ISSN 0100-1736

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

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. 48	n. 94	p. 1-456	jan./jun./2015

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 AMANDA CRISTHIAN MILEO GOMES MENDONÇA

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

CAPA:

"Praça do Relógio" (Técnica: Espatulado), obra constante da mostra "Belém de Ontem", do artista plástico João Porto, exposta no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região), de 23/01 a 08/03/2015.

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

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 48, n. 94 (jan./jun.2015) Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2015 -

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: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Vice-Presidente: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

Corregedor Regional: Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO

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
Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN - Aposentada a partir de 1º/07/2015 - Decreto de 29/06/2015 - DOU 30/06/205
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
VAGO
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

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 - Aposentada a partir de 1º/07/2015 - Decreto de 29/06/2015 - DOU 30/06/205
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente: Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO

Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
VAGO

1ª TURMA

Presidente: Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

2ª TURMA

Presidente: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN - Aposentada a partir de 1º/07/2015 - Decreto de 29/06/2015 - DOU 30/06/205
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
VAGO
VAGO

3ª TURMA

Presidente: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

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 - licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 13.01.2014 a 31.12.2015 (Portaria GP 38/2014)
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
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: Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO
2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO
Vara do Trabalho de Altamira
Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ - A partir de 22/01/2015.
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 RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO
Vara do Trabalho de Castanhal
Titular: Juíza CASSANDRA MARLY JUCÁ FLEXA
Vara do Trabalho de Itaituba
Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO - Até 21/01/2015. Removido p/ a VT de Tucuruí. (Res. 004/2015 e Ato nº 19/2015)
Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ. Posse em 12.06.2015.
Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado
Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ - Até 21/01/2015. Removido p/ a VT de Altamira. (Res. 005/2015 e Ato nº 19/2015)
Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES. Posse em 12.06.2015.
1ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza NATASHA SCHNEIDER
2ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS
3ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA
4ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA
5ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR
6ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA
7ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO
8ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI
1ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES
2ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE

3ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ
4ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA
Vara do Trabalho de Óbidos
Titular: Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA. Posse em 12.06.2015.
Vara do Trabalho de Paragominas
Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS. Posse em 12.06.2015.
2ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza SUZANA MARIA LIMA DE MORAES AFFONSO CARVALHO DOS SANTOS
3ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO. Posse em 12.06.2015.
4ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA. Posse em 12.06.2015.
Vara do Trabalho de Redenção
Titular: Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO. Posse em 12.06.2015.
Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
Titular: Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA
1ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES
2ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO
Vara do Trabalho de Tucuruí
Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO - A partir de 22/01/2015.
Vara do Trabalho de Xinguara
Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA. Posse em 12.06.2015.

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA - Promovido, por antiguidade, para Titular da VT de Óbidos (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS
Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA - Promovido, por antiguidade, para Titular da 4ª VT de Parauapebas (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO - Promovida, por merecimento, para Titular da 3ª VT de Parauapebas (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juíza KARLA MARTINS FROTA
Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA
Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS - Promovida, por merecimento, para Titular da 1ª VT de Parauapebas (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ - Promovida, por antiguidade, para Titular da VT de Itaituba (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO - Promovida, por merecimento, para Titular da VT de Redenção (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juiz SAULO MARINHO MOTA - Promovido, por antiguidade, para Titular da VT de Xinguara (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA

Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES - Promovida, por merecimento, para Titular da VT de Laranjal do Jari-Monte Dourado (Res. 29/2015). Posse em 12.06.2015.
Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA
Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ
Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA
Juíza SILVANA BRAGA MATTOS
Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA DE MELO
Juiz DILSO AMARAL MATAR
Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA
Juíza ROBERTA SANTOS DE PINHO
Juiz MARCELO SOARES VIÉGAS
Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES
Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES
Juíza SHIRLEY DA COSTA PINHEIRO
Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO
Juíza KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDÃO
Juiz JEMMY CRISTIANO MADUREIRA
Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA
Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO
Juíza MILENA ABREU SOARES
Juiz AVERTANO MESSIAS KLAUTAU
Juiz ÊNIO BORGES CAMPOS
Juiz VALTERNAN PINHEIRO PRATES FILHO
Juíza NATALIA LUIZA ALVES MARTINS
Juíza CIRCE OLIVEIRA ALMEIDA
Juíza MANUELA DUARTE BOSON SANTOS
Juíza ADELIA WEBER LEONE ALMEIDA
Juiz OTAVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA
Juiz FRANCISCO JOSÉ MONTEIRO JÚNIOR
Juiz GUSTAVO LIMA MARTINS - Posse em 19/02/2015.
Juiz PAULO ROBERTO DORNELLES JUNIOR - Posse em 19/02/2015.
Juíza LUANA MARQUES CIDREIRA DOMITILO COSTA - Posse em 19/02/2015.
Juiz VINÍCIUS AUGUSTO RODRIGUES DE PAIVA - Posse em 19/02/2015.
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

DOUTRINA

REVISITANDO A VELHA CLT E A JUSTIÇA QUE QUEREMOS 15
Vicente José Malheiros da Fonseca

A RESTRIÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA OCUPACIONAL A PARTIR DE UM NOVO VIÉS INTERPRETATIVO DO ART. 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (DIÁLOGO DAS FONTES) 41
Rosita de Nazaré Sidrim Nassar / Francisco Milton Araújo Júnior

MOBILIDADE HUMANA E FUTURO DO TRABALHO: EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO 57
Georgenor de Sousa Franco Filho

NOVO CPC E FUNDAMENTAÇÃO SENTENCIAL EXAUSTIVA: BREVES PINCELADAS CRÍTICAS 67
Ney Maranhão / Platon Teixeira de Azevedo Neto

DESEQUILÍBRIO LABORAMBIENTAL E DIREITO DE RESISTÊNCIA: ABORDAGEM JUSFUNDAMENTAL 83
Angelo Antonio Cabral

PODERES DO EMPREGADOR E IDEOLOGIA 127
Arion Sayão Romita

DÉLIO MARANHÃO: VIDA E OBRA 185
João de Lima Teixeira Filho

REGISTRO

ORAÇÃO PARA OS NOVOS JUÍZES SUBSTITUTOS DA 8ª REGIÃO 201
Vicente José Malheiros da Fonseca

DISCURSO DE POSSE - SOLENIDADE OFICIAL DE RECEBIMENTO PERANTE O TRT8 207
Gustavo Lima Martins

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO 213

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 216

PROVIMENTOS DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO 217

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 219

Ação Civil Pública. Pagamento de Horas Extras. Possibilidade ou impossibilidade desse pedido ser objeto desse tipo de ação. 219
Ação Coletiva. Efeitos na Ação Individual. 223
Ação de Nulidade de Cláusulas de Convenção Coletiva. Ilegitimidade. 228
Ação Rescisória. Violação de Lei. Multa fixada em acordo celebrado em Ação Civil Pública. Destinação. 229
Ação Rescisória. Violação de literal disposição de lei. Erro de Fato. Revisão de fatos e provas. Apreciação da controvérsia nos autos da Decisão Rescindenda. Ação Rescisória. Não cabimento 232
Agravo de Petição. Embargos de Terceiro. Repetição de idêntica Ação Incidental antes ajuizada por outro membro do mesmo núcleo familiar. "Efeito Pan-Processual da Coisa Julgada". 236
Agravo de Petição da Executada. Embargos à Execução. Preclusão consumativa./ Agravo de Petição do Exequente. Execução Provisória. Art. 655 do CPC. Aplicação. 243
Antecipação de Tutela. Restabelecimento de Plano de Saúde para Empregado portador de doença com nexo de causalidade com o trabalho. Possibilidade. 248
Atleta Profissional de Futebol. 1. Recurso do Reclamado. Unicidade Contratual afastada. Prescrição. 2. Recurso Ordinário do Reclamante. Salários "Por Fora". 251
Contratação de Seguro. Estipulação em Norma Coletiva. Responsabilidade da Reclamada. Necessidade de comprovação da condição ensejadora do pagamento do prêmio. 260
Convenção Coletiva - Falta de previsão - Princípio da norma mais benéfica 264
Danos Morais. Dispensa de Empregados em virtude de conduta retaliatória da Reclamada. *Damnum In Re Ipsa*. Recurso provido. 270
Dispensa Discriminatória - Indenização por Dano Moral. 272
Equiparação Salarial. Quadro de Carreira. Possibilidade. 277
I - Estabilidade Provisória. Gestante. Comunicação ao Empregador. II - Limpeza de banheiros públicos. Adicional de Insalubridade. Incidência. III - Terceirização. Responsabilidade Subsidiária. Constitucionalidade e Aplicação do Artigo 71 da Lei n. 8.666/93. 286
Incompetência da Justiça do Trabalho para executar valores devidos por empresa em Recuperação Judicial. 297
Recurso da Reclamada - I - Insalubridade e Periculosidade. Cumulação. Possibilidade. II - Duração do Trabalho. Horas Extras e "In Itinere". III - Aviso Prévio. IV - Danos Morais. Condições degradantes. Valor da Indenização. Recurso Adesivo do Reclamante - I - Multa do Art. 53 da CLT. II - Adicional de Insalubridade. Base de Cálculo. III - Honorários Advocatícios. 301
Intervalo Intrajornada. Motorista de ônibus urbano. Trabalho habitual em Jornada Extraordinária. 321
Não Concessão de Férias durante todo o Pacto Laboral (14 anos). Prejuízo à vida social do Trabalhador. Dano Existencial. Configuração. 332
Nulidade Processual. Existência. Perito sem isenção de ânimo. 343

