que, no dia seguinte, seriam encaminhados para a área de suas respectivas funções.

Entretanto, ao contrário do prometido, fora surpreendido com a informação de que deveria retornar para Belém, tendo em vista o comportamento que tivera no ônibus da reclamada, juntamente com outros candidatos.

Acrescentou que haveriam sofrido maus tratos, ameaças e humilhações pelos seguranças da reclamada e, posteriormente, foram transferidos do hotel para uma república e retornaram para Belém, de ônibus, em um percurso de 5 (cinco) dias de viagem. Requereu indenização por danos morais no importe de R$60.000,00 (sessenta mil reais).

A reclamada, ao contestar, requereu a improcedência do pedido, pois não estariam caracterizados os requisitos para o seu deferimento.

Observa-se, à luz dos depoimentos acima transcritos, que o reclamante comprovou os fatos narrados na inicial, ônus que lhe competia, confirmando que, embora tivesse ciência de que poderia ou não ser contratado, a reclamada não esclareceu, desde logo, para fins de recrutamento, que a vaga de mecânico industrial nível II seria no setor de embutido e exigiria especialização específica, o que evitaria toda a situação desconfortável e constrangedora vivenciada pelo reclamante. Restou, pois, evidente a expectativa frustrada do reclamante de deixar de ser desempregado.

Percebe-se que há, nos autos, provas suficientes para a comprovação do abalo moral sofrido pelo reclamante, restando configurados os elementos caracterizadores do dano moral, como o ato ilícito (ausência de esclarecimento acerca da necessidade de especialização para a vaga disponível), o nexo de causalidade entre ele e o dano sofrido pelo reclamante (frustração, humilhação de retornar para sua cidade, sem emprego, inclusive perante sua família), fazendo, portanto, jus à indenização pleiteada.

Por assim ser, dou provimento ao recurso do reclamante para, reformando a sentença, deferir-lhe indenização por danos morais no importe de R$10.000,00, com juros a partir do ajuizamento e correção monetária, a contar da condenação, que atende à finalidade de reparar o dano e ao caráter pedagógico que deve ter a condenação, sendo certo, ainda, que não contribuirá para o enriquecimento ilícito do reclamante e nem para o empobrecimento da reclamada.

---

[2] *In Instituições de Direito do Trabalho*. 12. ed. v. 1, São Paulo: LTr, p. 241.

Tendo em vista a natureza civil da dívida, defiro, de ofício, honorários advocatícios, no percentual de 15% (quinze por cento), à advogada do autor.

Apelo provido em parte.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso do reclamante e das contrarrazões da reclamada e, no mérito, dou-lhe provimento em parte para, reformando parcialmente a sentença, deferir-lhe indenização por danos morais no importe de R$10.000,00, com juros, a partir do ajuizamento e correção monetária, a contar da condenação. Defiro, de ofício, honorários advocatícios, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, à advogada do autor. Custas pela reclamada, de R$200,00, calculadas sobre R$10.000,00, mantida a sentença em seus demais termos, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO DO RECLAMANTE E DAS CONTRARRAZÕES DA RECLAMADA. NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO DESEMBARGADOR FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA, EM DAR-LHE PROVIMENTO EM PARTE PARA, REFORMANDO PARCIALMENTE A SENTENÇA, DEFERIR INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AINDA POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, QUE A DEFERIA NOS TERMOS DO PEDIDO, EM FIXAR A INDENIZAÇÃO EM R$10.000,00, COM JUROS, A PARTIR DO AJUIZAMENTO E CORREÇÃO MONETÁRIA, A CONTAR DA CONDENAÇÃO. À UNANIMIDADE, EM DEFERIR, DE OFÍCIO, HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, NO PERCENTUAL DE 15% (QUINZE POR CENTO) SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, À ADVOGADA DO AUTOR. CUSTAS PELA RECLAMADA, DE R$200,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DE R$10.000,00, MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. À UNANIMIDADE, EM 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 Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 13 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 20/08/2013)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

****

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓBITO DO TRABALHADOR. PREJUDICADO INDIRETO. DANO POR VIA REFLEXA. LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO ESPÓLIO.

ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0000972-17.2010.5.08.0116
PROLATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTES: ANDRÉIA DO SOCORRO DA SILVA.
ESPÓLIO DE ANTÔNIO ADAILTON GONÇALVES DA SILVA.

DANILO SILVA DA SILVA.
ISABELLY SILVA E SILVA.
Advogado (s): Dr. Fabrício Bacelar Marinho
E
SIMON BOLIVAR DA SILVEIRA BUENO
Advogado (s): Dr. Fabiano Vieira Gonçalves

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÓBITO DO TRABALHADOR. PREJUDICADO INDIRETO. DANO POR VIA REFLEXA. LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO ESPÓLIO.
I - O Espólio tem legitimidade ativa *ad causam* para reivindicar indenização por dano moral *indireto* ou *reflexo*, que teria atingido membros da família do *de cujus*.
II - Tal como o direito autoral, que, embora de natureza essencialmente moral, transmite-se aos herdeiros ou sucessores, que podem exigir o crédito do nome do autor na obra publicada, editada ou gravada, o dano moral também pode ser reivindicado pelo Espólio, inclusive na hipótese de alegado prejuízo indireto e dano reflexo que possa atingir membros de sua família, sobretudo cônjuge ou companheiro (a) e filhos.
III - "Em se tratando de ação reparatória, não só a vítima de um fato danoso que sofreu a ação direta pode experimentar prejuízo moral. Também aqueles que, de forma reflexa, sentem os efeitos do dano padecido pela vítima imediata, amargando prejuízos, na condição de prejudicados indiretos. [...]" (REsp 530602/MA, STJ, 3ª Turma, Relator Castro Filho, DJ de 17.11.03. p. 326).

"Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da Vara do Trabalho de Paragominas (PA), em que são partes os Recorrentes e os Recorridos acima especificados.

OMISSIS."

É O RELATÓRIO, conforme apresentado, em Sessão, pelo Exmº. Desembargador Relator.

Conheço dos recursos, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Da preliminar de legitimidade ativa do espólio

A fim de melhor delimitar a matéria em debate, sobretudo quanto à legitimidade ativa do Espólio para postular a indenização moral questionada, transcrevo os seguintes trechos do voto do Exmº. Desembargador Relator:

> **2.2. QUESTÕES PRELIMINARES.**
>
> **2.2.1. Da legitimidade ativa "ad causam" do espólio.**
>
> O espólio recorre de sua exclusão da lide constante da preliminar de ilegitimidade ativa "ad causam" suscitada de ofício pelo Juízo de origem.
>
> Argumenta ter sido contraditória a decisão, pois, aquele Juízo, ao afirmar que os familiares do "de cujus" possuem legitimidade para

pleitear indenização por danos morais, permite inferir que o Espólio deveria ser mantido na lide, pois, representado por seus filhos e sua ex-companheira.

Analiso.

Ao que entendo, equivoca-se o Recorrente. A tese defendida pelo Juízo de origem é a de que a dor moral sentida pelos filhos e pela companheira permite-lhes buscar compensação, pois, personalíssima. Daí, diferencia a dor moral do "de cujus", a qual não poderia ser compensada em favor de seus herdeiros, pois, sendo personalíssima, o direito se esvai com a morte de seu titular. Nesse contexto, aquele Juízo decidiu que o espólio, adstrito aos bens deixados pelo obreiro, não possui legitimidade para pleitear o dano moral sofrido pelo trabalhador.

Portanto, sob essa ótica, não há contradição. Aliás, não custa lembrar, esta, se houvesse, deveria ter sido arguida em sede de embargos de declaração.

Entretanto, não consta dos autos comprovação de que o inventário fora formalmente aberto, nem de que a inventariante, Sra. Andréia do Socorro da Silva, houvesse sido nomeada e prestado compromisso, pois, o documento intitulado de termo de compromisso apenas noticia despacho no sentido de que aquela deveria, em cinco dias, prestar compromisso e juntar documentação pessoal do terceiro filho do "de cujus", fruto de relacionamento anterior.

Aliás, saliento outra pendência relevante consistente no fato de existir um terceiro filho, conforme declarado à fl. 126-v destes autos, o qual não é parte autônoma neste processo trabalhista, nem se sabe ao certo se figura no processo de inventário.

Por todos esses motivos, com base em precedente da E. 1ª Turma, de minha lavra, constante dos autos do processo RO 0000055-94.2011.5.08.0008, penso que cada herdeiro tem a faculdade de ajuizar a ação em busca da reparação por danos morais, eis que, a perseguir reparação de ofensa de natureza extrapatrimonial. O uso dessa faculdade pelos menores e por sua mãe, Reclamantes nesta ação, não obsta o direito do terceiro filho de, isoladamente, fazê-lo. Contudo, o que não pode ocorrer é a concomitância de ações individuais e do espólio, em busca da mesma reparação, haja vista que este representa a coletividade dos mesmos, ou seja, todos os sucessores do "de cujus".

Por todo o exposto, concluo ser adequada a exclusão do espólio da lide.

Nesse sentido, colaciono os seguintes arestos do C. TST:

RECURSO DE REVISTA. I - omissis. II - "ACIDENTE DO TRABALHO COM ÓBITO. AÇÃO PROPOSTA PELA PROGENITORA DO TRABALHADOR. LEGITIMIDADE. Não se aplicam os arts. 12, V, e 911, I, do CPC quando não se postula direito inerente ao espólio, mas direito subjetivo próprio da autora da ação, progenitora do empregado, em virtude de acidente fatal de trabalho de seu filho (3ª Turma, Acórdão no Processo RR - 76600-98.2008.5.08.0110, julgado em 13/10/2010).

RECURSO DE REVISTA. 1. omissis. 2. LEGITIMIDADE ATIVA. SUCESSORES DO EMPREGADO FALECIDO EM NOME PRÓPRIO. O Tribunal Regional reconheceu a legitimidade dos

> autores, esposo e filho da empregada falecida, para propor ação visando a indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho com resultado morte, entendendo que a legitimidade, nesse caso, pode ser tanto dos dependentes previdenciários quanto do espólio. Na hipótese, ante a ausência de prova da abertura de inventário, não se aplicam as disposições insertas no artigo 12, V, do CPC, conforme pretende a Reclamada, mas sim, por analogia, a inteligência do § 1º do mesmo artigo, segundo o qual todos os herdeiros e sucessores do falecido estão legitimados como autores ou réus nas ações em que o espólio for parte. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.(2ª Turma, Acórdão do processo RR - 91000-26.2005.5.18.0052, julgado em 17/11/2010)

Rejeito a preliminar.

Não obstante, divergi do Exmº. Desembargador Relator, pelo que peço vênia para apresentar os fundamentos que prevaleceram no exame da matéria, como a seguir exposto.

A r. sentença de 1º Grau suscitou, de ofício, a preliminar de carência da ação por ilegitimidade ativa do reclamante ESPÓLIO DE ANTÔNIO ADAILTON GONÇALVES DA SILVA, representado por ANDRÉIA DO SOCORRO DA SILVA, e extinguiu o processo, no particular, sem resolução do mérito, na forma do art. 267, VI, do CPC, c/c art. 769, da CLT.

Data venia do que decidiu o d. Juízo *a quo*, entendo que, no presente caso, assiste razão ao recorrente.

O Portal do C. TST publicou a seguinte notícia, em 21.05.2010, a respeito da possibilidade de ação de indenização por dano moral ajuizada pelo Espólio:

> Os familiares de trabalhador falecido por causa de doença profissional podem pedir indenização por danos morais na Justiça do Trabalho. Como a transferência dos direitos sucessórios está prevista no Código Civil (artigo 1.784), em caso de falecimento do titular da ação de indenização (que tem natureza patrimonial), os sucessores têm legitimidade para propor a ação.
>
> A conclusão unânime é da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao negar provimento a recurso de revista da Saint-Gobain do Brasil Produtos Industriais e para Construção que pretendia a declaração de ilegitimidade de espólio para requerer indenização pelo sofrimento de ex-empregado da empresa falecido em razão de doença (mesotelioma maligno) adquirida devido ao contato com substância cancerígena (amianto) no local de trabalho.
>
> O relator e presidente do colegiado, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, explicou que parte da doutrina defende que o dano moral possui caráter personalíssimo e que não se transmite com a herança, uma vez que a personalidade desaparece com a morte do titular. Entretanto, segundo a teoria da transmissibilidade, que o ministro adota, os dependentes da vítima podem propor ação de reparação.
>
> Na opinião do relator, se a Justiça do Trabalho julga ação de indenização por dano moral e material decorrente de infortúnio do trabalho (doença ou acidente) movida pelo empregado, quando há o falecimento do trabalhador, o direito de ação pode ser exercido pelos seus sucessores, como ocorreu na hipótese em discussão.
>
> O relator ainda tomou emprestado ensinamentos de Padre Antônio Vieira para destacar que 'a dor à honra, a dor moral, mata mais que a morte', pois atinge aquilo que o homem construiu a vida

> inteira. Portanto, concluiu o ministro Aloysio, 'a ofensa ao morto ainda pode subsistir mesmo após a morte, a honra transcende a morte', o que autoriza os familiares na busca da reparação pelo sofrimento da perda do ente querido em decorrência de doença profissional que tem origem na relação de emprego, porque a indenização pretendida decorre do contrato de trabalho.
>
> A empresa também questionou o valor da indenização arbitrado pela sentença em R$ 200 mil, mantido pelo Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região). Requereu a redução para R$ 50 mil, mas não apontou existência de violação legal ou constitucional, nem divergência jurisprudencial para fundamentar suas razões. Nesse ponto, o recurso nem sequer foi conhecido, o que, na prática, significa a manutenção da quantia originalmente fixada. (RR-40500-98.2006.5.04.0281).

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho voltou a se pronunciar de acordo com o entendimento que adoto, no sentido pretendido pelo Espólio recorrente, quanto à sua legitimidade ativa na hipótese em apreço.

Em tese, cabe ressaltar, inicialmente, que a questão da legitimidade é analisada de forma abstrata, por adoção da teoria da asserção no direito brasileiro.

Diz-se que o dano moral é um direito personalíssimo, pelo que não poderia ser transmitido com a herança, haja vista que a personalidade desapareceria com a morte do titular.

No entanto, é transmitido aos herdeiros o direito de ação, que possui natureza patrimonial, para propositura de qualquer demanda de indenização (art. 943, do Código Civil).

Desse modo, a preliminar de ilegitimidade, quanto ao dano sofrido pelo *de cujus*, deve ser afastada, considerando que, falecido o trabalhador, é perfeitamente possível o ajuizamento de ação pelos sucessores, segundo a jurisprudência, inclusive do C. TST.

Há quem sustente que o dano moral envolve direitos personalíssimos da vítima e, portanto, não se transmite com a herança, eis que a personalidade desapareceria com a morte do titular (art. 11, do Código Civil).

Todavia, caso o trabalhador tenha ajuizado a demandada trabalhista, já terá exercido o direito de ação, de cunho patrimonial, portanto transmissível aos sucessores (art. 943 do Código Civil).

Dessa forma, não há se falar em ilegitimidade, pois basta a sucessão processual (art. 4º do CPC) pelo Espólio ou sucessores.

Assinalo que divergi do Exmº. Desembargador Relator porque adoto a tese de que o **Espólio** tem legitimidade para pleitear indenização por dano moral, mesmo em caso em que o prejuízo ocorra de modo **indireto** e o dano por via **reflexa**.

Preliminarmente, trago à colação o precedente jurisprudencial do C. TST, objeto da notícia publicada no Portal daquela Corte Superior Trabalhista, em 04.10.2010, sob a manchete "**Filhos e esposa são legítimos para pedir indenização por morte do trabalhador**", *in verbis*:

> Ao declarar que o espólio - representado por filhos e esposa do trabalhador - não detém legitimidade para ajuizar ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes da morte do empregado, extinguindo o processo sem resolução do mérito, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) violou o **artigo 943 do Código Civil**. Em razão desse entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o retorno dos autos ao Regional para analisar o mérito do pedido.
>
> Segundo a relatora do recurso de revista, ministra Maria de Assis Calsing, os sucessores têm **legitimidade** para propor qualquer ação de

indenização, por tratar-se de direito patrimonial, conforme o artigo 943 do Código Civil. A relatora esclarece que isso ocorre 'porque o que se transmite é o direito de ação e não o direito material em si, pelo fato de não se tratar de direito personalíssimo, o que impediria sua transmissão a terceiros'.

O Regional, ao dar provimento ao recurso ordinário do Frigorífico Sul Ltda. (Frigosul), considerou que o direito à reparação de dano moral é personalíssimo, o que quer dizer que apenas o indivíduo que é vítima tem legitimidade para requerer a reparação. Inconformados, os sucessores do trabalhador - sua esposa e filhos - recorreram ao TST.

Com posicionamento diverso do TRT/MS, a ministra Calsing, do TST, explica que, de acordo com o artigo 1.784 do Código Civil, aberta a sucessão, a herança é transmitida aos herdeiros legítimos e que, por sua vez, o artigo 943, também do atual CC, dispõe que 'o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança'. Nesse sentido, a relatora cita precedentes dos ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Dora Maria da Costa e Antônio José de Barros Levenhagen.

Em sua fundamentação, a ministra Calsing conclui pela **legitimidade** dos sucessores para propor a ação de indenização, já que se refere a direito patrimonial. A relatora destaca que 'os filhos e a esposa são os legítimos herdeiros do falecido e o pedido de indenização por danos morais e materiais decorre do contrato de trabalho havido entre a empresa e o trabalhador. O pleito não deve, pois, ser considerado direito personalíssimo do empregado falecido, porquanto a natureza da ação é patrimonial'.

Seguindo o voto da relatora, a Quarta Turma, verificando ter o acórdão regional violado o artigo 943 do CC, deu provimento ao recurso de revista e, afastando a ilegitimidade ativa do espólio, determinou o retorno dos autos ao Regional para prosseguir na análise do mérito do pedido de indenização por danos morais e materiais, como entender de direito. (RR - 19400-08.2009.5.24.0061).

Fonte:

http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11315&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=esp%F3lio

Eis o inteiro teor do V. Acórdão da 4ª Turma do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

PROCESSO Nº TST-RR-19400-08.2009.5.24.0061
A C Ó R D Ã O
(Ac. 4.ª Turma)
GMMAC/r3/apms/mri

RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA. ESPÓLIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PROVIMENTO. Na diretriz do art. 943 do Código Civil, os sucessores têm legitimidade para propor qualquer ação de indenização, por tratar-se de direito patrimonial. Isso porque o que se transmite é o direito de ação e não o direito material em si, pelo fato de não se tratar de direito personalíssimo, o que impediria sua transmissão a terceiros. Desse modo, a decisão que considera o Espólio Autor parte ilegítima para propor a demanda viola o citado artigo. **Recurso de Revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n.º **TST-RR-19400-08.2009.5.24.0061**, em que é Recorrente **ESPÓLIO DE JESUS NARCISO DA SILVA** e Recorrido **FRIGORÍFICO SUL LTDA. - FRIGOSUL**.

R E L A T Ó R I O

O TRT da 24.ª Região, pelos acórdãos proferidos a fls. 323/330 e 361/365, deu provimento ao Recurso Ordinário do Reclamado para declarar a ilegitimidade ativa do espólio de Jesus Narciso da Silva e extinguir o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC.

Inconformado, o Reclamante interpõe Recurso de Revista a fls. 367/374.

Admissibilidade a fls. 378/379.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público, na forma regimental.

É o relatório.

V O T O

O Recurso é tempestivo, a fls. 366/367, regular a representação processual, a fls. 17/18. Dispensado o preparo. Satisfeitos os requisitos gerais de admissibilidade da Revista, passo à análise dos pressupostos intrínsecos.

I - CONHECIMENTO

LEGITIMIDADE ATIVA DO ESPÓLIO PARA AJUIZAR AÇÃO QUE VISA A REPARAÇÃO DE DANOS

O Regional de origem, entendendo que o espólio não detém legitimidade ativa para ajuizar ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes da morte do Empregado, extinguiu o processo sem resolução do mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC.

Eis o teor da decisão recorrida, a fls. 325/327:

- O direito à reparação de danos, notadamente moral, é personalíssimo. O que equivale dizer que apenas o indivíduo que sofre o gravame tem legitimidade para requerer a reparação.

No presente caso, o espólio, enquanto universalidade, não pode se colocar como detentor da pretensão de reparação de dano sofrido decorrente da morte do empregado, haja vista que não é ele (o espólio) quem sofre dor pela morte do trabalhador. Portanto, não é parte legítima para figurar no pólo ativo da lide.

Nesse sentido a jurisprudência vem pacificando o entendimento, consoante se dessume dos arestos abaixo transcritos, in *verbis:*

Dessarte, dou provimento, ao recurso reclamado e declaro a ilegitimidade ativa do espólio de Jesus Narciso da Silva, extinguindo o processo sem resolução do mérito em relação ao pleito de indenização por danos morais materiais, na forma do art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil, em face da carência de ação.

Foram opostos Embargos de Declaração, os quais foram rejeitados, conforme decisão a fls. 361/365.

O Reclamante sustenta, em suma, a legitimidade ativa do Espólio para ajuizar ação de indenização por danos morais e materiais. A Revista fundamenta-se em violação dos arts. 5.º, LV, da CF, 12, V, do CPC, 943, do atual CC, e em divergência jurisprudencial.

Com razão.

Nos termos do art. 1.784 do Código Civil, *aberta a sucessão, a herança é transmitida aos herdeiros legítimos*.

Por sua vez, o art. 943 do novo Código Civil dispõe que:

- O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança.

Logo, os sucessores têm legitimidade para propor qualquer ação de indenização, por tratar-se de direito patrimonial. Isso porque o que se transmite é o direito de ação e não o direito material em si. Os filhos e a esposa são os legítimos herdeiros do falecido e o pedido de indenização por danos morais e materiais decorre do contrato de trabalho havido entre a empresa e o *de cujus*. O pleito não deve, pois, ser considerado direito personalíssimo do empregado falecido, porquanto a natureza da ação é patrimonial.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte:

- RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DO EMPREGADO. CAUSA DE PEDIR. ORIGEM. Trata-se de ação de indenização por danos morais, ajuizada pelo espólio do empregado contra a empregadora, diante do falecimento em decorrência de acidente de trabalho ocorrido enquanto o eletricista fazia reparos em um poste de energia elétrica. Quando os dependentes da vítima atuam em nome próprio, perseguindo direito próprio, ou seja, o direito à indenização pelo sofrimento da perda do ente querido em decorrência de acidente de trabalho, retrata pretensão de natureza eminentemente civil, mas que tem origem na relação de emprego, visto que a indenização pretendida tem como fonte de origem a relação de emprego e fatos que decorreram durante essa relação. Nos termos do art. 114, IX, da Constituição Federal, é da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de - outras controvérsias decorrentes da relação de emprego-. Recurso de revista conhecido e desprovido. ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO ESPÓLIO. Na teoria da transmissibilidade, os dependentes da vítima podem propor ação de reparação, por não se tratar de direito personalíssimo do *de cujus,* visto que a ação de indenização é de natureza patrimonial. Recurso de revista não conhecido.- (TST-RR-108800-78.2005.5.05.0133 Data de Julgamento: 03/03/2010, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6.ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 19/3/2010.)

- RECURSO DE REVISTA - ESPÓLIO - LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*. Nos termos dos artigos 1526 do Código Civil de 1916, 12, parágrafo único, e 943 do Código Civil de 2002, o espólio tem legitimidade ativa para pleitear indenização por danos morais e materiais. O pedido não deve ser considerado direito personalíssimo do empregado falecido, porquanto a natureza da ação é patrimonial.- (TST-RR-72000-26.2006.5.15.0040 Data de Julgamento: 21/10/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8.ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 23/10/2009.)

- RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. LEGITIMIDADE ATIVA DO ESPÓLIO. O espólio tem legitimidade ativa para requerer pedido de indenização por danos morais, porquanto a reparação é de natureza patrimonial e é decorrente do contrato de

trabalho havido entre a Reclamada e o - de cujus -. Recurso de revista conhecido e provido.- (TST-RR-125500-81.2006.5.03.0091 Data de Julgamento: 04/03/2009, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8.ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 6/3/2009.)

- INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAL E MORAL - ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO - AÇÃO MOVIDA PELOS SUCESSORES. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. I - É incontroversa a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação de indenização por danos moral e material provenientes de infortúnio do trabalho quando movida pelo empregado. II - A competência material assim consolidada não sofre alteração na hipótese de, falecendo o empregado, o direito de ação for exercido pelos seus sucessores. III - Com efeito, a transferência dos direitos sucessórios deve-se à norma do artigo 1784 do Código Civil de 2002, a partir da qual os sucessores passam a deter legitimidade para a propositura da ação, em razão da transmissibilidade do direito à indenização, por não se tratar de direito personalíssimo do de cujus, dada a sua natureza patrimonial, mantida inalterada a competência material do Judiciário do Trabalho, em virtude de ela remontar ao acidente de que fora vítima o ex-empregado. Recurso desprovido.- (TST-RR-165/2006-076-03-00.8, 4.ª Turma, Rel. Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, DJ 27/4/2007.)

Conheço, pois, do Recurso de Revista por violação do art. 943 do Código Civil.

II - MÉRITO

LEGITIMIDADE ATIVA DO ESPÓLIO PARA AJUIZAR AÇÃO QUE VISA A REPARAÇÃO DE DANOS

Conhecido o Apelo por violação do art. 943 do Código Civil, seu provimento é medida que se impõe. Assim, **dou provimento** ao Recurso de Revista para, afastando a ilegitimidade ativa do Espólio Autor, determinar o retorno dos autos ao Regional para prosseguir na análise do mérito do pedido de indenização por danos morais e materiais, como entender de direito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista apenas quanto à legitimidade ativa do Espólio para ajuizar ação que visa a reparação de dano moral, por violação do art. 943 do CC, e, no mérito, dar-lhe provimento para, afastando a ilegitimidade ativa do Espólio Autor, determinar o retorno dos autos ao Regional para prosseguir na análise do mérito do pedido de indenização por danos morais e materiais, como entender de direito.

Brasília, 22 de setembro de 2010.

Maria de Assis Calsing
Ministra Relatora

Fonte:

http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2019400-08.2009.5.24.0061&base=acordao&numProcInt=142513&anoProcInt=2010&dataPublicacao=01/10/2010%2007:00:00&query=

É oportuno lembrar sobre a importância da **família** no contexto da vida pessoal, profissional e social do trabalhador.

A Constituição da República assegura, por exemplo, aos trabalhadores o direito ao "salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas **e às de sua família** com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim" (art. 7º, IV). Do mesmo modo, o salário-**família**, as licenças **maternidade** e **paternidade**, bem como a assistência gratuita aos **filhos e dependentes** desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (art. 7º, XII, XVIII, XIX e XXV), a revelar a preocupação do Estado brasileiro com a família do trabalhador.

A importância da **família** é tão importante na vida do trabalhador que, por exemplo, o art. 483, da CLT, autoriza a chamada rescisão indireta quando "praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou **pessoas de sua família**, ato lesivo da honra e boa fama" (art. 483, alínea "e", da CLT).

Tal como o direito autoral, *verbi gratia*, que, embora de natureza essencialmente **moral**, se transmite aos herdeiros ou sucessores, que podem exigir o crédito do nome do autor na obra publicada, editada ou gravada, o dano moral também pode ser reivindicado pelo Espólio, inclusive na hipótese de alegado prejuízo indireto e dano reflexo que possa atingir membros de sua família, sobretudo cônjuge ou companheiro (a) e filhos.

Outrossim, no presente caso, o Termo de Compromisso, perante o MM. Juízo da Vara Única da Comarca de Mãe do Rio, que nomeia, como Inventariante, a Srª. Andreia do Socorro da Silva, à fl. 15 dos presentes autos, afasta da arguição de ilegitimidade ativa "ad causam" do Espólio de Antônio Adailton Gonçalves da Silva.

À vista do exposto, **dou provimento** ao recurso, neste particular, para afastar a preliminar de ilegitimidade ativa "ad causam" do Espólio de Antônio Adailton Gonçalves da Silva e, por conseguinte, ampliar os efeitos da condenação, a fim de abranger a reclamante ANDREIA DO SOCORRO DA SILVA e o ESPÓLIO DE ANTÔNIO ADAILTON GOLÇALVES DA SILVA.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

Por oportuno, reproduzo trechos do voto do Exmº Desembargador Relator:

> **2.3. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO.**
>
> **2.3.1. Da ausência de análise nos embargos de declaração. - Da pensão mensal - alimentos provisionais.**
>
> O Reclamado insurge-se contra a r. Sentença de embargos de declaração, afirmando que, embora tenha feito vários questionamentos sobre a ausência de posicionamento do Juízo "a quo", nada restou definido, requerendo sejam supridas as omissões.
>
> Diz que, ainda na contestação, questionou a ausência de individualização do pedido de indenização por dano material em relação aos Autores, culminando com a alegativa de inépcia da exordial. Acusa não ter havido manifestação quanto à referida alegação, o que também não teria sido corrigido na sentença de embargos.
>
> Mais especificamente, requer seja esclarecido se a indenização por danos materiais destina-se a um dos Recorridos ou a todo o grupo. E se para o todo o grupo, qual o valor destinado a cada um.
>
> Prossegue, indagando qual seria a data de término do pagamento da indenização para os filhos menores, pois, entende que não dependeriam do genitor até que este viesse a completar 70 anos de idade.

Por fim, aduz omissão no que se refere aos alimentos provisionais, já que não teria havido resposta à indagação em relação à desnecessidade de deferimento dos alimentos provisionais ante a existência do pagamento de benefício previdenciário, defendendo ser incabível a estipulação de pensão mensal, sem definir a data de seu término.

Analiso.

O Juízo de origem excluiu o espólio da lide e manteve como Autores a ex-companheira do "de cujus" e seus dois filhos menores. Condenou o Reclamado a pagar, a título de indenização por danos morais, o valor de R$300.000,00 (trezentos mil reais); indenização por danos materiais no valor de 2/3 do último salário do "de cujus", multiplicado pelo número de meses até a data em que completaria 70 anos, devendo ser considerado como início o mês posterior ao sinistro (outubro de 2009) e, como fim, o mês em que completaria 70 anos.

Ainda, determinou o pagamento do valor mensal de R$-600,00 (seiscentos reais), no prazo de 10 dias da ciência da decisão, independentemente do trânsito em julgado, devendo o valor mensal pago a título de alimentos provisionais ser abatido da indenização por danos materiais concedida.

Pois, bem. No que respeita à indagação sobre a suposta desnecessidade de estipulação de alimentos provisionais ante a existência de benefício previdenciário, o Juízo de origem bem definiu que "a indenização pretendida baseia-se na culpa do Reclamado, sendo, portanto, desvinculada do benefício previdenciário pago pelo Governo."

Nesse sentido, determinou que o valor pago a título de alimentos provisionais fosse abatido da indenização por danos materiais concedida, portanto, incabível a argumentação.

Da mesma forma, não se há indagar qual a data de término do pagamento da indenização para os filhos menores, posto que a idade de setenta anos foi utilizada apenas para efeito de cálculo da indenização por danos materiais, a qual deverá ser paga em uma única parcela, nos moldes do parágrafo único do art. 950 do CC:

...considerando os valores percebidos pelo de cujus e a expectativa de vida, acolho em parte, a indenização por dano material almejada para condenar o reclamado a pagar aos reclamantes indenização por danos materiais no valor de 2/3 do último salário(R$600,00, fl. 67) do de cujus multiplicado pelo número de meses até o mês em que o mesmo completaria 70 anos, devendo ser considerado como início o mês posterior ao sinistro(outubro de 2009) e como fim o mês em que o de cujus completaria 70 anos, na forma do art. 950, parágrafo único do CC 2002.

Por fim, quanto à individualização dos valores, vislumbro deva-se presumir a repartição igualitária da indenização em razão de a exordial não especificar essa distribuição, bem como, pelo fato do Juízo de origem admitir no polo passivo as partes de forma individualizada, no caso, a mãe e seus dois filhos menores.

Entretanto, no intuito de afastar qualquer incerteza, e com esteio nos arts. 515 e 516 do CPC, determino que o valor das indenizações deferidas seja repartido igualitariamente dentre os três Reclamantes, à razão de 1/3 para cada qual.

Recurso parcialmente provido.

2.3.1. Do direito à indenização em razão do acidente.

O Recorrente irresigna-se contra sua responsabilização pelo acidente, aduzindo que o mesmo se deu em razão de caso fortuito ou força maior, não havendo dolo ou culpa.

Diz inexistir nexo causal, bem como, comprovação do dano e de sua extensão, não se havendo falar em obrigação de indenizar.

Argui constar do interrogatório da ex-companheira e da testemunha Valdete, que o desabamento teria decorrido de forte chuva.

Inconforma-se com a fundamentação da r. Sentença, argumentando ser comum, na Zona Rural, construirem-se imóveis sem que tenham sido desenhados e planejados por arquiteto ou engenheiro civil, muito menos, que contem com emissão da competente ART - Anotação de Responsabilidade Técnica.

Alega que, mesmo que o galpão tivesse sido construído por um engenheiro civil, com a devida ART, o acidente "provavelmente" teria ocorrido, isto é, a parede teria desmoronado, porque a chuva, naquele dia, se deu de forma anormal para a região.

Examino.

Em que pese o inconformismo da parte, razão não lhe assiste.

Conforme constou da r. Sentença, foi anexado aos autos Boletim de Ocorrência, efetuado na data do fato (30/09/2009), no qual o relator Sr. Valdete Ferreira Barbosa, testemunha apresentada pelo Reclamado em Juízo, declarou: "O relator na qualidade de responsável pelo serviço de construção da obra de um galpão na Fazenda MOGIGUAÇU, localizada a 30Km da entrada da localidade Maritaca-BR 010, vem relatar que na data e hora acima especificada, caiu uma chuva com com fortes ventos e derrubou um dos **galpões antigo** *(sic)* da fazenda; sendo que um dos trabalhadores denominado ANTÔNIO ADAILTON GONÇALVES DA SILVA, que estava passando a chuva naquele galpão juntamente com outros trabalhadores, foi atingido por uma das paredes do antigo galpão, vindo a ficar soterrado debaixo de uma das paredes; sendo que os outros trabalhadores da obra retiraram os escombros de cima do mesmo, mas no trajeto para o hospital o mesmo veio a falecer na entrada da BR 10(...)".

Compartilho do entendimento do Juízo sentenciante no sentido de que, pelas declarações prestadas horas após o sinistro, percebe-se que o galpão que caiu era antigo e não recentemente construído, como defende o Recorrente, tendo constado da r. Sentença que "A pureza das declarações, supra transcritas, deve-se ao fato de que naquele momento não havia preocupação com possível defesa em Juízo, importando, apenas, as circunstâncias reais em que o óbito ocorreu".

Neste passo, saliento trecho da r. Sentença onde o Juízo destaca alteração dos fatos por parte da testemunha, pois, "ao contrário do que declarou quando da relatoria do registro da ocorrência, o Sr. Valdete, em seu depoimento prestado perante a autoridade policial, fl. 71, informou que o galpão que teve as paredes derrubadas era novo, tendo sido construído por ele mesmo a cerca de um ano dos fatos e que por ter conhecimento na área de construção desenhou o referido galpão e orientou os demais

trabalhadores. Concluiu, informando que os trabalhadores estavam usando na ocasião do acidente, luvas, botas e óculos."

Com essas informações, ratifico o seguinte entendimento:

...pelas declarações do próprio Sr. Valdete de que era ele quem desenhava as plantas dos galpões, bem como o responsável por todas as construções da fazenda, facilmente se conclui que, seja novo ou seja velho o galpão cujas paredes desabaram, resta cristalina a culpa do reclamado.

Ora, se o reclamado contratou pessoa sem conhecimentos técnicos para feitura das plantas e construção dos galpões, é certo que era sabedor que estava colocando em risco a vida de seus empregados. Pergunta-se: sabia o reclamado quais os critérios utilizados por empregado sem profissionalização em engenharia para construção de galpões? Qual a qualidade dos materiais empregados na obra? Quais as medidas e parâmetros utilizados?

Em relação à chuva, entendo que era ônus do Reclamado comprovar a excepcionalidade da precipitação pluviométrica ocorrida, bem como, a anormal intensidade dos ventos a fim de que se pudesse classificar o episódio como caso fortuito ou força maior.

Assim, reitero a fundamentação da r. sentença:

Nem se diga, diante da realidade apresentada, que a chuva foi a causa do desmoronamento, quando se sabe que um imóvel bem edificado em nossa Região de constantes chuvas não é derrubado por uma chuva forte.

Não se tratou, saliente-se, de uma tempestade que colocou a cidade em estado de calamidade pública, tendo sido apenas uma forte chuva, o que é corriqueiro acontecer em nossa região, não causando, por si só, a derrubada de imóveis bem alicerçados. Note-se que não há registro de terceiros estranhos à lide que tiveram prejuízos decorrentes do mesmo evento.

A partir disso, impende reconhecer a culpa subjetiva do Reclamado, ressaltando-se que, ao não contratar um engenheiro, bem como, ao construir galpões sem autorização dos órgãos competentes, sem a competente ART (anotação de responsabilidade técnica), assumiu o risco de eventual acidente (arts. 186, e 927 do CC).

Não se pode aceitar a frágil tese de que, costumeiramente, as edificações na região se dão dessa forma. A um, porque há exigências legais que devem ser cumpridas, as quais não se submetem aos costumes, a dois, porque se trata de empresa de grande potencial econômico, a qual, segundo documento juntado pelo Reclamado, possui 102 empregados, possuindo o dever de fornecer ambiente de trabalho hígido e seguro, sendo estes direitos constitucionais de seus empregados (art. 7º, XXVIII, da CF/88).

Portanto, impende reconhecer a culpa do Reclamado, sendo evidente que o acidente não se deu em razão de uma forte chuva, mas sim por se tratar de construção não efetuada por um profissional habilitado na área, um engenheiro, ou seja, sem a observância das mínimas exigências legais que o assunto requer.

Como agravante, deve-se registrar a falta de estrutura de primeiros socorros, pois, como bem observou o Juízo de origem, apenas

duas horas após o sinistro, o "de cujus" foi retirado dos escombros, tendo falecido a caminho do hospital, sugerindo que um atendimento mais imediato e por pessoal treinado poderia, quiçá, ter preservado a vida do obreiro.

Dessa forma, **mantenho a r. Sentença**.

Divirjo do Exmº Desembargador Relator apenas no tocante à extensão da condenação relativa às indenizações deferidas, considerando a reinclusão do Espólio no polo ativo da demandada.

Desse modo, **nego provimento** ao recurso da reclamada, na sua integralidade.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADOS E DOS RECLAMANTES (PONTO COMUM)

Para melhor delimitação da matéria, reproduzo, ainda, trechos do voto do Exmº Desembargador Relator, como a seguir:

2.4. OBJETO COMUM AOS RECURSOS DOS RECLAMANTES E DO RECLAMADO.

2.4.1. Dos valores das indenizações por danos morais e materiais.

O Reclamado, caso mantida sua responsabilização pelo acidente, pede a redução do valor das indenizações deferidas, aduzindo que, embora decorrente do subjetivismo do julgador, deve-se observar a realidade fática e o caso concreto.

Os Reclamantes, por sua vez, requerem a majoração da indenização por danos morais ante seu caráter compensatório para o ofendido e punitivo para o ofensor a fim de desestimular futuras práticas similares e obedecendo parâmetros da razoabilidade a fim de que não ocorra enriquecimento ilícito.