I - Preliminar de Nulidade da Sentença, por negativa de Prestação Jurisdicional. II - Comissões. Inexistência. Natureza Jurídica da PLR. III - Horas Extras. Cálculos. Súmula nº 340 c/c Orientação Jurisprudencial nº 397 da SDI-1 do TST. IV - Anotação da CTPS. Multa. V - Salário Utilidade. Natureza Jurídica. VI - Equiparação Salarial. VII - Horas Extras. Reflexos. Jornada externa. Art. 62, I, da CLT. VIII - Cumprimento da Sentença. 345
Programa Minha Casa Minha Vida, Responsabilidade Subsidiária da União. Direito Material do Trabalho. Programa de Arrendamento Residencial. Ausência de Responsabilidade Subsidiária. Terceirização não Configurada. 356
Reconhecimento da condição de Empregado Bancário. Horas Extras. 359
Recurso Ordinário. Dispensa por Justa Causa. Obrigatoriedade de apuração do fato mediante Procedimento Investigatório previsto em Norma Interna. Inexistência. Nulidade da Penalidade. Súmula nº 77 do TST. 366
Recurso Ordinário. Doença Degenerativa. Agravamento. Nexo Causal e Culpa em sentido estrito configuradas. Dever de indenizar. 373
Recurso Ordinário. Responsabilidade Civil da Empresa. Atividade de Risco. Danos Morais e Estéticos por Acidente de Trabalho. Recurso Improvido. 376
Responsabilidade Subsidiária. 381
Unicidade Contratual. Sucessivos Contratos de Trabalho por Obra Certa. Descaracterização. Atividade preponderante da Empregadora. 387
Vínculo de Emprego. Integrante de uma comunidade que para ela presta serviços não é seu Empregado. O serviço realizado não é em proveito alheio, É em proveito do próprio prestador por ser ele parte integrante da comunidade. 390

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 395

NOTICIÁRIO

SIGEO - Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira 415
PJe-JT 415
EJUD8 418
Amazônia Rural, Trabalho Precário - Segurança e Saúde do Trabalhador no Pará e Amapá 420
SimVida-TRT8 421
Diagnóstico Organizacional 423
Sala-Cofre 424
Eventos Solidários 424
TRT8 se despede de antigos aprendizes e recebe novos 425
Gestão Pública Contemporânea 426
Memorial recebe alunos e comemora 10 anos 427
Novos Fóruns 427
Abertura do Ano Judiciário 429
Programa de Preparação para Aposentadoria 431
Espaço Cultural 432
Combate ao Trabalho Infantil 433

E-Gestão 438
Novos Juízes do Trabalho Substitutos da 8ª Região 439
Seminário de Cidadania Corporativa 440
Sexta com Sarau na Central de Mandados de Belém 441
Semana Nacional da Conciliação 441
VIII Curso de Formação Inicial de Juízes - Módulo Regional 443
Lançamento do Site da Corregedoria 444
TRT8 passa a integrar Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo 444
TRT8 é destaque em Encontro Nacional de Boas Práticas 445
Processo do Trabalho com Foco na Instrução Processual 445
Jus Postulandi 445
Correição no TRT8 447
PJe-Calc 448
Itinerância em Gurupá 449
O Trabalho com Crianças e Adolescentes: elementos para uma reflexão 450
III Seminário Regional de Museus 450
I Seminário de Direito do Trabalho na Amazônia 451
Curso de Atualização em Economia do Trabalho 451
Reunião de Análise da Estratégia de 2015 452
Pleno do TRT8 aprova criação da VT de Santana, no Amapá 452
TRT8 promove oito Juízes do Trabalho Substitutos 453
Novas Instalações da VT de Xinguara 454
Caminhada Geoturística e Passeio Ciclístico 454
BANEX 455
Salão Nobre é reformado 455
Aposentadoria da Desembargadora Elizabeth Newman 456

DOUTRINA

REVISITANDO A VELHA CLT E A JUSTIÇA QUE QUEREMOS [1]

Vicente Malheiros da Fonseca [2]

Quando cheguei em Santarém, Estado do Pará, no mês de maio de 1973, na condição de Suplente de Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (atual 1ª Vara do Trabalho) daquela 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.

---

[1] Esboço da Palestra proferida na II Jornada Institucional dos Magistrados do Trabalho da 11ª Região, que tem como eixo temático "A Justiça que Queremos", realizada no dia 06 de outubro de 2014, no Fórum Trabalhista de Manaus (AM), a convite da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (EJUD11), ocasião em que ocorreu a execução, em primeira audição mundial, do "Hino da Escola Judicial do TRT-11ª Região", de autoria do palestrante, aprovado, oficialmente, pela Resolução Administrativa nº 209/2014, de 27 de agosto de 2014, do E. TRT-11ª Região.

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

[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).

Então, a CLT - que constituiu, sem dúvida, um extraordinário avanço na ciência do direito brasileiro - adotou 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, mais de 40 anos].

Na última década [atualizando: nas últimas duas ou três 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.

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, 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;

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.

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

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 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

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

Amazonas (Parintins). Esses órgãos de 1º 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.

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 mais 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 mais de sete décadas 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 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 o ano de 2013, a Justiça do Trabalho e outros órgãos celebraram 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 ao 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

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

Paulo, 25 a 29 de setembro de 1972), para consignar que[7]:

> 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).

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 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.

---

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

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.

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

[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).

> 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 *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.

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, a aplicação de sanções de agravamento da condenação, na fase de execução, são temas 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 § 4º do art. 461, do CPC, sem prejuízo da prisão civil, para a efetivação da tutela específica.

O § 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".

---

[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.

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

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.

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 Troia. 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.

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

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 sobre 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.

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.

Nos dias atuais, vivemos a época do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e essa nova experiência virtual nos obriga a pensar o direito processual não mais com a "cabeça de papel", mas de acordo com os novos tempos.

Lembro-me de que recentemente apreciei um caso, submetido ao sistema do PJe, que peço vênia para transcrever trechos do Acórdão, para tentar demonstrar as cautelas que devemos ter na busca permanente da Justiça.

Trata-se do **Acórdão TRT/2ª T./RO 0010094-85.2013.5.08.0007**, de minha lavra, julgado em 3 de setembro de 2014 e publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 10 de setembro de 2014:

> **RECORRENTE: CEN SERVIÇOS DE PORTARIA E VIGIA LTDA.**
> Advogado(s): Dr. Gilvan Carlos Buery Rocha
> **RECORRIDO: GILBERTO DA SILVA LIMA**
>
> **PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. CONTESTAÇÃO E DOCUMENTOS APRESENTADOS PREVIAMENTE. AUSÊNCIA DA RECLAMADA EM AUDIÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE REVELIA. PROVA PRÉ-CONSTITUÍDA.**
> I - O processo judicial eletrônico possui peculiaridades que não podem ser ignoradas pelo julgador, na condução do processo.
> **II - A Resolução CSJT nº 136/2014, em seu art. 29, dispõe que "os advogados credenciados deverão encaminhar**

eletronicamente contestação, reconvenção ou exceção, e respectivos documentos, antes da realização da audiência designada para recebimento da defesa".