Examino.

O Juízo de origem, ao arbitrar o valor da indenização por danos morais, ponderou que houve morte e que, pelo porte financeiro do Reclamado, decidiu condená-lo no valor de R$ 300.000,000 (trezentos mil reais).

De fato, não se há olvidar o evento morte no caso em apreço, contudo, pondero que se trata de Reclamado pessoa física, cujo potencial econômico não se encontra claramente demonstrado nestes autos ante a inexistência de documentos capazes de atestar sua real capacidade financeira. Ademais, insta registrar que a obrigação de indenizar subsistirá, tendo em vista existir outro herdeiro, o qual não é parte na presente ação.

Nesse contexto, observados os princípios da equidade e da razoabilidade, ainda, a gravidade do dano; sua extensão; a reincidência do ofensor; a posição profissional e social do ofendido; a condição financeira do ofensor; a condição financeira do ofendido e a aplicação da teoria do desestímulo, com o fito de evitar a reincidência da prática delituosa, decido reduzir o valor da indenização por danos morais para o montante de R$-200.000,00 (duzentos mil reais).

Já em relação à indenização por danos materiais, o Juízo "a quo" fundamentou que "não há regra objetiva específica, entretanto, resta consolidado, na jurisprudência, o entendimento de que deve ser realizado o cálculo respectivo, considerando os últimos vencimentos

percebidos pelo falecido, com subtração de 1/3 (um terço), valor que corresponde, presumidamente, aos gastos da vítima com a própria manutenção."

Daí, decidiu que "considerando os valores percebidos pelo de cujus e a expectativa de vida, acolho em parte, a indenização por dano material almejada para condenar o reclamado a pagar aos reclamantes indenização por danos materiais no valor de 2/3 do último salário(R$600,00, fl. 67) do de cujus multiplicado pelo número de meses até o mês em que o mesmo completaria 70 anos, devendo ser considerado como início o mês posterior ao sinistro(outubro de 2009) e como fim o mês em que o de cujus completaria 70 anos, na forma do art. 950, parágrafo único do CC 2002."

Mantenho o valor da indenização por danos materiais.

Portanto, consideradas as balizas acima, nego provimento ao apelo dos Autores e dou parcial provimento ao recurso do Recorrente no sentido de reduzir o valor da indenização por danos morais para o montante de R$-200.000,00 (duzentos mil reais).

Improvido o recurso dos Autores e parcialmente provido o recurso do Reclamado.

Neste particular, divirjo também do Exmº Desembargador Relator, para confirmar a r. sentença recorrida em relação ao *quantum* indenizatório, pelos fundamentos apresentados pelo d. Juízo de 1º Grau, aos quais me reporto e adoto, em termos, como razão de decidir, de modo que **nego provimento** a ambos os apelos, neste tópico.

Nada a divergir quanto aos fundamentos apresentados pelo Exmº Desembargador Relator, quanto ao tópico "Prequestionamento", a seguir reproduzido:

2.5. PREQUESTIONAMENTO.

Uma vez analisadas as pretensões recursais das partes em todos os aspectos aqui declarados, e firmado o entendimento desta Corte, ainda que em sentido contrário ao pretendido pelas mesmas, considera-se satisfeita a finalidade de prequestionamento, à luz do disposto no item I, da Súmula 297, do Col. TST, "verbis":

SUM-297. PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

Acrescento que tenho como não violados os dispositivos legais arguidos, os quais ficam desde logo prequestionados, prevenindo, quiçá o prolongamento desnecessário do feito com embargos declaratórios interpostos com essa finalidade.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos; afasto a preliminar de ilegitimidade ativa "ad causam" do Espólio de Antônio Adailton Gonçalves da Silva; no mérito, nego provimento ao recurso do reclamado e dou parcial provimento ao recurso dos reclamantes para, ao reformar, em parte, a r. sentença de 1º Grau, ampliar os efeitos da condenação, a fim de abranger a reclamante ANDREIA DO SOCORRO DA SILVA e o ESPÓLIO DE ANTÔNIO ADAILTON GOLÇALVES DA SILVA, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; por maioria de votos, vencido o Exmº Desembargador

Relator, Herbert Tadeu Pereira de Matos, afastar a preliminar de ilegitimidade ativa "ad causam" do Espólio de Antônio Adailton Gonçalves da Silva; no mérito, por maioria de votos, vencido o Exmº Desembargador Relator, negar provimento ao recurso do reclamado e dar parcial provimento ao recurso dos reclamantes para, ao reformar, em parte, a r. sentença de 1º Grau, ampliar os efeitos da condenação, a fim de abranger a reclamante ANDREIA DO SOCORRO DA SILVA e o ESPÓLIO DE ANTÔNIO ADAILTON GOLÇALVES DA SILVA, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau. Designado prolator do Acórdão o Exmº. Desembargador Federal do Trabalho Vicente José Malheiros da Fonseca.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de junho de 2013. (Publicado no DEJT em 28/06/2013)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA - Desembargador do Trabalho - Presidente e Prolator.

****

INTIMAÇÃO PESSOAL. VIA ELETRÔNICA. SISTEMA INFORMATIZADO DO TRT DA 8ª REGIÃO. IMPOSSIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000832-09.2012.5.08.0117
RELATOR: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTE: **FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE FUNASA.**
Advogados: Dr. Leonardo de Oliveira Sirotheau e outros.

RECORRIDOS: **RENAN DA SILVA OLIVEIRA.**
Advogada: Dra. Raniele Maria Oliveira da Silva e Dutra.
e
ASSOCIAÇÃO DOS POVOS INDÍGENAS DO TOCANTINS.
Advogada: Dra. Cristiane de Menezes Vieira Bline.
e
SECRETARIA ESPECIAL DE SAÚDE INDÍGENA.
Advogada: Dra. Cinthia Cristina Carvalho.

INTIMAÇÃO PESSOAL. VIA ELETRÔNICA. SISTEMA INFORMATIZADO DO TRT DA 8ª REGIÃO. IMPOSSIBILIDADE. A existência de cadastro de advogados e procuradores junto ao sistema informatizado do TRT da 8ª Região não é suficiente para que passem a ser considerados intimados por essa via ante a inexistência, no referido sistema, das demais funcionalidades exigidas pelo art. 5º da lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, excetuados os processos afeitos ao PJE, cujo sistema atende aos requisitos legais.

1. RELATÓRIO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da **2ª Vara do Trabalho de Marabá (PA)**, em que são partes a Recorrente e os Recorridos acima especificados.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1. CONHECIMENTO.

Conheço do recurso porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, subscrito por procurador com poderes arquivados em Secretaria, não havendo necessidade de preparo, nos termos do Decreto-Lei n.º 779/69, art. 1º, IV, e, com relação às custas processuais, por força do que preceitua o art. 790-A, inciso I, da CLT.

2.2. QUESTÃO PRELIMINAR.

2.2.1. Do cerceamento do direito de defesa - Da ausência de intimação pessoal de membro da AGU.

A Recorrente propugna ter havido cerceamento do seu direito de defesa, o que culminou com a declaração da revelia e da aplicação da pena de confissão ficta.

Aduz que, nos termos da audiência datada de 21.05.12, consta acolhimento de pedido das Reclamadas subsidiárias quanto a redesignação de audiência inaugural para 28.05.12, porém, o Juízo de primeiro grau determinou a notificação das mesmas pelo sistema de comunicações processuais informatizadas com a validade de notificação pessoal para todos os fins, na forma da lei do processo eletrônico.

Defende que, a rigor, tal decisão maculou o processo por nulidade absoluta ao ferir dispositivos inerentes aos representantes legais de entes detentores de prerrogativas da Fazenda Pública, como o direito à intimação pessoal nos feitos em que oficiem, por força de lei, representando as autarquias federais, conforme dispõe o art. 17 da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004.

Conclui que a ausência de intimação pessoal constitui nulidade insuperável (art. 247 do CPC e 794 da CLT), consistindo em questão de ordem pública e podendo, portanto, ser conhecida em qualquer tempo e grau de jurisdição, por ofensa ao artigo 6º da Lei nº 9.028/95 e ao artigo 5º, LV, da Constituição Federal (princípio da ampla defesa).

Examino.

À fl. 35, verifico petição da Funasa, onde argui ser indevido o envio àquela instituição da notificação de audiência inaugural, em razão de que sua representação judicial passou a ser exercida pela própria União. Em razão disso, a FUNASA requereu sua sucessão processual pela União.

No mesmo dia, consta petição da União, à fl. 37, onde requer a remarcação da audiência designada para o dia 21/05/2012, bem como, a devolução do prazo para contestar, pois, a um, a notificação foi recebida dia 03/05/2012, dezoito dias antes da data da audiência, a dois, a notificação foi encaminhada à Secretaria Especial de Saúde Indígena, em Brasília, a qual, como integrante do Ministério da Saúde, não possui personalidade jurídica própria, fazendo parte da estrutura administrativa da União.

Em apreciação de tais requerimentos, o Juízo de origem, na ata de audiência de fl. 39, decidiu:

> verifica-se que elas foram notificadas no dia 03/05/2012, sendo que não foi observada a integralidade do prazo de 20 dias, pelo que acolho o pedido das reclamadas quanto à suspensão da sessão, entretanto, tendo em vista que a notificação ocorreu e as partes tiveram ciência, a devolução restringe-se ao período suprimido, pelo que determino a transferência da sessão para a primeira data desimpedida no dia 28/05/2012 às 08:53 horas, sob as penas do art. 844 da CLT, **devendo ser notificadas pelo meio mais célere, em nome Procurador Leonardo de Oliveira Sirotheau e Dra. Cinthia Mansur, em relação à 3ª reclamada, e no nome do Procurador Leonardo de Oliveira Sirotheau e da Dra. Liomar Souza Gomes da Silva, em relação ao 2º reclamado,**

> **pelo sistema de comunicações processuais informatizadas, que valem como notificação pessoal para todos os fins, na forma da lei do processo eletrônico**. NEGRITEI

Ocorre que, na sessão seguinte, conforme ata de audiência do dia 28/05/12 às fls. 210/211, face à ausência da 2ª e da 3ª Reclamadas, o Juízo as considerou revéis e aplicou-lhes a pena de confissão quanto à matéria de fato.

Consoante constou do trecho acima, denota-se que o Juízo "a quo" fundamentou a decisão de notificar a União por meio do sistema de comunicações processuais informatizadas, com esteio na lei do processo eletrônico.

Destaco não desconhecer os dispositivos legais mencionados pela Recorrente, os quais evidenciam a necessidade de intimação pessoal, entretanto, vislumbro necessária a análise da lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial e altera o Código de Processo Civil.

Nesse contexto, assim prevê a lei no §6º do art. 5º:

> Art. 5º As intimações serão feitas por meio eletrônico em portal próprio aos que se cadastrarem na forma do art. 2º desta Lei, dispensando-se a publicação no órgão oficial, inclusive eletrônico.
> (…)
> § 6º As intimações feitas **na forma deste artigo,** inclusive da Fazenda Pública, serão consideradas pessoais para todos os efeitos legais. NEGRITEI

Portanto, a fim de que possam ser consideradas pessoais para todos os efeitos legais, as intimações devem ser feitas na forma do art. 5º da referida lei. Este, contudo, estipula que a intimação pela via eletrônica necessita de ferramenta que acuse o envio específico de intimação e o momento exato de sua leitura, consoante preveem os §§1º e 2º, do art. 5º, da lei 11.419:

> §1º Considerar-se-á realizada a intimação no dia em que o intimando efetivar a consulta eletrônica ao teor da intimação, certificando-se nos autos a sua realização.
> §2º Na hipótese do §1º deste artigo, nos casos em que a consulta se dê em dia não útil, a intimação será considerada como realizada no primeiro dia útil seguinte.

A referida ferramenta inexiste no sistema informatizado deste Tribunal, não se devendo o confundir com o sistema do PJE (Processo Judicial Eletrônico), onde os processos são completamente eletrônicos, possuindo formas de cadastro e de operação diferenciadas e condizentes com as exigências da referida lei.

A resolução nº 221/2011 do E. TRT da 8ª Região, a qual regulamenta as atividades da Central de Atendimento, a forma de assinatura eletrônica e a utilização do meio eletrônico para a prática de atos processuais, nada prevê quanto à intimação ou a seu registro temporal, nos moldes do art. 5º da lei nº 11.419/06.

Ao contrário, apenas dispõe, em seu art. 9º, que:

> Art. 9º O Sistema de Acompanhamento de Processos Trabalhistas - APT fornecerá aos usuários o serviço de envio de mensagens eletrônicas (e-mails) automáticas, **com efeito meramente informativo**, toda vez que for registrada alguma tramitação em processos de seu interesse, para melhor acompanhamento do trâmite processual. NEGRITEI

Portanto, no âmbito do TRT da Oitava Região, entendo prejudicada a aplicação do §6º do art. 5º da lei 11.419/2006 em processos não tramitados via PJE.

Ainda, destaco que a lei em questão registra a necessidade de expressa adesão do representante para que este possa ser considerado intimado pela via eletrônica, estando a voluntariedade assentada no §4º do mesmo art. 5º:

> §4º Em caráter informativo, poderá ser efetivada remessa de correspondência eletrônica, comunicando o envio da intimação e a abertura automática do prazo processual nos termos do §3º deste artigo, **aos que manifestarem interesse por esse serviço**.

Nesse contexto, entendo que a existência de cadastro dos referidos procuradores junto ao sistema informatizado do TRT da 8ª Região não é suficiente para que passem a ser considerados intimados por essa via ante a inexistência, em nosso sistema informatizado, das demais funcionalidades exigidas por lei.

Em adendo, rememoro que a determinação de notificação pela via eletrônica constou da ata de audiência de fl. 39, de 21/05/12, sem a presença dos procuradores nominados pelo Juízo como destinatários das futuras intimações, já que restaram ausentes a 2ª e a 3ª Reclamada.

Portanto, acolho a preliminar e declaro a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa a partir da notificação inicial, inclusive, determinando a baixa dos autos à Vara do Trabalho de origem para que nova audiência de instrução seja designada, notificando-se as partes na forma da lei, prosseguindo a lide em seus ulteriores de direito, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas ao final.

Ante o exposto, conheço do recurso; acolho a preliminar e declaro a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa a partir da notificação inicial, inclusive, determinando a baixa dos autos à Vara do Trabalho de origem para que nova audiência de instrução seja designada, notificando-se as partes na forma da lei, prosseguindo a lide em seus ulteriores de direito, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas ao final.

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer do recurso; sem divergência, acolher a preliminar e declarar a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa a partir da notificação inicial, inclusive, determinando a baixa dos autos à Vara do Trabalho de origem para que nova audiência de instrução seja designada, notificando-se as partes na forma da lei, prosseguindo a lide em seus ulteriores de direito, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas ao final.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 19 de junho de 2013. (Publicado no DEJT em 24/06/2013)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS - Desembargador do Trabalho - Relator.

****

INTIMAÇÃO PESSOAL DE ENTE PÚBLICO. NULIDADE. EXISTÊNCIA.

ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0001907-13.2012.5.08.0205
RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

AGRAVANTE: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
Procuradora: Dra. Silvia Silva da Silva

AGRAVADOS: **SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE**

EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTES DE VALORES - SINDIVIAP
Dr. Rildo Valente Freire
DINASSI SIQUEIRA DO CARMO
Dr. Rildo Valente Freire

INTIMAÇÃO PESSOAL DE ENTE PÚBLICO. NULIDADE. EXISTÊNCIA. Declara-se a nulidade do feito a partir do ato que, em violação ao disposto no art. 18, item II, alínea h, da Lei Complementar nº 75/93, deixou de intimar, pessoalmente, o *parquet* da decisão que acolheu a exceção de pré-executividade suscitada pelo segundo executado. Agravo provido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição** oriundos da MM. 4ª Vara do Trabalho de Macapá, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do agravo de petição, pois atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Conheço, ainda, das contrarrazões do segundo executado porque em ordem.

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DA EXECUÇÃO (AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO PESSOAL)

O Ministério Público do Trabalho requer que seja declarada a nulidade da execução a partir da decisão que acolheu a exceção de pré-executividade oposta pelo segundo executado e o excluiu da condenação, em razão de não ter sido intimado pessoalmente da decisão, o que obstara a sua manifestação a respeito.

Vejamos.

O recorrente ajuizou Ação de Execução de Título Extrajudicial (fls. 01 a 4, verso), contra o SINDIVIAP e Dinassi Siqueira do Carmo, em virtude do descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta de fls. 05 a 07.

Ao receber o mandado de citação, o executado Dinassi do Carmo opôs exceção de pré-executividade, requerendo o reconhecimento de sua ilegitimidade passiva *ad causam*.

Na decisão de fls. 106, frente e verso, o MM. Juízo de 1º Grau julgou procedente a exceção para o excluir da lide.

A alínea h do item II do artigo 18 da Lei Complementar nº 75/93 dispõe, *verbis*:

> "Art. 18. São prerrogativas dos membros do Ministério Público da União:
> I - *omissis*
> II - processuais:
> *omissis*
> h) receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição nos feitos em que tiver que oficiar.".

In casu, não houve a intimação pessoal da decisão de fl. 106, tendo o MM. Juízo *a quo* apenas publicado resenha, informando as partes da decisão.

Com efeito, há flagrante violação ao artigo 18 antes transcrito, pois não foi o representante do *parquet* não foi intimado pessoalmente do despacho que excluiu da ação o segundo executado, não lhe tendo sido assegurado o exercício do direito de ampla defesa, com a utilização das medidas cabíveis.

O Ministério Público do Trabalho somente tomou conhecimento da decisão e, consequentemente, da execução, por ocasião de sua intimação para tomar ciência do não-conhecimento dos embargos à execução interpostos pelo primeiro executado. Requereu, pois, a nulidade no primeiro momento em que se manifestou nos autos.

Desta forma, dou provimento ao agravo de petição para declarar a nulidade do processo a partir da decisão de fl. 106, por ausência de intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 18, item II, alínea h, da Lei Complementar n. 75/93

Porém, como o *parquet* que já se manifestou a respeito da legitimidade passiva do segundo executado, na forma do disposto no artigo 515, § 3º, do CPC e em observância aos princípios da economia e de celeridade processual, passo à sua análise.

2.3 QUESTÃO PRELIMINAR DE LEGITIMIDADE PASSIVA DO SEGUNDO RECLAMADO

Busca o Ministério Público a reforma da decisão de fl. 106, que acolheu a exceção de pré-executividade suscitada pelo segundo executado, senhor Dinassi Siqueira do Carmo, para excluí-lo, por ora, do processo de execução.

Requer o reconhecimento da responsabilidade solidária do segundo reclamado, mantendo-o no polo passivo da execução.

Razão não lhe assiste.

O segundo executado não faz parte do título executivo extrajudicial, não podendo ser responsabilizado solidariamente, tendo em vista que atuou, apenas, na condição de representante do Sindicato obreiro, não tendo assumido nenhuma obrigação pessoalmente, conforme consta no item II.1 do TAC de fls. 5 a 7.

Com efeito, as partes constantes do título executivo extrajudicial são, apenas, o SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, TRANSPORTES DE VALORES - SINDIVIAP e WILMAR P. DE CASTRO JUNIOR, que devem responder pelo descumprimento da TAC.

Desta forma, nego provimento ao recurso do Ministério Público para manter o despacho de fl. 106, que considerou o senhor Dinassi Siqueira do Carmo parte ilegítima.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição do Ministério Público e das contrarrazões do segundo executado e lhe dou provimento para declarar a nulidade do processo a partir da decisão de fl. 106. Aplicando o disposto no § 3º, do artigo 515 do CPC e os princípios de economia e de celeridade processual, mantenho a decisão que considerou como parte ilegítima para compor a lide o senhor Dinassi Siqueira do Carmo, negando provimento ao apelo. Custas pelo agravante de R$1.000,00, calculadas sobre o valor da causa de R$50.000,00, das quais é isento na forma da lei, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DAS CONTRARRAZÕES DO SEGUNDO EXECUTADO E EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA DECLARAR A NULIDADE DO PROCESSO A PARTIR DA DECISÃO DE FL. 106. À UNANIMIDADE, APLICANDO O DISPOSTO NO § 3º, DO ARTIGO 515 DO CPC E OS PRINCÍPIOS DE ECONOMIA E DE CELERIDADE PROCESSUAL, EM MANTER A DECISÃO QUE CONSIDEROU COMO PARTE ILEGÍTIMA PARA COMPOR A LIDE O SENHOR DINASSI SIQUEIRA DO CARMO, NEGANDO PROVIMENTO AO

APELO. CUSTAS PELO AGRAVANTE DE R$1.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA DE R$50.000,00, DAS QUAIS É ISENTO NA FORMA DA LEI, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 13 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 20/08/2013)
SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

****

NULIDADE DO TAC. EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO POR INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0001017-71.2012.5.08.0109
Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO

AGRAVANTE: **MUNICÍPIO DE PRAINHA - PREFEITURA MUNICIPAL**
Dr. Reginaldo Castro Guimarães e outros

AGRAVADO: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
Dr. Allan de Miranda Bruno

NULIDADE DO TAC. EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO POR INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO. O art. 5º, caput, da Lei 7.347/85, que trata da Ação Civil Pública, elenca as pessoas legitimadas para propor a ação civil, e em seu § 6º dispõe que "Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações que terá eficácia de título executivo extrajudicial". Esses dispositivos deixam claro que o compromisso de ajustamento de conduta só pode ser tomado pelos órgãos elencados no caput do art. 5º da referida lei nos casos em que for cabível o ajuizamento da ação civil pública, o que também leva a dedução lógica de que se a legitimidade para propor ação civil pública fundada em interesses individuais difusos ou coletivos afetos à admissão de servidores nos quadros do Município executado é do Ministério Público Estadual, é ele quem possui legitimidade para firmar termo de ajustamento de conduta envolvendo a mesma matéria. Desta forma, como o TAC objeto da presente ação de execução versa sobre a contratação de servidores, efetivos e temporários, e foi firmado pelo MPT, há que ser declarada a nulidade do título executivo, extinguindo, por consequência, a execução, nos termos do art. 618. I do CPC.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Petição**, oriundos da **1ª Vara do Trabalho de Santarém**, processo TRT 8ª/2ª T./AP **0001017-71.2012.5.08.0109** em que são partes, como Agravante e Agravada, as acima identificadas.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço do Agravo de Petição interposto pelo município executado, porque cumpridos os pressupostos para sua admissibilidade.

As razões de contrariedade também estão em condições de apreciação.

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ILEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O agravante, além de reprisar os argumentos levantados em Embargos à Execução (Fls. 3980/3991), enfatiza em suas alegações de que a presente demanda não trata de relações de trabalho, mas sim de contratações administrativas no âmbito de atuação do Município, pois o Termo de Ajuste de Conduta celebrado com o Ministério Público do Trabalho aponta irregularidades e impõe ao Poder Executivo a obrigação de realizar concurso público e exonerar os prestadores de serviços temporários.

Afirma que esta Justiça é incompetente para apreciar o feito, em razão do pronunciamento do STF na ADI 3.395 MC/DF, restando evidente que faltam ao Órgão do Ministério Público do Trabalho o interesse e mesmo a legitimidade tanto para a lavratura do TAC, quanto para sua execução perante esta justiça especializada.

Vejamos.

Na inicial, o Ministério Público do Trabalho - MPT expôs que em 11/11/2005 celebrou Termo de Ajuste de Conduta - TAC com o Município de Prainha, pelo qual o ente público assumiu os seguintes compromissos (vide Fls. 15/17 e 4000/4002):

1. somente contratar servidores previamente aprovados em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para os cargos em comissão e as contratações por tempo determinado para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público (cláusula primeira);

2. não nomear servidores para o exercício de cargos em comissão para o desempenho de funções técnicas, burocráticas ou operacionais de natureza puramente profissional, fora dos níveis de direção, chefia ou assessoramento superior (cláusula segunda);

3. destinar as funções de confiança (gratificadas) que serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei (cláusula segunda);

4. somente contratar servidores por tempo determinado nas hipóteses de necessidade temporária de excepcional interesse público, mediante justificação nos termos de contratação, declarando, especificamente, os motivos da contratação e por prazo não superior a doze meses, sem prorrogação da autorização, nem contratação de outro servidor temporário (cláusula terceira);

5. em caso de terceirização: não terceirizar as atividades fins da administração; não contratar mão-de-obra intermediada por cooperativa; não efetuar nenhum ato de gestão pessoal nas prestadoras de serviços terceirizados; efetuar um rígido controle das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da prestadora de serviços e inserir nos contratos cláusula que vincule o pagamento das parcelas mediante comprovação mensal do cumprimento dessas obrigações, especialmente o pagamento dos salários, recolhimentos do FGTS e da contribuição previdenciária dos trabalhadores; efetuar rígida fiscalização do cumprimento, pelas empresas contratadas, das normas de segurança e higiene do trabalho (cláusula quarta);

6. realizar, no prazo de seis meses, a partir da assinatura do TAC, concurso público de provas ou de provas e títulos, e no prazo máximo de 60 dias a partir do término do período de seis meses, nomear os aprovados no concurso público e rescindir o contrato de todos os servidores públicos admitidos sem concurso público após 05/10/1988, em cargos, empregos e funções de provimento efetivo (atividades essenciais e permanentes do Município), inclusive os agentes comunitários de saúde e demais profissionais necessários à execução do Programa de Saúde à Família, bem como afastar todos os que forem encontrados na situação precária

de prestador de serviço ou temporários irregulares, salvo se por outra razão já tiverem sido rescindidos tais pactos (cláusula quinta).

Ressaltou o órgão ministerial que foi estipulado o pagamento de multas em caso de descumprimento, sendo R$1.000,00 por trabalhador encontrado em situação irregular e R$1.000,00 por mês, em caso de descumprimento das cláusulas quarta e quinta.

Afirmou, ainda, que o Município realizou concurso público regido pelo Edital 001/2009 que teve a publicação e homologação de seu resultado final em 01/12/2010, sucedido da nomeação de candidatos aprovados, em 01/02/2011 e que, à época, o Município logrou êxito em comprovar a dispensa de servidores públicos temporários não concursados.

Aduziu que em abril/2011 requisitou, para avaliação periódica do cumprimento do TAC, que o Município apresentasse relação completa de servidores lotados em seu quadro de pessoal, com indicação do regime de admissão (servidor ocupante de cargo efetivo, em comissão ou temporário), tendo sido informado que foram ofertadas 342 vagas, mas apenas 229 foram preenchidas e que, para evitar emperramento nos serviços públicos, passou a contratar servidores temporários.

O Município apresentou relação nominal de 156 servidores temporários contratados que laboravam em 2011 e cópias dos respectivos termos de contratação, mas que ele, agravado, observou que se tratava de novo caso de contratações irregulares e por isso expediu nova requisição para que fosse apresentada cópia de todos os contratos de admissão dos trabalhadores temporários, o que foi fornecido pelo ora recorrente em 16/04/2012.

Reportou o Ministério Público que, de posse de referidos documentos, constatou que o município contava com 323 servidores temporários, todos admitidos a partir de janeiro de 2012, revelando que, em menos de um ano (entre agosto/2011 e abril/2012) a quantidade de servidores temporários contratados aumentou mais de 100%. Aludiu que houve patente afronta à parte final da cláusula terceira do TAC 262/2005, pois os contratos eram temporários e foram prorrogados.

Prosseguiu o MPT que em 14/06/2012 foi realizada audiência extrajudicial e alertou o representante do ora agravante quanto ao descumprimento das obrigações assumidas no TAC, ficando ajustado na ocasião que seria apresentada a a relação de candidatos que ainda não tivessem sido nomeados e o inteiro teor da lei municipal que rege a contratação temporária por excepcional interesse público, o que foi atendido em 04/07/2012.

Pontuou que os documentos apresentados pela Prefeitura acusaram que existiam candidatos aprovados e classificados em certame homologado em 01/12/2010 aguardando nomeação para o exercício de cargos correlatos a funções atribuídas a trabalhadores contratadas a título precatório, conforme rol de Fls. 05/06.

Aludiu que 145 trabalhadores foram inseridos a título precário na estrutura administrativa do município, a despeito de haver candidatos aprovados em certame público, aguardando nomeação e investidura para cargos correlatos, concluindo que houve inadimplemento da cláusula terceira do TAC, pelo que ajuizou a presente ação, para: a) que fosse promovida a rescisão de 24 contratos de servidores temporários em situação irregular, que foram prorrogados; b) fosse feita a rescisão de todos os contratos de servidores temporários em situação irregular, jungidos a funções para cujo exercício existem candidatos aprovados no concurso público em vigor, aguardando nomeação; c) para promover a rescisão de 62 contratos de servidores temporários em situação irregular os quais, além de terem o contrato indevidamente prorrogado, ocupam funções para cujo exercício existem candidatos aprovados no concurso público em vigor; d) promover a rescisão de todos os contratos de servidores temporários designados para as funções de Agente Administrativo, Agente Comunitário de Saúde, Auxiliar Administrativo, Enfermeiro, Motorista, Pedagogo, Professor Nível II, Psicólogo, Serviços Gerais, Serviços Gerais-Cozinha, Telefonista e Vigia, que não coincidam com os relacionados nos itens “a”, “b” e “c” e que e) o município se abstivesse de contratar servidores por tempo determinado fora das hipóteses de necessidade temporária de excepcional

interesse público mediante justificação no instrumento de contratação, com especificação dos motivos da contratação e por prazo não superior a 12 meses, sem prorrogação de autorização, nem contratação de outro servidor temporário em burla ao comando judicial.

Pediu ainda a citação do município para pagar a importância de R$169.000,00, pelo descumprimento do TAC, a reverter em favor do FAT.

O exaustivo relato feito pelo agravado na petição inicial deixa evidenciado que é nulo o Termo de Ajuste celebrado com o Município, não podendo gerar qualquer efeito.

Primeiramente, vale lembrar que, após a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, em abril de 2006, confirmou, por maioria, liminar concedida monocraticamente pelo então Presidente daquela Corte, Ministro Nelson Jobim, que suspendeu qualquer interpretação do inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, no sentido de conferir à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações decorrentes de relações administrativas.

Assim, através da ADIN 3395-6/DF, restou sedimentado pelo Pretório Excelso que a relação estatutária possui natureza eminentemente administrativa.

O art. 5º, caput, da Lei 7.347/85, que trata da Ação Civil Pública, elenca as pessoas legitimadas para propor a ação civil, e em seu § 6º dispõe que: "Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações que terá eficácia de título executivo extrajudicial".

Da leitura dos dispositivos acima, resta claro que o compromisso de ajustamento de conduta só pode ser tomado pelos órgãos elencados no *caput* do art. 5º da referida lei nos casos em que for cabível o ajuizamento da ação civil pública, o que também leva a dedução lógica de que se a legitimidade para propor ação civil pública fundada em interesses individuais difusos ou coletivos afetos à admissão de servidores nos quadros do Município executado é do Ministério Público Estadual, também é ele a parte legitima para firmar termo de ajustamento de conduta envolvendo a mesma matéria.

Não é demais mencionar que o Ministério Público do Trabalho somente está autorizado a celebrar termos de ajuste de conduta para resguardar direitos derivados das relações trabalhistas, como a saúde do trabalhador, meio-ambiente do trabalho, dignidade do trabalho, ou a própria ordem jurídica trabalhista, o que, aliás, justifica a existência desse ramo do Ministério Público.

Assim, a celebração de TAC com o Município agravado que envolva admissão de servidores públicos revela-se inserção indevida em seara alheia, a demonstrar a ilegitimidade para agir.

Para elucidar, vejamos o teor de Reclamação feita por Município perante o STF, preciada pela Ministra Ellen Gracie:

> PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. 1. Trata-se de reclamação constitucional, com pedido de liminar, fundada no arts. 102, I, l, da Constituição Federal, proposta pelo Município de Tuparendi/RS contra o processamento no Juízo da Vara do Trabalho de Santa Rosa/RS da Ação Civil Pública nº 00838-2008-751-04-00-7, em que objetiva o Ministério Público do Trabalho a declaração de ilegalidade das contratações de profissionais da área de saúde realizadas pelo referido município para atendimento ao Programa de Saúde da Família e ao Programa de Agentes Comunitários de Saúde, bem como a proibição de novas contratações. Vislumbro, neste juízo prévio, o confronto entre o ato emanado do juízo reclamado e a decisão proferida pelo Plenário desta Corte na ADI 3.395-MC/DF, rel. Min. Cezar Peluso, DJ 10.11.2006. É que as cópias dos contratos administrativos celebrados pelo Município de Tuparendi demonstram, em princípio, que a discussão posta em juízo deriva de contratações por tempo determinado para atender necessidade de excepcional interesse público, regidas pelas Leis Municipais 1.691/00,

> 1.717/01, 1.748/01 e 2.015/06. Quanto ao perigo na demora, verifico que o Juízo da Vara do Trabalho de Santa Rosa/RS já proferiu sentença nos autos da referida reclamação trabalhista antecipando os efeitos da tutela requerida pelo Ministério Público do Trabalho (fls. 279-281). Registro, ademais, que, em relação a outras ações civis públicas que também tratam de credenciamentos municipais de pessoal para o Programa Saúde da Família, foram deferidas liminares para suspender a tramitação dos processos na Justiça Trabalhista (Reclamações 4.074/GO, 4.104/GO, 4.212/MG e 4.466/GO, rel. Min. Joaquim Barbosa, DJ 10.02.2006, 21.02.2006, 27.3.2006 e 1º.8.2006; 4.912/GO, rel. Min. Cármen Lúcia, DJ 06.3.2007; 4.494/GO e 4.872/GO, de que fui relatora, DJ 03.8.2006 e 1º.02.2007, dentre outras). Ante o exposto, defiro o pedido de liminar para suspender a tramitação da Ação Civil Pública nº 00838-2008-751-04-00-7, em curso perante a Vara do Trabalho de Santa Rosa/RS, até o julgamento definitivo da presente reclamação. (Reclamação 6515/08)

Como se pode observar, no caso concreto o TAC trata de situações envolvendo admissão de servidores públicos, não regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, e se a apreciação de demandas acerca da contratação de servidores municipais sob o regime jurídico-administrativo refoge à competência desta Justiça Especializada, é certo que a legitimidade para propor essas ações não é do Ministério Público do Trabalho, cuja atuação é restrita ao âmbito dessa Justiça.

Desta forma, tendo o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta ora questionado sido firmado pelo Mistério Público do Trabalho, que não possui no caso legitimidade para tanto, declaro a nulidade do título executivo extrajudicial, e, por consequência, a nulidade da execução, com base no art. 618, I do CPC.

Ante o exposto, conheço do agravo de petição interposto pelo Município de Prainha e, no mérito, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade do título executivo extrajudicial, e, por consequência, a nulidade da execução, com base no art. 618, I do CPC. Tudo conforme os fundamentos. Custas de R$3.380,00 pelo órgão ministerial agravado, calculadas sobre o valor da execução (valor dado para a causa), R$169.000,00, e das quais é isento, à luz do art. 790-A, II, da CLT.

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELO MUNICÍPIO DE PRAINHA; NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR ELIZIÁRIO BENTES, EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA, REFORMANDO A DECISÃO RECORRIDA, DECLARAR A NULIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL, E, POR CONSEQUÊNCIA, A NULIDADE DA EXECUÇÃO, COM BASE NO ART. 618, I DO CPC. CUSTAS DE R$3.380,00 PELO AGRAVADO, CALCULADAS SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA, E DAS QUAIS É ISENTO, NOS TERMOS DO ART. 790-A, II, DA CLT, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 20/08/2013)

MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora

****

PENHORA SOBRE BEM IMÓVEL ADQUIRIDO ATRAVÉS DE "CONTRATO DE GAVETA".

ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0000282-19.2013.5.08.0007
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

AGRAVANTE: **MARIA VITORIA GARCEZ LOPES**
Advogado: Kauê Osório Arouck e outros

AGRAVADO: **FÁBIO REIS DE LIMA**
Advogado: André Luiz Eiró do Nascimento

PENHORA SOBRE BEM IMÓVEL ADQUIRIDO ATRAVÉS DE "CONTRATO DE GAVETA". O art. 1.245 do Código Civil exige a transcrição no registro de imóveis como solenidade indispensável para que o negócio jurídico relativo à transmissão de bens imóveis tenha plena eficácia. Apesar desse preceito, nos casos de inexistência dessa formalidade a aplicação do direito não se resume à interpretação fria e literal dos preceitos legais, devendo o magistrado avaliar o caso concreto de modo a aplicá-lo sem dissociá-lo dos ideais de justiça, tendo a jurisprudência evoluído para considerar que, diante da prova de que houve de fato a transmissão do bem imóvel através dos conhecidos "contratos-de-gaveta", é de se presumir a transmissão da propriedade**. Agravo Provido.**

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição**, oriundos da **MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes, como agravante e agravados, os acima identificados.

OMISSIS.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES EM RAZÃO DA FALTA DE INDICAÇÃO DO VALOR DA CAUSA

O embargado suscita, em sede preliminar nas contrarrazões, o indeferimento da petição inicial por ausência de indicação do valor atribuído à causa.

A preliminar não prospera.

A falta de indicação do valor da causa encontra-se, neste momento do processo ultrapassada, em vista da decisão de fls. 208/209 que, além de admitir a ação, cominou custas à embargante sobre o valor que atribuiu à causa.

De outro lado, a falta de indicação do valor da causa não importou qualquer prejuízo para a parte embargada ante a cominação de custas na decisão recorrida.

Nada a acolher.

2.2. CONHECIMENTO

Conheço então do agravo de petição porque preenchidos os pressupostos concernentes à sua admissibilidade.

Contrarrazões em ordem.

2.3. DA IMPOSSIBILIDADE DE PENHORA DE BEM PERTENCENTE A TERCEIRO

Insurge-se a agravante contra a sentença proferida às fls. 208/209, que rejeitou os embargos de terceiro opostos com objetivo de obstar a penhora sobre o imóvel situado na Trav. Alferes Costa, Passagem do Arame, nº 269, que afirma ser de sua propriedade, sob o fundamento de que a compra e venda, ainda que pendente de registro no cartório imobiliário, é causa para exclusão de eventual constrição judicial.

A agravante informa que o imóvel em questão é de sua propriedade, e que foi adquirido na constância de seu casamento com João Francisco Lopes (falecido em 06/12/2011), sendo, pois, todos os bens móveis que o guarnecem também de sua propriedade, e que nunca teve qualquer relação com a execução em que há ameaça de constrição judicial.

Prosseguindo, sustenta que o executado, Sr. Ernani Costa Albuquerque, responsável pelo pagamento dos débitos oriundos da execução é seu genro, porém reside em outro endereço, situado na Rua dos Pariquis, nº 2843, apto 303, bloco B.

Juntou aos autos recibos de quitação e diversos comprovantes de residência relativos ao imóvel (fls. 14/26), bem como comprovantes de residência do executado às fls. 38/52.

Prequestiona o inciso XXII do art. 5º, da Constituição Federal.

Penso que a agravante possui razão.

Trata-se de ação incidental nos autos da reclamação trabalhista movida por Fábio Lima Reis em face de Limbel Comércio de Material de Limpeza LTDA e na qual o juízo da execução esgotou todas as possibilidades no sentido de penhorar bens da devedora, partindo para a desconsideração de sua personalidade jurídica e determinando a penhora sobre bens no endereço do sócio da reclamada, Sr. Ernani Costa Albuquerque, havendo ameaça de que a penhora venha a incidir em bens pertencente à agravante.