III - Inexiste revelia, quando é clara a intenção da reclamada em se defender, tanto que procedeu à juntada aos autos eletrônicos da defesa e documentos correspondentes, antes da realização da audiência inaugural.

IV - Devem ser considerados, na apreciação do feito, os documentos juntados eletronicamente pela demandada, inclusive pela aplicação do disposto no item II da Súmula nº 74, do C. TST: "A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)".

[...]

Da revelia. Da presença do advogado em audiência

A revelia e a confissão ficta não geram, por si só, presunção absoluta de veracidade dos fatos alegados pelo demandante, haja vista que o julgador, ao formar o seu convencimento, deve considerar as demais provas constantes dos autos, no exame do conjunto fático-probatório.

Nesse sentido, a jurisprudência a seguir, citada por **Valentin Carrion**, in verbis:

Da confissão ficta nasce mera presunção que pode e é destruída quando existir nos autos prova em contrário (TST, RR 166.672/95.7, Francisco Fausto, Ac. 3ª T. 6.786/96) (*Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 605).

Cabe ao autor provar os fatos constitutivos de seu direito e à parte demandada os fatos extintivos, impeditivos ou modificativos desse direito.

Em caso de revelia e confissão de fato, em que o réu não comprovou fato extintivo, impeditivo ou modificativo do direito do autor, não significa dizer que este se desincumbiu de provar os fatos constitutivos de seu direito, uma vez que o julgador, ao apreciar o feito, deve apreciar todo o conjunto fático-probatório com vistas a alcançar a verdade real.

Outrossim, o processo judicial eletrônico possui peculiaridades que não podem ser ignoradas pelo julgador, na condução do processo.

A Resolução CSJT nº 136/2014, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição nº 1472, divulgada em 14.05.2014, que "institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho - PJe-JT como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento", prevê, em seu art. 29:

Art. 29. Os advogados credenciados deverão encaminhar eletronicamente contestação, reconvenção ou exceção, e respectivos documentos, **antes** da realização da audiência designada para recebimento da defesa.

§ 1º A parte reclamada poderá, justificadamente, atribuir sigilo à contestação, reconvenção ou exceção e aos respectivos documentos juntados.

§ 2º Fica facultada a apresentação de defesa oral, por 20 (vinte) minutos, conforme o disposto no art. 847 da CLT.

No presente feito, observa-se que a reclamada juntou aos autos eletrônicos, em 18.01.2014 (dois dias antes da realização da audiência inaugural), a peça de defesa e diversos documentos, os quais foram desconsiderados pelo d. Juízo de 1º Grau, conforme registrado em ata de Id. 859601, que declarou a reclamada revel e confessa quanto à matéria de fato.

Data venia do que concluiu o d. Juízo de 1º Grau, inexiste a revelia apontada, que ocorre quando o réu, regularmente citado, deixa de contestar a ação e, no caso em tela, é latente a intenção da reclamada em se defender, tanto que a apresentação dos documentos se deu com dois dias de antecedência ao prazo final, como já mencionado.

Se a própria regulamentação do processo judicial eletrônico permite encaminhamento eletrônico prévio da peça de defesa e documentos correspondentes, não se pode dizer que a parte demandada, que assim procedeu, não possuía a intenção de se defender porque não se fez presente à audiência inaugural.

Subsiste, por certo, a confissão ficta, mas não a revelia, de modo que devem ser considerados, na apreciação do feito, os documentos juntados eletronicamente pela demandada, inclusive pela aplicação do disposto no item II da Súmula nº 74, do C. TST:

CONFISSÃO. (nova redação do item I e inserido o item III à redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDRR 801385-77.2001.5.02.0017) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo (grifo nosso).

Convém citar, ainda, o artigo "O '*animus* de defesa' e o PJE", de autoria de **Marcos Alencar**, disponível no endereço eletrônico: http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2014/04/o-animus-de-defesa-e-o-pje/, in verbis:

A Justiça do Trabalho deve buscar a verdade nas suas decisões, esta deve ser a maior missão da Justiça. Com base nesta premissa, de que o processo é ético, moral e que se busca decidir com base na verdade, resta inadmissível admitirmos a aplicação da revelia contra a parte que demonstra cabalmente o seu interesse em se defender, ao manifestar o "*animus* de defesa".

Com a chegada do PJE - Processo Judicial Eletrônico, a parte reclamada é obrigada a juntar antes da audiência (1 hora antes) nos autos eletrônicos, a sua defesa, a procuração do seu advogado, a carta de preposto (de quem irá representá-la na audiência), normalmente, dos documentos que se fundamentam a defesa. Tal postura já deixa evidenciado que a reclamada quer se defender (materializando o "*animus* de defesa"), pois respondeu ao pedido inicial da ação, constituiu advogado e preposto, os quais devidamente habilitados nos autos.

Imagine que, diante das fortes chuvas e alagamentos, trânsito caótico, protestos rotineiros que fecham as principais vias das cidades, enfim, o preposto não consegue chegar no horário designado para audiência (?). Apesar de toda esta manifestação antes relatada, que visam exclusivamente defender a causa, o Juízo considera a revelia da empresa diante do não comparecimento do preposto na audiência - mesmo havendo tais justificativas - e sepulta, literalmente, a busca da verdade.

Com a revelia, toda a defesa, a presença do advogado, os documentos juntados ao processo eletrônico, tudo isso é descartado, passando a serem verdadeiros todos os fatos que o reclamante disse na sua petição inicial. A revelia é um estado processual, cabível aos réus que não querem se defender, que agem diante do processo com descaso. Não se aplica a revelia para o réu que procede de forma a demonstrar concretamente que está se defendendo e enfrentando as acusações do processo. A defesa deve ser encarada como elementos novos, que vão facilitar o julgamento com base na verdade ou em fatos mais próximos dela. É o contraditório.

Na medida em que o Poder Judiciário, por uma questão de minutos e ignorando a caótica realidade de mobilidade que vivenciamos todos os dias (numa tremenda incerteza) nos grandes centros urbanos, vira às costas para toda esta realidade pública e notória e aplica a pena máxima trabalhista contra um reclamado que apresentou defesa, juntou documentos, habilitou advogado e preposto no PJE, é - com respeito - gerar estímulo à litigância de má-fé, a indução de julgamento em erro e ao enriquecimento sem

causa. Não podemos olvidar que o processo deve buscar sempre a verdade, atender a sua função social, dar aquilo a quem tem direito e não premiar falsos credores, que "provam" as suas alegações por conta do atraso justificado de minutos da parte adversa.

O "*animus* de defesa" com o PJE está mais evidenciado, mais fácil de ser detectado. Porém, apesar de todo o modernismo do processo eletrônico, muitas cabeças ainda estão em sintonia com a época das carruagens, esquivam-se de tornar a sentença judicial um ato de real justiça e sim de premiação a quem não tem direito, que "ganhou a sorte grande" por conta de um atraso de minutos do reclamado, mesmo tendo este reclamado pagado tal direito (que se reclama) em dia e recolhido previdência social e demais impostos. Esse não é o papel e nem a função social do Poder Judiciário Trabalhista.

Importa lembrar, entretanto, que é incabível falar-se em afastar os efeitos da revelia pela simples presença do advogado, em audiência, ante o disposto na Súmula nº 122, do C. TST:

REVELIA. ATESTADO MÉDICO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, **é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração**, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência. (primeira parte - ex-OJ nº 74 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996; segunda parte - ex-Súmula nº 122 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) (grifo nosso).