O juízo da execução rejeitou os embargos de terceiro por entender tratar-se do mesmo endereço informado nos autos principais pelo executado como de sua residência, bem como no sistema INFOSEG. Destacou, também, que os documentos juntados aos autos para comprovar que a propriedade do imóvel é mesmo da agravante não estão registrados no Cartório de Registro de imóveis e que referem-se a outro bem imóvel, diverso do que está sob ameaça de constrição.

Data maxima venia essa decisão não pode prevalecer.

Compulsando os recibos de fls. 16/17 verifico que referem-se ao imóvel em destaque, ainda não levados a registro no Cartório competente, mas que atestam a venda do imóvel situado na Trav. Alferes Costa, Passagem do Arame, nº 269 para o cônjuge da agravante, já falecido.

Relativamente a ausência do registro no cartório imobiliário, destaco que é certo que o **art. 1.245 do Código Civil** prevê que a transcrição no registro de imóveis é solenidade indispensável para que o negócio jurídico relativo à transmissão de bens imóveis tenha plena eficácia. Nada obstante, o chamado **"contrato de gaveta"**, ainda que não previsto na legislação, encerra prática que vem sendo tolerada e admitida pela jurisprudência, pois, como é cediço, a aplicação do direito não se resume à interpretação fria e literal dos preceitos legais, devendo o magistrado avaliar o caso concreto de modo a aplicá-lo sem dissociá-lo dos ideais de justiça.

É neste sentido a jurisprudência deste Tribunal, como demonstram os arestos a seguir colacionados apenas em caráter meramente exemplificativo:

> "***I - BEM IMÓVEL. CONTRATO DE "GAVETA". TERCEIROS DE BOA-FÉ. VALIDADE. Embora não transfira a propriedade, o bem adquirido através de contrato de "gaveta", antes do ajuizamento da ação e de terceiro que não o executado, não se sujeita à constrição por dívida deste, mormente quando provada a existência de bens do devedor suscetíveis de penhora..."*** (**ACÓRDÃO TRT 1ªT./AP 01807/2008-003-08-00.0. RELATORA DESEMBARGADORA SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY) "***EMBARGOS DE TERCEIRO. CONTRATO DE***

***GAVETA. O comprador do bem penhorado, imitido na posse justa decorrente de título translativo não registrado no cartório imobiliário, pode opor embargos de terceiro. E deve ser impedido o gravame incidente sobre o referido imóvel, havendo prova de que adquiriu o bem antes do ajuizamento da ação contra a empresa executada, embora não tenha providenciado o indispensável registro no Cartório Imobiliário"* (Relatora DESEMBARGADORA ELIZABETH NEWMAN. ACÓRDÃO TRT / 2ª T / AP 01246-2005-014-08-00-0).**

***"DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - AGRAVO DE PETIÇÃO - EMBARGOS DE TERCEIRO - AQUISIÇÃO DE PROPRIEDADE DE IMÓVEL NÃO LEVADA A REGISTRO NO CARTÓRIO IMOBILIÁRIO. É certo que a propriedade do bem imóvel exige o registro do título aquisitivo no cartório imobiliário. Entretanto, comprovado nos autos que a Embargante detém a posse mansa e pacífica do imóvel objeto dos embargos desde data anterior a do ajuizamento da ação, através de recibo e procuração pública lavrada no cartório competente, em datas anteriores à data do ajuizamento da ação, há que se liberar o bem da constrição judicial. Agravo a que se nega provimento, para manter a decisão agravada"* (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0133300-33.2009.5.08.0119. RELATORA DESEMBARGADORA MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO)**

Por fim, ressalto que inobstante a existência de informação no INFOSEG e na procuração de fls. 244 dos autos principais, dando conta de que o endereço do executado seria o mesmo da agravante, essa situação por si só não comprova que ele seja o proprietário do bem, ou que figure como seu possuidor, pois possui residência atual em local diverso.

Assim, dou provimento ao agravo para reformar a decisão agravada e liberar o bem descrito e caracterizado às fls. 16/17 de qualquer ameaça de constrição judicial.

DA CONDENAÇÃO DA AGRAVANTE POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ, IMPUTAÇÃO AO EXECUTADO DO CRIME DE FALSIDADE IDEOLÓGICA, ENVIO DOS PRESENTES AUTOS À POLÍCIA FEDERAL E CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Os pedidos em epígrafe formulados em contrarrazões pelo agravado ficam desde já rejeitados, ante ao acolhimento da pretensão recursal emanada no presente agravo.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição; no mérito, dou-lhe provimento para reformar a decisão agravada e determinar que não seja efetivada nenhuma penhora sobre o bem descrito às fls. 16/17. Tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA REFORMAR A DECISÃO AGRAVADA E DETERMINAR QUE NÃO SEJA EFETIVADA NENHUMA PENHORA SOBRE O BEM DESCRITO ÀS FLS. 16/17. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 31 de julho de 2013. (Publicado no DEJT em 06/08/2013)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora Federal do Trabalho - Relatora.

****

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS A TERCEIROS. ARTS. 195 E 240, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. SÚMULA 64 DA AGU. / PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. IRREGULARIDADE DO LAUDO PERICIAL. SUSCITADA PELA PRIMEIRA RECLAMADA. DO RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXISTÊNCIA DE AGENTE DE RISCO. PERÍCIA TÉCNICA. NÃO COMPROVAÇÃO DE FORNECIMENTO DE EPI´S ADEQUADOS. DEFERIMENTO. / JUROS E MULTA SOBRE OS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS. FATO GERADOR. TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO. / MULTA ART. 475-J. COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DO PROCESSO LABORAL. DO RECURSO DO RECLAMANTE - SALÁRIO PAGO "POR FORA". INCORPORAÇÃO NA BASE SALARIAL. ÔNUS DO RECLAMANTE. / REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AVISO PRÉVIO TRABALHADO. / MULTAS PREVISTAS NOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. DA MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DA PRIMEIRA RECLAMADA E DO RECLAMANTE - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO CONTRATUAL OU NORMATIVO. SÚMULA Nº 12 DO TRT-8ª REGIÃO. / HORAS EXTRAS. CONTROLES DE PONTO. VERACIDADE DOS REGISTROS LANÇADOS. / INTERVALO INTRAJORNADA. AUSÊNCIA DE GOZO EM DOIS DIAS DA SEMANA. TRABALHO EXTERNO. INDEVIDO. DO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO.

PROCESSO TRT8/ 4ªTURMA/ RO 0000202-74.2012.5.08.0012 (13357/2012)
RELATOR: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO

RECORRENTES: **CLENILDO SOUZA FERREIRA**
Advogado: Edineia Torres de Morais e outro
GOES GOES DISTRIBUIDORA IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO DE EQUIPAMENTOS MÉDICOS LTDA
Advogada: Mylena Xavier Seráfico de Assis Carvalho Morais e outros
BIOMÉDICA BELÉM DISTRIBUIDORA DE PRODUTOS BIOMÉDICOS LTDA.
Advogada: Mylena Xavier Seráfico de Assis Carvalho Morais e outros

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS A TERCEIROS. ARTS. 195 E 240, DA CONSTITUIÇÃO DA

REPÚBLICA. SÚMULA 64 DA AGU. Em que pese o disposto no art. 114, inciso VIII, da CR, o art. 240 excluiu, expressamente, das hipóteses previstas no art. 195, todos do texto constitucional, as contribuições destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional, vinculadas ao sistema sindical, o que retira a competência desta Especializada para executar tais contribuições. No mesmo sentido, a Súmula n. 64, da Advocacia Geral da União. **Preliminar acolhida.**

PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. IRREGULARIDADE DO LAUDO PERICIAL. SUSCITADA PELA PRIMEIRA RECLAMADA. Ausentes os pontos obscuros apontados pela reclamada e que as questões, objeto de inconformismo da recorrente, encontram-se suficientemente esclarecidas, atendendo a perícia técnica ao que foi determinado pelo juízo, não há falar em nulidade, haja vista que o laudo técnico encontra-se plenamente válido. Portanto, não configurado o alegado cerceamento do direito de defesa. **Preliminar rejeitada.**

DO RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXISTÊNCIA DE AGENTE DE RISCO. PERÍCIA TÉCNICA. NÃO COMPROVAÇÃO DE FORNECIMENTO DE EPI´S ADEQUADOS. DEFERIMENTO. Comprovada a exposição do reclamante a agentes insalubres e não demonstrado nos autos que a reclamada cumpria o dever legal de proporcionar ambiente adequadamente saudável para os seus empregados, com a eliminação ou redução dos riscos existentes, o que poderia obstaculizar o direito do autor (art. 818 da CLT, c/c o art. 333, II, do CPC), é devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio e reflexos. **Recurso improvido**.

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, pois só com ele torna-se líquido e exigível o título executivo e, portanto, somente a partir daí incidirão juros e multa sobre a contribuição previdenciária. **Recurso provido no particular.**

MULTA ART. 475-J. COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DO PROCESSO LABORAL. A multa do art. 475-J do CPC guarda compatibilidade com os princípios basilares do processo do trabalho, bem como com a efetividade da prestação jurisdicional e razoável duração do processo, por influenciar a conduta do obrigado a cumprir, com maior brevidade, o comando consignado na sentença. Ademais, no âmbito desta Corte, já está pacificada a questão sobre a aplicação da referida multa ao processo do trabalho, nos termos da Súmula nº 13 deste e. Regional, aprovada pelo Tribunal Pleno em sessão do dia 17.02.2011. **Recurso improvido.**

DO RECURSO DO RECLAMANTE

SALÁRIO PAGO "POR FORA". INCORPORAÇÃO NA BASE SALARIAL. ÔNUS DO RECLAMANTE. Não se desincumbindo o autor do ônus de provar o recebimento de pagamento "por fora" efetuado

pela segunda reclamada, torna-se indevido o pedido de incorporação do valor na base salarial. Ademais, o relatório de instituição bancária relativo à conta corrente do reclamante não fazem prova do pagamento, como quer fazer crer o recorrente, eis inexiste prova de quem seja o titular das transferências, fato este que poderia ter sido facilmente provado mediante solicitação junto à Instituição Bancária de tal identificação. **Provimento negado**.

REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AVISO PRÉVIO TRABALHADO. Reputam-se indevidos os reflexos das horas extras e adicional de insalubridade sobre o aviso prévio, uma vez que sendo este trabalhado as parcelas salariais reconhecidas já integram o labor correspondente. **Recurso do reclamante improvido**.

MULTAS PREVISTAS NOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. Tratando-se de verbas trabalhistas que foram quitadas no prazo previsto no art. 477 da CLT, é indevido o pagamento da multa correspondente. Incabível a pretensão de aplicação da multa do art. 467 da CLT em havendo fundada controvérsia quanto aos pedidos deduzidos na inicial. **Provimento negado**.

DA MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DA PRIMEIRA RECLAMADA E DO RECLAMANTE

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO CONTRATUAL OU NORMATIVO. SÚMULA Nº 12 DO TRT-8ª REGIÃO. Com a edição da Súmula nº 12, em 17.02.2011, o Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região pacificou seu entendimento de que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário contratual ou normativo, fixado pelas partes, conforme o disposto no art. 7º, IV, da Constituição da República, que veda a vinculação ao salário mínimo. **Recurso do reclamante provido** para que a base de cálculo do adicional de insalubridade seja o salário contratual do autor, observada a evolução salarial. **Recurso da primeira reclamada improvido**.

HORAS EXTRAS. CONTROLES DE PONTO. VERACIDADE DOS REGISTROS LANÇADOS. Reputam-se válidos os registros lançados nos controles de ponto, quando ausente qualquer prova capaz de destituir as anotações ali consignadas. Quanto aos dias em que não há registro, prevalece a jornada descrita na inicial. Nesse sentido, o item I, da Súmula nº 338 do TST. Desse modo, mantém-se a r. sentença de primeiro grau nos parâmetros deferidos, inclusive quanto aos reflexos deferidos no repouso semanal remunerado, ante a habitualidade do labor extraordinário.

INTERVALO INTRAJORNADA. AUSÊNCIA DE GOZO EM DOIS DIAS DA SEMANA. TRABALHO EXTERNO. INDEVIDO. Considerando que a atividade do reclamante se dava externamente, em média, dois dias na semana, não se pode presumir que o empregador impedia o trabalhador de usufruir do intervalo mínimo de uma hora previsto em lei (art. 71 da CLT). Ademais, não é razoável crer que a reclamada lhe concedia o intervalo para repouso nos dias em que trabalhava internamente (nas dependências da reclamada), porém quando trabalhava externamente não podia gozar de tal intervalo.

Recursos ordinários improvidos.

DO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. A existência de sócios comuns entre as demandadas, com laços familiares estreitos, pertencerem ao mesmo seguimento e a utilização da mão-de-obra do autor em favor de ambas as empresas, configura-se a existência de grupo econômico por coordenação. Aplicável o disposto no § 2º do art. 2º da CLT deve ser reconhecida a responsabilidade solidária das reclamadas pelos débitos trabalhistas. **Recurso improvido**.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 12ª Vara do Trabalho de Belém**, em que figuram as partes acima identificadas**.**

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pelas reclamadas (fls. 410/421 e 422/426), pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. Os recursos são adequados, tempestivos (fls. 407, 410 e 422), e estão subscrito por profissional com regular habilitação, às fls. 80 e 247-v. Preparo em ordem, às fls. 421 e 425-v/426.

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. O recurso é adequado, tempestivo (fls. 407 e 427), e está subscrito por profissional com regular habilitação, à fl. 22.

Contrarrazões em ordem.

2.2 DAS PRELIMINARES

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A COBRANÇA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS A TERCEIROS SUSCITADA PELA PRIMEIRA RECLAMADA

Aduz a primeira reclamada que a Justiça do Trabalho não tem competência material para cobrança das contribuições sociais de terceiros, nos termos dos arts. 114, VIII, 240 e 195, incisos I, *a*, e II, todos da CF/88.

Transcreve jurisprudência.

Aprecio.

A reclamada não tem razão.

A Justiça do Trabalho é competente para executar as contribuições previdenciárias devidas a terceiros, uma vez que se inserem no sistema de custeio da Seguridade Social, por previsão expressa do art. 240, da Carta Magna.

Preliminar rejeitada.

NULIDADE DO PROCESSO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. IRREGULARIDADE DO LAUDO PERICIAL. BAIXA DOS AUTOS PARA OITIVA DO PERITO. PRELIMINAR SUSCITADA PELA PRIMEIRA RECLAMADA

A primeira reclamada suscita a preliminar de nulidade do processo desde a sessão ocorrida em 13.08.2012. Alega que o Juízo sentenciante cerceou o seu direito de defesa ao indeferir o pedido de oitiva do Sr. Perito Judicial para prestar esclarecimentos necessários aos pontos obscuros constantes no laudo pericial, pelo que pretende seja determinada a baixa dos autos ao juízo de origem, a fim de que seja sanada a irregularidade apontada.

Sem razão.

O perito judicial ao produzir o laudo técnico, às fls. 298/322, levou em consideração as atividades desenvolvidas pelo reclamante nos ambientes por ele laborados, identificando que, ao manusear os equipamentos médicos que eram comercializados pelas reclamadas, o reclamante deparava-se com objetos perfurocortante, bem como resíduos biológicos. Destacou, ainda, que esses manuseios eram necessários para a realização das manutenções preventivas e corretivas.

Ademais, consta no laudo pericial a descrição do ambiente de trabalho, bem como os equipamentos e máquinas encontradas nos ambientes periciados (Hospital Metropolitano e Hospital Geral de Belém), consoante fl. 304/305.

Nesse sentido, reputo que as questões, objeto de inconformismo da primeira reclamada, encontram-se suficientemente esclarecida, tornando-se desnecessária a oitiva do Perito, ante a ausência de pontos obscuros.

Portanto, não há falar em nulidade haja vista que o laudo pericial encontra-se plenamente válido, atendendo ao que fora determinado pelo juízo de piso (avaliação de agentes insalubres nas condições de trabalho do reclamante).

Desse modo, resta evidenciado que não houve ofensa aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, não configurando o alegado cerceamento do direito de defesa.

Rejeito a preliminar.

2.3 MÉRITO

DO RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A primeira reclamada requer a reforma da sentença, pretendendo a exclusão da condenação ao pagamento do adicional de insalubridade e reflexos, ante a ausência de convicção quanto ao labor em ambiente insalubre e a existência de diversos pontos divergentes e confusos no laudo pericial realizado nos autos. Por tal motivo, aduz que a prova pericial é incapaz de provar a existência de ambiente insalubre.

Analiso.

Afirma o reclamante que, na função de assessor técnico, desenvolvia suas atividades em ambiente insalubre, eis que ficava exposto a agentes biológicos, consoante aferição no próprio exame demissional.

A Constituição da República assegura ao trabalhador, meio ambiente de trabalho adequado, no art. 7º, inciso XXII, ao prever a redução de riscos por normas ambientais do trabalho; inciso XXIII, ao estabelecer adicionais por trabalho insalubre, perigoso e penoso; e inciso XXVIII, ao tratar da responsabilidade previdenciária, e da responsabilidade do empregador quando incorrer em dolo ou culpa. Ainda no art. 225, quando se refere ao meio ambiente equilibrado; e, expressamente, no art. 200, inciso VIII, quando deixa claro que o direito fundamental à saúde depende do meio ambiente do trabalho.

Assim, o empregador tem o dever de zelar pelo meio ambiente do trabalho, atuando na prevenção de modo a evitar ou ao menos minimizar os riscos inerentes à prestação do serviço, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Dessa forma, é do empregador o ônus de provar a higidez e segurança do ambiente de trabalho, consoante o artigo 818 da CLT c/c o art. 333, II, do CPC.

As reclamadas não apresentaram em juízo o PCMSO, PPRA e laudos periciais realizados nas suas dependências ou no local de trabalho do empregado, em que pese notificadas para tanto, sob as penas previstas no art. 359 do CPC, consoante fls. 94/95.

Deferido o pedido de prova pericial requerida pela primeira reclamada (fl. 239), a conclusão do laudo de fls. 298/322 foi no sentido de existir insalubridade de grau médio, considerando a função, locais e condições de trabalho, tempo de exposição a atividades desempenhadas pelo reclamante, o qual reputo plenamente válido, como meio de prova, para demonstrar a existência de ambiente insalubre.

Observo, ainda, que no exame demissional realizado pelo reclamante constou a existência de riscos ocupacionais químicos e biológicos (fl. 44), todavia tal fato, por si só, não torna o pedido de adicional de insalubridade parcela incontroversa.

É que o empregador poderia demonstrar, em defesa, que o serviço do autor era executado com utilização de equipamentos de proteção individual necessários e suficientes à neutralização ou redução dos riscos e a existência de laudos técnicos capazes de demonstrar as reais condições dos ambientes em que foram prestados os serviços pelo reclamante, de modo a evidenciar a existência ou não de condições insalubres, embora de tal ônus não tenha se desincumbido a contento.

Assim, reconhecida a existência do risco, e, ainda, não havendo, nos autos, comprovação de que o serviço era executado com utilização de equipamentos de proteção individual, necessários e suficientes a neutralizar ou reduzir os efeitos dos agentes insalubres, conclui-se que a recorrente não demonstrou que se desincumbiu do seu dever constitucional de proporcionar aos seus empregados ambiente de trabalho saudável.

Desta feita, deve ser mantida a sentença que decidiu pela procedência do pedido de pagamento do adicional de insalubridade e reflexos.

Provimento negado.

DOS JUROS E MULTA SOBRE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A primeira reclamada pretende a exclusão dos juros e multa sobre contribuições previdenciárias, ao argumento de que o fato gerador não é a prestação do serviço, mas o reconhecimento jurisdicional das verbas devidas ao trabalhador, e, portanto, a partir do trânsito em julgado, consoante art. 276 do Decreto n. 3048/99.

Em não sendo o entendimento da c. Turma, requer que os juros de mora sejam calculados a partir da data do ajuizamento da presente ação, na forma do art. 833, da CLT.

Analiso.

A pretensão da reclamada contraria as regras previstas nos §§ 2º e 3º do art. 43 da Lei nº 8.212/91, com alterações introduzidas pela Lei nº 11.941/2009, pois referidas normas prescrevem que, na hipótese de condenação judicial, os encargos previdenciários serão apurados mês a mês. Assim, será considerada como fato gerador a data da prestação dos serviços pelo empregado.

Destarte, mantenho a decisão de primeiro grau neste particular, considerando que o fato gerador dos juros e multa das contribuições previdenciárias é a data da prestação dos serviços pelo empregado.

Em consequência, **nego provimento** ao recurso neste ponto.

Todavia, este relator fica vencido pela maioria turmária, a qual vislumbra que o fato gerador da obrigação previdenciária ocorre a partir do trânsito em julgado da decisão, conforme os precedentes desta e. Corte.

Desta feita, **dá-se provimento ao recurso para determinar que os juros de mora e a multa sobre os encargos previdenciários sejam apurados a partir do trânsito em julgado da decisão**, nos termos do art. 276 do Decreto regulamentar nº 3.048/99.

DA MULTA DO ART. 475-J, DO CPC

Insurge-se a primeira reclamada contra a decisão de primeiro grau que determinou a aplicação da multa prevista no art. 475-J do CPC, em caso de não-pagamento do valor da condenação no prazo ali consignado, sustentando que essa multa é incompatível com o processo do trabalho, uma vez que a CLT possui previsão expressa no tocante às consequências do inadimplemento espontâneo pelo devedor.

Decido.

As espécies de lacunas legais não se restringem à normativa, sendo possível se falar em

lacuna ontológica e axiológica. Significa dizer que o art. 769 da CLT deve ser interpretado de forma a permitir a heterointegração do processo trabalhista não apenas quando inexista preceito legal específico, como também quando a norma se apresente "envelhecida", desatualizada, que impeça a prestação jurisdicional justa, célere e efetiva deste processo especializado.

Portanto, é possível aplicar os dispositivos do CPC quando eles se mostrem mais modernos, céleres e eficientes. Neste espeque, podemos afirmar que a multa prevista no art. 475-J do CPC guarda sintonia e compatibilidade com os princípios basilares do processo do trabalho, resultando na efetividade da prestação jurisdicional e razoável duração do processo, estimulando o cumprimento da sentença pelo obrigado.

Insta pontuar que, no âmbito desta corte, já está pacificada a questão sobre a aplicação da referida multa ao processo do trabalho, nos termos da Súmula nº 13 deste e. Regional, aprovada pelo Tribunal Pleno em sessão do dia 17.02.2011, que assim dispõe:

> Súmula nº 13. 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.

Por tais razões, mantenho a sentença nesse tópico.

DO RECURSO DO RECLAMANTE

DO SALÁRIO PAGO "POR FORA". DA INCORPORAÇÃO NA BASE SALARIAL PAGA PELA PRIMEIRA RECLAMADA

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença que julgou improcedente o pedido de incorporação do valor de R$ 2.500,00 na base salarial e consectários, eis que o juízo de piso desprezou a prova documental juntada aos autos, qual seja, o relatório do Banco do Brasil relativo à conta corrente do reclamante, na qual a segunda reclamada efetuava o depósito dos valores pagos "por fora" dos contracheques.

Afirma que restou provado que o reclamante trabalhava apenas para as duas empresas, ora demandadas, o que demonstra que os valores depositados em sua conta corrente eram feitos pela segunda reclamada, não havendo que se falar em salários clandestinos como entendeu o juízo de primeiro grau, pelo que pugna pela reforma do julgado.

Analiso.

O reclamante afirmou, na inicial, que recebia paga "por fora", nos valores salariais mensais que variavam de R$ 1.500,00 até R$ 2.500,00, pagos pela segunda reclamada em razão da prestação de serviços em seu favor.

As reclamadas, em defesa, insurgem-se às alegações autorais, argumentando que todos os valores devidos e pagos ao reclamante constam grafados em seus contracheques, pelo que improcede o pedido sob análise.

O reclamante juntou aos autos comprovante de sua conta corrente, a fim de demonstrar que havia o pagamento do salário "por fora", realizado pela segunda reclamada.

Ao analisar tal documento (fls. 45/66) constato a existência de várias transferências *on line* em valores variáveis. Todavia, inexiste prova de quem seja o titular dessa transferência, fato este que poderia ter sido facilmente provado pelo reclamante, mediante solicitação junto ao Banco do Brasil S/A de tal identificação.

Ademais, em depoimento o reclamante afirmou que recebia da segunda reclamada R$ 2.500,00, enquanto na inicial declarou que tal valor variava entre R$ 1.500,00 a R$ 2.500,00.

Competia ao reclamante comprovar que recebia da segunda reclamada pagamento "por fora", ônus do qual não se desincumbiu, nos termos dos art. 818 da CLT, c/c o art. 333, I do CPC, pelo que entendo como indevido o pedido de incorporação do valor na base salarial do autor.

Assim, nada a reformar.

Nego provimento ao recurso quanto a esse aspecto.

DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Pretende o reclamante o pagamento dos reflexos das horas extras e adicional de insalubridade no aviso prévio trabalhado, eis que o seu pagamento foi realizado sem a integração das parcelas principais. Destaca que o fato do aviso prévio ter sido trabalhado não é condição que exclui o direito aos reflexos.

Examino.

Sendo o aviso prévio trabalhado, as parcelas salariais reconhecidas integram o período de labor correspondente, motivo pelo qual os reflexos pretendidos reputam-se indevidos.

Desta feita, **nego provimento**.

DAS MULTAS PREVISTAS NOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT

O reclamante pretende a reforma da sentença, com a inclusão da condenação ao pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT, ante a existência de erro de direito quanto à interpretação e aplicação desses dispositivos.

Aponta que o adicional de insalubridade é parcela incontroversa, eis que existente prova nos autos (exame demissional do reclamante realizado pela médica do trabalho do reclamante) que atestava que o trabalho do reclamante era insalubre, prova esta desprezada pelo juízo de piso.

Considerando que o adicional de insalubridade não integrou a base de cálculo da rescisão, entende devida a multa do art. 477, da CLT.

Sem razão.

Indevida a multa do § 8º do artigo 477 da CLT, eis que não evidenciado o atraso no pagamento das verbas da extinção do contrato.

Em relação à multa prevista no art. 467 da CLT, havendo fundada controvérsia quanto aos pedidos deduzidos na inicial, não cabe a sua aplicação.

Ademais, o fato do exame demissional realizado pelo reclamante constatar a existência de riscos ocupacionais químicos e biológicos (fl. 44) não torna o pedido de adicional de insalubridade parcela incontroversa, conforme mencionado em tópico específico (adicional de insalubridade).

Desta feita, **nego provimento ao recurso** nesse aspecto.

<u>DA MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DA PRIMEIRA RECLAMADA E DO RECLAMANTE</u>

DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Pugna a primeira reclamada, em havendo manutenção da condenação, que seja utilizado como base de cálculo do adicional de insalubridade o valor de um salário mínimo vigente na data do início do direito a essa parcela.

Ao passo que o reclamante pretende que a base de incidência do adicional de insalubridade e seus reflexos seja o salário contratual do autor, consoante teor da súmula n. 12, deste e. TRT.

Examino.

Pacificando o entendimento sobre a matéria, sublinho que este e. Tribunal, editou a Súmula nº 12, com a seguinte redação:

> **"SÚMULA Nº 12. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.** A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário contratual ou normativo, fixado pelas partes, conforme o disposto

no artigo 7º, IV, da Constituição da República, que veda a vinculação ao salário mínimo."

Desta forma, a base de cálculo do adicional de insalubridade será o salário contratual do reclamante, devendo ser observada a evolução salarial.

Por estas razões, nego provimento ao recurso ordinário da primeira reclamada e dou provimento ao recurso do reclamante quanto a este aspecto.

DAS HORAS EXTRAS. HORAS INTRAJORNADA

Insurge-se a primeira reclamada ao deferimento das horas extras e reflexos, ao argumento de que nos livros e folhas de ponto não constam a quantidade de horas extras deferidas na r. sentença.

Destaca, em relação ao livro de ponto, que há vários dias que o reclamante sequer anotou o ponto, o que significa que estava de folga ou estava trabalhando externamente, sendo indevido o labor extraordinário em tais dias.

Aponta equívoco na decisão, uma vez que o horários registrados pelo trabalhador não confirmam o labor de 21 horas extras mensais. Ademais, destaca que, ainda que ultrapassasse o labor de 08 horas diárias havia a correspondente compensação em outro dia.

Pugna pela exclusão das horas extras e reflexos, inclusive sobre o repouso remunerado e feriados, nos termos do art. 7º, § 2º, da Lei n. 605/1945. Em havendo manutenção da condenação, pretende a exclusão dos dias de ausência ao serviço decorrentes de férias, faltas ou por estar viajando.

Ao passo que o reclamante pretende a reforma da decisão prolatada em primeiro grau que deferiu em parte os pedidos com base na jornada registrada nos livros de ponto, ao argumento que os lançamentos ali registrados não refletem a real jornada que era cumprida pelo recorrente.

O reclamante requer sejam declarados nulos os registros de jornada nos livros de ponto e acolhida a jornada apontada na inicial, e, por consequência, deferidas as horas extras e intrajornada e reflexos, nos termos pleiteados na inicial.

Passo a analisar.

O reclamante afirmou, na inicial, que trabalhava, em média, 03 dias na semana nas dependência da empresa Goes Goes, no horário de 08h às 19h, com intervalo intrajornada de 12h às 14h; em dois dias da semana trabalhava externamente em jornada de 08h às 19h, sem intervalo intrajornada, e aos sábados e domingos ficava de sobreaviso.

A primeira reclamada, em defesa, insurge-se às alegações do autor, afirmando que este cumpria jornada de 08h às 18h, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo intrajornada de 02 horas, folgando aos sábados e domingos, laborando apenas 40 horas semanais, conforme folhas de ponto.

Os controles de jornada juntados aos autos (documento apenso) apresentam registros variáveis, nos quais constam registros de sobrejornada.

Ressalto que embora o autor tenha apresentado impugnação aos cartões de ponto, não apresentou qualquer prova capaz de destituir as anotações ali consignadas, ônus que lhe incumbia, nos termos do que dispõem os artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, pelo que reputo válido os registros nos dias ali lançados.

Quanto aos dias em que não há registro, não havendo provas nos autos de que a jornada efetivamente trabalhada difere da apontada na inicial, reputo verdadeira a jornada descrita na peça de ingresso (item I, da Súmula nº 338 do TST).

Embora a primeira reclamada afirme que a quantidade de horas extras deferidas na r. sentença não correspondem às horas lançadas nos controles, não carreou aos autos prova das suas alegações, bem como não apontou os dias de ausência do reclamante ao serviço decorrentes de férias, faltas ou por estar viajando, ou mesmo destinados à compensação, ônus que lhe competia.

Assim, mantenho a r. sentença de primeiro grau nos parâmetros deferidos, inclusive quanto aos reflexos deferidos no repouso semanal remunerado, ante a habitualidade do labor extraordinário.

No que tange ao pedido de intervalo intrajornada, em razão da alegação do reclamante de que não gozava do intervalo por dois dias na semana, quando trabalhava externamente, comungo com o entendimento do juízo de primeiro grau no sentido de entender indevida a pretensão, uma vez que a atividade do reclamante nesses dias se dava externamente, não se podendo presumir que o empregador o impedia de gozar o intervalo mínimo de uma hora previsto em lei.

Ademais, não é razoável crer que o reclamante ficava impedido de gozar intervalo intrajornada quando trabalhava externamente, que correspondia, em média, 02 vezes na semana, mas lhe era concedido tal intervalo quando o seu trabalho ocorria internamente (nas dependência da primeira reclamada), correspondente ao labor em três dias da semana.

Desse modo, **nego provimento aos recursos do reclamante e da primeira reclamada**, para manter a r. sentença nesse particular.

DO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA
DA RESPONSABILIDADE DA SEGUNDA RECLAMADA

A segunda reclamada postula a reforma da sentença que reconheceu a existência de grupo econômico ensejando a responsabilidade solidária das reclamadas, ante a ausência de prova nos autos nesse sentido.

Analiso.

Consoante interpretação progressiva do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT, o grupo econômico se caracteriza não somente pela relação de subordinação, que leva em conta a direção, o controle ou administração entre as empresas, mas também pela relação de coordenação em que as empresas atuam, horizontalmente, participando de empreendimentos de interesses comuns.

No caso dos autos, ao analisar os depoimentos dos prepostos da primeira e segunda reclamada (fls. 238/238-v) constato a existência de sócios comuns entre as demandadas, com laços familiares estreitos, aliado, ainda, ao fato das demandadas pertencerem ao mesmo seguimento e a utilização da mão-de-obra do autor em favor de ambas as empresas, o que evidencia a atuação conjunta das empresas no mercado econômico.

Desse modo, diante do conjunto probatório, reconheço a existência de grupo econômico por coordenação entre as reclamadas, o que atrai a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas deferidos ao autor.

Por tais razões, **nego provimento ao recurso da segunda reclamada** para manter a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas.

PREQUESTIONAMENTO

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados pelas partes, com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

ANTE O EXPOSTO e em conclusão, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. **Rejeito a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho** para executar as contribuições devidas a terceiros, suscitada pela primeira reclamada. Rejeito, ainda, a preliminar de nulidade processual por irregularidade do laudo pericial, suscitado pela primeira reclamada, por não vislumbrar a irregularidade apontada e o cerceio do direito de defesa. No mérito, **nego provimento aos recursos das reclamadas**. Ainda, **dou parcial provimento ao recurso ordinário do autor** para, reformando a r. decisão recorrida, determinar que seja utilizada como base de cálculo do adicional de insalubridade de 20%, o salário contratual do reclamante, observada a evolução

salarial. Custas, pelas reclamadas, na forma da liquidação ora anexada que passa a fazer parte integrante deste dispositivo para todos os fins. Mantida a r. sentença em todos os seus 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, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES, POIS PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE. POR MAIORIA DE VOTOS, REJEITAR A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR AS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS A TERCEIROS, SUSCITADA PELA PRIMEIRA RECLAMADA. VENCIDA, NO PARTICULAR, A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA DO TRABALHO PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL. AINDA, À UNANIMIDADE, REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL POR IRREGULARIDADE DO LAUDO PERICIAL, SUSCITADO PELA PRIMEIRA RECLAMADA, POR NÃO VISLUMBRAR A IRREGULARIDADE APONTADA E O CERCEIO DO DIREITO DE DEFESA. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AOS RECURSOS DAS RECLAMADAS. AINDA, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, DETERMINAR QUE O SALÁRIO CONTRATUAL DO RECLAMANTE SIRVA DE BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, DEVENDO SER OBSERVADA A EVOLUÇÃO SALARIAL DO PACTO. AINDA, NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA PARA, REFORMANDO A R. DECISÃO RECORRIDA, DETERMINAR QUE OS JUROS DE MORA E A MULTA SOBRE OS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS SEJAM APURADOS A PARTIR DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO. VENCIDO, APENAS, NESTE ASPECTO, O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR DO TRABALHO WALTER ROBERTO PARO - RELATOR. CUSTAS, PELAS RECLAMADAS, NA FORMA DA LIQUIDAÇÃO ORA ANEXADA QUE PASSA A FAZER PARTE INTEGRANTE DESTE DISPOSITIVO PARA TODOS OS FINS. MANTIDA A R. DECISÃO RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 05 de março de 2013. (Publicado no DEJT em 15/03/2013)
WALTER ROBERTO PARO - Desembargador do Trabalho - Relator.

****

SUSHIMAN. CONSUMO DE SUSHI SEM O PAGAMENTO CORRESPONDENTE. PROVA DE UMA ÚNICA OCORRÊNCIA. PENA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA. RIGOR EXCESSIVO. CONVERSÃO EM DISPENSA IMOTIVADA.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000211-32.2013.5.08.0002
RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTES: **VALDINEY DOS SANTOS RAMOS**
Drª Raquel Netto Lobato
LÍDER COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA.
Drª Sandra Maria Pena Correa Martins

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

SUSHIMAN. CONSUMO DE SUSHI SEM O PAGAMENTO CORRESPONDENTE. PROVA DE UMA ÚNICA OCORRÊNCIA. PENA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA. RIGOR EXCESSIVO. CONVERSÃO EM DISPENSA IMOTIVADA. Tendo a instrução evidenciado que o reclamante, na condição de sushiman, foi flagrado uma única vez consumindo tal produto sem a paga correspondente, afigura-se demasiadamente excessiva a aplicação, desde logo, da pena de dispensa por justa causa, sem a prévia aplicação de alguma advertência ou suspensão a este respeito, mormente tratando-se de empregado com 12 anos de casa. Neste caso, a desproporção entre a falta funcional e a punição impõe a conversão da dispensa por justa causa em imotivada.

I - RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrentes, VALDINEY DOS SANTOS RAMOS e LÍDER COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA., e, como recorridos, OS MESMOS.

OMISSIS.

II - FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

A análise da sentença recorrida às fls. 696-verso/697, evidencia que o juízo de origem, expressamente, deferiu ao reclamante a aplicação da multa do artigo 475-J do CPC, de modo que, neste particular, a sua insurgência recursal não se justifica por falta de interesse processual para recorrer pela não caracterização de sucumbência.

Por tal razão, não conheço do tópico recursal do reclamante sob a epígrafe *"DA MULTA DO ART. 475-J DO CPC"* às fls. 715/716, conhecendo-o, contudo, quanto ao mais, bem como do recurso ordinário patronal, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

Justa Causa. Indenização Substitutiva do Seguro-Desemprego.

Cinge-se, a primeira controvérsia recursal, à caracterização, ou não, *in casu,* da justa causa na dispensa do autor, tendo este afirmado tratar-se de uma dispensa injusta, ao que o reclamado objeta, afirmando que o obreiro teria incorrido em mau procedimento ao ter, supostamente, se aproveitado do exercício da função de sushiman para comer sushis e dá-los a terceiros, sem a paga correspondente.

A este respeito, impede ressaltar, inicialmente, que, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, é do empregador o ônus de provar que o obreiro cometeu falta grave capaz de justificar a rescisão por justa causa do seu pacto laboral, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC.

Por conta disso, então, a reclamada apresentou os arquivos de mídia apensados aos autos nos quais há imagens obtidas por seu circuito interno de TV referentes ao reclamante.

Tais imagens foram fielmente descritas pelo juízo de origem à fl. 681 e nelas o que se vê, em alguns momentos, de uma maneira geral, é o obreiro, ora preparando sushis sem que haja cliente no balcão; ora acondicionando tais sushis em pequenas caixas pretas e levando-as para área fora do alcance da câmera para, depois, retornar sem as caixas, tendo, por fim, se verificado, em tais imagens, apenas uma única vez o obreiro comendo sushi (dia 08.09.2012).

No que tange à suposta entrega, pelo reclamante, de sushis, a terceiros sem a paga correspondente, ela não se acha evidenciada nas referidas imagens, não servindo, para este fim, aquelas que retratam o acondicionamento de sushis em caixas levadas para o autor para ponto fora do alcance da câmera.

Veja-se que, sobre isso, o obreiro, em seu depoimento às fls. 682-verso/683, esclareceu que, na loja em que trabalhava, além do quiosque em que atuava, também havia venda de sushis acondicionados em pequenas caixas num balcão que ficava na pizzaria da loja, sendo que, sobre isso, o preposto da reclamada à fl. 682-verso/683, terminou por confessar que, de fato, havia a venda de sushis em caixas colocadas em um balcão do setor de pizzaria da loja.

Desta feita, torna-se bastante verossímil a explicação que o obreiro deu para as caixas de sushis que preparava sem que fosse por demanda de clientes no quiosque em que atuava, circunstância que, no mínimo, torna duvidosa a assertiva da defesa que tal se dava em favor de terceiros.

Já quanto à afirmação de que o obreiro consumia sushis que preparava, a reclamada ressalta se tratar de prática que não era, por ela tolerada, o que, de certa forma, o obreiro confirmou na declaração que a empresa trouxe aos autos à fl. 172 que ele próprio subscreveu, reconhecendo que tinha ciência de que não podia consumir os referidos alimentos, não havendo sequer alegação nos autos de que tal subscrição tenha sido obtida por meio de coação, constrangimentos ou ameaças, o que milita em favor de sua fidedignidade.

Ocorre que o reclamante, em seu depoimento às fls. 681-verso/682, esclareceu que não propriamente comia os sushis, mas, sim, os provava, afirmando tratar-se de prática rotineira na empresa porque ela teria a política de deixar os referidos alimentos de um dia para o outro, mesmo sendo bastante perecíveis, de modo que a prova se impunha como forma de evitar a venda de produto estragado.

A este respeito, a reclamada negou que ocorresse, fosse a venda de sushis feitos no dia anterior, fosse a necessidade de serem provados. Entretanto, a primeira testemunha patronal, ouvida às fls. 683-verso/684, embora tenha negado a necessidade de haver a prova dos sushis, admitiu que ocorria de tais alimentos ficaram de um dia para o outro, contradizendo, assim, o preposto da empresa neste particular e tornando, mais uma vez, verossímil a necessidade de que o produto fosse degustado para verificação de sua qualidade, dado o seu rápido perecimento.

De qualquer modo, ainda que se entenda que não havia a necessidade da degustação, nos moldes alegados pelo obreiro - como tanto defende a reclamada em seu apelo - o fato é que, de todo o tempo em que ele esteve sob a vigilância da reclamada, ela só logrou a sua imagem consumindo o referido alimento uma única vez, o que dá a entender que não se tratava de uma prática contumaz.

Não se descura, da existência, nos autos, da advertência de fl. 169 dirigida ao reclamante e referente ao consumo "*de produtos no setor de trabalho (sushi)*".

Ocorre que tal advertência não está assinada pelo trabalhador e sua aplicação foi expressamente por ele negada. Desta forma, cabia à empresa provar que ela foi efetivamente aplicada, sendo que ela não fez qualquer prova a este respeito, não tendo, por exemplo, sequer trazido à presença do magistrado alguma das pessoas que subscreverem a referida peça na qualidade de testemunhas do ato. Deste modo, em princípio, não restou suficientemente provado que, antes de vir a ser demitido, o obreiro chegou a sofrer punição em razão de ter comidos sushis.

É bem verdade que a primeira testemunha arrolada pela reclamada disse que o autor fora demitido por comer sushi em vários dias seguidos, mas não esclareceu ter presenciado tal ocorrência, o que permite a conclusão que soube do motivo da dispensa por ouvir dizer.

De outra banda, é despicienda a argumentação da reclamada de que o autor teria confessado comer diariamente sushis, já que ele, em verdade, conforme se disse alhures, admitiu apenas fazer provas do produtos para verificação de qualidade, não tendo incorrido em qualquer confissão quanto ao deliberado consumo de tal alimento.

Desta feita, é substanciosa a conclusão a que chegou o juízo de origem de que, efetivamente, a aplicação, desde logo, ao reclamante da pena de dispensa por justa causa pelo fato de ter sido flagrado, uma única vez, comendo sushi afigura-se um excesso de rigor incompatível com o seu histórico na empresa, à época contando com 12 anos de casa, circunstância que justifica a sua conversão em dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias respectivas.

Outrossim, também escorreita a sentença recorrida ao ter condenado a reclamada a indenizar-lhe pelo não recebimento do seguro-desemprego, eis que, a esta altura, o mero fornecimento das guias respectivas não teria qualquer finalidade prática, por já ter expirado o prazo legal para o obreiro habilitar-se ao recebimento do referido benefício, considerando a data de sua dispensa.

Por outro lado, não se discute a responsabilidade da reclamada pelo prejuízo do obreiro ao não se habilitar ao sobredito seguro, eis que, ao resolver aplicar-lhe, com rigor excessivo, a pena de dispensa por justa causa, deixando de fornecer-lhe as guias em questão, assumiu o risco de vir a arcar pecuniariamente com a possibilidade da justa causa não ser reconhecida, nos termos do artigo 186 do CC.

Mantenho, pois, a sentença recorrida neste particular.

Adicional de Insalubridade.

A última insurgência recursal da reclamada diz respeito à sua condenação ao pagamento de adicional de insalubridade ao reclamante no período de julho de 2012 até a sua demissão.

A este respeito, a empresa disse, em sua defesa, que o reclamante teria deixado de perceber o referido adicional por ter sido transferido para a loja Praça Brasil, em que as condições de trabalho seriam diversas e o referido *plus* salarial não seria devido.

Analisando, então, os autos para dirimir a controvérsia, verifico que desde os contracheques do obreiro de janeiro/2011 há o registro de que ele já trabalhava na loja Praça Brasil, conforme se observa às fls. 98 e seguintes, sendo que, já nesta loja, percebeu, ao longo de vários meses, o adicional de insalubridade.

Desta forma, como bem ressaltou o juízo de origem, à reclamada cabia o ônus de provar que houve alteração nas condições de trabalho para justificar a sustação do pagamento da parcela em questão, sendo que, neste particular, com as vênias de estilo em relação à conclusão em contrário a que chegou a instância *a quo,* considero que a reclamada se desincumbiu de tal ônus ao coligir aos autos o PCMSO de fl. 631/666 referente especificamente à loja Praça Brasil, programa no qual, embora tenham sido registrados agentes insalubridades referentes a algumas funções, no que tange aos atendentes de sushi - como era o caso do reclamante - não foi detectado qualquer agente físico, químico ou biológico.

Ora, trata-se, o referido programa, de peça técnica produzida por profissional habilitada (médica do trabalho), referente ao local (loja Praça Brasil) e período da controvérsia (2012), nos moldes requeridos pelo artigo 195 da CLT, de modo que a sua conclusão, para ser desconsiderada, precisaria ter sido infirmada por prova igualmente técnica, em sentido contrário, a cargo do reclamante, sendo que ele sequer requereu a realização de prova para este fim, em audiência.

Desta feita, tendo a reclamada provado que houve a alteração das condições de trabalho de modo a não mais existir a condição gravosa que justificava o pagamento do adicional de insalubridade e não tendo, por outro lado, o obreiro logrado desconstituir a validade da referida prova patronal, tem-se como perfeitamente justificada a sustação do referido pagamento.

Em razão disso, acolho o apelo patronal neste particular para excluir, da condenação, o adicional de insalubridade e reflexos deferidos.

RECURSO DO RECLAMANTE

Acúmulo de Funções. Diferenças de Salários.

A primeira controvérsia suscitada pelo reclamante gira em torno da sua pretensão a um *plus* salarial por conta de um suposto acúmulo de funções resultante do fato de, ao ser transferido para a loja Batista Campos e até o final do seu contrato de trabalho, ter lhe sido imposto, além das atividades próprias da função de sushiman que exercia, as tarefas de um encarregado.

A este respeito, observo, de início, que, por força do que dispõe o parágrafo único do artigo 456 da CLT, considerar-se-á que o empregado está obrigado a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, se nada tiver sido estipulado expressamente a este respeito no contrato de trabalho.

Partindo, então, de tal premissa legal, verifico, a partir da cópia da CTPS do reclamante juntada aos autos, que ele foi admitido na função de zelador (fl. 78), passando à condição de balconista de lanchonete a partir de 01.06.2001, sendo que, a partir de 01.09.2009, passou a exercer a função de atendente de sushi (fl. 81).

Observo, ainda, não ter sido coligido aos autos, por quaisquer das partes, o contrato de trabalho do autor ou eventual instrumento de sua alteração de modo a permitir se verificar se, do mesmo, constou alguma cláusula que estipulasse quais tarefas lhe seriam atribuídas enquanto atendente de sushi, valendo registrar, ainda, não ter sido coligido ao feito nenhum quadro de cargos, carreiras e funções do reclamado em que estivessem elencadas as atribuições precípuas das funções de atendente de sushi e encarregado.

Já o reclamante, em seu depoimento, embora afirme que era responsável por fazer escala de funcionário e seu treinamento, além de efetuar pedido de material - atividades que, segundo eles, caberiam ao encarregado - terminou por admitir que, na loja Praça Brasil, cabia a uma encarregada a escala de funcionários, entrega de contracheque e advertência de funcionário, o que evidencia que o feixe de atividades referente a cada função, na reclamada, dependendo da loja, é bastante fluído.

O que a instrução revela é que, dependendo da loja em que trabalhou, ao reclamante eventualmente eram atribuídas apenas algumas das atribuições de um encarregado, sendo que elas eram todas condizentes com a sua condição de sushiman, a saber, treinar os funcionários transferidos de outros setores para o seu, na arte da confecção deste tipo específico de alimento, além de estabelecer a escala em que trabalhariam, bem como pedir material para o setor, sendo de se esperar que quem confeccionasse os sushis também pudesse requerer a matéria-prima a ser utilizada em tal mister.

Daí porque não há que se falar em acúmulo de função, mas apenas na realização de tarefas condizentes com a função exercida pelo obreiro e com a sua condição pessoal.

Mantenho.

Intervalo Intrajornada.

Embora o reclamante tenha dito, na inicial que não gozava de intervalo intrajornada aos domingos quando trabalhava na loja Batista Campos - tendo sido neste sentido a afirmação de sua primeira testemunha que, com ele trabalhou, na referida loja - em seu depoimento o obreiro terminou por declinar realidade diversa ao confessar que havia domingos em que era possível gozar o referido intervalo, o que desmente tanto a peça vestibular, quanto a prova testemunhal produzida.

Desta feita, como bem defendeu o juízo de origem, cabia ao reclamante apontar em quais domingos não lhe foi propiciado tal intervalo, o que não logrou fazer, em razão do que sujeitou sua pretensão, neste particular, à improcedência.

Mantenho, pois, a sentença recorrida quanto ao indeferimento do intervalo intrajornada pleiteado.

Multa do artigo 467 e 477 da CLT.

O exame da contestação patronal às fls. 40/55 evidencia que todas as parcelas pleiteadas na inicial foram objeto de fundada controvérsia, razão pela qual não há que se falar na multa do artigo 467 da CLT.

Por idêntica razão, também não há que se falar na multa do artigo 477 da CLT, eis que o direito às verbas rescisórias só está sendo declarado a esta altura, judicialmente, em razão da anulação da pena de justa causa aplicada.

Mantenho.

Honorários Advocatícios.

Em que pese sejam muito respeitáveis as conclusões a que chegaram os participantes da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho sobre o deferimento de honorários advocatícios para os beneficiários da justiça gratuita, remanesce válida a Súmula 219 do Colendo TST, inclusive à luz dos artigos 389 e 404 do CC, verbete jurisprudencial este que exige, para o deferimento de tal parcela, além da concessão dos sobreditos benefícios, a assistência por sindicato de categoria profissional, exigência que encontra fulcro no disposto no artigo 14 da Lei nº 5.584/70.

Como, pois, *in casu, o* autor não se acha assistido por seu sindicato, não há, então, que se falar em honorários advocatícios.

Recurso autoral improvido neste particular.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário patronal e do recurso autoral, exclusive, quanto a este último, do tópico recursal sob a epígrafe "*DA MULTA DO ART. 475-J DO CPC*" às fls. 715/716 por falta de interesse processual para recorrer; no mérito, nego provimento ao apelo autoral e dou provimento parcial ao apelo da reclamada para, reformando, em parte, a sentença recorrida, excluir, da condenação, o adicional de insalubridade e reflexos deferidos, reduzindo as custas processuais para R$180,00 calculadas sobre o novo valor da condenação que, para este fim, é arbitrado em R$9.000,00, mantida a sentença em seus demais termos; tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL E DO RECURSO AUTORAL, EXCLUSIVE, QUANTO A ESTE ÚLTIMO, DO TÓPICO RECURSAL SOB A EPÍGRAFE "DA MULTA DO ART. 475-J DO CPC" ÀS FLS. 715/716 POR FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL PARA RECORRER; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA RECLAMADA PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR, DA CONDENAÇÃO, O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REFLEXOS DEFERIDOS, REDUZINDO AS CUSTAS PROCESSUAIS PARA R$180,00 CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO QUE, PARA ESTE FIM, É ARBITRADO EM R$9.000,00, MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS 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, 28 de agosto de 2013. (Publicado no DEJT em 30/08/2013)

MÁRIO LEITE SOARES - Relator.

****

TRABALHO DEGRADANTE. DANO MORAL.

ACÓRDÃO TRT 8ª R / 1ª T/RO 0000951-37.2012.5.08.0127
RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

RECORRENTES: ILSON MÁRIO ALVES DA SILVA
Doutora Bianca Lana Cortês
AGROPALMA S.A.
Doutora Fernanda Maués Neto

RECORRIDOS: OS MESMOS

TRABALHO DEGRADANTE. DANO MORAL. Provado o trabalho degradante e o dano moral dele resultante, é devida a correspondente indenização compensatória.

1 RELATÓRIO
OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS
2.1 CONHECIMENTO

Conhece-se do recurso ordinário do reclamante porque adequado e tempestivo (folhas 224 e 225), assinado por advogada habilitada (folha 8) e isento das custas processuais por ser beneficiário da justiça gratuita (folha 220 verso).

Conhece-se também do recurso subordinado (adesivo) da reclamada porque adequado e tempestivo (folhas 224 e 269), assinado por advogada habilitada (folha 306), realizado com o pagamento das custas processuais e o depósito recursal (folhas 302-305).

2.2 MÉRITO
2.2.1 RECURSO SUBORDINADO (ADESIVO) DA RECLAMADA
2.2.1.1 INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL

Inconformada com a sentença que julgou procedente o pedido de indenização compensatória por dano moral, recorre ordinariamente a reclamada alegando, em suma, má apreciação da prova e divergência jurisprudencial, requerendo a reforma da sentença, a improcedência do pedido e, sucessivamente, pelo princípio da eventualidade, a redução do valor da indenização (folhas 270-301).

A causa de pedir a indenização compensatória por dano moral foi o trabalho degradante (falta de abrigos, trabalho sob chuva e sol, banheiro único para todos os trabalhadores de ambos os sexos, escassez de água potável e própria para consumo humano e falta de material de primeiros socorros, folhas 3-5).

Na contestação a causa de pedir foi impugnada alegando a reclamada-recorrente sua inexistência, citando jurisprudência regional e juntando prova documental (folhas 76-209 e apenso), impugnadas pelo reclamante-recorrido (folha 210).

Condições de trabalho degradante nas *plantations* da reclamada-recorrente são conhecidas desta Justiça do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho desde o final da primeira década deste século (folhas 57-67 e 42-68), que pareciam ter sido erradicadas, menos por vontade própria da reclamada-recorrente e mais por força da atuação das autoridades administrativas e judiciárias, como sugerem o termo de compromisso de ajuste de conduta celebrado com o Ministério Público do Trabalho (folhas 51-56) e relatório preliminar de fiscalização (folhas 416-417 do apenso), também ambos do final da primeira década deste século.

O contrato de emprego vigorou entre 12 de fevereiro de 2010 e 12 de março de 2012 (folha 2), após os fatos antes narrados.

O depoimento pessoal do reclamante prova que as condições de trabalho melhoraram (folhas 210 verso a 211), mas ainda estão muito aquém do patamar civilizatório mínimo escolhido pela moderna sociedade democrática brasileira, com o qual tem compromisso a Justiça do Trabalho e deveria ter também a reclamada-recorrente, por força da função social da propriedade (art. 5º, XXIII, da Constituição da República), sobre a qual pesa uma hipoteca social. O depoimento pessoal da reclamada prova que ela teve uma recaída, lamentavelmente, pois *não fornecia capa de chuva, nem protetor solar* para o reclamante-recorrido, que *trabalhava a céu aberto* (sic, folha 211). Testemunho idôneo produzido pelo reclamante-recorrido, valorado positivamente, prova que *havia 01 banheiro em cada abrigo* (…), *que a água era levada de sua residência em uma garrafa fornecida pela reclamada; que não havia bebedouro e se a água acabasse ou pedia um pouco ao seu colega de trabalho ou pegava água do igarapé; que era difícil ter kit de primeiros socorros* (…), *que quando a chuva estava forte os trabalhadores iam para baixo das palmeiras e faziam casinhas de palha; que em chuvas fracas o labor continuava sem proteção contra a chuva; que não era permitido ficar no ônibus em caso de chuva; que o banheiro do ônibus era usado apenas na viagem e se precisasse usar o banheiro durante o serviço, valia-se do mato; que não trabalhou com o autor na área da timborda, pois o cheiro é forte e há proliferação de tapurus* (…), *que havia serviço médico, mas era pior que serviço público, salvo para acidentes, os quais eram atendidos* (sic, folha 211 verso). Testemunho produzido pela própria reclamada-recorrente prova o trabalho sob chuva (folha 212). Ante a prova do trabalho degradante, no qual é reincidente a reclamada-recorrente, a sentença, que fez adequado exame da prova, deve ser mantida, e para melhor clareza e compreensão se transcreve seus fundamentos (folha 220):

> *No ano de 2009, foi elaborada inspeção judicial, cujo auto também foi carreado aos autos (fls. 59/68), tendo constatado algumas irregularidades praticadas pela reclamada. Ocorre que o autor começou a laborar para a demandada em 2010, quando a situação fática apurada no auto de inspeção já não era mais a mesma, eis que a reclamada passou a cumprir alguns dos requisitos mínimos de saúde e segurança no trabalho.*
>
> *No entanto, na época em que efetivamente o autor laborou, apurou-se pelo sólido depoimento de sua testemunha que o labor não se dava em condições satisfatórias de dignidade, sobretudo pela ausência de banheiros suficientes, com divisão de sexo e próximos à frente de serviço para que os trabalhadores possuíssem o mínimo de privacidade ao fazer suas necessidades fisiológicas.*
>
> *Diante disso, não vislumbro um ambiente de trabalho decente e digno, mas sim lamentavelmente, violador das normas básicas de saúde e higiene do trabalhador.*
>
> *Restou evidenciada a conduta da reclamada quanto à violação da dignidade da pessoa, com a prática de atos que devem ser banidos da sociedade e que para tanto necessitam da devida reprimenda.*

Essa recaída - e reincidência - da reclamada-recorrente tem sido constatada por outras Egrégias Turmas, a exemplo da Egrégia Quarta Turma que, no ACÓRDÃO TRT 8ª / 4ª T / RO 0000742-74.2012.5.08.0125, de 25 de junho de 2013, relatado pelo Desembargador do Trabalho Walter Roberto Paro, também reconheceu o trabalho degradante, conforme ementa a seguir transcrita:

> *Matérias em comum INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LABOR PRESTADO EM CONDIÇÃO DEGRADANTE. COMPROVAÇÃO. Comprovado nos autos que o trabalho foi prestado sem as mínimas condições de higiene pessoal e alimentação, ante a ausência de sanitários, água potável e abrigos próprios para refeição e descanso, resta configurado que a reclamada expunha seus empregados à condição degradante e vexatória, ofendendo substancialmente*

a dignidade da pessoa humana, pelo que é devida a indenização por dano moral postulada. Recurso improvido.

Em suma, provado o trabalho degradante e o dano moral dele resultante, é devida a correspondente indenização compensatória.

Quanto ao pedido eventual de redução do valor da condenação, por tratar de mensuração e arbitramento da indenização compensatória por danos morais, mais uma vez são adotados os fundamentos tradicionais e sufragados pela Egrégia Turma.

No que se refere ao valor da indenização compensatória por danos morais, essa é matéria que ainda provoca intenso debate doutrinário e forte dissenso jurisprudencial. Entretanto, no âmbito desta Egrégia Turma, já está ela pacificada, com o acolhimento das valiosíssimas lições do Excelentíssimo Ministro do Colendo Tribunal Superior do Trabalho Walmir Oliveira da Costa, em sua citada dissertação de mestrado, de cujas conclusões extrai-se o seguinte[1]:

> *Como as lesões de natureza extrapatrimonial, verificadas nos conflitos trabalhistas, provêm ou derivam, regra geral, de imputações caluniosas ou injuriosas da honra ou da boa-fama, de parte a parte, como também de práticas discriminatórias que podem ensejar o delito de difamação e outros tipos afins, não vemos empecilho a que sejam observados pelo Juiz do Trabalho, na operação de quantificação do valor da compensação por dano moral trabalhista, os parâmetros estabelecidos pela legislação civil (CCB, arts. 1.547 e 1.553) e penal (CP, art. 49).*
>
> *De tal maneira que se obtenha o valor mínimo e máximo da compensação, variando atualmente entre R$3.117,60 (equivalendo a 24 salários mínimos) e R$468.000,00 (equivalendo a 3.600 mínimos), em margem discricionária dentro da qual o magistrado atuará o seu poder jurisdicional de arbitrar o* quantum *a ser ressarcido pelo lesante à vítima. Impõe-se fazê-lo, todavia, com equilíbrio e moderação, levando em conta as circunstâncias do caso concreto, a gravidade do dano, a situação do lesante e a condição do lesado etc.*

Neste caso concreto, considerando a gravidade da lesão, bem como a repercussão social e o nível remuneratório do reclamante, o grau de culpa e o porte econômico da reclamada e o fim pedagógico e preventivo a que se destina, para que a reclamada não incorra em novas omissões que causem lesões aos trabalhadores, o valor da indenização compensatória por dano moral deve ser 2% (dois por cento) do valor máximo, tal seja R$244.080,00 (duzentos e quarenta e quatro mil e oitenta reais) (R$678,00[2] X 3.600) x 0,02 (2%), que equivale a R$48.816,00 (quarenta e oito mil, oitocentos e dezesseis reais), valor que deve ser limitado ao requerido na petição inicial (folha 7), qual seja R$30.000,00 (trinta mil reais).

Assim, por todo o exposto, conclui-se que o ínfimo valor da condenação - dois mil reais (folha 220) - é insuficiente para compensar o dano moral, tema que será objeto de cuidados mais adiante, quando do exame do recurso do reclamante.

Recusam-se as razões recursais (folhas 270-301), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Nega-se provimento.

2.2.2 RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

2.2.2.1 INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL

Inconformado com a sentença que julgou parcialmente procedente o pedido de indenização compensatória por dano moral com um valor minorado, recorre ordinariamente o reclamante alegando, em suma, que uma vez reconhecidos os elementos indispensáveis à

[1] *Op.cit*., p. 149.

[2] Valor do salário mínimo a partir de janeiro de 2013.

configuração do ato ilícito e a consequente obrigação de indenizar, precisaria o reclamante ser compensado com o pagamento pelos danos sofridos, bem como, deveria essa indenização punir exemplarmente o responsável pelo dano, requerendo a majoração da indenização (folhas 227-231).

Reiteram-se os fundamentos da seção quaternária ***2.2.1.1 INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL*** acima.

Acolhem-se as razões recursais (folhas 227-231), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Dá-se provimento para majorar a indenização compensatória por dano moral para R$30.000,00 (trinta mil reais).

2.2.2.2 HORAS EXTRAORDINÁRIAS E HORAS NO PERCURSO

Inconformado com a sentença que julgou improcedentes os pedidos de horas extraordinárias e horas no percurso, recorre ordinariamente o reclamante alegando, em suma, má apreciação da prova, requerendo a reforma da sentença (folhas 231-234).

A reclamada fez alegação substitutiva relevante, tal seja o cumprimento de jornada por ela afirmada e a compensação das horas extraordinárias eventualmente trabalhadas (folha 87, verso), atraindo para si o ônus de provar o que assim alegou (art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho). Reitera-se, a propósito, o que tem sustentado a respeito do tema.

Recusa-se, neste particular, a aplicação subsidiária do artigo 333 do Código de Processo Civil, pois a existência de regra processual trabalhista específica, tal seja o artigo 818 consolidado, impede a aplicação subsidiária da legislação processual civil.

Reconhece-se que, usualmente, esse versículo da lei adjetiva civil tem sido aplicado de forma conjugada ao artigo 818 consolidado, inclusive no âmbito desta Egrégia Turma, sem maiores impugnações. Entretanto, fazendo uma reflexão mais ampla sobre o tema, este Relator terminou por acolher o magistério de Teixeira Filho para quem *o art. 818, da CLT, desde que o intérprete saiba captar, com fidelidade, o seu verdadeiro conteúdo ontológico, deve ser o único dispositivo legal a ser invocado para resolver os problemas relacionados ao ônus da prova no processo do trabalho, vedando-se, desta forma, qualquer invocação supletiva do art. 333, do CPC, seja porque a CLT não é omissa, no particular, seja porque há manifesta incompatibilidade com o processo do trabalho*.

E assim deve ser buscada e seguida a orientação, para fins de distribuição da carga da prova, exclusivamente no artigo 818 consolidado que, ainda conforme a lição de Teixeira Filho (*op. cit.* p. 88), *estabelece o critério objetivo e específico para a partição da carga da prova entre os litigantes* e *diz apenas (e é o quanto basta) que o ônus incumbirá à parte que* formular alegações*, sem distinguir entre serem* positivas *ou* negativas *tais alegações*. *Basta que se* alegue - prossegue a lição - *e aí estará o ônus, pouco importando de quem tenha sido a iniciativa*. (...) *Deste modo, sempre que o empregador expender uma alegação oposta à do empregado e capaz de eliminá-la (donde resulta o seu caráter* substitutivo*, em relação àquela), sobre ele recairá o ônus de demonstrar ser verdadeira, ainda que se trate de* negativa*; não se desincumbindo, satisfatoriamente, desse encargo probatório, presumir-se-á autêntica a que foi formulada pelo empregado, na medida em que a objeção que se lhe fez restou ineficaz para elidi-la* (*op. cit.* p. 88-89).

Não se trata, pois, de inverter o ônus da prova, mas de atribuir a cada um o que é seu (*suum cuique tribuere*), conforme a antiga máxima de Ulpiano e o disposto no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Examina-se se desse ônus ela se desincumbiu.

Para fazer prova do que assim alegou a reclamada trouxe aos autos cartões de ponto com pequenas variações nos horários (folhas 102-127).

Os controles de horário foram impugnados pelo reclamante porque não registrariam o horário real de trabalho (folha 210 verso). Ocorre que o testemunho produzido pelo próprio reclamante-recorrente relata *que trabalhava das 06:30 as 15:00 de segunda a sábado* (sic, folha 211 verso), jornada de trabalho muito aproximada da que é registrada dos controles trazidos pela reclamada (folhas 102-127), todos assinados pelo próprio reclamante e assim validados pelo testemunho por

ele produzido. O testemunho transcrito no recurso não foi produzido nestes autos (folha 231) e isso retira credibilidade e força persuasiva das razões recursais, aproximando a advogada que as redigiu - ou assinou - da inépcia profissional (art. 34, XXIV, da Lei nº 8.906). Assim validados os controles de horário trazidos aos autos pela reclamada-recorrida e por eles demonstrada a compensação de horário na modalidade banco de horas, nos termos do acordo individual celebrado com apoio no § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (folha 170), correta a sentença que julgou improcedentes os pedidos de horas extraordinárias e repercussões (folhas 218 verso a 219).

No que diz respeito às horas no percurso, tal como no Juízo de primeiro grau, a matéria será analisada aplicando-se analogicamente o entendimento deste Relator nos casos da empresa AGROPALMA S.A.

Assim, afirma-se haver transporte público intermunicipal que atende a Rodovia PA - 150 (Município de Tailândia), onde reside o reclamante (folha 1), embora não afirmado na petição inicial, mas não se pode tê-lo por regular, para os fins e sentido da lei e da jurisprudência, tal seja a Súmula nº 90 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. O reclamante-recorrente não dispunha de ônibus com o tráfego intenso a que se refere a recorrida em sua resposta (folha 88) - que nesse ponto atraiu o ônus da prova (art. 818 consolidado) - pois não residia em uma grande metrópole, mas sim no Município de Tailândia, trabalhando na função de rural palmar na reclamada-recorrida que fica no Município de Tailândia. Não basta haver transporte público, é preciso que ele seja também regular, o que não era. Ademais, se houvesse transporte público regular bastaria a reclamada fornecer vale-transporte para os trabalhadores e o caso estaria muito bem resolvido, o que não aconteceu, como bem demonstram estes autos.

Também não se pode ter por público ou menos ainda regular transporte que para ingressar nas dependências da empresa, desta necessita de autorização, como se tem percebido em todos os processos idênticos aos presentes autos. Essa restrição descaracteriza inclusive a natureza do transporte público.

Não se encontra no depoimento pessoal do reclamante confissão que favoreça a reclamada-recorrida como afirmado pela sentença recorrida (folha 219), pois a afirmação de que há negociação coletiva para pagamento de um hora no percurso, não pode servir de fundamento para prejudicá-los, mais do que já os foram.

Adotam-se, igualmente, os fundamentos da Excelentíssima Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Correa Braga, abaixo transcritos:

> *Diante das alegações de reclamada, verifico que a controvérsia principal gira em torno de analisar se havia ou não transporte público regular no trajeto utilizado pelo reclamante.*
>
> *Nessa esteira de raciocínio, nos termos do artigo 818 da CLT, c/c artigo 333, II, do CPC, incumbe à reclamada o ônus da prova quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do autor.*
>
> *O Juízo entendeu que havia transporte público em parte do trajeto, no trecho da Rodovia PA-150 que leva até à portaria da empresa, conforme decidido nos autos do Recurso Ordinário do processo 205-2007-101-08-00, entendendo ser devidas as horas de percurso somente da portaria da empresa até o local de trabalho, cujo tempo é de trinta minutos por trajeto, totalizando uma hora por dia.*
>
> *Data Vênia, entendo de maneira diversa. Compulsando o conjunto probatório acostado aos autos, em especial a inspeção judicial do processo 00205-2007.101.08.000, fls. 859/861, verifico as seguintes informações: "a fiscal informou que os ônibus públicos regulares só iniciam as viagens às 06:00h e só fazem o transporte para o município de Acará, e não para Vila dos Palmares ou para a portaria da Agropalma"; e "foi informado, ainda, que na portaria da empresa Agropalma existem ônibus e vans, mas os trabalhadores não utilizam por falta de dinheiro e proibição da própria prestadora de serviços, já que os trabalhadores*

não terão direito a indenização por um eventual acidente ocorrido se não estiverem utilizando ônibus da empresa."

Destaco, também, depoimento dos autos do processo 000100-72.2010.5.08.0125, fls. 875, em que a testemunha Maria Raimunda Ferreira da Silva afirmou que não há transporte público no trajeto, e que pegava o transporte na rua onde residia, as 04h da manhã.

Dessa forma, entendo que ficou demonstrada a inexistência de transporte público regular em todo o trajeto, configurando-se o direito às horas in itinere.

Em relação ao quantum, o reclamante requereu, na inicial, quatro horas diárias (duas horas para ir e duas horas para voltar), ressaltando que o reclamante-recorrente residia na cidade de Moju, conforme se extrai da inicial.

Do auto de inspeção judicial utilizado como prova emprestada - processo 00205.2007.101.08 (fls. 859/861), verifico, inicialmente, que todos os trabalhadores que residem em Moju utilizam do ônibus em questão. Ressaltou-se, naquela oportunidade, que depois de 1h e 56min do início da viagem chegaram à portaria da Agropalma.

Entendo, então, que o reclamante desincumbiu-se do ônus de comprovar o horário declinado na inicial.

Quanto à previsão contida em norma coletiva, tal se deu somente a partir de Abril de 2008, conforme as partes relataram.

Entretanto, nego validade à transação referente ao pagamento da quantia de R$150,00 para quitação das horas in itinere laboradas anteriormente à pactuação do acordo, por se traduzir em prejuízo ao obreiro.

Dessa forma, dou provimento ao recurso para, reformando a sentença, majorar a condenação em horas in itinere para quatro horas diárias, do início do contrato de trabalho até Abril de 2008; a partir de Abril de 2008, majorar para três horas diárias, tendo em vista que a empresa passou a pagar uma hora in itinere por força de Negociação Coletiva e confessado pelo próprio reclamante na exordial, de forma a evitar enriquecimento sem causa.

Devem ser abatidos os valores já recebidos, por conta da transação, a fim de evitar enriquecimento sem causa.

Acolhem-se parcialmente as razões recursais (folhas 231-234), ficando tudo assim prequestionado, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração.

Dá-se parcial provimento para incluir na condenação as horas no percurso e repercussões sobre aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço, repouso semanal remunerado e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, compensados os valores pagos a esses mesmos títulos.

2.3 IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Impõe-se a apuração das imposições previdenciárias e fiscais, na forma da Lei nº 8.212/91 e Súmula nº 368 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, bem como seu recolhimento nos termos da Súmula nº 21 deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o entendimento pessoal do relator e demais membros da Egrégia Turma.

2.4 HONORÁRIOS DE ADVOGADO

Considerando a sucumbência da reclamada e, ainda, o Enunciado nº 79, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, conforme o qual as partes, em reclamatória trabalhista e nas demais ações da competência da Justiça do Trabalho, na forma da lei, têm direito a demandar em juízo através de procurador de sua livre escolha, forte no

princípio da isonomia (art. 5º, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil) sendo, em tal caso, devidos os honorários de sucumbência, exceto quando a parte sucumbente estiver ao abrigo do benefício da justiça gratuita, impõe-se de ofício honorários de sucumbência de 20% (vinte por cento) do valor da condenação, que deverão ser pagos diretamente ao advogado, com retenção do Imposto de Renda, na alíquota aplicável a pessoa física ou pessoa jurídica (ver procuração de folha 8), conforme Tabela Progressiva para Cálculo do Imposto de Renda e jurisprudência superior[3].

2.5 HIPOTECA JUDICIÁRIA

O art. 466 do Código de Processo Civil estipula que *a sentença que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou em coisa, valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos* e que *a sentença condenatória produz a hipoteca judiciária* (…) *embora a condenação seja genérica*, (…) *pendente arresto de bens do devedor*, (…) e (...) *ainda quando o credor possa promover a execução provisória da sentença*.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido que esse dispositivo legal deve ser aplicado na Justiça do Trabalho, sendo instituto processual de ordem pública que o juízo - de qualquer grau - deve aplicar para a concreta realização do estado democrático de direito e a efetividade do processo judiciário trabalhista, levando em conta a natureza alimentar do crédito trabalhista. Para maior e melhor clareza e compreensão transcreve-se ementa exemplar:

> ***Autoridade*** *Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma* ***Título Data*** */03/2008*
> ***Ementa*** *HIPOTECA JUDICIÁRIA - APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO - DECRETAÇÃO DE OFÍCIO - JULGAMENTO "EXTRA PETITA" - NÃO-CONFIGURAÇÃO - INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA. 1. COM O OBJETIVO DE GARANTIR AO TITULAR DO DIREITO A PLENA EFICÁCIA DO COMANDO SENTENCIAL, EM CASO DE FUTURA EXECUÇÃO, O LEGISLADOR INSTITUIU O ART. 466 DO CPC, QUE TRATA DA HIPOTECA JUDICIÁRIA COMO UM DOS EFEITOS DA SENTENÇA. 2. "IN CASU", O 3O REGIONAL, CONSIDERANDO A NORMA INSERTA NO INDIGITADO DISPOSITIVO LEGAL, DECLAROU DE OFÍCIO A HIPOTECA JUDICIÁRIA SOBRE BENS DA RECLAMADA, ATÉ QUE SE ATINJA A QUANTIA SUFICIENTE PARA GARANTIR A EXECUÇÃO DE DÉBITO TRABALHISTA EM ANDAMENTO. 3. DA ANÁLISE DO ART. 466 DO CPC, VERIFICA-SE QUE A PRÓPRIA SENTENÇA VALE COMO TÍTULO CONSTITUTIVO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA E OS BENS COM ELA GRAVADOS FICAM VINCULADOS À DÍVIDA TRABALHISTA, DE FORMA QUE, MESMO SE VENDIDOS OU DOADOS, PODEM SER RETOMADOS JUDICIALMENTE PARA A SATISFAÇÃO DO CRÉDITO DO RECLAMANTE. 4. ASSIM, HAVENDO CONDENAÇÃO EM PRESTAÇÃO DE DINHEIRO OU COISA, AUTOMATICAMENTE SE CONSTITUI O TÍTULO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA, QUE INCIDIRÁ SOBRE OS BENS DO DEVEDOR, CORRESPONDENTES AO VALOR DA CONDENAÇÃO, GERANDO O DIREITO REAL DE SEQÜELA,*

[3] Brasil. Superior Tribunal de Justiça. 1ª Turma. Processo: Resp 480699 / DF. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 4 de setembro de 2003.

ATÉ SEU PAGAMENTO. 5. A HIPOTECA JUDICIÁRIA É INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA, E NESSA QUALIDADE, ALÉM DE SUA DECRETAÇÃO INDEPENDER DE REQUERIMENTO DA PARTE, TEM O FITO DE GARANTIR O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, IMPEDINDO O DILAPIDAMENTO DOS BENS DO RÉU, EM PREJUÍZO DA FUTURA EXECUÇÃO. 6. VALE RESSALTAR QUE CABE AO JULGADOR O EMPREENDIMENTO DE ESFORÇOS PARA QUE AS SENTENÇAS SEJAM CUMPRIDAS, POIS A REALIZAÇÃO CONCRETA DOS COMANDOS SENTENCIAIS É UMA DAS PRINCIPAIS TAREFAS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, CABENDO AO JUIZ DE QUALQUER GRAU DETERMINÁ-LA, EM NOME DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. 7. NOTE-SE QUE O JUIZ, AO APLICAR O PRINCÍPIO DE QUE A EXECUÇÃO DEVE SE PROCESSAR DO MODO MENOS GRAVOSO PARA O DEVEDOR, DEVE TAMBÉM LEVAR EM CONTA O MAIS SEGURO PARA O EXEQÜENTE, NA MEDIDA EM QUE O OBJETO DA EXECUÇÃO É A SATISFAÇÃO DO SEU CRÉDITO. 8. A HIPOTECA JUDICIÁRIA, MUITO EMBORA NÃO REPRESENTE UMA SOLUÇÃO ABSOLUTA PARA O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, EM BENEFÍCIO DO TITULAR DO DIREITO, REPRESENTA, SIM, UM IMPORTANTE INSTITUTO PROCESSUAL PARA MINIMIZAR A FRUSTRAÇÃO DAS EXECUÇÕES, MORMENTE NO CASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM QUE OS CRÉDITOS RESULTANTES DAS SUAS AÇÕES DETÊM NATUREZA ALIMENTAR. RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE CONHECIDO E DESPROVIDO. ***URN****:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:acordao;rr:2008-03-05;87400-2006-99-3-0*

Por tais fundamentos é dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos, o que efetivamente se o faz neste caso.

Determina-se a hipoteca judiciária dos bens da devedora na quantidade suficiente para a satisfação do débito, facultada a extração de carta de sentença para cumprimento dessa determinação pelo juízo recorrido.