Desse modo, ao se considerarem os documentos carreados pela reclamada, conclui-se que as verbas rescisórias foram adimplidas, não obstante o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), sob Id. 856464, seja datado de **06.12.2013**, ou seja, após o ajuizamento da presente demanda, ocorrido, via *jus postulandi*, em **16.10.2013**, porém antes da realização da audiência inaugural, em 20.01.2014.

Observa-se, ainda, que o comprovante de transferência bancária do valor constante do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), no importe de R$2.746,84 (dois mil, setecentos e quarenta e seis reais e oitenta e quatro reais), está datado de **21.10.2013**.

Da documentação apresentada pela reclamada, afere-se, também, que foram entregues, ao reclamante, as guias do seguro-desemprego (Id. 856439, p. 5).

O comprovante de recolhimento do FGTS, sob Id. 856445, **não** prova, entretanto, o recolhimento dos meses de junho e julho de 2013, objeto da exordial, assim como documento de Id. 856439,

p. 3 (Relação dos Salários de Contribuição), **não** demonstra o recolhimento previdenciário dos meses de setembro/2012, novembro/2012, dezembro/2012 e janeiro/2013, também objeto da petição inicial.

Por conseguinte, uma vez analisada a prova documental apresentada pela reclamada, **dou parcial provimento** ao recurso, para excluir da condenação as parcelas de aviso prévio, saldo de salário, 13º salário proporcional 2013 (05/12), férias proporcionais + 1/3 2011/2012 e 2012/2013 e indenização pela não entrega das guias de seguro desemprego.

Do FGTS

Assinala equívoco em relação ao cálculo do FGTS mês a mês, uma vez que foi juntado pelo recorrido o extrato do FGTS, com os referidos pagamentos.

Examino.

Na petição inicial, o reclamante postulou o pagamento do FGTS, como a seguir:

Informa o reclamante que não foram efetuados todos os recolhimento do FGTS + o pagamento da multa de 40%, motivo pelo qual **requer o levantamento do FGTS, através de alvará judicial, do que está depositado, além do recolhimento do FGTS dos meses de junho e julho/2013** e estão faltando e recolhimento do INSS dos meses de setembro, novembro e dezembro/2012 e janeiro/2013 todos do pacto laboral (Id. 537168, p. 3) (grifo nosso).

A r. sentença de 1º Grau, ao apreciar a parcela, decidiu:

Ademais, no caso concreto, a reclamante exibiu sua CTPS em juízo (Vide Ata de Audiência de ID nº 859601), onde restou provada a existência de contrato de trabalho entre as partes e ante a inexistência nos autos de documentos que comprove o pagamento de verbas contratuais e rescisórias, julgo procedente os pedidos de AVISO PRÉVIO; SALDO DE SALÁRIO DO MÊS DE SETEMBRO/2013 (DEZESSEIS DIAS); 13º SALÁRIO PROPORCIONAL 2013 (05/12); FÉRIAS PROPORCIONAIS 2011/2012 (07/12) E 2012/2013 (05/12), AMBAS ACRESCIDAS DE 1/3; MULTA DO ART. 467 DA CLT SOBRE: férias proporcionais + 1/3; **FGTS DE TODO PACTO LABORAL MAIS A MULTA DE 40%**.

DETERMINA-SE SEJA EXPEDIDO EM FAVOR DO RECLAMANTE ALVARÁ JUDICIAL, PELA SECRETARIA VARA, PARA LEVANTAMENTO DO QUE ESTIVER DEPOSITADO EM SUA CONTA VINCULADA DE FGTS. DEVENDO O AUTOR JUNTAR AOS AUTOS, NO PRAZO DE CINCO DIAS, CÓPIA DO DOCUMENTO QUE COMPROVE O VALOR LEVANTADO PARA QUE ESTE

SEJA DEDUZIDO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO DA PRESENTE SENTENÇA EM RELAÇÃO A MESMA PARCELA (Id. 931785) (grifo nosso).

Observa-se que a r. sentença recorrida incorreu em julgamento ultra petita, pois condenou a reclamada ao pagamento dos valores relativos ao FGTS de todo o pacto, quando, na verdade, o autor postulou o levantamento dos valores depositados na conta vinculada e o recolhimento dos meses em aberto, quais sejam, junho e julho de 2013, conforme extrato analítico apresentado pelo próprio autor, sob Id. 537232.

À vista do exposto, **dou provimento** ao recurso, para reduzir a condenação do FGTS apenas aos meses de junho e julho de 2013, mantida a r. sentença de 1º Grau, no que se refere à expedição de alvará judicial.

[...]

ANTE O EXPOSTO, não conheço do recurso da reclamada quanto à multa do art. 467, da CLT, sobre o FGTS de todo o pacto, à falta de interesse processual; no mérito, dou parcial provimento ao recurso para, ao reformar, em parte, a r. sentença recorrida, excluir da condenação as parcelas de aviso prévio, saldo de salário, 13º salário proporcional 2013 (05/12), férias proporcionais + 1/3 2011/2012 e 2012/2013, indenização pela não entrega das guias de seguro desemprego, diferença salarial e adicional de risco de vida, com os reflexos correspondentes, e a indenização pela não realização de reciclagem do curso de vigilante, bem como determinar que, para o cálculo das demais parcelas remanescentes, deve ser observado o salário correspondente à função de vigia, apontado na exordial; reduzir a condenação do FGTS apenas aos meses de junho e julho de 2013, mantida a r. sentença de 1º Grau, no que se refere à expedição de alvará judicial e multa de 40% sobre o FGTS; tudo conforme os fundamentos. Custas de R$10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos), pela reclamada, calculadas sobre o valor da condenação, cujo quantum atualizado importa em R$237,38 (duzentos e trinta e sete reais e trinta e oito centavos), em conformidade com o demonstrativo de cálculo em anexo, que passa a fazer parte integrante desta r. decisão.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, por unanimidade, em não conhecer do recurso da reclamada quanto à multa do art. 467, da CLT, sobre o FGTS de todo o pacto, à falta de interesse processual, e conhecer do recurso quanto às demais parcelas; no mérito, sem divergência, dar parcial provimento ao recurso para, ao reformar, em parte, a r. sentença

recorrida, excluir da condenação as parcelas de aviso prévio, saldo de salário, 13º salário proporcional 2013 (05/12), férias proporcionais + 1/3 2011/2012 e 2012/2013, indenização pela não entrega das guias de seguro desemprego, diferença salarial e adicional de risco de vida, com os reflexos correspondentes, e a indenização pela não realização de reciclagem do curso de vigilante, bem como determinar que, para o cálculo das demais parcelas remanescentes, deve ser observado o salário correspondente à função de vigia, apontado na exordial; reduzir a condenação do FGTS apenas aos meses de junho e julho de 2013, mantida a r. sentença de 1º Grau, no que se refere à expedição de alvará judicial e multa de 40% sobre o FGTS; tudo conforme os fundamentos. Custas de R$10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos), pela reclamada, calculadas sobre o valor da condenação, cujo quantum atualizado importa em R$237,38 (duzentos e trinta e sete reais e trinta e oito centavos), em conformidade com o demonstrativo de cálculo em anexo, que passa a fazer parte integrante desta r. decisão.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de setembro de 2014.

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho, Presidente e Relator.

Falemos agora com a voz do coração.

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 ESCOLA JUDICIAL DO TRT-11ª REGIÃO[11]

Letra e música: Vicente José Malheiros da Fonseca
Belém (PA), 9 de julho de 2014

I

Nosso ideal é formar o magistrado
Na sua missão, sacerdócio e vocação;
Nesta Escola aprendemos
As lições e muito mais:
Se o conflito é um desafio
O juiz é o instrumento da paz!

[11] Hino composto a pedido da Exmª. Srª. Desembargadora Francisca Rita Alencar Albuquerque, Diretora da Escola Judicial do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, sediado em Manaus (AM), conforme o Ofício EJUD11.NFAM nº 67/2014, de 27 de junho de 2014. Oficializado pela Resolução Administrativa nº 209/2014, de 27 de agosto de 2014, do E. TRT-11ª Região.

II
O saber da justiça é mais amplo
À distância ou presencial
Neste centro de aperfeiçoamento,
O alicerce do bem e da moral.
III
Qualidade é o ideal que nos guia
No papel de instruir e julgar;
A justiça, virtude suprema,
Nossa crença nos faz cultivar.
IV
Nesta Escola, que conduz os juízes
No estudo e em qualquer decisão,
E, assim, repensando os conceitos
Sempre à luz dos preceitos,
Essa é a nossa missão!
(*Repete as estrofes III e IV*)

A RESTRIÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA OCUPACIONAL A PARTIR DE UM NOVO VIÉS INTERPRETATIVO DO ART. 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (DIÁLOGO DAS FONTES)

*Rosita de Nazaré Sidrim Nassar**
*Francisco Milton Araújo Júnior***

"Se você pensa que tudo o que faz é certo, lembre que o SENHOR julga as suas intenções. Faça o que é direito e justo, pois isso agrada mais a Deus do que lhe oferecer sacrifícios".
(Provérbios, Capítulo 21, v. 2-3)

1 - Considerações Iniciais.

As dolorosas notícias de ocorrência de acidentes[1] no ambiente de trabalho encontram-se cada vez mais presentes na sociedade contemporânea e afligem todas as nações do globo.

Notícias como soterramento de 89 (oitenta e nove) mineiros no dia 30 de março de 2013, na China[2], ou da morte do alemão Moritz Erhardt, no dia 15 de agosto de 2013, estagiário de 21 anos do Bank of America-Merril Lynch, em Londres, que, de acordo com o jornal britânico "The Independent", estava praticamente sem dormir há três dias conectado nas atividades profissionais[3], ou mesmo a morte de Marcleudo de Melo Ferreira, de 22 anos, natural de Limoeiro do Norte, no Ceará, no dia 14 de dezembro

* Professora da Universidade Federal do Pará - UFPa. Mestre pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro PUC - RJ. Doutora pela Universidade de São Paulo - USP. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.
** Juiz do Trabalho - Titular da 5ª 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.

[1] No presente estudo será utilizada a expressão acidente de trabalho em sentido lato, de modo a abranger as formas de acidente típico como também as doenças ocupacionais, consoante preceituam os arts. 19 e 20, da Lei n. 8.213/91.

[2] http://noticias.terra.com.br/mundo/asia/china-chance-de-sobrevivencia-de-83-mineiros-soterrados-e-minima,7f9ff8587a2bd310VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html. Acesso em: 03.02.2014.

[3] Fonte: <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2013/08/1329403-estagiario-de-banco-morre-apos-trabalhar-tres-dias-seguidos.shtml > Acesso em: 03.02.2014.

de 2013, que caiu de uma altura de 35 (trinta e cinco) metros quando trabalhava na montagem da cobertura do estádio que sediou a Copa do Mundo, em Manaus[4], integram o cotidiano da mídia nacional e internacional, demonstrando a realidade nefasta das precárias condições de labor a que são submetidos os trabalhadores.

O trabalho, como meio de materialização de conquistas pessoais, tem se tornado motivo de dor, sofrimento e desestruturação familiar, seja por provocar sequelas de ordem física e/ou psicológicas no trabalhador, seja por propiciar a ocorrência do próprio óbito do trabalhador.

Nessa dramática realidade aflora a busca de mecanismos para tornar o *habitat* laboral mais hígido, seguro e saudável, como forma de assegurar a concretude da garantia constitucional da dignidade humana.

Em reação à legítima busca da gestão humanizada do empreendimento econômico, vozes pragmáticas representando o capital estabelecem o contraponto a partir do discurso de que o acidente do trabalho é fruto do acaso ou do descuido do próprio trabalhador, e que a solução deve ser pelo viés da reparação pecuniária da vítima.

Nessa perspectiva, pode-se destacar a entrevista do secretário da Copa em Manaus, Miguel Capobiango, à BBC de Londres, na qual é categórico em afirmar que a "preguiça" dos trabalhadores é a causa dos acidentes de trabalho ocorridos na Arena construída em Manaus.

Nas palavras do próprio Miguel Capobiango: "Usar o equipamento de segurança às vezes é chato e nem todos gostam de estar usando. O operário às vezes abre mão por preguiça, então ele relaxa ... infelizmente, os dois acidentes aconteceram por uma questão básica de não cuidado do trabalhador no uso correto do equipamento"[5].

Ainda que, por delimitação temática, não se aprofunde na análise das causas dos acidentes de trabalho, cabe destacar que o prognóstico limitado da ocorrência do acidente de trabalho como decorrente de ato isolado do trabalhador encontra-se suplantado pela compreensão da multiplicidade de elementos desencadeadores de acidentes a que se encontra exposto o trabalhador[6].

Sobre a perspectiva da solução reducionista da reparação pecuniária do acidente de trabalho, Tom Dwyer explicita a ótica do capital ao comentar que "na área da indenização, a vida humana, os braços e as pernas são reduzidos a quantias calculadas que têm como referência as tabelas legalmente padronizadas ou determinadas pelo segurador. Cálculos atuariais induzem muitos empregadores a considerar os acidentes e sua indenização como parte normal do negócio"[7].

Observa-se que a frieza do capital em reconhecer as consequências do acidente de trabalho como mero componente que integra os custos do empreendimento econômico

---

[4] Fonte:<http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2013/12/operario-morre-ao-despencar-em-obra-na-arena-da-amazonia.html > Acesso em: 03.02.2014.

[5] Fonte:<http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/01/140124_estadio_manaus_rm.shtml> Acesso em: 03.02.2014.

[6] Para aprofundamento sobre o assunto, vide em PEREIRA BINDER, M. C. e MUNIZ DE ALMEIDA, I. Acidentes do Trabalho: Acaso ou Descaso?. In Patologia do Trabalho. Organizado por René Mendes. v. I, 2a. ed. São Paulo: Atheneu, 2005, p. 779-786.

[7] DWYER, Tom. Vida e morte no trabalho: acidente do trabalho e a produção social do erro. Campinas: Editora Unicamp, 2006, p. 60.

deve ser suplantada pela busca de instrumentos jurídicos adequados que assegurem a efetividade dos princípios estruturantes da ordem econômica no Brasil, em especial da otimização da valorização do trabalho humano e função social da propriedade, conforme estabelece o art. 170, da Constituição Federal.

Dessa forma, objetivando prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, deve-se priorizar a implementação dos mecanismos de segurança no trabalho pelo empreendimento econômico, mecanismos estes que perpassam pelas fases de antecipação, identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais[8].

Em caso da ocorrência do acidente de trabalho que resulte em limitação da capacidade laborativa, deve-se buscar a implementação de garantias constitucionais que possam assegurar ao obreiro o direito ao "primado do trabalho", estabelecido no art. 193, da Constituição Federal.

Concentrando-se nesse último aspecto, Elisabete Cestari comenta que o trabalhador acidentado com limitação da capacidade laborativa sofre dupla exclusão, ou seja, "a primeira é econômica, uma vez que o indivíduo perde a sua condição de trabalhador produtivo e ganha a denominação de 'segunda classe'. E a segunda é a social, pois o trabalhador deixa de ser um sujeito autônomo, torna-se inválido, dependente e vítima de preconceitos"[9].

O trabalho, como afirmação social do cidadão perante o próprio indivíduo, a sua família e a comunidade em geral, passa também a agregar sentimentos de inutilidade e desprezo para os trabalhadores acidentados com limitação na capacidade laborativa em face da frágil manutenção do trabalho, haja vista que a análise isolada das normas jurídicas e, por conseguinte, desarraigadas da principiologia constitucional, apenas reconhece a garantia de emprego para esses trabalhadores por 12 (doze) meses (art. 118, da Lei n. 8.213/91), de modo que, após esse período de estabilidade acidentária, teoricamente a empresa poderia livremente rescindir o contrato de trabalho.

Registra-se que o art. 93, da Lei n. 8.213/91, reconhece a esse trabalhador acidentado, quando enquadrado como reabilitado ou pessoa portadora de deficiência, garantia de emprego nas empresas com mais de 100 (cem), desde que inserido no percentual de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) do número de empregados.