2.6 PREQUESTIONAMENTO

Por todo o exposto, recusam-se as razões recursais da reclamada (folhas 269-301) e acolhem-se parcialmente as razões recursais do reclamante (folhas 225-234), deixando expressamente prequestionado tudo o que neles se contêm, para os fins e efeitos da Súmula nº 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração. Afirma-se, desde já, que não foram violados os artigos citados nas razões recursais e nas contrarrazões, desde já prequestionados, com mesmo declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração, sendo dispensável referência expressa de dispositivos legais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Ficam as partes alertadas para os efeitos de eventuais embargos de declaração manifestamente protelatórios.

Ante todo o exposto e em conclusão, conhece-se dos recursos ordinários da reclamada e do reclamante; no mérito, nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada e dá-se parcial provimento ao do reclamante para majorar a indenização compensatória por dano moral para

R$30.000,00 (trinta mil reais) e incluir na condenação as horas no percurso e repercussões sobre aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço, repouso semanal remunerado e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, compensados os valores pagos a esses mesmos títulos, cominando custas processuais pela reclamada no importe de R$800,00 (oitocentos reais) sobre o valor da condenação que para este fim se arbitra em R$40.000,00 (quarenta mil reais); impõe-se, de ofício, honorários de advogado de 20% (vinte por cento) do valor da condenação, que deverão ser pagos diretamente ao advogado, com retenção do Imposto de Renda, na alíquota aplicável a pessoa física ou pessoa jurídica (ver procuração de folha 8), conforme Tabela Progressiva para Cálculo do Imposto de Renda e jurisprudência superior e hipoteca judiciária dos bens da devedora na quantidade suficiente para a satisfação do débito; mantida a sentença recorrida em seus demais termos; determina-se, após o trânsito em julgado e inexistindo pendências, a devolução dos documentos às partes e o arquivamento definitivo dos autos, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMADA E DO RECLAMANTE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO DO RECLAMANTE PARA MAJORAR A INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL PARA R$30.000,00 (TRINTA MIL REAIS) E INCLUIR NA CONDENAÇÃO AS HORAS NO PERCURSO E REPERCUSSÕES SOBRE AVISO PRÉVIO, GRATIFICAÇÃO NATALINA, FÉRIAS COM REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE UM TERÇO, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO, COMPENSADOS OS VALORES PAGOS A ESSES MESMOS TÍTULOS, COMINANDO CUSTAS PROCESSUAIS PELA RECLAMADA NO IMPORTE DE R$800,00 (OITOCENTOS REAIS) SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO QUE PARA ESTE FIM SE ARBITRA EM R$40.000,00 (QUARENTA MIL REAIS); POR MAIORIA, EM IMPOR, DE OFÍCIO, OS HONORÁRIOS DE ADVOGADO DE 20% (VINTE POR CENTO) DO VALOR DA CONDENAÇÃO, QUE DEVERÃO SER PAGOS DIRETAMENTE AO ADVOGADO, COM RETENÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA, NA ALÍQUOTA APLICÁVEL A PESSOA FÍSICA OU PESSOA JURÍDICA (VER PROCURAÇÃO DE FOLHA 8), CONFORME TABELA PROGRESSIVA PARA CÁLCULO DO IMPOSTO DE RENDA E JURISPRUDÊNCIA SUPERIOR E A HIPOTECA JUDICIÁRIA DOS BENS DA DEVEDORA NA QUANTIDADE SUFICIENTE PARA A SATISFAÇÃO DO DÉBITO, VENCIDO PARCIALMENTE O DESEMBARGADOR FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA QUANTO AOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO; AINDA SEM DIVERGÊNCIA, EM MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS E 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 Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 5 de setembro de 2013. (Publicado no DEJT em 10/09/2013)

JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, Relator.

****

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

A

AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE DE DECISÃO JUDICIAL. AUSÊNCIA DE TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO IMPUGNADA. NÃO CABIMENTO. A *querela nullitatis insanabilis* é uma ação sem previsão legal, fruto de construção jurisprudencial, cujo objetivo é atacar uma decisão em que haja vício insanável no ato de citação. Porém, a sentença da qual se insurge a recorrente nem ao menos transitou em julgado, sendo prematuro o ajuizamento deste tipo de ação no atual momento processual. A parte recorrente ainda dispõe de uma vasta gama de instrumentos processuais para impugnar a sentença prolatada, de modo que, considero inadequada a utilização de uma medida extrema e excepcional como a *querela nullitatis* para atacar a decisão proferida. Desta forma, mantenho a decisão de origem que, *ex officio*, extinguiu a presente ação sem resolução de mérito, nos moldes do art. 267, I e IV, c/c art. 295, I e parágrafo único, III e art. 301, §4º, todos do CPC. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./ RO 0000628-86.2012.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 8 de março de 2013; publicado no DEJT em 13/03/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

AÇÃO RESCISÓRIA - VIOLAÇÃO À LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI - INOCORRÊNCIA - Não demonstrada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Pesada, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores na Indústria de Instalações Elétricas, Hidráulicas, Gás e Sanitárias de Belém-STICPOEB a sua legitimidade para representar a categoria na base municipal, face à ilegalidade de sua constituição, a sentença rescindenda sufragou correta interpretação ao artigo 8º, incisos I e II, da Constituição Federal, e aos artigos 515, 570/571, da CLT, no que se refere à incolumidade da representação da categoria dos trabalhadores da construção civil pesada, pelo SINTRAPAVA, a qual, deve sim, ser protegida pelo Estado, uma vez que se reveste de legalidade. Inexistente, portanto, a violação de dispositivo constitucional ou legal, julga-se improcedente a Ação Rescisória. (ACÓRDÃO TRT SE-I/AR-0000593-65.2012.5.08.0000; julgado em 25 de abril de 2013; publicado no DEJT em 29/04/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

ACORDO JUDICIAL CONTEMPLANDO PEDIDOS DISTINTOS. COISA JULGADA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Ao se levar em conta que nesta ação o autor pleiteia indenização por danos estéticos e na primeira requereu o pagamento de indenização por danos materiais e morais, bem como que o acordo nela firmado quitou exclusivamente os pleitos constantes da exordial, forçoso é afastar a coisa julgada reconhecida na sentença, seja porque a transação deve ser interpretada de forma restritiva (art. 843 do Código Civil), seja porque se tratam de duas reclamatórias com pedidos diferentes. (ACÓRDÃO TRT/ 4ªT/RO 0000614-20.2012.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 18 de junho de 2013; publicado no DEJT em 24/06/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

ACORDO NÃO CUMPRIDO - EXECUÇÃO - Restando provado que a agravada não cumpriu o acordo homologado em Juízo, há de lhe ser direcionada a execução para cobrança dos débitos trabalhistas, conforme Termo de Acordo. Agravo do exequente provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0000395-11.2011.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em

20 de fevereiro de 2013; publicado no DEJT em 27/02/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ÁREA DE ABASTECIMENTO DE AERONAVES. É procedente o pleito de adicional de periculosidade, eis que a instrução processual revelou que o reclamante, como fiscal de pátio, desenvolvia suas atividades no pátio de manobras, trabalho realizado inclusive durante o abastecimento das aeronaves, que ali estacionavam (NR-16, Anexo 2, item 3, alínea "g", da Portaria nº 3.214, de 08.06.1978, do Ministério do Trabalho e Emprego). (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0002755-94.2012.5.08.0206; origem: 3ª VT de Macapá; julgado em 17 de abril de 2013; publicado no DEJT em 24/04/2013; Prolator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARÁTER PROVISÓRIO DA TRANSFERÊNCIA. CABIMENTO. Ao admitir a transferência do empregado para local diverso de sua contratação a empresa atraiu para si o ônus da prova, do qual, porém, não se desincumbiu. Nos termos da lei, a ideia de provisoriedade caracteriza o direito ao adicional. A contrário senso, o *animus* de fixar residência em local diverso da contratação, afastam o direito a recebê-lo. Na hipótese, restou configurada a provisoriedade da transferência do reclamante, resultando no direito ao percebimento do adicional. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 0000827-75.2012.5.08.0120; origem: 2ª VT de Ananindeua; julgado em 9 de abril de 2013; publicado no DEJT em 15/04/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

AGRAVO DE PETIÇÃO EM AUTOS DE EMBARGOS DE TERCEIRO. AUSÊNCIA DE PROVA DA CONSTRIÇÃO JUDICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. JUNTADA DO DOCUMENTO ESSENCIAL AO DESLINDE DA QUESTÃO NO MOMENTO DA INTERPOSIÇÃO DO RECURSO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 8/TST. Cuidando-se do incidente de embargos de terceiro no curso da execução do processo trabalhista, cabe ao terceiro embargante fazer prova do ato de contrição judicial sobre o bem de que é senhor ou possuidor. Nesse sentido, a regra prevista no § 1º do art. 1.046, do CPC. Embora regularmente intimado para sanear a inicial e promover a juntada dos documentos essenciais ao deslinde da questão, a embargante não se desvencilhou desse ônus no momento oportuno, vindo a fazê-lo na oportunidade em que interpôs o recurso de agravo de petição, o que encontra óbice no verbete da Súmula n. 8/TST. Agravo de petição improvido. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AP 0000022-30.2013.5.08.0010 (07166/2013); origem: 10ª VT de Belém; julgado em 6 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 13/08/2013; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

AGRAVO DE PETIÇÃO - BENS QUE GUARNECEM O IMÓVEL RESIDENCIAL. PROTEÇÃO LEGAL LIMITADA ÀQUELES BENS ESSENCIAIS PARA O CONVÍVIO FAMILIAR. A proteção da Lei nº 8.009/90 é excepcional e estende-se aos bens que guarnecem o imóvel residencial, de modo que são impenhoráveis aqueles que se prestam a assegurar condições mínimas de habitabilidade ao lar. Entretanto, quando verificado que os bens penhorados apenas proporcionam um maior conforto e comodidade ao Executado e sua família, sendo dispensáveis à preservação da entidade familiar, não há que ser revestidos da proteção conferida pela regra da impenhorabilidade. Agravo a que se dá parcial provimento. (ACÓRDÃO TRT8ª/2ªT./AP 0070700-18.2009.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 8 de maio de 2013; publicado no DEJT em 15/05/2013; Relator: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. GRUPO ECONÔMICO DE FATO. CARACTERIZAÇÃO. Caracteriza-se grupo econômico quando duas ou mais empresas estão sob a direção, o controle ou a administração de outra, compondo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, ainda que cada uma delas tenha personalidade jurídica própria. **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.** As empresas que integram grupo econômico de qualquer natureza respondem entre si, solidariamente, pelas obrigações decorrentes da legislação trabalhista e previdenciária, nos termos do artigo 2º, §2º da CLT e do inciso IX do artigo 30 da Lei nº 8.212/91. Agravo conhecido, porém improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0001596-98.2012.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 5 de junho de 2013; publicado no DEJT em 11/06/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. QUESTÕES DECIDIDAS. TRÂNSITO EM JULGADO. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Deve ser extinto sem resolução do mérito agravo de petição que trata de questões já decididas na sentença de conhecimento regularmente transitada em julgado, conforme dicção e inteligência dos artigos 836 da Consolidação das Leis do Trabalho e 267, V, do Código de Processo Civil. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0169600-21.2009.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 5 de setembro de 2013; publicado no DEJT em 10/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

ASSÉDIO MORAL. DISPENSA ARBITRÁRIA OU DISCRIMINATÓRIA. OPÇÃO SEXUAL HOMOAFETIVA. INDENIZAÇÕES. I - No âmbito das relações trabalhistas, o assédio moral consiste no tratamento humilhante, constrangedor ou vexatório proporcionado pela empresa contra o trabalhador, de forma prolongada, reiterada e intensa, mas geralmente muito sutil, a ponto de reduzir a sua auto-estima e tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, uma vez que atinge a dignidade da pessoa humana, com graves reflexos na vida pessoal, familiar e social. II - A reclamante sofreu assédio moral e ainda foi vítima de dispensa arbitrária ou discriminatória em face de sua opção sexual homoafetiva. Exame de fatos e provas. Indenizações devidas. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001159-93.2012.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 24 de abril de 2013; publicado no DEJT em 06/05/2013; Prolator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

B

BEM IMÓVEL. CONTRATO DE "GAVETA". TERCEIRO DE BOA-FÉ. VALIDADE. Embora não transfira a propriedade, o bem adquirido através de contrato de "gaveta", antes do ajuizamento da ação e de terceiro que não o executado, não se sujeita à constrição por dívida deste. Agravo de petição improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T.AP 0000629-19.2013.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 27 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 30/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

BEM IMÓVEL. PROVA DA PROPRIEDADE. O artigo 1.245 do CCB estabelece que se prova a propriedade com o registro no órgão competente. Via de regra, porém, a compra e venda de um imóvel não é devidamente registrada. Por isso, doutrina e jurisprudência já admitem, hoje, que, nestes casos, a posse e indício de propriedade sejam comprovadas com documentos hábeis para tal, que resultem em prova contundente de que o bem penhorado pertence *de fato* à pessoa estranha à lide. Somente assim poderia ser desconstituída a penhora. O que não ocorreu na hipótese. Recurso não provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/AP 0000443-63.2012.5.08.0104;

origem: VT de Breves; julgado em 5 de fevereiro de 2013; publicado no DEJT em 13/02/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

C

CENTRALIZAÇÃO DE EXECUÇÕES. DETERMINAÇÃO DE OFÍCIO. PROCESSO DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. Não tendo sido exitosa a tentativa de bloqueio de ativos financeiros da executada, é perfeitamente possível ao juízo da execução determinar a centralização das execuções movidas em face da mesma empresa em um único processo, seja porque, em caso de insolvência, a satisfação dos múltiplos créditos se fará de forma mais justa, seja porque tal medida decorre da peculiaridade do processo do trabalho em que a execução, em regra, dá-se por impulso oficial. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./AP 0001874-20.2012.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 31 de julho de 2013; publicado no DEJT em 02/08/2013; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

CESTA ALIMENTAÇÃO. BENEFÍCIO PREVISTO EM NORMA COLETIVA APLICÁVEL À RECLAMANTE. Uma vez configurado nos autos que a reclamada trata-se de uma empresa de crédito e financiamento (uma financeira), equiparável às instituições bancárias (Súmula nº 55 do C. TST), correto o enquadramento da reclamante como empregado financiário e, por conseguinte, correta também a aplicação das normas coletivas da categoria dos bancários à recorrida. Apelo improvido. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/RO 0000550-98.2012.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 26 de fevereiro de 2013; publicado no DEJT em 06/03/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

COMPANHEIRA DO SÓCIO EXECUTADO. RESPONSABILIDADE. DÉBITO EXEQUENDO. CABIMENTO. BEM PENHORADO OBJETO DE CONTRATO DE ARRENDAMENTO MERCANTIL. INEXISTÊNCIA DE RESTRIÇÃO. Nos termos do art. 5º, da Lei nº 9.278/96, em se tratando de união estável, o patrimônio dos conviventes é considerado fruto do trabalho e da colaboração comum e, portanto, pertencem a ambos, salvo estipulação em contrário, cuja comprovação não restou demonstrada nos autos, motivo pelo qual os bens da companheira do sócio executado deverão responder pela execução do crédito exequendo. Noutro aspecto, a existência de um contrato de arrendamento mercantil não constitui óbice para a constrição judicial, diante do caráter privilegiado do crédito trabalhista, nos termos do art. 30, da Lei no. 6.830/80, aplicado subsidiariamente ao processo de execução, por força do art. 889, da CLT. Agravo improvido. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AP 0000252-06.2012.5.08.0205 (14944/2012); origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 5 de março de 2013; publicado no DEJT em 15/03/2013; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

CONFLITO INTERSINDICAL. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. INEXISTÊNCIA. AUSÊNCIA DE REGISTRO SINDICAL. É ônus do sindicato proceder ao registro sindical e atualizar suas informações sindicais, nos termos das portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para que seja possível a verificação da categoria representada e a inexistência de mais de um sindicato na mesma base territorial. Na hipótese, não há provas acerca do efetivo registro sindical do réu, o qual, na atualidade, sequer possui cadastro no MTE, razão pela qual não possui legitimidade para representar a categoria do servidores públicos estaduais lotados em Belém. (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0001205-61.2012.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 4 de junho de 2013; publicado no DEJT em 07/06/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. DEPÓSITO. PRAZO. Nos termos do artigo 841 da CLT, recebida e protocolada a ação de consignação em pagamento, o consignado será notificado para comparecer à audiência inaugural e, aquiescendo, levantará a quantia depositada. Por tal razão é imprescindível que no dia da audiência o valor a ser consignado esteja regularmente depositado. (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0001700-30.2011.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 2 de julho de 2013; publicado no DEJT em 05/07/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. AUSÊNCIA DE FATO GERADOR. RENÚNCIA À ASSINATURA DA CTPS. EXEQUENTE ADVOGADA. Se a exequente (advogada) renunciou a assinatura do contrato de trabalho em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), em acordo homologado perante o MM. Juízo de 1º Grau, deixou de existir o fato gerador (pacto laboral) e, assim, não há se falar em cobrança de contribuições previdenciárias, na medida em que o acessório segue a sorte do principal (art. 92, do Código Civil). Incidência das normas dos arts. 269, V, 598, 794, III, do CPC (art. 769, da CLT). Agravo de petição provido para extinguir o processo. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0115200-66.2004.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 7 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 20/08/2013; Prolator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

CUMPRIMENTO DE ACORDO. PARCELA ADIMPLIDA FORA DO PRAZO. VENCIMENTO ANTECIPADO DA DÍVIDA. O acordo homologado constitui o título executivo, pelo que se nele foi estipulado que o inadimplemento de quaisquer das parcelas implicaria em vencimento antecipado das demais parcelas, e na incidência da multa de 50% sobre o montante respectivo, isso deve prevalecer, uma vez que o acordo homologado possui força de coisa julgada. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0001640-56.2012.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 14 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 20/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

D

DANO MORAL. DISPENSA RETALIATIVA. ABUSO DE DIREITO. ATO ILÍCITO. Provado que a empresa demitiu o empregado como forma de represália pelo fato de ter atuado, como testemunha, em ação trabalhista contra ela, resta evidenciado o abuso de direito do empregador, configurando ato ilícito, a teor do disposto no artigo 187 do CCB, além de obstáculo à garantia constitucional de acesso à justiça, devendo ser mantida a indenização pelo dano moral proveniente dessa prática censurável. Apelo improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0002960-41.2012.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 25 de junho de 2013; publicado no DEJT em 28/06/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. ARBITRAMENTO. Se do acidente do trabalho resulta sofrimento psicológico e deste dano moral, deve o empregador ser condenado 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. (ACÓRDÃO TRT / 1ª T/RO 0001300-15.2012.5.08.0103; origem: VT de Altamira; julgado em 5 de setembro de 2013; publicado no DEJT em 10/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

DANO MORAL. TRANSPORTE DE DOCUMENTOS BANCÁRIOS COM RISCO À VIDA. PERIGO REAL DE ASSALTO. ATO ILÍCITO CONFIGURADO PORQUE ESSE TRABALHO ERA FEITO POR DETERMINAÇÃO DO RECLAMADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Diante do teor do depoimento do representante legal do reclamado, considero comprovado no processo que a instituição bancária exigia que o reclamante realizasse o transporte de documentos bancários em veículos de empresa de segurança, sem que tivesse qualquer treinamento específico para esta atividade. No presente caso, ainda que o material transportado pelo reclamante fosse destituído de valor econômico, eis que tratavam-se de cheques e títulos já compensados, é razoável presumir-se que a mera movimentação de objetos pertencentes a uma instituição bancária desperta a atenção de criminosos, expondo o trabalhador a uma situação acentuada de risco. Desta forma, restou caracterizado o ato ilícito praticado pelo reclamado e o nexo de causalidade entre esse ato e o dano moral sofrido pelo reclamante, o que é suficiente para ensejar o dever de indenizar. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000340-31.2013.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 21 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 02/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. No tema em análise o TST tem entendimento consolidado no sentido de que a revista pessoal, por si só, não configura ato ilícito a ensejar a condenação por dano moral. Recurso parcialmente provido. (ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO-0000497-86.2013.5.08.0203; origem: VT de Laranjal do Jari-Monte Dourado; julgado em 14 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 19/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. EMPREGADA PORTADORA DE ESOFAGITE. REINTEGRAÇÃO. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. ILEGALIDADE. SEGURANÇA CONCEDIDA. Se a esofagite de que era portadora a obreira, ao tempo de sua demissão, não tinha caráter incapacitante para o trabalho nem nexo etiológico com suas atividades laborais, afigura-se ilegal a determinação judicial de que ela seja reintegrada ao trabalho, especialmente em sede de antecipação de tutela, visto que o direito potestativo do empregador de dar por rescindidos os contratos de trabalho que celebra só pode ser obstado nas hipóteses previstas na lei, nenhuma das quais demonstrada pela obreira. (PROCESSO TRT/SE II/MS 0000067-64.2013.5.08.0000; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 20 de junho de 2013; publicado no DEJT em 24/06/2013; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

DESVIO DE VALORES. CIÊNCIA DOS FATOS PELO OBREIRO. DESRESPEITO ÀS NORMAS DA EMPRESA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. VALIDADE. Impõe-se a manutenção da pena de dispensa por justa causa aplicada a obreiro que confessou, tanto em processo administrativo, como judicialmente, que tinha acesso aos terminais eletrônicos nos quais se identificou desvio de valores consideráveis, tendo também confessado ter ciência de que tais desvios aconteciam, sem que nada fizesse a este respeito, além de ter noticiado que permitia a terceiros o uso de sua senha pessoal, mesmo sendo tal prática proibia por seu empregador. *In casu,* restou evidentemente quebrada a fidúcia indispensável à manutenção do contrato de trabalho, além de caracterizada a hipótese do artigo 482, *h,* da CLT. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000135-15.2012.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 24 de abril de 2013; publicado no DEJT em 26/04/2013; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

DIÁRIAS PARA VIAGEM. SALÁRIO DISSIMULADO. ÔNUS DA PROVA. Se os valores pagos a título de diárias para viagem excedem 50% o salário do obreiro, há presunção

relativa de que tal quantia teria natureza salarial, cumprindo ao empregador demonstrar que tal parcela não foi paga com o intuito de "mascarar" a natureza salarial da parcela, mas sim como indenização por despesas efetivamente feitas. No caso, deste ônus a reclamada se desincumbiu, pelo que indefere-se o pedido do autor de integração das diárias na base salarial. (ACÓRDÃO TRT8/TUR01/RO 0000734-48.2012.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 21 de maio de 2013; publicado no DEJT em 28/05/2013; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO NORMATIVO DA CATEGORIA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. NORMA COLETIVA. APLICABILIDADE. A atividade preponderante da empresa é a que assegura o correto enquadramento sindical, que se dá, destarte, pela atividade econômica do empregador. Porém, não se há desprezar, ainda possa a empresa, por sua atividade econômica, estar abrangida por mais de uma convenção, a impor que o conflito se resolva pela eficácia espacial atinente ao sindicato profissional de menor amplitude territorial. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0001328-86.2012.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 8 de maio de 2013; publicado no DEJT em 15/05/2013; Relator: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DE ENGENHARIA. LEI Nº 4.950-A/66. INCONSTITUCIONALIDADE. INDEVIDAS. A Lei nº 4.950-A/66, que fixa o piso profissional dos engenheiros com base no salário mínimo, não foi recepcionada pela Constituição Federal, pois incompatível com o previsto no art. 7º, IV, o qual veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, pelo que são indevidas as diferenças salariais postuladas na exordial. (Inteligência da Súmula Vinculante nº 4, do c. STF). Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000070-41.2013.5.08.0122 (05187/2013); origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 11 de junho de 2013; publicado no DEJT em 14/06/2013; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

I - DIFERENÇA DAS VERBAS RESCISÓRIAS. TRCT. Exsurgiu dos autos que a reclamada simulou pagamento das verbas rescisórias ao autor mediante pseudo pagamento no dia que antecedeu a homologação e, em que pese a presença do representante sindical da categoria profissional do reclamante no momento da rescisão, conforme se vê pelo TRCT juntado aos autos, conclui-se que houve uma ardilosa atitude entre a reclamada e este no intuito de burlar os direitos trabalhistas do autor, razão pela qual acolhe-se a tese autoral fulcrada em alegação de que não recebeu o valor consignado no TRCT. **II - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** A pressão sofrida pelo ex-empregado por parte da reclamada, a fim de que o autor assinasse o recibo de quitação das verbas rescisórias antecipadamente e cujo valor deixou de receber no ato da homologação da sua rescisão, por certo, trouxe-lhe mácula em seu patrimônio imaterial, o que configura o ato ilícito da reclamada, bem como o dano e o nexo causal, razão pela qual deve a empresa reparar o prejuízo causado ao empregado mediante o pagamento de indenização, nos termos da legislação pertinente à matéria. **III - INDENIZAÇÃO PELA NÃO OBRIGAÇÃO DE FAZER. ENTREGA DO PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO E ASOS - ATESTADOS DE SAÚDE OCUPACIONAL.** A reclamada juntou aos autos o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário e os ASOS - Atestados de Saúde Ocupacional, do que se deflui que a empresa cumpriu com a obrigação, devendo tais documentos serem desentranhados e entregues ao autos, ressaltando-se que a não entrega imediata desses documentos ao reclamante não lhe causou prejuízos comprovados. **IV - FÉRIAS NÃO GOZADAS.** As fichas de entrega e recebimento dos EPIs, bem como a documentação relativa à concessão de férias, comprovam que o reclamante esteve em plena atividade laboral quando deveria estar gozando suas férias anuais, o que enseja o

respectivo pagamento. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000551-29.2012.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 11 de junho de 2013; publicado no DEJT em 14/06/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. INTERVALOS INTRAJORNADA. CONTROLES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. A reclamada apresentou os espelhos de ponto, sendo que alguns contendo pré-assinalação do intervalo intrajornada, e outros o próprio registro do intervalo, de uma hora, usufruídos em horários variáveis. Referidos documentos não foram impugnados pelo autor, e, não fosse isso, era dele o ônus de desconstituir o valor de prova dos controles de ponto, nos termos do art. 818 da CLT, e de tal ônus não se desincumbiu. As testemunhas por ele arroladas não negaram a fruição do intervalo, mas apenas aduziram não registravam o intervalo nos referidos controles. Assim, não subsiste a alegação do autor de que apenas em dois dias na semana gozava do intervalo integral de uma hora, e nos demais, de apenas meia hora. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000687-29.2012.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 14 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 26/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO - AGRAVO DE PETIÇÃO - EMBARGOS DE TERCEIRO - AQUISIÇÃO DE PROPRIEDADE DE IMÓVEL NÃO LEVADA A REGISTRO NO CARTÓRIO IMOBILIÁRIO. É certo que a propriedade do bem imóvel exige o registro do título translativo de propriedade no cartório imobiliário. Entretanto, comprovado nos autos que a posse do imóvel penhorado havia sido transferida para terceiro estranho ao processo principal, há mais de oito anos antes do ajuizamento da ação, de boa-fé, mediante contrato de venda e compra e procuração pública lavrada em data contemporânea à alienação, e que este transferiu os direitos sobre o imóvel para a embargante, através de escritura pública de venda e compra, quando sequer havia qualquer ônus sobre o bem no registro imobiliário, há que se levantar a penhora sobre o imóvel, por não pertencer à titular da empresa executada, e não restar configurada fraude à execução. Agravo de petição provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0001009-24.2012.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 14 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 20/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

E

EMBARGOS À EXECUÇÃO E EMBARGOS À PENHORA. A GARANTIA DA EXECUÇÃO É REQUISITO INDISPENSÁVEL PARA O EXAME DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO MAS NÃO SE EXIGE PARA ANÁLISE DOS EMBARGOS À PENHORA. É verdade que nos termos do art. 884 da CLT, "*garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado cinco dias para apresentar embargos ...".* Não devemos confundir embargos de terceiro com embargos à execução e nem com os embargos à penhora. A exigência da garantia da execução, nos termos da legislação, é para embargar a execução por meio dos embargos à execução. Entendo, *data venia,* que há uma diferença significativa entre os embargos à execução e os embargos à penhora. Pelo primeiro ataca-se a pretensão ao recebimento forçado do crédito; pelo segundo, impugna-se apenas e diretamente o ato de constrição, ou seja, a penhora. Se a pretensão é discutir a regularidade da penhora, seja por excesso seja por impenhorabilidade do bem ou outra qualquer imperfeição, não se pode exigir que a execução esteja garantida para que os embargos sejam apreciados em sua essência. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AP 0052800-95.2009.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em 20 de fevereiro de 2013; publicado no DEJT em 27/02/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

EMBARGOS DE TERCEIRO. EMPRESA DEVEDORA. A empresa incluída na lide após o início da fase de conhecimento possui legitimidade para interpor embargos de terceiro, pois, considera-se terceiro quem não é parte na relação processual, quer porque nunca o foi, quer porque nela tenha sido incluído. Neste caso, a embargante não figura na relação processual de conhecimento, podendo, portanto, interpor a ação de embargos de terceiro em que pretende discutir a possibilidade de constrição sobre os bens sociais. Recurso a que se dá provimento. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0001057-62.2012.5.08.0009; origem: 9ª VT de Belém; julgado em 8 de maio de 2013; publicado no DEJT em 10/05/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

EMPREGADO DE BANCO POSTAL. JORNADA REDUZIDA DE 6H. BANCÁRIOS. ART. 224, DA CLT. SÚMULA 55, DO TST. ISONOMIA. HORAS EXTRAS DEFERIDAS. Demonstrado nos autos que o reclamante laborava no Banco Postal, exercendo típicas atividades bancárias, faz jus, por isonomia e por analogia, com base na Súmula 55, do TST, à jornada reduzida de 6h prevista no art. 224, da CLT, porquanto laborava nas mesmas condições desgastantes inerentes às tarefas cotidianas dos bancários. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./ RO 0000267-47.2013.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 3 de setembro de 2013; publicado no DEJT em 13/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

EMPREGADO CONVOCADO. REGIME DE SOBREAVISO. Empregado que pode ser convocado pelo empregador durante o intervalo para repouso e alimentação, o intervalo entre jornadas e dias de repouso, fica em regime de sobreaviso e como tal deve ser remunerado. (ACÓRDÃO TRT / 1ª T/RO 0000150-56.2013.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 5 de setembro de 2013; publicado no DEJT em 10/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

ESTADO DO AMAPÁ. ACORDO JUDICIAL DESCUMPRIDO. SEQUESTRO DE VALORES DO FUNDO DE PARTICIPAÇÃO DOS ESTADOS. INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 100 DA CF. IMPOSSIBILIDADE. A cobrança judicial de acordo trabalhista descumprido por órgão integrante da Administração Pública Direta Estadual dar-se-á nos termos do artigo 100 da CF, com a expedição de precatório ou requisição de pagamento de pequeno valor, não se podendo cogitar de sequestro de valores se sequer tiver havido a expedição de precatório, tanto menos a inobservância de sua ordem cronológica. (ACÓRDÃO TRT SEII/ AREG/MS 0000217.45.2013.5.08.0000; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 4 de julho de 2013; publicado no DEJT em 08/07/2013; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

I - EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. CABIMENTO NO PROCESSO DO TRABALHO. A exceção de pré-executividade consiste, em sua essência, na possibilidade de o devedor alegar determinadas matérias, sem que, para isso, necessite efetuar a garantia patrimonial da execução. Assim, a exceção, ou objeção, como querem alguns, visa, em situações especiais, transpor obstáculo a justa defesa do devedor. **II - CONTA SALÁRIO. BLOQUEIO VIA BACENJUD. IMPOSSIBILIDADE. OJ/SDI2 Nº 153.** (PROCESSO TRT/3ª T/AP-0000498-02.2010.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 28 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 30/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

EXECUÇÃO. CENTRALIZAÇÃO DE PROCESSOS. CELERIDADE. Atende aos princípios da celeridade, informalidade, economia processual, efetividade, utilidade,

instrumentalidade e simplicidade, a decisão do d. Juízo de 1º Grau que centraliza, em apenas um processo, todos os atos executórios em face da empresa agravada, à luz do disposto no art. 28, da Lei nº 6.830/1980, inclusive mediante a certificação do valor da execução nos autos do processo centralizador, a fim de permitir a unidade da garantia da execução, por analogia às disposições dos artigos 80 a 84, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (2012) e em face da norma do art. 244, do CPC. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0002423-04.2010.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 10 de abril de 2013; publicado no DEJT em 16/04/2013; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

F

FALTA GRAVE. RECUSA À PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS. DANO MORAL. A despedida de empregado que se recusa a prestar horas extras porque não caracterizada a hipótese extraordinária prevista no art. 61 da CLT configura assédio moral, causa abalo e há que ser punida, pelo pagamento de indenização com caráter reparatório e pedagógico. Apelo provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000531-95.2012.5.08.0106; origem: VT de Castanhal; julgado em 11 de junho de 2013; publicado no DEJT em 20/06/2013; Prolatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

G

GRUPO ECONÔMICO. NÃO BASTA ALEGAR SUA EXISTÊNCIA. É PRECISO COMPROVAR O QUE A LEI EXIGE PARA CARACTERIZAR O GRUPO. QUE AS EMPRESAS SUPOSTAMENTE INTEGRANTES DESSE GRUPO ESTÃO SOB A MESMA DIREÇÃO, O MESMO CONTROLE E A MESMA ADMINISTRAÇÃO. No caso específico do processo trabalhista, o grupo econômico surgiu como uma forma de ampliar a garantia dos créditos trabalhistas em favor do empregado, constando do art. 2º, § 2º, da CLT que *"Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas"*. Por força dessa norma, a responsabilidade dos entes que fazem parte do grupo econômico, é a responsabilidade solidária, podendo, por isso, o empregado credor exigir de qualquer componente do grupo o pagamento por inteiro de seu crédito. Mas, penso eu, que não basta alegar a existência do grupo, é preciso verificar diante de cada caso concreto, se a hipótese é mesmo de grupo econômico. E, para isso, é necessário examinar a abrangência objetiva e subjetiva do grupo. Mas não só isso, deve ser investigado principalmente o nexo relacional entre as empresas. Porque para existir o grupo, nos termos da lei, é preciso que as empresas que integram esse grupo, estejam sob a mesma direção, o mesmo controle e a mesma administração. Caso contrário não haverá o grupo. E essa exigência quem faz é a legislação acima citada e transcrita. Não pretendo, aqui neste espaço, discutir se o caso destes autos é ou não de grupo econômico, o que defendo é que para se chegar a uma conclusão sobre a existência ou não do grupo, é imprescindível que as pessoas envolvidas no processo possam discutir e defender suas alegações, tendo a oportunidade de produzir as provas que a matéria exige. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AP 0000360-18.2010.5.08.0201; origem: 1ª VT de Macapá; julgado em 20 de fevereiro de 2013; publicado no DEJT em 25/02/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

GRUPO ECONÔMICO. SOLIDARIEDADE DUAL. Sendo incontroversa a existência de grupo econômico, forçoso é dizer que as empresas que dele fazem parte são, ao mesmo tempo,

empregadoras e garantidoras de créditos decorrentes do contrato de emprego, nos termos do art. 2º, § 2º da CLT e da Súmula 129 do C. TST. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 00001208-25.2012.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 26 de março de 2013; publicado no DEJT em 05/04/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

H

HORAS EXTRAS. Verificado que no decorrer do pacto o autor exerceu funções de confiança, sujeito à jornada de oito horas diárias, nos termos do § 2º do artigo 224 da CLT, fato omitido na inicial, e que não logrou êxito em desconstituir o valor de prova dos controles de ponto, merece parcial reforma a sentença que deferiu horas extras em parte do período postulado. Recurso do reclamado provido e do autor improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000721-22.2012.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 14 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 20/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

HORAS EXTRAS. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. CONTROLE FORMAL DE JORNADA. NUMERO DE EMPREGADOS. A exigência legal relativa à obrigatoriedade de manutenção de controle formal de jornada de trabalho refere-se à quantidade total dos empregados de uma determinada empresa e não daqueles lotados em cada filial ou posto de serviço. A dispensa de obrigatoriedade visa apenas simplificar procedimentos para os pequenos empresários, os quais possuem o controle mais direto, em razão da proximidade com seus empregados. Essa dispensa não pode ser aproveitada pelos empregadores que possuem grande quantidade de funcionários, distribuídos em diversas filiais. (ACÓRDÃO TRT-8ª/1ª.T/RO 0001294-75.2012.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em 5 de março de 2013; publicado no DEJT em 08/03/2013; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

HORAS EXTRAS. NÃO APRESENTAÇÃO DOS CONTROLES DE PONTO. A primeira reclamada, ex-empregadora do autor, não trouxe aos autos os controles formais de ponto, documentos hábeis para comprovação do horário de trabalho, nos termos do art. 74, § 2º da CLT, pelo que restou invertido o ônus da prova, que recaiu sobre as reclamadas. Assim, não havendo provas capazes de elidir a presunção de veracidade que milita em favor da jornada apontada pelo autor, correta a sentença que deferiu parcialmente o pedido de horas extras. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000796-70.2012.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 7 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 12/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

I

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. USO DE VEÍCULO DO EMPREGADO EM SERVIÇO. CABIMENTO. PARÂMETROS OBJETIVOS PARA FIXAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. Se a reclamada exige o uso de veículo do próprio reclamante para o exercício da sua função, deve se responsabilizar pela sua depreciação. No tocante ao valor da indenização, esta deve guardar relação com o desgaste e a depreciação sofrida pelo bem, que segundo parâmetros fixados pela Receita Federal, corresponde a 20% (vinte por cento) ao ano, equivalente a 1,66% (um inteiro e sessenta e seis centésimos por cento) ao mês e 0,056% (cinquenta e seis milésimos por cento) ao dia. Esse percentual representa o prejuízo causado pela reclamada ao reclamante, pois corresponde à depreciação do veículo em

decorrência do uso que dele era feito no seu interesse. A indenização devida há de ser calculada tomando-o essa referência. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0001385-04.2012.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 10 de abril de 2013; publicado no DEJT em 19/04/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. EMPREGADOR RESPONSÁVEL PELO EXTRAVIO DO DOCUMENTO. A Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS é um documento importantíssimo para o seu portador. Possui várias utilidades, dizendo o art. 40 da CLT que "As Carteiras de Trabalho e Previdência Social regularmente emitidas e anotadas servirão de prova nos atos em que sejam exigidas carteiras de identidade e especialmente: (I) - Nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias ou tempo de serviço; (II) - Perante a Previdência Social, para o efeito de declaração de dependentes; (III) - Para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional". Além disso a CTPS é o documento que atesta os contratos de emprego que o trabalhador já teve e com isso fica comprovada a experiência exigida por seu novo contratante. Se esse trabalhador fica sem esse documento, o seu prejuízo moral é evidente. O art. 29 da CLT dispõe que "A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho". Ora, se quando o empregado entrega sua CTPS ao seu empregador essa entrega, por determinação legal, é feito contra recibo, de igual modo quando o empregador devolve o documento ao seu dono ele deve também exigir o recibo. Se não faz isso, a presunção lógica é de que ele não devolveu o documento e se não devolveu deve pagar pelo prejuízo causado. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000661-85.2012.5.08.0106; origem: VT de Castanhal; julgado em 8 de março de 2013; publicado no DEJT em 20/03/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS POSTULADA POR FILHOS DE EMPREGADO FALECIDO. DOR PELA PERDA DE GENITOR. DIREITO PRÓPRIO DECORRENTE DA RELAÇÃO DE TRABALHO DO PAI. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA. ART. 7º, XXIX, DA CR. Considerando que o pedido formulado - indenização por danos morais e materiais tem como causa de pedir a dor dos filhos pela perda do pai, falecido, segundo a exordial, em razão de doença adquirida no trabalho, tem-se que, apesar de se tratar de direito próprio dos filhos do empregado falecido, a matéria é afeta a esta justiça especializada, por decorrer, ainda que indiretamente, da relação de trabalho havida entre o pai dos reclamantes e a reclamada. Incide, pois, a prescrição bienal trabalhista, que, neste caso, deve ser pronunciada, a teor do art. 7º, XXIX, da CR, pois, de fato, foi ultrapassado o prazo de dois anos contados a partir do óbito do pai dos reclamantes. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000961-35.2012.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 27 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 06/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