Findada a estabilidade acidentária de 12 (doze) meses e não sendo o trabalhador beneficiário da garantia de emprego fixada pelo art. 93, da Lei n. 8.213/91, seja porque a empresa possui menos de 100 (cem), seja porque o trabalhador não se enquadra como reabilitado ou pessoa com deficiência, seja porque a empresa contratou outro trabalhador reabilitado ou com deficiência para integrar a cota legal do mencionado dispositivo legal, teoricamente, repetimos, com base na análise isolada das normas jurídicas e, por conseguinte, desarraigada da principiologia constitucional, poderá a empresa livremente rescindir o contrato de trabalho.

---

[8] Para aprofundamento sobre o assunto, vide em ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Doença Ocupacional e Acidente de Trabalho. Análise Multidisciplinar. 2a. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 29/35.

[9] CESTARI, Elisabete e CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. Rio de Janeiro: Revista de Estudos e Pesquisa em Psicologia, v. 12, n. 1, 2012, p. 95.

A realidade do "descarte" do trabalhador acidentado pela empresa é algo comum e, de acordo com Helcio Davi de Freitas, ocorre mediante uma ação sincronizada do órgão previdenciário e do empregador, haja vista que o INSS "apressa o retorno do trabalhador às suas atividades laborais, muitas vezes sem que haja uma recuperação total, e o empregador, percebendo a fragilidade do trabalhador, o despede logo ao final do período de estabilidade, a fim de 'evitar maiores complicações', ou até mesmo antes, confiando na desinformação do empregado"[10].

Nesse ponto, a partir da compreensão da fragilização do pacto laboral dos trabalhadores acidentados com limitação na capacidade laborativa e da necessidade do resgate da garantia constitucional de que "a ordem social tem como base o primado do trabalho" (art. 193, da Constituição Federal), propõem-se no presente artigo a construção de uma base interpretativa constitucional consubstanciada na Teoria do Diálogo das Fontes que possibilite fixar parâmetros que restrinjam a rescisão contratual dos trabalhadores com sequelas acidentárias.

2 - Acidentado de trabalho: dimensões da "chaga social".

Os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que cerca de 2,34 milhões de acidentes de trabalho com vítimas fatais ocorrem por ano em todo o mundo, o que equivale a uma média diária de 5.500 mortes e representa um gasto de 4% do produto interno bruto (PIB) mundial ou cerca de 2,8 trilhões de dólares[11].

A análise das repercussões do acidente de trabalho na sociedade brasileira pode ser iniciada a partir dos dados estatísticos do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) que demonstram que o Brasil figura entre os recordistas mundiais em acidentes laborais, estando na quarta colocação mundial em número de acidentes fatais de trabalho, com média de uma morte a cada 3,5 horas de jornada de trabalho e com gastos de cerca de R$14 bilhões por ano com acidentes de trabalho[12].

Cabe destacar que as estatísticas do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) não refletem a quantidade real de acidentes e das doenças laborais ocorridas no país, haja vista que apenas consideram as comunicações regulares ao órgão previdenciário que afetaram trabalhadores com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente anotada, de modo que, de acordo com Caio Zinet[13], em razão das

[10] FREITAS, Helcio David de. A Estabilidade Acidentária e a Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho. Fonte: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_57_n_2_2006> Acesso em: 03.02.2014.

[11] Fonte: <http://www.oit.org.br/content/oit-pede-acao-mundial-urgente-para-combater-doencas-relacionadas-com-o-trabalho> Acesso em: 03.02.2014.

[12] Fonte: <http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2013/04/acoes-marcam-o-dia-mundial-da-seguranca-e-saude-no-trabalho> Acesso em: 03.02.2014.

[13] ZINET, Caio. Condições pioram, acidentes aumentam: número de acidentes de trabalho aumenta na última década, preocupa sindicatos e organismos internacionais, que culpam a forma de produção. Fonte: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigoaaaf5fe5b423f847831c33897ce50c3a.pdf> Acesso em: 03.02.2014.

subnotificações, os dados oficiais de acidente de trabalho tendem a ser 30% (trinta por cento) inferiores ao real quantitativo de acidentes.

Analisando propriamente os dados do Ministério da Previdência e Assistência Social, verifica-se que no ano de 2006[14] foram concedidos 2.454.719 (dois milhões, quatrocentos e cinquenta e quatro mil e setecentos e dezenove) benefícios previdenciários e no ano de 2012[15] foram concedidos 4.957.681 (quatro milhões, novecentos e cinquenta e sete mil e seiscentos e oitenta e um), o que corresponde a um aumento de 99,81% em 06 (seis) anos.

As estatísticas do Ministério da Previdência e Assistência Social de 2006 a 2012 demonstram que as ocorrências dos acidentes laborais continuam crescendo no país, com a elevação, por exemplo, de 200.199 (duzentos mil, cento e noventa e nove) benefícios de pensão por morte em 2006 para 399.295 (trezentos e noventa e nove mil, duzentos e noventa e cinco) em 2012 e de 118.006 (cento e dezoito mil e seis) benefícios de aposentadoria por invalidez em 2006 para 182.818 (cento e oitenta e dois mil, oitocentos e dezoito) em 2012, o que corresponde a um aumento, respectivamente, de 99,12% na concessão de benefícios de pensão por morte e de 54,18% na concessão de benefícios de aposentadoria por invalidez no ano de 2012.

Os números, ainda que alarmantes, demonstram uma realidade fria e objetiva que talvez não permita transparecer a dor e o sofrimento que afligem milhares de pessoas, como a de um trabalhador acidentado, de 20 anos, que teve queimaduras generalizadas por todo o corpo e perdeu um braço na altura do ombro, que relata, com suas próprias palavras, a dramática realidade: "Fiz outra cirurgia (a terceira) para enxerto, fiquei três dias internado; aí passei por outra perícia média. Aí o médico perguntou que se eu quisesse aposentar arrumava os papéis para mim, aí o médico que amputou disse que eu não precisava aposentar que a firma ia ficar comigo. Eu não queria aposentar. Se eu desse produção para a firma em algum serviço que ela me arranjasse … Aí eu tô esperando"[16].

Observa-se que a narração do jovem trabalhador acidentado vai além da descrição das terríveis marcas físicas e psicológicas do malfadado processo produtivo, pois, muito mais do que o lamento pelas sequelas do acidente, esse trabalhador, como as demais vítimas de graves acidentes laborais, manifesta o seu desejo de viver com esperança e dignidade mediante o desempenho do seu trabalho ou, em outras palavras, o trabalhador, com o corpo mutilado, permanece com a esperança de que a sua dignidade, enquanto cidadão e trabalhador, não seja ceifada.

A situação de fragilidade social do trabalhador vítima de acidente de trabalho se exacerba quando a situação de debilidade da capacidade laborativa passa a ser a causa indutora da restrição das oportunidades de trabalho, de modo que os longos períodos de desemprego passam a desencadear no trabalhador cada vez mais os sentimentos de inutilidade e fracasso.

---

[14] Fonte: <http://www1.previdencia.gov.br/aeps2006/15_01_20_01.asp> Acesso em: 03.02.2014.

[15] Fonte: <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2012-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2012/aeps-2012-secao-i-beneficios/aeps-2012-secao-i-beneficios-subsecao-a/aeps-2012-secao-i-beneficios-subsecao-a-beneficios-concedidos-tabelas/> Acesso em: 03.02.2014.

[16] COHN, Amélia, et alii. Acidentes do trabalho. Uma forma de violência. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985, p. 56.

Amélia Cohn comenta que "a condição de acidentado não é somente a de força de trabalho sucateada, mas a de cidadão sucateado … o traço comum a todos os trabalhadores que sofreram um acidente do trabalho com lesões graves ou que foram acometidos por uma doença que os transformam em força de trabalho temporariamente desativada é o da perda da individualidade e do controle do seu destino"[17].

Nesse cenário, verifica-se que o trabalhador com sequela do acidente enfrenta diferentes interfaces de um mesmo problema, ou seja, a incapacidade decorrente do acidente de trabalho traz afetações de ordens físicas e psíquicas, inclusive com possível dependência medicamentosa, como também restringe o mercado de trabalho, afetando financeiramente a vida do trabalhador e de seus familiares, provocando, por conseguinte, uma reorganização na estrutura familiar, seja pelo ingresso precoce de filhos menores no mercado de trabalho, seja pelo retorno ao mercado de trabalho de genitores idosos, seja pelo aprofundamento da crise financeira da família, que passa a conviver com profundo estado de miserabilidade.

Observa-se que o resgate da dignidade do trabalhador acidentado perpassa pela efetivação do direito ao trabalho, conforme preceitua o ordenamento constitucional, ou seja, rejeitando-se a figura da incapacidade e/ou inutilidade do trabalhador acidentado, deve-se considerá-lo como trabalhador produtivo com habilidade diferenciada.

Elisabete Cestari comenta que, nessa perspectiva, deve-se buscar uma nova identidade profissional para o trabalhador com restrição da sua capacidade de trabalho em razão do acidente, haja vista que "o trabalhador sente necessidade de reconstruir a própria identidade, vulnerada pela impossibilidade de realização das atividades que realizava anteriormente e pelo fato de não saber mais, exatamente, quais são seus limites e suas possibilidades. A reconstrução da identidade implica na busca de um novo sentido para a sua vida, seja através da readaptação à atividade laborativa, quando a lesão causar incapacidade apenas parcial para o trabalho, seja na busca de uma nova forma de trabalho possível, diante da incapacidade total para realização da atividade realizada antes do agravo"[18].

Na dignificação do trabalhador acidentado, portanto, torna-se essencial a implementação de mecanismos normativos que, alicerçados na valorização do trabalho humano e função social da propriedade (art. 170, da Constituição Federal), possibilitem o efetivo exercício do direito ao trabalho, seja mediante a readaptação em face da perda parcial da capacidade laborativa, seja com o desenvolvimento de novas habilidades do trabalhador acidentado em razão da perda total da capacidade laborativa para a atividade anteriormente exercida, sendo de fundamental importância para cumprimento desses objetivos a restrição da dissolução do pacto laboral desses trabalhadores com sequelas acidentárias.

3 - Acidente do trabalho e o Novo Viés Interpretativo do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal (Diálogo das Fontes).

A realidade fática de exclusão social dos trabalhadores acidentados, que, nas palavras de Edvânia Ângela de Souza Lourenço, "expõe pessoas como 'desprezíveis'

[17] Op. cit., p. 53 e 118.
[18] Op. cit., p. 108.

do ponto de vista da concorrência do mercado de trabalho"[19], impulsiona a busca de um novo cenário interpretativo que possibilite a utilização do instrumental normativo vigente para efetivo exercício do direito ao trabalho por meio da restrição da ruptura do pacto laboral.

Esse caminhar interpretativo de busca pela prevalência da dignidade do trabalhador na gestão do pacto laboral quando da análise do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, inicia-se pela ação que Eros Roberto Grau denomina de "desnudar a norma", ou seja, "a norma encontra-se (parcialmente) em estado de potência, invólucra no enunciado (texto ou disposição); o intérprete a desnuda ... ao interpretar os textos normativos, o intérprete toma como objeto de compreensão também a realidade em cujo contexto dá-se a interpretação, no momento histórico em que ela se dá ... por isso a norma se encontra em potência, apenas parcialmente contida no invólucro do texto"[20].

A análise do art. 7º., inciso I, da Constituição Federal, demonstra que a ordem constitucional estabelece a proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevendo a regulação por lei complementar.

Neste primeiro aspecto, cabe destacar, com muita clareza, que a especificação pelo texto constitucional "nos termos de lei complementar" não desnatura e/ou esvazia o pressuposto da garantia constitucional do reconhecimento da proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária, porém remete ao intérprete a buscar das potencialidades da norma, de modo que, ao desnudá-la, retire do seu invólucro suas potencialidades, aplicando-a em consonância com as necessidades sociais como forma de se garantir a máxima efetividade do direito ao trabalho que é consagrado pela Carta Republicana de 1988 como direito fundamental (art. 6º e 7º).

A necessidade social, portanto, impulsiona a busca da solução jurídica pelo intérprete do ordenamento, inclusive Eros Roberto Grau comenta que essa situação possibilita que "uma norma social se transforme em jurídica. Isso ocorre quando a massa das consciências individuais em determinada sociedade admite que a reação social contra sua violação pode - e, portanto, deve - ser socialmente organizada ... a norma jurídica não é um comando imposto por uma vontade superior a uma vontade subordinada, mas um produto cultural, disciplina que assegura a permanência do grupo social"[21].

Na busca pela efetividade da norma, observa-se que Ana Paula de Barcellos, ao tratar dos princípios fundamentais e da vedação do retrocesso, estabelece "dois efeitos gerais pretendidos por tais princípios: (i) a aplicação imediata e/ou efetividade dos direitos fundamentais; e (ii) a progressiva ampliação de tais direitos fundamentais"[22], sendo que, nessa última hipótese (item ii), complementa Ana Paula de Barcellos, "esse propósito fica muito claro tanto no art. 5º, § 2º, como no *caput* do art. 7º"[23].

---

[19] LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza e BERTANI, Íris Fenner Bertani. Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 32, jan/jun, 2007, p. 126.

[20] GRAU, Eros Roberto. Ensaio e Discurso sobre a Interpretação / Aplicação do Direito. 3a. ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 82/84.

[21] GRAU, Eros Roberto. O direito posto e o direito pressuposto. 7a. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 80/81.

[22] BARCELLOS, Ana Paula de. A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 84.

[23] Op. cit., p. 84.

Seguindo essa sistemática estabelecida por Ana Paula de Barcellos, constata-se que o pilar constitucional da proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária, como direito fundamental, deve ser progressivamente aplicado por meio de mecanismos interpretativos que possibilitem a retirada do invólucro limitador e, em consonância com os anseios sociais, proporcionem a aplicação imediata e efetiva dos direitos fundamentais.

Não resta dúvida que esse desafio da progressiva aplicação do direito fundamental ao trabalho, em especial no caso do obreiro com sequela acidentária, na qual se centraliza a presente análise, tende a ser cada vez mais objeto de demandas judiciais para construção de caminho interpretativo que o torne efetivo e eficaz, pois, como comenta Luís Roberto Barroso, "é forçoso concluir que muitos direitos deixaram de se tornar efetivos por omissão dos titulares ou de seus advogados; a estes terá faltado, ao menos em certos casos, alguma dose de ousadia para submeter à tutela jurisdicional fundadas diretamente no texto constitucional"[24].

A ousadia de levar ao Poder Judiciário a aplicabilidade do direito fundamental mesmo em face da não edição da lei complementar pode ser verificada, por exemplo, no caso das aposentadorias especiais dos servidores públicos (art. 40, § 4º, da Constituição Federal) e, no caso da não edição de lei especial, pode ser verificada no exercício do direito de greve pelos servidores públicos.

No caso das aposentadorias especiais dos servidores públicos (art. 40, § 4º, da Constituição Federal), o Supremo Tribunal Federal (STF), no mandado de injunção impetrado contra o Presidente da República por servidor federal do Ministério da Saúde, como forma de dar eficácia ao direito fundamental do trabalhador à aposentadoria, reconheceu o direito do impetrante à contagem diferenciada do tempo de serviço em razão do labor insalubre mediante a utilização dos parâmetros do regime geral de previdência (Lei 8.213/91 - art. 57), haja vista que o art. 40, § 4º, da Constituição Federal, que trata especificamente da matéria atinente à contagem de tempo para aposentadoria de atividades exercidas em condições especiais, exige a regulamentação em lei complementar que ainda não foi editada[25].

Nessa mesma linha de entendimento, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), no dia 02.08.2010, à unanimidade, concedeu a ordem, reconhecendo aos servidores públicos a contagem diferenciada do tempo de serviço em razão do labor insalubre mediante a utilização dos parâmetros do regime geral de previdência (Lei 8.213/91 - art. 57), nos termos do voto do relator Ministro Marco Aurélio, nos MI 835/DF, MI 885/DF, MI 923/DF, MI 957/DF, MI 975/DF, MI 991/DF, MI 1.083/DF, MI 1.128/DF, MI 1.152/DF, MI 1.182/DF, MI 1.270/DF, MI 1.440/DF, MI 1.660/DF, MI 1.681/DF, MI 1.682/DF, MI 1.700/DF, MI 1.747/DF, MI 1.797/DF, MI 1.800/DF, MI 1.835/DF[26].