J

I - JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ART. 482, *e*, DA CLT. Provado nos autos que o reclamante faltou várias vezes, sem justificativas, sobretudo considerando que já tinha punições anteriores, inclusive, decorrente de ausências ao serviço, o que evidencia a sua reincidência na mesma falta, configura-se a desídia no desempenho de suas tarefas, nos termos do art. 482, e, da CLT,

mantendo-se, pois, a justa causa aplicada. **II - DOENÇA OCUPACIONAL. REPERCUSSÃO DA DISPENSA. DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE PROVAS DOS ELEMENTOS ENSEJADORES DA RESPONSABILIDADE CIVIL. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDEFERIMENTO.** 1) Não há nos autos prova de doença ocupacional, eis que não demonstrado que a patologia do reclamante tenha se desenvolvido no desempenho de seu trabalho na reclamada. 2) Por outro lado, não há provas nos autos de que o procedimento de dispensa do reclamante tenha repercutido na reclamada a ponto de todos os empregados ficarem cientes ou ofender a honra objetiva do reclamante. Logo, ausentes os elementos ensejadores da responsabilidade civil, nos termos do art. 186, do CC, improcede o pleito de indenização por danos morais. **III - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INCABÍVEL.** Para serem devidos os honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, a parte deve estar assistida por seu sindicato de classe, bem como provar que recebe salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família, nos termos das Súmulas nºs 219 e 329 do TST, além das OJ's 304 e 305 da SDI-1 do TST. **IV - MULTA DO ART. 477, DA CLT.** A obrigação de realizar a rescisão do empregado e a devida quitação das verbas rescisórias é do empregador, a teor do art. 477, § § 6º e 8º, da CLT. Logo, ainda que o empregado tenha se recusado a receber as verbas rescisórias, cabia à reclamada ajuizar a ação de consignação em pagamento a fim de quitar sua obrigação e elidir a mora, ônus do qual não se desfez, sendo devida, pois, a multa do art. 477, da CLT, pelo atraso configurado. **V - SALDO DE SALÁRIO.** É devido o saldo de salário do período de afastamento do empregado para fins de apuração das faltas ao serviço, eis que não há justificativas para que sofra descontos em razão de justa causa aplicada após o período de apuração, sobretudo considerando que, em regra, o empregado não estável não precisa ser afastado para fins de inquérito, podendo ser dispensado imediatamente em caso de justa causa. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000982-08.2012.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 27 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 06/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I - JUSTA CAUSA. NULIDADE. ATO DE TRABALHADOR PORTADOR DE TRANSTORNOS COMPORTAMENTAIS EQUIVALENTES A TRANSTORNOS PSIQUIÁTRICOS NA FORMA DA LEI DESCARACTERIZA A OFENSA À ÉTICA EM VIRTUDE DOS DISTÚRBIOS DE SAÚDE. O histórico funcional do reclamante revela os problemas de saúde por ele apresentados que não podem ser utilizados para "agravar" o ato por ele praticado, mas pelo contrário, "modular" referido ato, atenuando-lhe os efeitos. Embora os médicos opinem que ele tem condições de conduzir sua vida, tal não quer dizer que em dadas e episódicas circunstâncias possa ele comportar-se de forma anormal devido ao seu quadro mental e psíquico afetar-lhe o comportamento. Não são apenas as doenças psiquiátricas ou mentais que autorizam o tratamento diferenciado do trabalhador. O Decreto 3.048/99, anexo II, lista B, Grupo V, cuja rubrica é "Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados ou trabalho" equipara as anomalias de comportamento às mentais para efeito de tutela legal do trabalhador. O elenco legal das hipóteses ensejadoras da justa causa reprime as condutas que violam a ética nas relações de trabalho e não as condutas de obreiros com a saúde abalada em face de sérios transtornos de comportamento. Os problemas de saúde devem ser tratados e não apenados. Reforma-se a decisão para invalidar a dispensa por justa causa. **II - CIPEIRO. ESTABILIDADE.** Comprovado a condição de cipeiro e invalidada a justa causa, impõe-se a sua reintegração ao emprego, com salários vencidos e vincendos e o restabelecimento do plano de saúde. **III - DANOS MORAIS.** Equivoca-se o reclamante ao considerar que a justa causa, uma vez invalidada, caracteriza *in re ipsa*, por si mesma, o nexo causal para o dano moral. Não é bem assim. Não basta a invalidação judicial da justa causa. É preciso a demonstração insofismável de que a empresa se utilizou desse mecanismo sem qualquer fundamento fático,

o que não é o caso dos autos, onde ficou demonstrado que realmente fora praticado pelo reclamante um ato irregular, cuja aptidão para caracterizar a justa causa foi bastante controvertida neste feito. Mencionada controvérsia e complexidade já é suficiente para afastar o pleito de danos morais, uma vez que não demonstrado que a empresa tenha adredemente objetivado apenas o beneplácito para uma dispensa por justa causa, sem qualquer correspondência de fato. Improcedentes os danos morais. **IV - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Nos termos das Súmulas nºs 219 e 329 do TST, além das OJ's 304 e 305 da SDI-1 do TST, a hipótese dos autos impõe a condenação em honorários advocatícios. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000868-63.2012.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em 18 de junho de 2013; publicado no DEJT em 26/06/2013; Prolatora: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

L

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Executado que descumpre prazo para anotar Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do exequente e obriga o juízo da execução promover a busca e apreensão do documento litiga de má-fé e deve ser sancionado. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 01280000-35.2009.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 5 de setembro de 2013; publicado no DEJT em 10/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

N

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem direito às vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. Se toda convenção coletiva é fruto de um acordo de vontades, não seria possível estender sua aplicação a quem não a subscreveu. (ACÓRDÃO TRT8/TUR01/RO 0001890-83.2012.5.08.0202; origem: 2ª VT de Macapá; julgado em 13 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 20/08/2013; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

NORMAS COLETIVAS. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. INEXISTÊNCIA. Tendo as normas coletivas estabelecido tratamento diferenciado em relação a certas vantagens, em respeito aos direitos adquiridos dos trabalhadores que foram contratados antes de 2004, não se pode estendê-las aos que não se encontravam na empresa na ocasião, nem mesmo sob o manto da isonomia. Inteligência do art. 7º, inc. XXVI, CF/88. Apelo improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 0000961-81.2012.5.08.0127; origem: 2ª VT de Tucuruí; julgado em 27 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 06/09/2013; Prolatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

NULIDADE DA JUSTA CAUSA - AUSÊNCIA DO PROCEDIMENTO PREVISTO EM NORMA COLETIVA - SÚMULA 77 DO C. TST - Nula é a dispensa por justa causa quando não respeitado o procedimento previsto em norma coletiva, conforme Súmula 77 do C. TST. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000743-68.2012.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 17 de abril de 2013; publicado no DEJT em 22/04/2013; Relator: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

I - NULIDADE DO PROCESSO. AUTARQUIA FEDERAL. IRREGULARIDADE DA NOTIFICAÇÃO. PROCURADORIA-GERAL FEDERAL. INTIMAÇÃO PESSOAL.

Devem ser declarados nulos todos os atos processuais praticados a partir da notificação do INSTITUTO CHICO MENDES DE BIODIVERSIDADE - ICMBIO, uma vez que, de acordo com as Leis ns. 11.516/2007, 10.910/2004, 10.480/2002 e Lei Complementar n. 73/1993, a sua representação judicial e extrajudicial deve ser pela Procuradoria-Geral Federal, cuja notificação é pessoal e não via postal. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000067-62.2012.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 2 de abril de 2013; publicado no DEJT em 10/04/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

NULIDADE PROCESSUAL. ERRO NO PROCEDIMENTO INTERNO NA TRANSMISSÃO DE DADOS. CULPA NÃO ATRIBUÍVEL AO JURISDICIONADO. VIOLAÇÃO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL E NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. RECURSO PROVIDO. (ACÓRDÃO TRT 3ªT/RO-0002812-18.2012.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 11 de setembro de 2013; publicado no DEJT em 13/09/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

P

PRÉ-ACORDO COLETIVO: CONTEÚDO, EXTENSÃO E EFICÁCIA. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. O dilema reside na interpretação dos efeitos do pré-contrato coletivo e da natureza das obrigações que dele resultam. Em se tratando de pré-contrato coletivo de trabalho é notória sua finalidade específica, que pode ser sintetizada pela leitura sistemática de suas cláusulas ou artigos, a saber: garantir a manutenção da data-base da categoria e das demais conquistas já alcançadas. Portanto, qualquer direito e, em especial, o reajuste a ser configurado no acordo principal deve retroagir à data-base, para que esse direito não se esvaia no período das negociações que pode ser demorado, visando assegurar que o passar do tempo nas tratativas preliminares não implique em prejuízo. O que está em debate são os efeitos da previsão contida no artigo 3º do pré-acordo, acima transcrito, que registrou que o reajuste seria equivalente àquele previsto para os demais servidores municipais. Os efeitos do artigo em comento devem ser identificados de forma sistemática com os demais artigos e em consonância com a natureza jurídica de um pré-acordo. Frustrado o acordo principal, não há como prevalecer reajuste real mencionado no pré-acordo. Desarrazoado, ilógico e ilegal é considerar que pré-acordos tenham a mesma função do acordo principal, que pressupõe a observância de requisitos legais de forma para a sua validade e exigibilidade, como bem observado pela decisão recorrida. Conferir ao pré-acordo os efeitos que pretendem os recorrentes seria considerar que, por via transversa, os direitos reivindicados pela categoria pudessem ser assegurados por mecanismos não aptos para essa finalidade. Reajuste real de salários é matéria pertinente ao acordo principal. Sentença mantida. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/RO 0001489-46.2010.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 5 de março de 2013; publicado no DEJT em 15/03/2013; Prolatora: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

I - PRELIMINAR DE COISA JULGADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA NAS RELAÇÕES. Comprovada a existência de reclamação, onde o sindicato, representante da categoria profissional do reclamante, na qualidade de substituto processual, pretende o pagamento de adicional de insalubridade, e, ainda, considerando o arquivamento definitivo dessa ação, deve-se concluir pela coisa julgada em nome do princípio da segurança jurídica nas relações ou da estabilidade das relações jurídicas, o qual impede a desconstituição injustificada de atos ou situações jurídicas, até porque o ato atingiu a sua finalidade, sendo certo que não se pode perturbar a ordem jurídica, afinal, deve ser assegurado às pessoas, a tranquilidade

necessária para seguir a vida sem sobressaltos. **II - HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. RECLAMANTE. ARTS. 818, DA CLT E 333, I, DO CPC. NÃO COMPROVAÇÃO.** As horas extras por serem fato extraordinário devem ser provados, já que o ordinário se presume, cujo ônus compete ao reclamante, nos moldes dos arts. 818, da CLT e 333, I, do CPC. "In casu", o acervo probatório deixou claro que as horas extras foram pagas corretamente ao autor. **III - INTERVALO INTRAJORNADA.** Não restou provado nos autos que o reclamante usufruía de tempo inferior ao previsto na lei para almoço e descanso, pelo que deve ser mantida a r. sentença que indeferiu o pleito. **IV - HORAS "IN ITINERE". NÃO CONFIGURAÇÃO.** Não se vislumbrou nos autos que elementos configuradores para o deferimento das horas de percurso, conforme previsão no art. 58, §2º, da CLT e Súmula n. 90, do C. TST. **V - ADICIONAL DE RISCO PORTUÁRIO. LEI 4.860/65. TRABALHADOR AVULSO. IMPOSSIBILIDADE.** O adicional de risco previsto na Lei n. 4.860/65 é devido exclusivamente aos portuários, entendendo-se como tal àqueles com vínculo de emprego com a Administração do Porto", laborando em porto organizado. Na hipótese vertente, restou evidente que o reclamante era trabalhador avulso. **VI - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios 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 que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família, conforme item I da Súmula n. 219, n. 329, ambas do C. TST, em consonância com os arts. 14 e 16 da Lei nº 5.584/70, e Orientação Jurisprudencial nº 305, da SBDI-1 daquela Corte. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000003-42.2013.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 14 de maio de 2013; publicado no DEJT em 17/05/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS A TERCEIROS. Resta prejudicado este item recursal, ante o entendimento expresso do juízo, à fl. 140v, de que tais contribuições não se incluem na competência desta Especializada. **PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA.** Verificados, com base na relação jurídica descrita na inicial, elementos capazes de caracterizar a parte ré como devedora, não há que se falar em ilegitimidade passiva *ad causam*. O autor noticia que foi contratado pela primeira reclamada, e prestou serviços em favor da segunda reclamada, o que caracteriza a situação legitimante da segunda ré para figurar no polo passivo da lide. Preliminar rejeitada. **PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO.** O pedido é juridicamente impossível somente quando existir, no ordenamento jurídico, óbice à sua apreciação, o que não se coaduna com a hipótese destes autos, em que o autor pleiteia a responsabilização subsidiária da segunda reclamada na condição de tomadora dos serviços. Preliminar rejeitada. **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CONTRATO DE EMPREITADA. DONA DA OBRA. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DOS SERVIÇOS MANTIDA.** Não comprovada a alegação de contratação por empreitada para realização de obra, mantém-se o reconhecimento de prestação de serviços mediante terceirização e a consequente responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. De toda forma, ainda que se trate de obra de construção civil, sendo a obra destinada a viabilizar a exploração da atividade econômica da segunda reclamada, seja pelo aumento da área produtiva para expandir os negócios, seja pela realização de reparo para manutenção das instalações em boas condições, a realização da obra enquadra-se no típico caso de terceirização. Não se aplica o entendimento consubstanciado na OJ nº 191 da SDI1 do c. TST, pois não é o mesmo caso de um particular contratando uma obra civil sem visar ao lucro. A dona da obra é na verdade a tomadora dos serviços, realizados com a clara intenção de auferir lucros, e deve responder pelos

débitos trabalhistas não adimplidos pela contratada, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil brasileiro e art. 455 da CLT. No mesmo sentido é o inciso IV da Súmula nº 331 do TST. Recurso improvido. **HORAS *IN ITINERE*.** O fornecimento de condução pelo empregador, ou pelo tomador dos serviços, sem qualquer justificativa, gera a presunção de que não havia transporte público regular no local da prestação dos serviços. Cabe às reclamadas o ônus de comprovar que embora forneçam transporte aos seus empregados, o local de prestação de serviço é de fácil acesso e servido por transporte público regular, por tratar-se de fato impeditivo do direito do autor, nos termos do que estabelece o art. 818 da CLT, c/c o art. 333, II do CPC. Desse ônus não se desincumbiram as reclamadas, pelo que se conclui que o fornecimento é decorrente da ausência de transporte público. Preenchidos os requisitos previstos no parágrafo segundo do artigo 58, da CLT, o tempo gasto pelo empregado no deslocamento até o local de trabalho e para o retorno serão computados na jornada de trabalho. No mesmo sentido é a Súmula nº 90 do TST. Recurso improvido. **TEMPO À DISPOSIÇÃO.** Resta prejudicado este item recursal por não haver qualquer condenação nesse sentido. **IMEDIATA EXECUÇÃO DA SENTENÇA SEM PRÉVIA INTIMAÇÃO. PENHORA *ON LINE*.** A determinação de imediata execução da sentença, independentemente de citação das reclamadas, tem cabimento no âmbito do processo do trabalho, de acordo com as novas disposições previstas para a execução da sentença, introduzidas pelas Leis nº 11.232/2005 e nº 11.382/2006 no Código de Processo Civil, por aplicação do art. 769 da CLT, sem que isso importe em violação das regras previstas nos arts. 880 e 883 da CLT. Também não há que se falar em violação ao devido processo legal, pois a reclamada já tem ciência do valor da condenação desde a sentença de conhecimento, uma vez que apresentada de forma líquida, podendo, inclusive, manifestar-se acerca dos cálculos já em sede de recurso ordinário se assim julgar conveniente. Recurso improvido. **JUROS E MULTA SOBRE ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS. FATO GERADOR. TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO.** Resta prejudicado este item recursal por não haver qualquer apuração de juros e multa em relação às parcelas previdenciárias calculadas sobre as verbas de natureza remuneratória deferidas na sentença. (PROCESSO TRT8/ 4ªTURMA/ RO-0000525-34.2012.5.08.0124 (12033/2012); origem: VT de Xinguara; julgado em 5 de março de 2013; publicado no DEJT em 15/03/2013; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

PRELIMINAR DE INTEMPESTIVIDADE SUSCITADA PELA RECLAMADA. INOCORRÊNCIA. CIÊNCIA DO DESPACHO IMPUGNADO COM A RETIRADA DOS AUTOS COM VISTAS FORA DA SECRETARIA. INÍCIO DA CONTAGEM. O prazo para recurso de agravo de petição contra despacho que inferiu a pretensão da reclamante é contado a partir da retirada dos autos com vistas fora da Secretaria pelo patrono da autora, pois, no caso, não foi determinada a sua intimação para tanto, não havendo em se falar, portanto, em intempestividade do agravo. Preliminar rejeitada. **AGRAVO DE PETIÇÃO. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. ATUALIZAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO APÓS A BAIXA DOS AUTOS. CUMPRIMENTO DA DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO. INAPLICABILIDADE.** A determinação de atualização da conta após a baixa dos autos à MM. Vara de origem não pode ser confundida com prorrogação do prazo para cumprimento pelo devedor, contrariando o disposto no art. 475-J, do CPC. A atualização é medida saneadora que visa preservar o patrimônio jurídico do trabalhador e corrigir, monetariamente, o débito exequendo, não caracterizando, esse ato processual, medida que beneficie o devedor em prejuízo do credor. Agravo de petição improvido. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AP 0000857-76.2012.5.08.0002 (03459/2013); origem: 2ª VT de Belém; julgado em 28 de maio de 2013; publicado no DEJT em 07/06/2013; Relator: Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO)

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. É cabível a prescrição intercorrente na execução trabalhista, nos termos do disposto no artigo 884, §1º, da CLT e na Súmula nº 327 do C. STF, mas apenas nos casos em que haja a paralisação do processo em razão da inércia do exequente em praticar atos de sua responsabilidade exclusiva e dos quais dependa o juízo para prosseguir na execução. (ACÓRDÃO TRT8/TUR01/AP 0032100-60.1997.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 2 de julho de 2013; publicado no DEJT em 05/07/2013; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

I - PROFESSOR. REGIME DE TEMPO PARCIAL *VS* HORISTA. RETIFICAÇÃO DA CTS. DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS. 1) Horista é o trabalhador que recebe salário mensalmente pelo valor/hora, sendo incompatível a realização de horas extras quando se tratar de regime parcial, nos termos do § 4º do art. 59 da CLT c/c arts. 58-A, § 2º, celetista. Desta forma, se ficou provado nos autos realização de horas suplementares, descaracteriza está o regime parcial de trabalho. Mantém-se a sentença que indeferiu a retificação da CTPS para tais fins; 2) A instrução probatória, inclusive as declarações do próprio reclamante, revelou que a remuneração do reclamante ocorreu na forma do art. 320 da CLT, segundo o qual: "a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários". Logo, não procede pedido de diferenças salariais, inclusive reflexos. **II - HORAS EXTRAS RELATIVAS ÀS ATIVIDADES EXERCIDAS ALÉM DA JORNADA NORMAL DE 08 HORAS/AULAS DIÁRIAS. DIFERENÇA DE ADICIONAL NOTURNO E REFLEXOS.** Inexistindo provas consistentes nos autos quanto às horas extras, referente à jornada diária, não tem direito o autor à parcela, bem como diferença de adicional noturno e reflexos pretendidos, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. **III - HORAS EXTRAS DECORRENTES DO ART. 318 DA CLT, EM JORNADA EXTRAORDINÁRIA E AOS SÁBADOS. REGIME DE DEDICAÇÃO PARCIAL.** Confessado pelo próprio reclamante, em depoimento, que a jornada registrada nos cartões de ponto está correta, e art. havendo outras provas para tornar verazes os fatos declinados na peça inicial, não faz jus às horas extras estabelecidas no art. 318 da CLT, à falta de amparo fático e legal. **IV - CERTIFICADO DAS ATIVIDADES ACADÊMICAS. INEXISTÊNCIA DE MANIFESTAÇÃO EM SEDE DE PRIMEIRO GRAU.** Se não houve manifestação expressa acerca da matéria pelo juízo a quo, ao juízo ad quem é vedado manifestar sobre ela, sobretudo quando envolve matéria de fato, pena de supressão de instância. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0002414-68.2012.5.08.0206; origem: 3ª VT de Macapá; julgado em 27 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 06/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

R

RECURSO ORDINÁRIO. ACOLHIMENTO DE CONTRADITA. SÚMULA Nº 357 DO TST. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. Deve ser declarada a nulidade processual se, incumbindo ao autor o ônus da prova, o Juiz dispensa a oitiva de suas únicas testemunhas em razão de terem processos ajuizados contra a mesma reclamada, com idênticos pedidos e patrocinados pelo mesmo advogado, em contraposição ao entendimento consolidado na Súmula nº 357 do TST. Processo anulado a partir da decisão que acolheu a contradita, determinando-se a baixa dos autos ao MM Juízo de origem, a fim de que reabra a instrução processual, colhendo o depoimento das testemunhas do autor, atribuindo-lhes o valor que entender devido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./RO 0002557-60.2012.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 10 de abril de 2013; publicado no DEJT em 15/04/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

RECURSO DA RECLAMANTE. I - DIFERENÇA SALARIAL. SALÁRIO DO SUBSTITUTO. A previsão, em norma coletiva, de requisitos para a fixação do salário do substituto, resulta de livre negociação, com critérios que atendem aos interesses das categorias profissional e econômica, não representando qualquer sobreposição a preceitos celetistas ou contrariedade a disposições de ordem pública mais benéficas ao trabalhador. **II - DANO MORAL. INOCORRÊNCIA.** A autora busca associar o abalo moral ao desconhecimento do resultado do processo de auditoria interna ocorrida no reclamado, porém não há qualquer demonstração de que essa circunstância teria lhe acarretado algum dano, não se podendo supor tal consequência. **RECURSO DA RECLAMADA. I - CONTRIBUIÇÃO DE TERCEIROS DEVIDA POR INTEGRANTE DO SISTEMA "S".** O reclamado (SESC) é um dos integrantes do Sistema "S", ou seja, beneficiário da contribuição devida por lei a terceiros, nos termos do art. 109, § 1º, I, da Instrução Normativa Receita Federal do Brasil - RFG nº 1.071/2010. O art. 109-A da referida instrução normativa prevê que as entidades privadas de serviço social e de formação profissional não estão sujeitas à contribuição, ressalvando a "contribuição adicional devida ao Incra" (item VII do art. 109-A da IN), contribuição esta que, a teor do art. 110-B da mesma instrução normativa, é de "0,2% (dois décimos por cento)". **II - MULTA POR EMBARGOS PROTELATÓRIOS E INDENIZAÇÃO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** Ao opor os embargos de declaração, o reclamado questionou o percentual aplicado nos cálculos da sentença a título de contribuição previdenciária de terceiros, sob o fundamento de que teria havido erro material na decisão. Entretanto, a questão suscitada pelo demandado não se enquadra na hipótese de erro material, já que este se traduz em manifesto engano de cálculo, de modo que a insurgência da parte embargante desafiaria a interposição do recurso ordinário. Da forma como procedeu o demandado, configurou-se o propósito de protelar o andamento do processo, contrariando o princípio constitucional da razoável duração do processo, de que trata o art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República, daí a correta aplicação da multa por embargos protelatórios e a condenação por litigância de má-fé. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000202-64.2013.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 25 de junho de 2013; publicado no DEJT em 03/07/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA REMUNERAÇÃO. PRECLUSÃO TEMPORAL. I - Verifica-se a preclusão temporal em desfavor do exequente, ao impugnar tardiamente a remuneração percebida após sua reintegração na empresa demandada. II - O processo desenvolve-se por meio de atos que se materializam no transcurso do tempo, daí porque as partes devem manifestar as suas pretensões em cada momento adequado, inclusive em observância ao princípio da segurança jurídica, sob pena de eternização da lide. Agravo improvido. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0163500-67.2006.5.08.0009; origem: 9ª VT de Belém; julgado em 8 de maio de 2013; publicado no DEJT em 13/05/2013; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

S

SINDICATO. REGISTRO PENDENTE DE FINALIZAÇÃO JUNTO AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. DIREITO DO DIRIGENTE SINDICAL À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A estabilidade provisória se faz necessária para os dirigentes do sindicato, mormente em se tratando de ente sindical cujo registro pende de finalização pelo órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, até porque, sendo a entidade detentora das prerrogativas inerentes ao seu campo de atuação, não seria razoável deixar seus dirigentes vulneráveis e fragilizados pela ausência da garantia legal ao emprego. Nesse contexto, não se vislumbra qualquer violação a direito líquido e certo da impetrante. Ao

contrário, o reconhecimento da estabilidade provisória ao obreiro coaduna-se com os requisitos do art. 8º, VIII, da CF/88. (ACÓRDÃO TRT/SE-I/MS 0000668-07.2012.5.08.0000; julgado em 1º de agosto de 2013; publicado no DEJT em 05/08/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

I - SOBRESTAMENTO DO FEITO EM RAZÃO DE DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. O fato de o STF estar apreciando decisão sobre a matéria, por si só, não tem o condão de sobrestar os processos em andamento, mormente se não houver qualquer procedimento daquela Corte em relação ao Tribunal quanto ao sobrestamento dos feitos que cuidam da mesma matéria. **II - INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO FUNDAMENTADO EM SÚMULA INCONSTITUCIONAL. OFENSA AO ART. 5º, II, DA CR/88 E ART. 71, §1º, DA LEI 8.666/91.** A constitucionalidade do §1º do art. 71, da Lei n.º 8.666/93, não tem o condão de transformar em inexigível o título judicial constituído nos autos, o que afasta o aplicação do art. 884, §5º, da CLT, na medida em que não há lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo STF, o qual expede súmulas de sua jurisprudência uniforme, em consonância com a Lei 7.701/88, art. 4º, *b*, não havendo se falar em inconstitucionalidade. **III - NULIDADE DO DIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DA CAIXA EM RAZÃO DA EXISTÊNCIA DE RECURSO PENDENTE DE JULGAMENTO.** Se o próprio juízo de origem confirma que a execução contra a agravante é provisória, não há óbice ao prosseguimento da execução. Logo, falta-lhe interesse de agir, *ex vi* dos arts. 3º, *caput*, c/c art. 267, VI, do CPC. **IV - DEVEDORA PRINCIPAL. BENEFÍCIO DE ORDEM. DIRECIONAMENTO CONTRA DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INSOLVÊNCIA DO DEVEDOR PRINCIPAL.** 1) Para o benefício de ordem, deveria a agravante observar os requisitos do art. 596, § 1º, do CPC, indicando a existência de bens da devedora principal, livres, desembaraçados e suficientes, localizados no foro da execução, para a satisfação da dívida. 2) O fato da própria devedora principal encontrar-se em fase de recuperação judicial, demonstra sua condição de insolvência, o que corrobora a correta decisão de redirecionamento da execução contra a agravante. **V - PARCELA DE FGTS.** Se a recorrente não juntou documento hábil a comprovar o recolhimento dos depósitos de FGTS, deve ser improvido o recurso**. VI - JUROS E MULTA. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.** Na Justiça do Trabalho a multa e os juros de mora incidem somente com o trânsito em julgado da sentença, na forma da Súmula nº 21 deste Tribunal, segundo a qual: "CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA DE JUROS DE MORA E MULTA. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação de sentença transitada em julgado (art. 276 do Decreto 3.048/199)". (ACÓRDÃO TRT/4ª T./AP 0000482-52.2011.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 20 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 30/08/2013; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

T

TERCEIRIZAÇÃO. BANCÁRIO. CAIXA RÁPIDO. Se o empregado presta serviços diretamente vinculados à atividade-fim da instituição bancária, desempenhando tarefas típicas de bancário, deve ser sindicalmente enquadrado como tal, ainda que tenha sido contratado por empresa terceirizada. (ACÓRDÃO TRT-8ª/TUR 01/RO 0000874.85.2012.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 23 de abril de 2013; publicado no DEJT em 14/05/2013; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

TRANCAMENTO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO. INTERPOSIÇÃO DE NOVO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO CABIMENTO. Embora não caiba ao órgão de origem a realização de juízo de admissibilidade de agravo de instrumento interposto contrariamente às decisões que profere, muito menos podendo negar-lhe seguimento, a via para destrancar agravo de instrumento eventualmente obstado pela instância de 1º grau não é a interposição de novo agravo e, sim, a impetração de mandado de segurança ou a proposição de reclamação correicional, por não ser juridicamente admissível o cabimento de um recurso da mesma espécie do apelo denegado. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./AI 0000433-10.2012.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 3 de julho de 2013; publicado no DEJT em 05/07/2013; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

I - TUTELA ANTECIPADA DE OFÍCIO. ADMISSIBILIDADE PELO ART. 273, §6º, DO CPC. PRINCÍPIO DA CELERIDADE E EFETIVIDADE DO PROCESSO. Em se tratando de verbas incontroversas, nos termos do art. 273, §6º, do CPC, é possível a concessão de tutela antecipada de ofício, principalmente no que diz respeito às verbas alimentares, base de subsistência do trabalhador e de sua família. Impõe-se a concessão da medida, em se levando em consideração o princípio da maior efetividade ao processo. **II - ILEGITIMIDADE ATIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA**. Declara-se a ilegitimidade ativa do SINDELPA para substituir os empregados que fazem parte de categoria profissional diferenciada, pois, conforme o art. 511, §3º, da CLT, são representados por Sindicatos próprios. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000801-41.2011.5.08.0111; origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em 31 de julho de 2013; publicado no DEJT em 09/08/2013; Relator: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

U

UTILIDADE. NATUREZA SALARIAL. ALTERAÇÃO. NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. "A norma jurídica contida em lei, instrumento normativo coletivamente negociado ou sentença normativa pode negar caráter salarial a serviço ou bem que estipula poder (ou dever) ser ofertado pelo empregador ao empregado. Assim estipulando a norma jurídica, não há como retirar-se validade à natureza não salarial da utilidade fornecida". Maurício Godinho Delgado (In: Curso de Direito do Trabalho. LTr. 11ª Ed. 2012; págs. 750/751) (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0001316-51.2012.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 28 de agosto de 2013; publicado no DEJT em 03/09/2013; Relator: Desembargador do Trabalho HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

V

VÍCIO NA CITAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. NULIDADE, EXCLUSIVE DA INICIAL. Consoante o art. 841, § 1º, da CLT, a notificação por edital somente deve ser utilizada nos casos em que houver qualquer oposição, pelo reclamado, quanto ao seu recebimento ou quando este não for localizado. Assim, tendo restado evidenciado que não foram esgotados todos os meios para localizar a reclamada e a notificar, quer por via postal, quer por meio de Oficial de Justiça, o que justificaria a citação editalícia, consoante o referido preceptivo legal, há de se reconhecer configurado o cerceamento do direito de defesa, impondo-se a nulidade do processo, a fim de que seja iniciada a instrução, oportunizando-se a defesa da reclamada. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./CAUINOM 0000203-61.2013.5.08.0000/AP 0000120-21.2013.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 23 de julho de 2013; publicado no DEJT em 25/07/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

VÍNCULO DE EMPREGO. ATIVIDADE-FIM. RADIALISTA. CONFIGURAÇÃO. Os princípios da proteção e da primazia da realidade, norteadores do direito do trabalho, vedam a contratação de pseudo-trabalhadores autônomos para o labor em atividades essenciais para o empregador. Assim, o radialista que trabalha com pessoalidade e continuidade na atividade fim do empregador, do qual recebia remuneração no valor fixado pelo último e a ele era juridicamente subordinado, deve ter seu vínculo de emprego reconhecido. Sentença mantida. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 01864-76.2012.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 19 de fevereiro de 2013; publicado no DEJT em 22/02/2013; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)



Noticiário

TRT8 NAS REDES SOCIAIS

Desde 2012, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) está conectado nas redes sociais. Para ficar atualizado com o que acontece no dia a dia do Tribunal, basta acessar os perfis no *Facebook*, *Youtube*, *Twitter* e também no *Flickr*.

No *Facebook* (www.facebook.com), o nome do usuário é "Tribunal Regional da 8ª Região", podendo ser conferidas notícias em geral como: concursos, decisões judiciárias e administrativas, programas desenvolvidos pelo TRT8, dentre outras. Todos os dias, o perfil é atualizado.

Já no *Twitter* (www.twitter.com), são alimentadas notícias jurídicas e *links* de informações postadas constantemente no portal. O usuário é "trt8_oficial".

Para conferir vídeos e entrevistas, basta acessar o perfil no *Youtube* (www.youtube.com). Nome do usuário: "trt8 videos".

No *Flickr* (www.flickr.com), o usuário é "Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região". Lá se encontram fotos de eventos como: Ordem do Mérito Judiciário 2013, Primeira Sessão do Pleno julgando com PJe-JT, Exposição de Pinturas, Festa Junina, Semana da Execução, dentre outros.

UNIDADES JUDICIÁRIAS DO TRT8 INICIAM JULGAMENTO DE PROCESSOS PELO PJE-JT

Seção Especializada I

A Seção Especializada I (SE I) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) teve, no dia 21 de março de 2013, um momento histórico: pela primeira vez foi julgado um processo originário da 2ª Instância pelo Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT).

O processo: o Agravo Regimental em Ação Rescisória de nº 010000-61.2013.5.08.0000, relatado pela desembargadora Alda Maria de Pinho Couto, que conheceu e negou provimento ao agravo. Todos os desembargadores votaram com antecedência, acompanhando a relatora, situação só permitida por terem tido conhecimento antecipado do voto, pela tela do PJe-JT em seus computadores, pela internet. Nesses casos, o julgamento poderá demorar apenas alguns segundos, o que permitirá incluir mais processos na pauta, aumentando a celeridade na Justiça do Trabalho.

A sessão foi dirigida pelo desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, decano do Tribunal, que se encontrava no exercício da presidência da SE I, e teve a presença dos desembargadores Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Georgenor de Sousa Franco Filho, José Edílsimo Eliziário Bentes, Francisca Oliveira Formigosa, Elizabeth Fátima Martins Newman, Pastora do Socorro Teixeira Leal, Alda Maria de Pinho Couto e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, bem como do procurador do trabalho Rodrigo Cruz da Ponte Souza.

Seção Especializada II

A Seção Especializada II (SE II) do TRT8 julgou em sua 178ª sessão ordinária, no dia 4 de julho de 2013, seu primeiro processo pelo PJe-JT.

O Processo: AG/AR 0010026-59.2013.5.08.0000. A decisão foi pela negativa de provimento ao Agravo, por unanimidade dos membros da SE II, em atendimento ao voto do relator, desembargador Mário Leite Soares.

A sessão foi presidida pelo desembargador Marcus Augusto Losada Maia, corregedor regional e presidente da SE II, e teve a presença dos desembargadores José Maria Quadros de Alencar, Francisco Sérgio Silva Rocha, Gabriel Napoleão Velloso Filho, Mário Leite Soares, Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado e Maria Valquíria Norat Coelho, bem como da procuradora do trabalho Gisele Santos Fernandes Góes.

2ª Turma

Em mais um dia histórico para a Justiça do Trabalho da 8ª Região, na sessão de 10 de julho de 2013, pela primeira vez uma Turma - 2ª Turma - julgou processos sob o sistema do PJe-JT.

No julgamento do RO 0010918-14.2013.5.08.0017, o Colegiado decidiu, por unanimidade, acompanhar o relator e presidente da sessão, desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, para conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, a fim de confirmar a sentença recorrida, além de indeferir liminarmente a Ação Cautelar Inominada Incidental com pedido de liminar, requerida pelo reclamante. Com isso, a 2ª Turma confirmou a sentença de primeiro grau, da lavra do juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, titular da 17ª Vara do Trabalho (VT) de Belém. Na mesma sessão, foram julgados mais 12 processos pelo PJe-JT.

Além do presidente, desembargador Vicente Malheiros da Fonseca, participaram da sessão os demais membros da 2ª Turma, desembargadores José Edílsimo Eliziário Bentes, Elizabeth Fátima Martins Newman, Herbert Tadeu Pereira de Matos e Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado. O Ministério Público do Trabalho foi representado pelo procurador Sandoval Alves da Silva.

Foram convidados e acompanharam o julgamento do primeiro processo pelo PJe-JT na 2ª Turma a presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, e o integrante do Comitê Gestor do PJe-JT e titular da 17ª VT de Belém, juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior.

Na sessão foram executados o "Hino da Justiça do Trabalho", oficializado, em âmbito nacional, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e, em primeira audição, o "Hino do PJe" (Processo Judicial Eletrônico), ambos de autoria do desembargador Vicente Malheiros da Fonseca.

3ª Turma

No dia 14 de agosto de 2013, foi a vez da 3ª Turma inaugurar o PJe-JT. Foram julgados os processos ROPS 0010632-36.2013.5.08.0017 e ROPS 0010205-82.2012.5.08.0111, *cujos* resultados foram proclamados nos termos do voto do desembargador relator Mário Leite Soares.

Presidida pela desembargadora Graziela Leite Colares, a sessão contou com a presença dos demais integrantes da 3ª Turma, desembargadores Francisca Oliveira Formigosa, Gabriel Napoleão Velloso Filho, Mário Leite Soares e Maria Valquíria Norat Coelho, bem como do procurador do trabalho Rodrigo Cruz da Ponte Souza.

1ª Turma

A 1ª Turma do TRT8 julgou, no dia 29 de outubro de 2013, os dois primeiros processos pelo sistema PJe-JT. Em ambos, os votos foram dados antecipadamente pelos membros da Turma, que tiveram conhecimento do processo e votaram pela internet antes do início da sessão.

No recurso ordinário RO 0010100-89.2013.5.08.0202, de relatoria da desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, a conclusão foi pelo provimento do recurso. O segundo processo foi o RO 0010315-41.2013.5.08.0016, relatado pela desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, cujo provimento foi negado, conforme votação antecipada nos membros da Turma e o resultado proclamado.

A sessão foi presidida pela desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar. Participaram, também, da sessão os desembargadores Francisco Sérgio Silva Rocha, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga.

VARA ITINERANTE

Servidores e magistrado da Vara do Trabalho de Laranjal do Jari-Monte Dourado realizaram itinerância no município de Gurupá, localizado no nordeste do estado do Pará, à margem do Rio Amazonas.

O mês de junho (03 a 07.06) foi reservado para as tomadas de reclamações e o mês de julho (15 a 17.07) para as audiências. No total, foram autuados 32 processos e designadas audiências - todas concluídas -, sendo 13 acordos celebrados, prolatadas sentenças em 13 processos, designadas data de prolação de sentença em 3 processos e arquivados 3 processos por ausência do reclamante. Os julgamentos aconteceram no Fórum de Gurupá.

A cidade de Gurupá, uma das mais antigas da região, possui cerca de 29 mil habitantes (de acordo com o Censo de 2010). A via de acesso é exclusivamente fluvial e a base da economia é a pesca.

CORREIÇÃO INTEGRADA E PLANO DE CONTRIBUIÇÃO

Como parte do Projeto Correição Integrada, coordenado pela Corregedoria Regional da Justiça do Trabalho da 8ª Região, a Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES) passou a realizar o alinhamento das Varas do Trabalho (VTs) durante as correições ordinárias, ocasião em que oferece oficina, com objetivo de desenvolver - ou revisar -, de forma participativa, um plano de contribuição para melhoria da gestão dos serviços judiciários da VT visitada.

Prosseguindo no cronograma de correições ordinárias, foram alinhadas as VTs de: Itaituba (12/07), Breves (08/08), Laranjal do Jari-Monte Dourado (27/08), Óbidos (10/09), 1ª e 2ª de Santarém (11 a 13/09) e 1ª a 4ª de Macapá (14 a 17/10).

A atividade contribui para o cumprimento da Meta 20 do Planejamento Estratégico Institucional: alinhar 100% das unidades administrativas e judiciárias à estratégia institucional, até dezembro de 2013.

CONVÊNIO - TRT8 NA ESCOLA

O secretário de Educação do Estado do Pará assinou, no dia 19 de julho e 2013, convênio com o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) para efetivação do Projeto TRT8 na Escola. Com a parceira, magistrados e servidores do Regional levarão a alunos de ensino médio e fundamental conhecimentos básicos sobre o Direito e a Justiça do Trabalho.

Durante a reunião, com a presença de técnicos responsáveis pelo Pro Paz nas Escolas, o secretário mostrou satisfação em estabelecer o convênio, especialmente por conta do Pacto pela Educação, projeto recentemente lançado, que busca parcerias para melhorar índices educacionais do Pará. O projeto iniciará pelas escolas que já contam com o programa e que funcionam em tempo integral.

VISITA TÉCNICA - GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

TJE-PA e TRT13

O projeto de implantação do Sistema de Gestão por Competências do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foi apresentado nos dias 22 e 23 de julho de 2013, respectivamente, a servidores das áreas de Gestão de Pessoas e Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJE-PA) e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13). As exposições foram feitas pelo diretor da Secretaria de Gestão Estratégica, com participação da diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas, da chefe da Seção de Educação a Distância e de servidora da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.

Na apresentação, ficou demonstrado que desde 2007 o TRT8 já tinha a intenção de adotar a Gestão por Competências. Como uma das primeiras iniciativas rumo ao mapeamento de competências, em dezembro daquele ano foi criada a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) e, em dezembro de 2008, as diretrizes de implantação do modelo de Gestão de Pessoas baseada em competências foram inseridas na Política de Recursos

Humanos do Tribunal, aprovada pela Resolução nº 408/2008. Finalmente, em janeiro de 2009, o projeto piloto elaborado por consultoria especializado foi aprovado. A primeira atribuição da consultoria foi mapear as competências de 60 gestores, entre diretores de Varas Trabalhistas e da área administrativa do TRT8. O projeto piloto foi concluído em 2011.

Em 2012, uma nova etapa da implantação da Gestão por Competências foi iniciada, dessa vez para mapear todas as competências das funções táticas e operacionais do Tribunal, além dos postos de trabalho não remunerados com função. As etapas realizadas até o momento foram: capacitação do Comitê de Implantação, sensibilização dos servidores para a elaboração das Competências Organizacionais, elaboração dos indicadores das competências organizacionais, validação das competências organizacionais atualizadas; sensibilização para a etapa de elaboração dos Inventários de Atribuição por Produto, que é a coleta das atribuições de cada função do Tribunal e das competências técnicas necessárias para a execução dessas atribuições.

A elaboração dos Planos Anuais de Capacitação com base em competências e a realização de diversos Processos Seletivos Internos no TRT8 são dois resultados do processo de implantação da Gestão por Competências no Tribunal. Ao final do processo, todos os subsistemas de Gestão de Pessoas, quais sejam: Treinamento e Desenvolvimento, Concurso Público, Lotação de Servidores, Remoção de Servidores, Processo Seletivo Interno e Avaliação de Desempenho, serão adaptados com base nos dados obtidos no processo de implantação da Gestão por Competências.

ECAISS

Em consolidação ao Plano Anual de Capacitação (PAC), a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) promoveu os seguintes cursos no segundo semestre de 2013:

Treinamento em PJe-JT

Conteúdo programático: apresentação geral do PJe; triagem inicial de processos; tarefas dos magistrados e servidores do PJe; apresentação do sistema AUD - realização de audiência do PJe; trânsito em julgado; liquidação e execução de sentença; cadastramento de peritos e arquivamentos de processos; atividades práticas.

9ª a 15ª VTs de Belém
24/07 a 01/08 - Instrutora: Lismônica Oliveira e Silva, secretária de audiências da 2ª VT de Ananindeua.

13ª, 14ª e 15ª VTs de Belém
06 a 08/08 - Instrutora: Joléa Maria Rebelo Leite, diretora de secretaria da 10ª VT de Belém, com auxílio da servidora Lismônica Oliveira e Silva.

1ª a 8ª VTs de Belém
1ª Etapa - EaD - *Campus* Virtual - PJe Autoinstrucional - *02 a 29/09* (Turma 3)
2ª Etapa - Curso Presencial - Turma I - *09 a 11/09* - Instrutor: Hélio do Carmo Barroso (diretor de secretaria da 16ª VT de Belém); Turma II - *12, 13 e 16/09* - Instrutora: Joléa Maria Rebelo Leite (diretora de secretaria da 10ª VT de Belém); Turma III - *17 a 19/09* - Instrutor: Eder Silva Amaro (assistente de juiz substituto da 4ª VT de Ananindeua); Turma IV - *20, 23 e 24/09* - Instrutor: Francisco José Figueiredo Cardoso (diretor de secretaria da 17ª VT de Belém).
3ª Etapa - Treinamento na Vara (operações assistidas do PJe) - *03, 07 e 08/10*. Servidores colaboradores: 1ª VT - Joléa Maria Rebelo Leite; 2ª VT - Jofre Quintairos Jacob; 3ª VT - Eder Silva Amaro; 4ª VT - Lismônica Oliveira e Silva; 5ª VT - Lauro Melo da Paixão Neto; 6ª VT

- Francisco José Figueiredo Cardoso; 7ª VT - Hélio do Carmo Barroso; 8ª VT - Lúcia Regina Pinheiro Veiga.
4ª Etapa - PJe - AUD - *04/10* - Instrutora: Alice Emi Umemura Pinheiro.

1ª Turma - Gabinete Desembargadores
09 a 13/09 - Instrutor: Jonathas Soares, assistente de juiz do Gabinete da desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado.

Juízes volantes
10/10 - Instrutor: juiz Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior, titular da 16ª VT de Belém.

4ª Turma - Gabinete Desembargadores
21 a 25/10 - Instrutor: Jonathas Soares, assistente de juiz do Gabinete da desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado.

Reforma de Cálculo no Sistema JurisCalc

01 a 03, 04 a 08, 09 a 11, 15 a 17/07
Instrutor: Alacid Corrêa Guerreiro, assessor de Cálculos e Liquidação.
Publico alvo: servidores de Gabinetes de Desembargadores.

Direito Processual do Trabalho - Fase de Execução

1ª Turma (*09 a 13/09*)
Ministrante: Fernando Moreira Bessa, juiz do trabalho substituto.

2ª Turma (*21 a 25/10*)
Ministrante: Fernando Moreira Bessa, juiz do trabalho substituto.
Público alvos: servidores e estagiários de Belém, Santarém, Paragominas e Ananindeua.

CAMPUS VIRTUAL

13/05 a 23/06 (a distância) - *24 e 25/06* (presencial) - *Formação de Tutores em Educação a Distância* - Tutores: Lúcia Álvares, Janaina Loureiro da Costa e Helineyde Costa de Sousa.

29/07 a 25/08/2013 - *PJe-JT 1º Grau Autoinstrucional* (Turma 2)

19/08 a 20/10 - *Direitos e deveres do servidor público* (Turma 3) - Tutor: Paulo André Pessoa da Silva.

23/09 a 27/10 - *Cálculo Trabalhista* (7ª Turma) - Tutor: Alacid Correa Guerreiro.

04/11 a 03/12 - *PJe-JT 1º Grau Autoinstrucional* (Turma 4)

Juriscalc Autoinstrucional - Públicos interno e externo.

CAPACITAÇÃO ITINERANTE
(projeto que visa levar os eventos de capacitação às Varas de fora de sede)

Foro Trabalhista de Macapá
21 a 24/10 - Curso: Direito Processual do Trabalho - Fase de Conhecimento. Instrutor: juiz

Francisco Milton Araújo Júnior, titular da 2ª VT de Macapá.
11 a 14/11 - Curso: Direito Processual do Trabalho - Fase de Execução. Instrutor: juiz Francisco Milton Araújo Júnior, titular da 2ª VT de Macapá.

TRT8 AVANÇA NA IMPLANTAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO ELETRÔNICA DE PROCESSOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) definiu o cronograma de implantação da Liquidação Eletrônica de Processos (LEP) pela Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN) em municípios de sua área de jurisdição.

O chamado alvará eletrônico já existe nas Varas do Trabalho (VTs) de Belém, Parauapebas e Marabá. Desde o dia 29 de julho de 2013, também está nas Varas de Ananindeua, Macapá e Laranjal do Jari-Monte Dourado; desde 5 de agosto, em Santarém, Paragominas e Breves; desde 12 de agosto, em Tucuruí, Abaetetuba, Itaituba, Capanema e Óbidos; e desde 19 de agosto, em Castanhal, Redenção, Altamira, Santa Izabel do Pará e Xinguara. Assim, foi concluído o projeto de expansão em todas as Varas do Regional.

Com o alvará eletrônico, a liquidação judicial ganha em celeridade e facilidade para as partes, pois os sistemas informatizados da Justiça do Trabalho e das instituições financeiras Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal são interligados. O levantamento dos valores dos depósitos judiciais, bem como as guias de depósito judicial e de pagamento de tributos são feitos eletronicamente.

Com o avanço da liquidação eletrônica, o TRT8 caminha para o cumprimento de um dos aspectos de sua missão, que é o de ser o mais célere na prestação do serviço jurisdicional. O modelo da LEP foi desenvolvido pela equipe da SETIN, desde 2006, por orientação do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O TRT8 coordenou a elaboração do projeto piloto, em parceria com as instituições financeiras. Posteriormente, o modelo foi seguido pelas demais regiões trabalhistas.

De acordo com a equipe da SETIN, o projeto foi desenvolvido em duas fases: a primeira, voltada para interligação dos sistemas corporativos e a implantação dos depósitos judiciais eletrônicos; e, a segunda, na implantação dos alvarás de levantamento eletrônico, para pagamento às partes com a Guia de Retirada, recolhimento de tributos (INSS e Imposto de Renda), assim como solicitação de cancelamento desses alvarás eletrônicos e outras funcionalidades de apoio aos jurisdicionados.

Antes da LEP, a liquidação do processo era feita por meio de guias impressas nas Varas do Trabalho e levadas aos bancos para lançamento e liquidação em seus sistemas informatizados. As agências bancárias informavam sobre o pagamento às VTs para que fosse feito o registro nos autos do processo. Hoje, todo esse procedimento é feito automaticamente e as Varas já emitem as guias eletrônicas pelo sistema integrado aos dos bancos, acelerando todo o processo.

PLANO DE GESTÃO DA COORDENADORIA DE AUDITORIA E CONTROLE INTERNO

No dia 31 de julho de 2013, servidores da Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES) e da Coordenadoria de Auditoria e Controle Interno (COAUD) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) reuniram-se para elaborar, em conjunto, o Plano de Gestão da COAUD para o exercício de 2013. A oficina foi realizada como parte integrante do processo de desdobramento da estratégia institucional promovido pela SEGES.

O objetivo da oficina foi desenvolver, de forma participativa, um plano de contribuição para nortear os trabalhos da COAUD durante o restante do exercício de 2013. Tal ferramenta permite visualizar e identificar, de forma clara e direta, as iniciativas (ações) que a unidade deve

desenvolver para contribuir de forma direta e indireta ao alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal.

A metodologia utilizada na condução das oficinas é o Método APCMM/TRT8, desenvolvido pelo TRT8 e aprovado pela Portaria GP nº 598/2012. Durante a dinâmica, painel de contribuição é desenvolvido com o apoio de ferramenta que permite a elaboração de mapa mental. Nesse ponto, são definidos objetivos, indicadores, metas e iniciativas de contribuição que cada unidade irá buscar implementar para potencializar seu desempenho organizacional e contribuir de maneira mais efetiva ao desempenho institucional.

Na área administrativa, o modelo de alinhamento segue a proposta de firmar contratos de gestão com cada unidade, mediante aprovação, por Portaria da Presidência do Tribunal, de um Plano de Gestão que deverá ser executado e conduzido pelo gestor de cada unidade ao longo do corrente ano.

A atividade também contribui diretamente para o cumprimento da Meta 20 do Planejamento Estratégico Institucional, que pretende alinhar 100% das unidades administrativas e judiciárias à estratégia institucional, até dezembro de 2013.

TRT8 UTILIZA MODALIDADE DE LOCAÇÃO DE IMÓVEL SOB MEDIDA PARA INSTALAÇÃO DE NOVAS VARAS

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) inovou ao utilizar a modalidade do contrato de locação sob medida (operação *built to suit*) para o aluguel do imóvel que irá receber as 3ª e 4ª Varas do Trabalho de Marabá, no sudeste do Pará, conforme modelo recomendado em acórdão proferido pelo Tribunal de Contas da União (TCU), após consulta feita pela 6ª Região Trabalhista (Pernambuco). Segundo a decisão, é possível promover expansões sem os demorados trâmites que passam pelas licitações para projetos e para execução, com crivo rigoroso do TCU e cuja demora, em muitos casos, inviabiliza o emprego de verba com prazo delimitado.

A expectativa é que a modalidade do contrato de locação sob medida permita que o TRT8 instale, em 2013, as Varas do Trabalho de Marabá (2) e Macapá (3), preenchendo a lotação com os servidores aprovados no Concurso Público C-332.

A reforma do prédio alugado em Marabá deverá ser finalizada em 60 dias. Após a conclusão, o imóvel ficará pronto para receber as duas novas Varas, localizadas em frente às atuais duas Varas já instaladas no município paraense. O imóvel locado pelo Tribunal situa-se na Quadra 2, Folha CSI-31, na área de expansão urbana Nova Marabá, com área construída aproximada de 428,49 m^2. O prazo do contrato é de 60 meses.

Para os contratos sob medida, a assinatura acontece antes da reforma, como uma intenção de aluguel futuro. "Ao firmar o contrato, como órgãos públicos, estamos sujeitos ao valor fixado pela Superintendência de Patrimônio da União (SPU). Quando a reforma estiver pronta, a SPU avalia o imóvel e estabelece um preço. Como fixamos um percentual sobre esse preço, o valor final do contrato de aluguel ainda terá esse desconto", disse a presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves. Os valores serão reajustados anualmente pelo Índice Geral de Preços de Mercado (IGPM) da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Segundo a Assessoria Jurídica do TRT8, a assinatura da Promessa de Locação em Marabá, em agosto de 2013, na modalidade sob medida, é provavelmente a primeira desse tipo na Região Norte, na qual o locador se compromete a reformar previamente o imóvel, para entregá-lo já adaptado às necessidades do órgão Judiciário. Os prazos normalmente são curtos e não se comparam com o tempo que levaria para a execução da reforma pelos trâmites normais dos órgãos públicos. Essa modalidade já é largamente utilizada, por exemplo, por bancos públicos, que não imobilizam mais seu capital em imóveis e, em alguns casos, contratam até mesmo aluguéis de prédios que ainda serão construídos pelos proprietários, nos moldes desejados pela instituição.

ESPAÇO CULTURAL

Pinturas - 5 de agosto a 5 de setembro de 2013

No dia 5 de agosto de 2013, aconteceu a abertura da exposição "Pinturas", dos artistas plásticos Gilvan Tavares e Marcelo Lobato, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, com vinte e quatro obras, sendo doze de cada autor, em diferentes temas e técnicas.

Nas obras de Gilvan Tavares - pintura mista sobre papel -, denominadas Poética da Natureza, o autor referiu sombrinhas e guarda-chuvas com a natureza.

Marcelo Lobato tratou da desconstrução de trabalhos bizantinos, clássicos e renascentistas. O artista fez uma alusão entre os temas religiosos e pagãos, utilizando fragmentos da imagem de santos e recompondo-os em sua própria visão. O artista revelou que além das tintas industrializadas, também utiliza tinta óleo de produção própria.

Os artistas plásticos Marcelo Lobato e Gilvan Tavares são reconhecidos nacionalmente, com participação em exposições realizadas em diversas cidades.

Lobato tem como conceito para o seu trabalho observações a partir do ofício de restauração, tendo, assim, criado citações e experimentos para desenvolver um trabalho diferenciado que sugere o novo e o antigo, baseado na figura e nas técnicas tanto tradicional como contemporânea.

Tavares tem sua trajetória reconhecida no panorama das artes plásticas brasileiras devido à diversidade de materiais que se apropria para suas poéticas visuais. São "peles" de sombrinhas e guarda-chuvas, caixinhas de remédios e cigarros e pinturas neutras ou multicoloridas.

Criatuns - 9 de setembro a 10 de outubro de 2013

No dia 9 de setembro de 2013, o TRT8 recebeu "Criatuns", com obras feitas em papietagem, de autoria de Paulo Emílio Campos de Melo. Diferente da técnica do papel machê, a papietagem consiste em colar tiras de papel, umas sobre as outras, com uma mistura de amido de milho.

O trabalho de Paulo Emílio é realizado em sua própria casa, em Belém. Há mais de 30 anos utiliza a técnica em suas obras. Possui trabalhos expostos em bares, farmácias e restaurantes de Belém.

O artista disse que foi a primeira vez que fez uma exposição particular. Escolheu homenagear grandes cartunistas como Ubiratan Porto, João Bosco, Laerte Coutinho e Junior Lopes. "Essa técnica é muito versátil, basta ter criatividade".

Vitória Régia - 11 a 30 de outubro de 2013

A mostra, aberta pela curadora do Espaço Cultural, desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, com a presença da presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, trouxe a instalação da artista plástica Vânia Braun.

Imagens de Nossa Senhora de Nazaré, obra de Eric Almeida - artista que mantém atelier na histórica Vila do Paracuri, no Distrito de Icoaraci - foram trabalhadas em cores presentes na vitória-régia, nas flores e nos azulejos de Belém, grafitados em parte de seu manto, fazendo a ponte entre o ontem e o hoje, pois a arte transcende o tempo e tem o dom de nos desvendar o que sempre esteve diante de nós.

Na instalação, oratórios, imagens em diversos tamanhos e dezenas de mini-imagens, todos com desenhos únicos, sem repetição, num trabalho de criatividade da artista.

MUSICOTERAPIA - AULA INAUGURAL

Na tarde do dia 5 de agosto de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) deu início às aulas do Projeto "Musicoterapia com o Aprendizado de Instrumentos Musicais e Canto", como parte do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

O vice-presidente, desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, coordenador do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT8, falou sobre o projeto durante a cerimônia de abertura: "A ideia é utilizar a música como instrumento de socialização. Vamos utilizá-la para eliminar o estresse e fazer amigos".

A abertura contou, também, com a presença de servidores e da presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, que ressaltou a importância das aulas: "O Projeto é espetacular, vitorioso desde o princípio, só tem a melhorar a qualidade de vida dos servidores e ajudar na socialização".

Cerca de 40 servidores estão inscritos para participar das aulas, de teclado e canto, às 2as-feiras, e de violão, às 4as-feiras. O projeto é totalmente gratuito e conta com o patrocínio da Cooperativa de Crédito do Judiciário Trabalhista (CREDIJUSTRA). Coordena o projeto a servidora Nilze de Sá Sampaio, formada em Licenciatura Plena em Educação Artística pela Universidade do Estado do Pará (UEPA), técnica em artes - Piano - pelo Conservatório Carlos Gomes e pós-graduada em Música de Cinema pelo Conservatório Brasileiro de Música-RJ.

INDIVIDUALISMO NORMATIVO

O professor alemão Dietmar von der Pfordten, catedrático de Filosofia do Direito e Filosofia Social da Faculdade de Direito Georg-August-Universität Göttingen, da Alemanha, esteve em Belém, no dia 6 de agosto de 2013, para ministrar a palestra "Individualismo Normativo e o Direito", no Auditório Aloysio da Costa Chaves, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

A palestra, com tradução simultânea para o português, esteve incluída nos eventos do Ano da Alemanha no Brasil, numa iniciativa da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), com apoio da Universidade Federal do Pará e da Embaixada da Alemanha.

O tema desenvolvido tratou de como a política e o Direito se justificam apenas como referências a todas as pessoas afetadas por suas ações e decisões, conforme prescrito no princípio do individualismo normativo. O professor alemão explicou como o individualismo normativo fundamenta a maior parte das teorias modernas da filosofia política e do Direito, tais como as teorias contratualistas da modernidade e do presente contidas em autores como Hobbes, Locke, Kant e Rawls; e também no utilitarismo de teorias do Direito, como as de Nozick e Dworkin.

Dietmar von der Pfordten tem livre docência em Filosofia pela Universidade de Göttingen com o livro Rechtsethik (Ética do Direito), no qual defende a justiça como questão fundamental de uma ética do Direito e o individualismo normativo como fundamento ético de um Direito justo. Também é o coordenador de várias coletâneas sobre o tema, tais como: Normative Ethik (Ética Normativa), Menschenwürd, Recht und Staat bei Kant (Dignidade Humana, Direito e Estado em Kant) e Concepts in Law (Conceitos no Direito).

PROGRAMA TRABALHO, JUSTIÇA E CIDADANIA

2ª Etapa

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8) iniciou, no dia 7 de agosto de 2013, a segunda etapa do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC).

O TJC é uma iniciativa de construção de cidadania da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). O programa, aplicado pelas associações regionais, incentiva magistrados, membros do Ministério Público, advogados e professores a disseminar noções básicas de direitos fundamentais nas escolas do país.

Nessa segunda etapa, juízes e advogados foram às escolas tirar as dúvidas dos estudantes sobre o que foi ministrado no Seminário de Formação e Capacitação de Multiplicadores, que

aconteceu em fevereiro/2013, no bairro do Benguí, com a participação de professores das comunidades do entorno da República de Emaús.

Magistrados e advogados trabalhistas falaram sobre Direito do Trabalho, trabalho seguro, infantil, doméstico e rural. No primeiro dia, a Associação Cristo Redentor recebeu a visita da equipe do TJC. Ao longo do ano, na escola, os multiplicadores trabalharam temas como primeiro emprego, CTPS e contrato de aprendizagem por meio de cartilhas ilustradas.

3ª Etapa

No dia 26 de setembro foi realizada mais uma etapa do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC). Cerca de 180 crianças e adolescentes (de 4 a 17 anos), de várias escolas conveniadas ao TJC, fizeram uma visita programada à sede do Tribunal Regional do Trabalho, em Belém, acompanhados de professores.

Os estudantes foram recebidos por desembargadores, juízes e advogados e assistiram a um DVD sobre a Justiça do Trabalho e os direitos dos trabalhadores. Além disso, visitaram os Gabinetes dos magistrados, da Presidência e as Salas de Turmas, assistiram a audiências nas Varas do Trabalho, conheceram o Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região e como funciona a Tomada de Reclamações.

Um dos momentos marcantes do encontro foi a interpretação, por um grupo de crianças de 4 a 7 anos de idade, da Escola Maria Amoras, situada no bairro do Benguí, de música que fala de direitos da criança à educação, ao lazer, à moradia, à alimentação e à saúde.

A próxima etapa do TJC na 8ª Região será a Culminância, programada para o dia 14 de novembro, que será o momento ápice da apresentação dramatizada, poetizada, representada e encenada pelas próprias crianças e adolescentes acerca dos temas da Cartilha do Trabalhador que, durante o ano de 2013, foram trabalhados nas escolas conveniadas ao TJC.

CINE PAPAI - CLÁSSICO DO CINEMA EXIBIDO COM TRILHA SONORA AO VIVO NO TRT8

Magistrados, servidores, estagiários e terceirizados assistiram, no dia 9 de agosto de 2013, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, ao filme "O Garoto", de Charles Chaplin, com trilha sonora executada ao vivo pelo pianista Paulo José Campos de Melo, em alusão ao Dia dos Pais - "Cine Papai".

Paulo José Campos de Melo, pianista paraense com carreira internacional, durante quase duas décadas trabalhou como diretor musical de alguns dos mais importantes teatros europeus, sem deixar de lado a carreira de pianista de diversos gêneros, incluindo a música popular. Com formação erudita, o instrumentista dedicou-se aos estudos de piano, concluindo o curso no Conservatório Carlos Gomes em 1971, formando-se, posteriormente, pela Escola Superior de Artes de Berlim.

O filme é uma produção de 1921, com elenco formado pelos atores Charles Chaplin - também diretor e roteirista -, Carl Miller, Edna Purviance, Jackie Coogan e Henry Bergman, dentre outros.

ACOMPANHAMENTO DE PLANOS ESTRATÉGICOS E DE GESTÃO

Os Planos Estratégicos e de Gestão das unidades administrativas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) passaram a ser acompanhados em reuniões que ocorrerão a cada dois meses com a presidência do TRT8. O objetivo é analisar os avanços obtidos com os planos e identificar eventuais problemas, inclusive com o replanejamento de prazos, de modo que as ações propostas sejam cumpridas para a melhoria da gestão administrativa do Tribunal.

A primeira série de reuniões começou no dia 5 de agosto de 2013 e foi concluída na semana seguinte, com apresentações dos gestores de cinco unidades que possuem planos estratégicos ou de gestão, que são a Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), a Controladoria Administrativa (CONAD), a Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), a Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES) e a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM).

Coordenam as reuniões a SEGES e a Diretoria-Geral, cujos gestores explicaram que os planos das unidades administrativas funcionam como uma espécie de "contrato de gestão", que é um instrumento moderno de gestão por resultados que consiste em estabelecer compromissos periódicos com objetivos e metas bem definidos. As reuniões são a oportunidade dada aos gestores de apresentar os resultados alcançados com a execução dos seus respectivos planos, com o objetivo de conhecer dificuldades e ajudar a cumprir metas, por meio da redefinição de prazos, disponibilização de recursos, e priorização e/ou despriorização de iniciativas.

Para a segunda rodada de reuniões, prevista para acontecer em novembro/2013, mais duas unidades serão incluídas: a Coordenadoria de Auditoria e Controle Interno (COAUD) e a Seção de Segurança e Transportes (SeSEG). Além do acompanhamento da execução pela Presidência, a COAUD também realizará o acompanhamento e avaliação periódica dos planos estratégicos e de gestão das unidades administrativas.

TRT8 INSTALA PJe-JT NAS VARAS DE BELÉM

- 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª e 15ª Varas do Trabalho de Belém

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região instalou em mais sete Varas do Trabalho de Belém o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT). A cerimônia de implantação aconteceu na manhã do dia 12 de agosto de 2013.

Ao lado do corregedor regional, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, a presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, descerrou a placa comemorativa da implantação, e, em seu discurso, ressaltou a importância do PJe-JT para a evolução e manutenção da Justiça.

Estiveram presentes à solenidade diversos servidores, advogados e os titulares das VTs de Belém onde o PJe-JT estava sendo instalado, dentre eles: Paulo Henrique Silva Ázar (titular da 9ª VT); Cristiane Siqueira Rebelo (titular da 10ª VT); Elinay Almeida Ferreira de Melo (juíza substituta, na titularidade da 11ª VT); juíza Melina Russelakis Carneiro (titular da 12ª VT); juiz Marcos Cézar Moutinho da Cruz (juiz substituto, na titularidade da 14ª VT) e Alessandra Maria Pereira Cruz Marques (juíza substituta, na titularidade da 15ª VT). Também compareceram os juízes: Antonio Oldemar Coêlho dos Santos (presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região); Maria Edilene de Oliveira Franco (titular da 8ª VT); Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior (titular da 17ª VT); Silvana Braga Mattos e Bianca Libonati Galúcio (juízas substitutas).

- 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª e 8ª Varas do Trabalho de Belém

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) implantou, no dia 7 de outubro de 2013, o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) nas seguintes Varas do Trabalho de Belém: 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª e 8ª. A instalação, conduzida pela presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, aconteceu em cerimônia que antecedeu a abertura oficial da I Semana Institucional do TRT8, em Belém.

Participaram da solenidade o desembargador Marcus Augusto Losada Maia, corregedor regional; a procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, procuradora Gisele Santos Fernandes Góes; o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, diretor da EJUD8 e gestor regional do Comitê de Implantação do PJe-JT.

Também participaram os juízes titulares das oito Varas adaptadas ao PJe-JT: Amanaci Giannaccini (1ª VT), Vanilza de Souza Malcher (2ª VT), Julianes Mores Chagas (3ª VT),

Claudine Teixeira da Silva Rodrigues (4ª VT), Maria Zuíla Lima Dutra (5ª VT), João Carlos de Oliveira Martins (6ª VT), Maria de Nazaré Medeiros Rocha (7ª VT e diretora do Fórum Trabalhista de Belém) e Maria Edilene de Oliveira Franco (8ª VT).

Descerraram a placa comemorativa da instalação, a presidente do TRT8 e o corregedor regional.

II JORNADA DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

Com a participação de mais de 60 magistrados de primeiro grau, titulares e substitutos, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8) realizou, nos dias 13 e 14 de agosto de 2013, no Hotel Sagres, em Belém, a II Jornada de Execução Trabalhista, sob o tema "Superando os desafios da Execução Trabalhista".

A Jornada ocorreu antes da Semana Nacional da Execução Trabalhista, promovida pela Justiça do Trabalho em todo o Brasil. Em 2013, aconteceu no período de 26 a 30 de agosto e teve por objetivo dar efetividade às decisões proferidas em sentenças e recursos.

Após a abertura oficial, realizada com pronunciamentos da presidente do Tribunal, desembargadora Odete de Almeida Alves, e do diretor da EJUD8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, o titular da 3ª Vara do Trabalho (VT) de Jundiaí (SP), juiz Jorge Luiz Souto Maior, ministrou a palestra "Compromisso com a efetividade da execução", quando compartilhou as ações que vem implementando com o intuito de garantir a entrega do direito determinado pela Justiça Trabalhista.

A titular da 5ª VT de Belém, juíza Maria Zuíla Lima Dutra, ministrou palestra sobre "As boas práticas da execução no TRT da 8ª Região", apresentando os dados estatísticos do Regional, que mostram o TRT8 como a segunda melhor execução do país, ficando atrás somente do Mato Grosso, fato que atribuiu ao compromisso dos magistrados de primeiro grau com a efetividade das decisões proferidas.

Após as palestras, na parte da tarde, os magistrados tiveram a oportunidade de trocar experiências em grupos de trabalho. Cada grupo discutiu metodologias de como chegar ao objetivo principal da Semana da Execução.

Plenária sobre os trabalhos apresentados pelos grupos aconteceu durante todo o segundo dia do evento, cujo resultado foi a produção de enunciados, para posterior publicação.

CORREGEDORIA-GERAL REALIZA INSPEÇÃO DE ROTINA NA 8ª REGIÃO TRABALHISTA

O corregedor-geral do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, realizou, de 21 a 23 de agosto de 2013, inspeção geral de avaliação de desempenho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Na manhã do dia 21/08, o ministro apresentou sua equipe aos gestores do TRT8, reuniu com os desembargadores da 8ª Região e visitou as 4ª e 17ª Varas do Trabalho (VTs) de Belém. Em seguida, concedeu entrevista à imprensa e declarou que o objetivo da inspeção, que é rotineira, é verificar como a Justiça do Trabalho poderá melhorar ainda mais sua prestação jurisdicional. O dia 22/08 ficou reservado a trabalhos internos e no último dia (23/08) foi lido o relatório com o resultado da inspeção, que divulgou, dentre outros pontos, que:

- o TRT8 tem o melhor desempenho do país em matéria de execução, com a menor taxa de congestionamento: 53,9%, para uma média nacional de 69,1%, graças ao esforço dos juízes do 1º grau em prolatar sentenças líquidas, evitando a demora nos pagamentos;
- a adoção do cartão de crédito para pagamento dos débitos trabalhistas tem demonstrado bons resultados para a resolução definitiva das contendas laborais;
- o TRT8 desfruta de ótimas condições materiais e humanas e magistrados de alto

gabarito e, historicamente, tem seu quadro dilatado muito além da demanda processual então existente, o que faz com que a qualidade de suas decisões seja nacionalmente destacada;

- as VTs de Macapá recebem a maior demanda processual da Região, problema que será sanado com a instalação de três novas Varas na capital do Amapá, reduzindo a sobrecarga de trabalho;

- apesar do número considerado suficiente de magistrados, os juízes do 1º grau na 8ª Região ainda estão submetidos à elevada carga de trabalho, e estão na quinta colocação no âmbito nacional entre os que mais recebem processos por juiz: 1.329 contra 1.129 da média nacional. Em 2012, os juízes do 1º grau da 8ª Região solucionaram 264 casos por juiz, e ficaram em terceiro lugar nacional, diante da média de 1.115 casos em todo o país. Este resultado reflete a dedicação e o empenho dos magistrados da 8ª Região. A média anual por juízes do 1º grau na 8ª Região em 2012 é de 951 sentenças prolatadas, 329 processos de execução resolvidos e 1.206 audiências realizadas;

- no 2º grau, a média anual por desembargador é de 722 decisões de mérito em 72 sessões. Por sua composição de 23 desembargadores, o TRT8 não está sobrecarregado de processos, em comparação com outros regionais, pois recebeu em média 534,57 casos novos por desembargador;

- o TRT8 também se destaca pelo esforço no cumprimento dos prazos processuais, pois em 2012 o prazo médio nacional do ajuizamento da ação até a prolatação da sentença foi de 124 dias no rito sumaríssimo e de 228 dias no rito ordinário. A 8ª Região figura na quinta colocação, com 79 dias para o rito sumaríssimo, e na segunda colocação, com 99 dias, para o rito ordinário, comparativamente aos outros regionais;

Sobre o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), o ministro corregedor-geral apontou dificuldades com a empresa contratada para a prestação do serviço de internet para o TRT8, recomendando, inclusive, a responsabilização até mesmo na esfera penal. Entretanto, a presidente do Tribunal informou que já foram tomadas providências no sentido de rescindir o aludido contrato.

Em seu pronunciamento, a desembargadora Odete de Almeida Alves, presidente do Tribunal, ressaltou que todas as recomendações da Corregedoria-Geral da Justiça Trabalhista serão cumpridas, em nome da busca de uma prestação jurisdicional eficaz. Elogiou a postura orientadora, elegante e fidalga com que foi conduzida a inspeção, estendendo os elogios a todos os membros da equipe da Corregedoria.

Ao final, em entrevista com a imprensa, o corregedor-geral avaliou positivamente a inspeção, por ser a 8ª Região uma das mais bem sucedidas em fazer com que o "trabalhador não só ganhe a ação, mas também leve o seu direito", em virtude da prolatação de sentenças líquidas, o que faz com que não se demore tanto na execução. O ministro advertiu que, embora não haja atraso nos processos do 2º grau na 8ª Região, não deve haver estoque de processos de um ano para o outro. "Estou propondo ao TRT8 um ideal de excelência".

SEMINÁRIO DE GESTÃO PÚBLICA

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) dedicou a semana de 26 a 30 de agosto de 2013 para a realização do Seminário de Gestão Pública, com palestrantes convidados, alguns muito conhecidos, como o consultor Eduardo Shinyashiki, outros surpreendentes, como a poetisa Maria Rezende, além de consultores da Leme Consultoria e técnicos de tribunais e colegiados superiores, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), para dividir experiências, com as quais o TRT8 busca avançar em sua gestão.

A abertura oficial coube à desembargadora Odete de Almeida Alves, presidente do Tribunal, que discorreu sobre o momento atual da área de gestão no Tribunal. "Queremos

abordar temas práticos voltados à área de gestão pública, que representam para nós a mudança. Estamos querendo mudar, adotar um sistema de trabalho próprio, já temos experiências e gostaríamos de dividir essas experiências", disse a presidente, que lembrou que a cooperação é o que há de mais importante na gestão. "Todos somos administradores, cada qual administra uma parte", reforçou, sobre a importância do trabalho em equipe e do respeito ao trabalho do outro. A desembargadora também fez a leitura do texto "Mensagem a Garcia" (*A Message to Garcia*, de Elbert Hubbard), um clássico sobre a autodeterminação de quem tem uma missão a cumprir.

Em seguida, a titular da ECAISS apresentou os temas que seriam tratados durante a semana e os seus respectivos palestrantes: 26/08 - Gestão de Pessoas - consultor Eduardo Shinyashiki; 27/08 - Gestão por Competências - Márcia Vespa (consultora da Leme Consultoria); Certificação de Gestores Administrativos - Fernando Batterstin (consultor da Leme Consultoria); 28/08 - Gestão do Orçamento Público - Fábio Petersen Bittencourt (coordenador de Orçamento e Finanças do CSJT); Gestão de Processos - Maria José de Lourdes e Emerson Gomieiro (Escritório de Processos da Secretaria de Gestão Estratégica do TRT-23ª Região); 29/08 - Gestão da Mudança - Armando Kokitsu (servidor do TST); Gestão Estratégica no Poder Judiciário - Hélio Carlos Gomes da Silva (chefe da Seção de Projetos do Departamento de Gestão Estratégica do CNJ); 30/08 - Gestão de Aposentadoria - João Araújo (professor da Treide Consultoria); Gestão com Poesia - Maria Rezende (poetisa) e Luana Carvalho (cantora e compositora).

Gestão de Pessoas

A palestra de Eduardo Shinyashiki prendeu a atenção do auditório lotado do TRT8 durante cerca de duas horas. O consultor destacou que o TRT8 foi o primeiro órgão público encontrado por ele onde cargos comissionados são preenchidos por Processo Seletivo Interno (PSI), que permite selecionar e recrutar por competência e não meramente por indicação política, e louvou a meritocracia existente na gestão de pessoas do Tribunal. Observou, ainda, que os maiores gargalos na gestão de pessoas, como em praticamente todos os processos, estão na comunicação.

Gestão por Competências e Certificação de Gestores Administrativos

A Leme Consultoria, que desenvolve no TRT8 os projetos de Desenvolvimento de Líderes e de implantação da Gestão por Competências, trouxe seus consultores Márcia Vespa e Fernando Batterstin para falar no segundo dia do encontro.

Márcia Vespa destacou, sobre o tema Gestão por Competências no setor público, que "o cidadão passou a ter melhores serviços. E o servidor desenvolvido com competências essenciais para os objetivos da instituição é, de longe, um passo crucial para o sucesso da estratégia". Disse, ainda, que existe uma mobilização grande no serviço público em fazer uso de técnicas, recursos e metodologias que venham a gerar sustentabilidade.

A segunda palestra do dia serviu como resumo da primeira etapa do projeto de Desenvolvimento de Líderes na 8ª Região. Os últimos dez meses foram trabalhados com o grupo de gestores do TRT8 os chamados imperativos dos grandes líderes, junto com processos de *coaching* (treinamento) e *counseling* (aconselhamento), mais lições extraclasse para sedimentar o aprendizado em sala de aula. "Conseguimos mostrar como os gestores entraram e como saíram depois de dez meses de trabalho desenvolvido", disse Batterstin.

Segundo os consultores, o TRT8 é considerado referência no país nessa área e é um dos poucos a adotar, por exemplo, o PSI para prover cargos de confiança. Na ocasião, foram entregues certificados para parte dos 64 gestores do Tribunal que participaram do projeto de Desenvolvimento de Líderes, marcando o encerramento da primeira fase. "O envolvimento dos gestores no projeto de Líderes foi excelente, com mais de 95% de aproveitamento, foi um resultado fantástico", ressaltaram.

Gestão do Orçamento Público e Gestão de Processos

Fábio Bittencourt, do CSJT, falou sobre uma visão panorâmica do orçamento dentro da Justiça do Trabalho. "Apresentamos diversas planilhas com a distribuição das ações administrativas, apreciação de causas, capacitação de recursos humanos, capacitação de

magistrados; e, ao final, concluímos com a necessidade de compatibilidade do processo de decisão interna com o ciclo orçamentário anual", explicou, complementando, "a compatibilidade exige que as decisões de cada Tribunal acompanhem o orçamento, em um processo de maturidade administrativa que cada um deve buscar com o tempo, o que não é fácil, pois hoje existe ainda um grande descompasso entre as ações e o orçamento de cada Tribunal".

Os servidores do Escritório de Processos da Secretaria de Gestão Estratégica do TRT-23ª Região, Emerson Gomieiro e Maria José (Mazé) de Lourdes, deram oportunidade aos participantes do evento de conhecer a evolução da Gestão de Processos no TRT de Mato Grosso, para o estágio do gerenciamento, em que não só as rotinas de trabalho são acompanhadas, mas também os seus resultados, sobretudo para o usuário final dos serviços, o jurisdicionado da Justiça do Trabalho.

Maria José falou da Gestão de Processos como uma ferramenta utilizada para registrar, capacitar e medir os procedimentos dentro do Tribunal. Emerson a definiu como uma ferramenta de suporte para a execução do Plano Estratégico do Tribunal.

A Gestão de Processos vem sendo inserida nos tribunais do país por uma exigência contida na Meta 5 do CNJ, de 2010, que estabelece a implementação de métodos de gerenciamento de rotinas.

Gestão da Mudança e Gestão Estratégica no Poder Judiciário

Durante sua palestra, Armando Kokitsu, servidor do CSJT, explicou que a Gestão da Mudança é a aplicação de um conjunto de princípios, modelos, processo estruturado, técnicas e instrumentos que permite a uma organização lidar melhor com o lado humano da mudança organizacional, permitindo que sua adoção seja mais bem-sucedida dentro do prazo e do orçamento.

A palestra teve como objetivo mostrar a importância deste tema multidisciplinar para o sucesso de projetos de mudança que impactam a forma de trabalhar dos servidores, auxiliando, inclusive, projetos de alto impacto, como o PJe-JT, que podem ser consolidados mais rapidamente, com menos desgaste e menor resistência, proporcionando melhores resultados institucionais.

O chefe da Seção de Projetos do Departamento de Gestão Estratégica do CNJ, Hélio Carlos Gomes da Silva, explicou que a Gestão Estratégica está diretamente relacionada aos conceitos de eficiência ("fazer bem as coisas") e eficácia ("fazer as coisas certas"), cuja combinação resulta na efetividade da ação gerencial.

Genericamente, o Processo de Gestão da Estratégia (PGE) enfatiza três elementos gerenciais: o ciclo de gestão da operação (planejamento, organização, liderança e avaliações das operações); a gestão de projetos (planejamento, organização, liderança e avaliação da execução da carteira de projetos necessários à implementação de uma dada estratégica); e o ciclo de aprendizado estratégico (avaliação da execução da estratégia escolhida pela organização).

Gestão de Aposentadoria e Gestão com Poesia

O último dia iniciou com palestra proferida por João Araújo, professor da Treide Consultoria, acerca dos trâmites para a aposentadoria. O professor teceu um histórico detalhado das regras da aposentadoria no serviço público, especificamente no Judiciário, com foco na regras emanadas da Constituição Federal e suas Emendas, incluindo as situação especiais.

No encerramento, o Seminário teve seu momento lúdico, com a participação da poetisa carioca Maria Rezende, que, com participação especial da cantora e compositora Luana Carvalho, utilizou a poesia para falar sobre a gestão do tempo, da vida e do sentimento dentro dos tempos de hoje. Maria encantou os presentes e abrilhantou o fechamento do evento.

SEMANA NACIONAL DE EXECUÇÃO

Apontado pelo corregedor-geral da Justiça do Trabalho como o Tribunal que apresenta o melhor desempenho entre os Tribunais Regionais Trabalhistas do país, o Tribunal Regional do

Trabalho da 8ª Região (TRT8), com jurisdição no Pará e Amapá, mobilizou mais de cinco milhões de reais no decorrer da Semana Nacional de Execução, realizada de 26 a 30 de agosto de 2013.

A Semana Nacional de Execução foi promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e mobilizou todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, que atuaram no sentido de buscar a conciliação e o acordo entre as partes que litigam na Justiça Trabalhista, seja na fase de conhecimento como na fase de execução.

O TRT8, com o índice de 53,9%, é o que apresenta a menor taxa de congestionamento entre os processos em fase de execução, enquanto a média nacional é de 69,1% de decisões que ainda não alcançaram sua efetividade.

Segundo relatório da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, apresentado na inspeção realizada em 2013, nos últimos dois anos, o TRT8 apresentou uma das menores taxas de congestionamento de processos da fase de execução. Em 2011, com o índice de 53,9%, o TRT8 obteve a menor taxa de congestionamento da Justiça Trabalhista; já em 2012, com 51,3%, foi a segunda menor, enquanto a média nacional foi de 70% de decisões que ainda não alcançaram sua efetividade.

Em 2013, o TRT8 alcançou o resultado de 589 processos conciliados na fase de conhecimento e 97 na fase de execução. Em valores de acordos, o maior destaque na fase de conhecimento coube a: 8ª VT de Belém (R$-456.227,54), 15ª VT de Belém (R$-300.735,68) e 12ª VT de Belém (R$-214.247,02). Na fase de execução, as que mais se sobressaíram foram a 4ª VT de Belém (R$-424.098,10), a 1ª VT de Parauapebas (R$-323.071,65) e a VT de Redenção (R$-288.031,84).

As Varas que mais tiveram processos conciliados na fase de conhecimento e de execução foram, respectivamente, a 12ª VT de Belém, com 51 processos, e a VT de Tucuruí, com 10 processos. A Vara do Trabalho que mais arrecadou foi a 1ª VT de Parauapebas, que, unindo conhecimento e execução, mobilizou o valor de R$-526.796,65.

Entre os dias 28 e 30 de agosto de 2013, a 8ª Região realizou 16 leilões presenciais para venda de bens penhorados por diversas Varas Trabalhistas. Os leilões integraram a programação da Semana Nacional de Execução.

Na relação constaram bens penhorados dentro de processos em execução nas Varas de Belém, Ananindeua, Breves, Castanhal, Santa Izabel do Pará, Paragominas, Macapá, Marabá, Xinguara, Abaetetuba, Capanema e Santarém.

TRT8 TERCEIRIZA SERVIÇO DE MANUTENÇÃO PREDIAL

Em 2 de setembro de 2013, iniciou a terceirização dos serviços continuados de manutenção predial preventiva e corretiva dos sistemas e equipamentos elétricos e hidráulicos instalados no edifício sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e seus anexos, incluindo o polo administrativo da Travessa Dom Romualdo de Seixas, compreendendo serviços eventuais de alvenaria, pintura e outras atividades técnicas.

A empresa vencedora do certame fornecerá três eletricistas, um pedreiro, um bombeiro hidráulico, um pintor, dois serventes e um supervisor.

Com essa medida, a Seção de Manutenção Predial da Secretaria de Manutenção e Projetos (SEMAP) pretende atender, com mais rapidez e eficiência, toda a demanda reprimida em ordens de serviço na sede, além de verificar os serviços que precisam ser executados fora da sede.

O Tribunal mandará sua própria equipe de eletricista, marceneiro, pintor, pedreiro e ajudante até as Varas de fora da sede para verificar o que precisa ser reparado, de acordo com as prioridades estabelecidas no plano de obras, aprovado no início de 2013.

O contrato de manutenção predial é uma das prioridades estabelecidas pela desembargadora Odete de Almeida Alves, presidente do Tribunal, como forma de garantir melhores condições de trabalho para magistrados, servidores e jurisdicionados.

OFICINAS DE ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Na sessão ordinária da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), realizada no dia 29 de outubro de 2013, foi aprovado o Plano de Contribuição da unidade, para o exercício de 2013.

A oficina para elaboração do Plano foi realizada no dia 11 de setembro de 2013, sendo conduzida pelo desembargador José Maria Quadros de Alencar, presidente da 1ª Turma, com o apoio da Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES). Contou, ainda, com a participação dos desembargadores Francisco Sérgio Silva Rocha, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, além dos servidores dos gabinetes que integram a referida unidade.

O documento contém a síntese dos resultados dos indicadores de desempenho da 1ª Turma em relação aos 8 (oito) primeiros meses de 2013, em consonância com os indicadores estratégicos constante do Planejamento Estratégico do TRT8, além dos objetivos, indicadores, metas e iniciativas de contribuição que a unidade buscará realizar para contribuir de maneira efetiva para o bom resultado institucional. No Plano, também foram traçadas estratégias para contribuir com o alcance de Metas Nacionais do Poder Judiciário, como a Meta 1 do ano de 2013, que estabelece "julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano", e a Meta 4 do ano de 2010, acompanhada até hoje, que dispõe "lavrar e publicar todos os acórdãos em até 10 dias após a sessão de julgamento".

O presidente da 1ª Turma, entusiasta e incentivador do uso da metodologia, afirmou ter sido muito proveitosa a construção de um Plano de Contribuição, do qual já resultaram deliberações tomadas pelos integrantes do Colegiado logo após o encerramento da oficina, que certamente resultarão no cumprimento de algumas metas ainda não alcançadas.

Também a 3ª Turma do TRT8 teve sua oficina realizada em maio deste ano. O objetivo, até o fim de 2013, é de efetivar o alinhamento das demais Turmas, contribuindo, assim, para o cumprimento da Meta 20 do Planejamento Estratégico Institucional, que pretende alinhar 100% das unidades administrativas e judiciárias à estratégia institucional, até dezembro de 2013.

A metodologia utilizada é o Método APCMM/TRT8, desenvolvido pelo TRT8 e aprovado pela Portaria GP nº 598/2012. Na atividade, são apresentados os dados relativos ao desempenho da unidade em relação às metas judiciárias e administrativas estabelecidas no Planejamento Estratégico do Tribunal e, após a análise dos números, é preparado o painel de contribuição da unidade, com o apoio de ferramenta que permite a elaboração de um mapa mental. Nesse ponto, são definidos objetivos, indicadores, metas e iniciativas de contribuição que cada unidade irá buscar implementar para potencializar sua atuação organizacional e contribuir de maneira mais efetiva ao desempenho institucional.

VISITAS MONITORADAS

12 de setembro de 2013 - FIBRA

Dentro do Projeto "A Justiça e o Povo", desenvolvido pela Assessoria de Comunicação Social (ASCOM), no dia 12 de setembro de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) recebeu cerca 40 acadêmicos do 7º período do curso de Direito da Faculdade Integrada da Amazônia - FIBRA. No trajeto, os estudantes visitaram Varas do Trabalho de Belém e assistiram ao vídeo institucional do TRT8, no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

A ação alinha-se à Meta 18 do Planejamento Estratégico da 8ª Região, que consiste em "elevar para 70% o nível de conhecimento institucional, até dezembro de 2013".

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, no dia 16 de

setembro, a outorga da Ordem do Mérito *Jus et Labor* e da Medalha do Mérito Funcional 2013 a instituições e personalidades que tenham prestado relevantes serviços ao País, à Justiça do Trabalho em geral e a 8ª Região de modo especial.

A presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, os desembargadores do Tribunal e a representante do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8), procuradora Rita Moitta Pinto da Costa, permaneceram perfilados no palco do Auditório Aloysio da Costa Chaves para a outorga das insígnias, nos graus Grã-Cruz, Grande Oficial, Oficial, Cavaleiro e também do Mérito Funcional.

A solenidade contou com a Banda de Música e o apoio de soldados do 2º Batalhão de Infantaria de Selva (2º BIS - Batalhão Pedro Teixeira).

Dentre os indicados pela Resolução nº 39/2013, compareceram à cerimônia:

Instituição: Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e Faculdade Estácio do Pará-FAP.

Grã-Cruz: Hugo Carlos Scheuermann e Alexandre de Souza Agra Belmonte, ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

Grande Oficial: Luzia Nadja Guimarães Nascimento, desembargadora presidente do TJE-Pará *(promoção);* Dom Alberto Taveira Corrêa, arcebispo metropolitano de Belém; Elaine Machado Vasconcelos, desembargadora presidente do TRT-10ª Região e membro do CSJT; David Alves de Mello Júnior, desembargador presidente do TRT-11ª Região e membro do CSJT; Maria Roseli Mendes Alencar, desembargadora presidente do TRT-7ª Região; e Rosemarie Diedrichs Pimpão, desembargadora presidente do TRT-9ª **Região**.

Oficial: Marcus Alan de Melo Gomes, juiz titular da 9ª Vara Penal do Juízo Singular de Belém-TJ/PA e professor doutor da Universidade Federal do Pará; Bianca Libonati Galúcio, juíza do trabalho substituta da 8ª Região; Marcelo Soares Viégas, juiz do trabalho substituto da 8ª Região; Luiza Maria Rodrigues Pinto, auditora fiscal da Receita Federal; Ubirajara Bentes de Souza Filho, presidente da Ordem dos Advogados do Brasil-Subseção de Santarém; José Dari Krein, diretor do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da UNICAMP; Emanoel Ó de Almeida Filho, presidente da Federação das APAES do Estado do Pará; Izabela Jatene de Souza, coordenadora do Programa PRO PAZ; Ronaldo de Souza Menezes, pároco da Santíssima Trindade; Ronaldo Passarinho Pinto de Souza, advogado; e Georgenor de Sousa Franco*, jornalista (post mortem)*.

Cavaleiro: Francisco Edivaldo da Silva Souza, servidor do TRT8; Antonio Carlos dos Santos, servidor do TRT-7ª Região; e Igor Bessa Menezes, servidor do TRT-7ª Região.

Mérito Funcional: Adriana Leite de Alcântara, Carlos Fernando Pollhuber, Elizabeth da Conceição Nascimento Montero Valdez, Emanuela Vieira Ferreira Lima, Enaemayra Duque Machado, Helena Margarete da Cunha Lopes, José Maria Tárrio dos Santos, Keyla da Silva Bastos, Lílian Vergolino de Moura Cebolão, Maria da Graça Bezerra Leite, Maria de Nazaré Nascimento Miléo, Nádia Maria Rickmann Folha, Nelson Santos Corrêa, Rosa Maria de Almeida Brito.

Não pôde comparecer à cerimônia e recebeu a honraria em outra data, no Gabinete da Presidência:

21/10 - Grau Oficial - Hermano Queiroz, juiz titular da 2ª VT de Caucaia (TRT-7ª Região).

WEB RÁDIO JUS

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Odete de Almeida Alves, assinou convênio para participação no sistema Web Rádio Jus, o mais novo veículo de comunicação do Tribunal de Justiça do Estado. A cerimônia de lançamento aconteceu na manhã do dia 17 de setembro de 2013.

A rádio, que funcionará em plataforma web, apresentará entrevistas, reportagens, transmissões ao vivo de sessões do Pleno, decisões colegiadas das Câmaras Cíveis e Criminais e curiosidades sobre a história do Judiciário, além de espaços reservados ao TRT8, Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Pará, Defensoria Pública do Estado do Pará e Ministério Público do Estado do Pará.

As notícias, produzidas diariamente pela Web Radio Jus, serão disponibilizadas a mais de cinco mil emissoras de rádios de todo o país. Para conferir: www.tjpa.jus.br

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Em 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) iniciou entre seus magistrados e servidores o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), uma valiosa ferramenta de controle da saúde ocupacional e física, que acompanha os riscos a que estamos expostos no ambiente de trabalho.

Diferente do exame periódico, obrigatório desde a Lei nº 8.112/1990, o PCMSO inclui, além dos exames laboratoriais, a avaliação dos resultados por um médico especialista em Medicina do Trabalho.

O PCMSO foi instituído no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho pela Resolução nº 84/2012, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos magistrados e servidores, tais como ações de controle e prevenção da hipertensão arterial, tabagismo, saúde bucal, sobrepeso e obesidade, LER/DORT, dentre outras.

De acordo com a Meta 9/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o PCMSO deverá estar implantado em 65% das unidades judiciárias e administrativas até o final deste ano, nos termos das Normas Regulamentadoras nº 7 e nº 9, do Ministério do Trabalho e Emprego, e da Resolução nº 84/2012, do CSJT.

O PCMSO é uma das iniciativas dos Planejamentos Estratégicos Institucional e de Gestão de Pessoas, com o objetivo de contribuir para a redução do índice de absenteísmo. As avaliações, em Belém, na Coordenadoria de Saúde, iniciaram em 17 de setembro; e, fora da sede, começou por Ananindeua, de 22 a 24 de outubro, seguindo pelas demais Varas.

DESEMBARGADOR DO TRT8 CONVOCADO PARA A 1ª TURMA DO TST

Foi divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) de 27 de setembro de 2013 o Ato nº 646, da Secretaria-Geral Judiciária do Tribunal Superior do Trabalho (TST), convocando o desembargador José Maria Quadros de Alencar, integrante do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), para atuar na 1ª Turma do TST, no período de 30 de setembro a 31 de outubro de 2013.

O Ato nº 722/SEJUD.GP, divulgado no DEJT nº 1340, de 24 de outubro de 2013, prorrogou a convocação para o período de 5 de novembro a 19 de dezembro de 2013.

A convocação do desembargador José de Alencar aconteceu em decorrência do pedido de afastamento formulado pelo ministro Lelio Bentes Corrêa. A 1ª Turma do TST é formada, ainda, pelo ministro Walmir Oliveira da Costa - também oriundo do TRT8 - e pelo ministro Hugo Carlos Scheuermann.

CÍRIO

Acompanhada de cortejos e cânticos, a imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré passou pela sede da 8ª Região Trabalhista no dia 2 de outubro de 2013. A padroeira dos paraenses

foi recebida nas escadarias do Tribunal pela presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Odete de Almeida Alves.

Segundo a presidente, a visita foi muito especial: "Foi um momento de amor, em que todos nos dedicamos inteiramente à Nossa Senhora. Pedimos a ela que nos abençoe e proteja essa grande família, a Justiça do Trabalho, que resolve e decide questões que influenciam a vida de várias pessoas".

No Auditório Aloysio da Costa Chaves, mais de 200 pessoas, entre magistrados, servidores, terceirizados, estagiários e familiares, receberam a proteção da Virgem, em uma celebração conduzida pelo padre Glauco Oliveira Feitosa, da Catedral Metropolitana de Belém.

Momentos de Oração

Magistrados e servidores participaram de diversas peregrinações em homenagem à Nossa Senhora de Nazaré.

A primeira peregrinação foi realizada no dia 24 de setembro, no Polo Administrativo. A segunda visita, no dia 27 de setembro, na Escola Judicial. No dia 3 de outubro, a reunião aconteceu no Fórum Trabalhista de Ananindeua. Para encerrar as atividades comemorativas ao Círio 2013, no Salão Nobre do Tribunal, encontro de oração reuniu grande número de fiéis, no dia 11 de outubro.

TRT8 PROMOVE OFICINA DE COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA

No dia 4 de outubro de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), em parceria com a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), promoveram Oficina de Cooperação Judiciária, na sala de aula da Escola Judicial.

A oficina teve como objetivo o intercâmbio real entre os órgãos jurisdicionais e auxílio recíproco, que tem o intuito de extinguir, ou diminuir, o número de situações processuais que representam tempo perdido, custos e atos processuais praticamente dispensáveis.

Abaixo a programação:

9h - Abertura - desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca (decano do TRT8, representando a Presidência da 8ª Região); desembargador Marcus Augusto Losada Maia (corregedor regional); desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha (diretor da EJUD8); juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos (presidente da AMATRA8).

9h20 - Palestra "O que é Cooperação Judiciária - Objetivos Alcançados e Perspectivas" - desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior (TRT-3ª Região).

11h10 - Palestra "A Cooperação Internacional" - Sâmia Cristina Farias de Albuquerque (delegada da Polícia Federal e chefe da Divisão da Coordenação-Geral da Cooperação Jurídica Internacional - Secretaria Nacional de Justiça - Ministério da Justiça).

11h - Palestra "A Cooperação Judiciária na União Europeia" - juíza Carla Sofhie Fontinha Deveille (juíza de Ligação da França no Brasil).

14h - Painel "Conflitos de competência, cartas precatórias, recuperação judicial, falência, concursos particulares de credores, temas previdenciários e penhoras comuns - buscando a superação de entraves processuais" - juíza Luana Santalices (Tribunal de Justiça do Pará); - juiz Arthur Pinheiro Chaves (Tribunal Regional Federal da 1ª Região); - juiz Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior (titular da 16ª VT de Belém). Coordenadora: juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha (diretora do Fórum Trabalhista de Belém).

16h - Grupo de Trabalho - "Discussão de soluções comuns para os entraves processuais" - Coordenador: juiz João Carlos de Oliveira Martins (titular da 6ª VT de Belém); Relator: juiz Arthur Pinheiro Chaves (Tribunal Regional Federal da 1ª Região).

17h - Encerramento.

INAUGURAÇÃO DO NOVO MEMORIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

A segunda-feira, 7 de outubro de 2013, ficou marcada na história do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) pela inauguração do novo Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, em prédio anexo à sede do Tribunal, um casarão antigo localizado na Avenida Senador Lemos, que abriga objetos e documentos históricos da Justiça do Trabalho, para usufruto de pesquisadores e estudantes interessados na história do trabalho e da justiça na Amazônia, mas que também promete se tornar um novo espaço cultural da cidade.

A presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, descerrou a placa de inauguração, junto com a desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, atual curadora do Memorial, e agradeceu a todos que trabalharam para concretizar o novo espaço, que terá muitas outras finalidades, como apresentações musicais e exibição de filmes.

A curadora informou que o Memorial teve a sua exposição de objetos históricos introduzida na Semana da CLT e no Seminário da CLT, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), incluindo as gravações das palestras realizadas durante a exposição "Da Senzala aos dias atuais da CLT", em maio deste ano.

A data também coincidiu com a abertura da I Semana Institucional do TRT8.

I SEMANA INSTITUCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, de 7 a 11 de outubro de 2013, a I Semana Institucional, constando de cinco eventos simultâneos: 1 - Encontro de Magistrados; 2 - Encontro de Diretores de Secretaria de Varas do Trabalho e de Coordenadores de Distribuição de Feitos; 3 - Encontro de Assessores, Chefes de Gabinete, Assistentes de Desembargadores e Secretários e Assistentes das Secretarias Judiciárias; 4 - Encontro de Assistentes de Juízes Titulares e Substitutos das Varas Trabalhistas de Belém e Ananindeua; e 5 - Encontro de Oficiais de Justiça Avaliadores Federais.

O Encontro de Magistrados foi promovido por meio de sua Escola Judicial (EJUD8), com apoio da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8); o encontro de servidores, por meio da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS).

ENCONTRO DE MAGISTRADOS E ENCONTRO DE SERVIDORES

07/10 - Programação Conjunta - Local: Auditório Aloysio da Costa Chaves.

8h30 - Abertura: Gestão Judiciária Estratégica como instrumento de efetividade para a entrega da prestação jurisdicional e a importância do Alinhamento Estratégico para disciplinar os objetivos e avaliar os resultados - desembargadora Odete de Almeida Alves, presidente do TRT8.

ENCONTRO DE MAGISTRADOS

Local: 07/10 - Auditório Aloysio da Costa Chaves. 08 a 11/10 - Computer Hall.

07/10

9h - Palestra: Fadiga em Trabalhador em Turnos e Trabalhadores Noturnos - Marco Túlio de Mello, doutor em psicobiologia pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), onde exerce a docência de Medicina do Sono, membro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

11h - Palestra: Museus, Memória e Cultura Afro-Brasileira - desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho, do TRT8.

08/10
Grupos de Discussão do Eixo Temático "Direito do Trabalho e Política Judiciária", com as seguintes questões: 1 - O Processo Judicial Eletrônico na 8ª Região; 2 - Ações Coletivas; 3 - Averbação do Tempo de Serviço e a Decisão Judicial.

09/10
Grupos de Discussão do Eixo Temático "Gestão Institucional", com as seguintes questões: 1 - A Resolução nº 63/2010, do CNJ e a Política de Pessoal nas Varas do Trabalho; 2 - Relacionamento: Juiz Titular x Juiz Substituto; 3 - Comunicação Interinstitucional; 4 - Formação de Magistrados.

10/10
Organização da Plenária e Plenária.

11/10
9h - Painel "As Associações de Magistrados e o CNJ" - juiz Paulo Luiz Schmidt, presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho-ANAMATRA e juiz João Ricardo dos Santos Costa, presidente da Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul-AJURIS.
11h - Palestra "Dano Moral e a Jurisprudência do TST" - ministro Walmir Oliveira da Costa, do Tribunal Superior do Trabalho.

ENCONTROS DE SERVIDORES

08/10 - *Programação Conjunta* - Local: Auditório Aloysio da Costa Chaves - *Palestra Motivacional:* Navegar é Preciso - Tony Correia.

ENCONTRO DE DIRETORES DE SECRETARIA DE VARAS DO TRABALHO E DE COORDENADORES DE DISTRIBUIÇÃO DE FEITOS

Local: 9 e 10/10 - Ministério Público do Estado do Pará - Centro de Estudos de Aperfeiçoamento Funcional Ernesto Pinho - Auditório Fabrício Ramos Couto. 11/10 - Sala de Aula da EJUD8.

09/10
8h - Mesa Redonda - Arquivo Geral e Central de Atendimento - Rodopiano Rocha da Silva Neto, diretor-geral, Narlicelma Sobral Santos Ramos, secretária-geral Judiciária e Édme dos Santos Tavares Júnior, diretor da Central de Atendimento.
10h15 - Metas e Indicadores - Thiago Rodrigues Reis, diretor da Secretaria de Gestão Estratégica.
14h - Ferramentas de Efetividade da Execução e Central de Mandados Judiciais - juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior e Norberto Lavareda Santos, diretor adjunto da Central de Mandados Judiciais de Belém.

10/10
8h - Procedimentos operacionais relativos à arrecadação de tributos federais consequentes de lides trabalhistas - funcionários da Delegacia da Receita Federal em Belém: Luiz Otávio Martins Ribeiro, chefe do Centro de Atendimento ao Contribuinte-CAC, Luís Carlos Palha de Vasconcelos, representante do Serviço de Orientação e Análise Tributária-Seort e Nize Maria Sales de Oliveira, chefe do Serviço de Controle e Acompanhamento Tributário-Secat.
11h15 - Conversa com a Corregedoria Regional.
14h - Debate - PJe-JT - Experiências e Melhorias.

11/10
8h - Encontro com a SEADM - Regina Uchôa de Azevedo, diretora da Secretaria Administrativa.
9h - Encontro com a SEMAP - Neide Teles Sirotheau da Fonseca, diretora da Secretaria de Manutenção e Projetos.
11h - Conversa entre Diretores.
14h - Propostas e Sugestões.

ENCONTRO DE ASSESSORES, CHEFES DE GABINETE, ASSISTENTES DE DESEMBARGADORES E SECRETÁRIOS E ASSISTENTES DAS SECRETARIAS JUDICIÁRIAS

Local: TRT 8ª Região - Salão Nobre.

09/10
8h - Metas e Indicadores - Thiago Rodrigues Reis, diretor da Secretaria de Gestão Estratégica.
10h15 - E-Gestão - Mônica Moraes Rêgo Guimarães, coordenadora de Sistemas da SETIN, Diego Nascimento Montero Valdez, chefe da Seção de Sistemas Corporativos da SETIN e Paulo Fernando Rodrigues, chefe da Seção de Estatística.
14h - Mesa Redonda - Temas do 2º dia - Coordenação: Narlicelma Sobral Santos Ramos, secretária-geral Judiciária e Lúcia de Andrade Gonçalves Lopes, secretária da 2ª Turma.

10/10
8h - Teletrabalho - Maurício Cabeça de Souza, assessor de desembargador.
10h15 - PJe - Práticas e Sugestões - Marco Aurélio Fidélis Rêgo, diretor da SETIN e Lúcia de Andrade Gonçalves Lopes, secretária da 2ª Turma.
14h - Mesa Redonda - Temas do 3º dia - Coordenação: Narlicelma Sobral Santos Ramos, secretária-geral Judiciária e Lúcia de Andrade Gonçalves Lopes, secretária da 2ª Turma.

11/10
8h - Boas Práticas - Coordenadoria: Marlici Barros Pereira Moura e Nádia Maria Rickmann Folha, assessoras de desembargadores.
14h - Diretrizes e Sugestões.

ENCONTRO DE ASSISTENTES DE JUÍZES TITULARES E SUBSTITUTOS DAS VARAS TRABALHISTAS DE BELÉM E ANANINDEUA

Local: TRT 8ª Região - Polo Administrativo - ECAISS - Sala de Aula nº 1 - Laboratório de Informática.

Curso INFOJUD
Turma I - 09/10 - Turma II - 10/10.

Instrutoras: Luíza Maria Rodrigues Pinto e Cynthia Mara Nogueira de Oliveira, auditoras fiscais da Receita Federal.

ENCONTRO DE OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES FEDERAIS

Local: TRT 8ª Região - Polo Administrativo - ECAISS - Sala de Aula nº 2 - 1º andar.

09/10
9h - Inteligência Judiciária: INFOSEG, RENAJUD, JUCEPA, JUCAP e ARISP - Érico Rodrigues Lopes, oficial de justiça e coordenador do Núcleo de Pesquisa da Informação (NPI).
14h - A Importância do Oficial de Justiça na Justiça do Trabalho e os meio de solução de conflito - juiz Julianes Moraes das Chagas, titular da 3ª VT de Belém e diretor da Central de Mandados Judiciais (CMJUD).
15h40 - Mesa Redonda: Oficial de Justiça Volante: uma nova perspectiva de trabalho - Érico Rodrigues Lopes (mediador), oficial de justiça e coordenador do NPI.

10/10
9h - Saúde do Servidor Público e doenças afeitas às atividades diárias dos Oficiais de Justiça Avaliadores - Comissão de Saúde do TRT-5ª Região: servidoras Eliana Lúcia Corrêa Souza e Iara Inês Chaimsohn.
10h - Vídeo Debate: Defesa Pessoal - Juarez Gadelha Barbosa Junior, oficial de justiça.
14h - Central de Mandados Judiciais: penhora, remove e vende - juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, titular da 14ª VT de Belém e presidente da AMATRA8.
15h40 - Processo Judicial Eletrônico-PJe-JT e Ferramentas de Produtividade para o Oficial de Justiça na CMJUD Belém - juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, titular da 17ª VT de Bel**ém.**

TRT8 INAUGURA NOVO FÓRUM TRABALHISTA DE ANANINDEUA

Com muita festa e contando com a participação de magistrados e servidores, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) inaugurou, na manhã do dia 15 de outubro de 2013, as novas instalações do Fórum Trabalhista de Ananindeua (PA), na Região Metropolitana de Belém. Após a transferência do antigo prédio, localizado na Estrada do Maguari, próximo à Passagem Bom Sossego, o novo endereço passa a ser na Rua Cláudio Sanders nº 677.

Inaugurado pela presidente do TRT8, desembargadora Odete de Almeida Alves, a cerimônia contou com a presença de representantes da OAB e do Ministério Público do Trabalho, além do prefeito de Ananindeua. A presidente destacou a importância das novas instalações e o trabalho conjunto de todos os servidores e magistrados que se envolveram para que fosse possível a inauguração ainda no decorrer de 2013. Para o juiz Océlio de Jesús Carneiro de Morais, diretor do Fórum e titular da 3ª Vara do Trabalho (VT) de Ananindeua, "um Fórum como o que hoje o TRT8 inaugura e entrega à sociedade tem condições de oferecer não somente um ambiente de qualidade para os servidores e magistrados que aqui labutam, mas, especialmente, oferece um local em que o cidadão encontra conforto na busca pelos seus direitos. Uma casa social, como a Justiça do Trabalho deve ser."

Os demais juízes titulares das Varas do Trabalho de Ananindeua são: Angela Maria Maués (1ª Vara); Tereza Cristina de Almeida Cavalcante Aranha (2ª Vara); e Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior (4ª Vara). Todas as Varas do Fórum Trabalhista de Ananindeua já estão integradas ao Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), desde o início de 2013. As Varas que compõem o Fórum têm jurisdição sobre os municípios de Ananindeua, Benevides, Marituba e Santa Bárbara do Pará.

O nome do Fórum é uma homenagem à magistrada Semíramis Arnaud Ferreira, que

foi a primeira mulher a ocupar a presidência de um Tribunal da União. Sua atuação na Justiça do Trabalho começou em 1953, quando aceitou ser secretária da única Junta de Belém.

Assumiu o cargo de Suplente de Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento em 25/05/1959, quanto o juiz Cássio Estanislau Pessoa de Vasconcelos ocupava a Presidência da 2ª JCJ de Belém. Lá permaneceu até 20/11/1966, com exceção do período de 23/01 a 01/03/1960, quando atuou como Suplente do Presidente da 1ª JCJ de Belém, o juiz Orlando Teixeira da Costa. Foi aprovada no Concurso nº 13, em 1963, para Juiz Presidente de JCJ. Posteriormente, assumiu o cargo de Juiz Presidente da JCJ de Parintins, quando o Amazonas ainda integrava a jurisdição da 8ª Região Trabalhista, de 21/11/1966 a 18/10/1968, passando pela Presidência da 2ª JCJ de Belém, de 19/10/1968 a 15/03/1976, antes de sua promoção ao cargo de Juíza Togada do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em 16/03/1976, sendo, por determinação da Resolução nº 2569/1980, considerada promovida por antiguidade a partir de 24/10/1974. No Tribunal, assumiu a Vice-Presidência por dois mandatos, de 15/12/1976 a 14/12/1980, e a Presidência, de 15/12/1980 a 14/12/1982. Integrou a 1ª Turma (1992) e aposentou-se em 13/07/1993. Faleceu em 24/12/2003.

HEMEROTECA VIRTUAL E MUSEU IMAGINÁRIO SÃO APRESENTADOS NO II SEMINÁRIO NACIONAL DE MUSEUS E CENTROS DE MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO

A desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), apresentou, no dia 16 de outubro de 2013, o painel intitulado "Hemeroteca Virtual nos Processos Históricos da Justiça do Trabalho", numa iniciativa do Fórum Nacional Permanente da Memória da Justiça do Trabalho (MEMOJUTRA), presidido pelo vice-presidente do TRT8, desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, durante o II Seminário Nacional de Museus e Centros de Memória do Poder Judiciário, realizado pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região, no Centro Cultural da Justiça Federal, no Rio de Janeiro.

O projeto do MEMOJUTRA acompanha as orientações e objetivos do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho (CGMNac-JT) e visa dar ampla divulgação ao patrimônio histórico da Justiça do Trabalho, com vistas à preservação e difusão do patrimônio histórico e cultural do Poder Judiciário.

A proposta apresentada pelo presidente do MEMOJUTRA, desembargador Luis Ribeiro, foi aprovada na reunião no dia 3 de outubro de 2013, em Curitiba.

Em sua apresentação, a desembargadora Sulamir Almeida explicou que o projeto de criação de uma Hemeroteca (local destinado a guardar jornais e publicações periódicas) visa dar ampla divulgação ao acervo dos jornais utilizados como meio de prova, existentes nos processos históricos da Justiça do Trabalho, o qual, após sua conclusão, será integrado às iniciativas do Programa Nacional de Resgate da Justiça do Trabalho.

De acordo com a desembargadora, jornais de grande circulação e exemplares de Diários Oficiais juntados a processos do TST e de tribunais regionais, a partir de 1929, serão divulgados como documentos históricos do acervo da Justiça do Trabalho.

O plano do projeto foi elaborado em agosto deste ano pela Diretoria Regional Centro-Oeste do MEMOJUTRA e, em seguida, aprovado pelo CGMNac-JT. A previsão de execução é novembro de 2013, com a pesquisa junto aos Memoriais e áreas de gestão documental da Justiça do Trabalho, seguida da elaboração de relatório técnico e apreciação do CGMNac-JT, para inclusão no site do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho, por meio do qual se dará o acesso à Hemeroteca Digital da Justiça do Trabalho, a partir da Semana da Memória de 2014.

A apresentação contou com a participação da servidora da 7ª Região Trabalhista, Deborah Vicentini, que falou do tema "Museu Imaginário", outro projeto que visa permitir

o acesso ao conteúdo histórico da Justiça do Trabalho, por meio de apresentações virtuais dos acervos do TST, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e dos Tribunais Regionais. A iniciativa já está disponível no site do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho, no link: *www.tst.jus.br/web/programa-nacional-resgate-memoria-jt*. A ideia é que o Museu Imaginário da Justiça do Trabalho dê acesso *on line* aos Memoriais e Centros de Memória do TST e dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho.

TRT8 TEM TRABALHOS SELECIONADOS NA XII MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS DA QUALIDADE NO PODER JUDICIÁRIO

No dia 23 de outubro de 2013 foi divulgada a lista das práticas selecionadas para a XII Mostra Nacional de Trabalhos da Qualidade no Poder Judiciário. Foram 64 trabalhos inscritos de diversos tribunais do país, sendo 17 selecionados, divididos entre os temas: Gestão de Pessoas, Gestão de Processos, Gestão Estratégica, Gestão Socioambiental e Tecnologia da Informação.

Dentre os escolhidos, três boas práticas de trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foram selecionadas como finalistas da XII Mostra, que será realizada entre os dias 13 e 14 de novembro de 2013, na cidade de Manaus/AM.

Os trabalhos selecionados são: Avaliação de Desempenho com foco em Competências - Categoria Gestão de Pessoas; Metodologia de Alinhamento Estratégico por Painéis de Contribuição, com apoio de Mapas Mentais - Categoria Gestão Estratégica; e Implantação de Sistema de Monitoramento de Cenários Prospectivos no TRT da 8ª Região - Categoria Gestão Estratégica.

O TRT8 foi o terceiro tribunal com maior número de práticas selecionadas (3), ficando atrás apenas do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (5 práticas) e do Tribunal de Justiça do Amazonas (4 práticas); contudo, foi o único Tribunal Regional do Trabalho selecionado.

Os trabalhos finalistas serão apresentados nos dois dias da Mostra e a classificação final será divulgada no dia 14/11/2013. Haverá, ainda, uma premiação extra para a melhor apresentação. O evento é organizado pelo Tribunal de Justiça do Amazonas e ocorrerá no Hotel Tropical.