Com relação ao exercício do direito de greve por servidor público, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou três mandados de injunção impetrados, respectivamente,

---

[24] BARROSO, Luís Roberto. O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas - limites e possibilidades da Constituição brasileira. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p. 140.

[25] Mandado de Injunção n. 998. Relatora Ministra Carmem Lúcia. Data de Julgamento: 15.04.2009.

[26] Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaOmissaoInconstitucional > Acesso em: 10.02.2014.

pelo Sindicato dos Servidores da Polícia Civil no Estado do Espírito Santo - SINDIPOL, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa - SINTEM, e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará - SINJEP, em que se pretendia que fosse garantido aos seus associados o exercício do direito de greve previsto no art. 37, VII, da Constituição Federal, de modo que, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria, conheceu dos mandados de injunção e acolheu a aplicação, no que couber, da Lei 7.783/1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve na iniciativa privada (MI 670/ES, relator originário Ministro Maurício Corrêa, relator para o acórdão Ministro Gilmar Mendes, em 25.10.2007; MI 708/DF, relator Ministro Gilmar Mendes, em 25.10.2007; MI 712/PA, relator Ministro Eros Grau, 25.10.2007)[27].

No caso específico do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, que estabelece a proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevendo a regulação por lei complementar, observa-se que ainda não houve apreciação em sede de mandado de injunção pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Analisando a temática da proteção da relação de emprego, verifica-se que, no solo constitucional, tem-se por consagrado o direito fundamental ao trabalho, a proteção da relação de emprego e da vedação contra a dispensa arbitrária, porém, para estendermos a aplicabilidade conjunta desses direitos fundamentais ao trabalhador com sequela de acidente laboral, em consonância com os anseios e as necessidades sociais, torna-se necessário estabelecer um *link* entre as fontes do direito, como a CLT e as normas internacionais, por meio dos valores constitucionais, de modo que as fontes passam a dialogar como forma de buscar a aplicação da justiça e da equidade, conforme preceitua Erik Jayme, na obra "*Identité culturelle et integration: le droit internationale privé postmoderne*"[28], que idealizou a Teoria do Diálogo das Fontes.

A Teoria do Diálogo das Fontes, desenvolvida na Alemanha pelo professor Erik Jayme, da Universidade de Heidelberg, foi trazida para o Brasil pela professora Claudia Lima Marques, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que coordenou a obra coletiva, "Diálogo das Fontes - Do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro", publicado pela Editora Revista dos Tribunais no ano de 2012.

Sobre a Teoria do Diálogo das Fontes, Claudia Lima Marques comenta que "a bela expressão do mestre de Heidelberg é semiótica e autoexplicativa: di-a-logos, duas 'lógicas', duas 'leis' a seguir e a coordenar um só encontro no 'a', uma 'coerência' necessariamente 'a restaurar' os valores deste sistema, desta 'nova' ordem das fontes, em que uma não mais 're-vo-ga' a outra (o que seria um mono-logo, pois só uma lei 'fala'), e, sim, dialogam ambas as fontes, em uma aplicação conjunta e harmoniosa guiada pelos valores constitucionais e, hoje, em especial pela luz dos direitos humanos'"[29].

---

[27]Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaOmissaoInconstitucional> Acesso em: 10.02.2014.

[28] JAYME, Erik. Identité culturelle et integration: le droit internationale privé postmoderne. Recueil des Cours de l"Académie de Droit International de La Haye. Haye: Nijhoff, 1995. Fonte: <http://nijhoffonline.nl/book?id=er251_er251_009-267> Acesso em: 10.02.2014.

[29] MARQUES, Cláudia Lima. O "diálogo das fontes" como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jayme. In Diálogo das Fontes - Do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro. Organizado por Claudia Lima Marques. São Paulo: RT, 2012. p. 26/27.

Na perspectiva da aplicação da Teoria do Diálogo das Fontes no novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, deve-se buscar, no ordenamento pátrio e internacional, o liame entre as normas que asseguram o exercício do direito ao trabalho, bem como das normas de saúde e segurança no trabalho, estabelecendo um vínculo interpretativo a partir dos valores constitucionais.

Analisando a ordem constitucional, verifica-se que a Carta Republicana de 1988, ao fixar as garantias fundamentais, estabelece como princípios estruturantes a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV) e a promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV).

Sobre a dignidade humana, Maurício Godinho Delgado ressalta que "alçou o princípio da pessoa humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do país e ao núcleo do sistema jurídico, político e social. Passa a dignidade a ser, portanto, princípio (logo, comando jurídico regente e instigador). Mas, não só: é princípio fundamental de todo o sistema jurídico (...) A dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, fim, objetivo de toda a ordem econômica"[30].

No mesmo sentido, Ana Paula de Barcellos afirma que "a partir da Constituição de 1988, é certo que a dignidade da pessoa humana tornou-se o princípio fundante da ordem jurídica e a finalidade principal do Estado, com todas as consequências hermenêuticas que esse *status* jurídico confere ao princípio" [31].

Observa-se que a elevação da dignidade humana ao patamar máximo do ordenamento fundamental proporcionou a limitação dos atos praticados pelo Estado ou por terceiros que atente contra a dignidade do ser humano (dimensão negativa), sendo lícito desconstituir qualquer tipo de ato praticado pelo Poder Público ou por particulares que acarrete a degradação do ser humano, ou seja, a redução do homem à condição de mero objeto.

Verifica-se também que a Constituição Federal estabeleceu como pilares estruturantes o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e a promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), de modo que esses valores devem conduzir e orientar as relações socioeconômicas como forma de assegurar "uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social", consoante estabelece o preâmbulo da Carta Magna.

Sobre o valor do trabalho, Ana Claudia Redecker ressalta que "ter como base o primado do trabalho significa colocar o trabalho acima de qualquer outro fator econômico, por se entender que nele o homem se realiza com dignidade. Este princípio se traduz no reconhecimento de que o trabalho constitui o fator econômico de maior relevo, entendendo-se até, por vezes, que é o único originário"[32].

---

[30] DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho. Organizadores: Alessandro Silva, Jorge Luiz Souto Maior, Kenarik Boujikian Felippe e Marcelo Semer. São Paulo: LTr, 2007, p. 76/77.

[31] Op. cit., p. 279.

[32] REDECKER, Ana Claudia. Comentários à Constituição Federal de 1988. Coordenadores Científicos: Paulo Bonavides, Jorge Miranda, Walber de Moura Agra. Coordenadores Editoriais: Francisco Bilac Pinto Filho, Otávio Luiz Rodrigues Junior. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 2105.

Gomes Canotilho também comenta que "a Constituição erigiu o trabalho, o emprego, os direitos dos trabalhadores e a intervenção democrática dos trabalhadores em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado de realização do princípio da democracia econômica social"[33].

Ainda na ótica da integração do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), verifica-se que a relação jurídica do contrato de trabalho envolve partes economicamente desiguais, ou seja, envolve o capital e o trabalhador, porém, observando a escala da vulnerabilidade frente ao capital, verifica-se que o trabalhador com sequela acidentária possui vulnerabilidade agravada, o que restringe ainda mais suas possibilidades de pactuação laboral, de modo que, nessas situações, o valor social do trabalho apenas tende a se materializar com a adoção de ações de promoção da igualdade de oportunidades que beneficiem diretamente esses trabalhadores com sequelas acidentárias.

Esse olhar constitucional que estabelece proteção especial ao trabalhador com sequela acidentária em razão do agravamento da vulnerabilidade pode ser comparado, *mutatis mutantis,* à proteção diferenciada atribuída, de acordo com as peculiaridades, a alguns consumidores específicos, conforme estabelece o ministro Antônio Herman de Vasconcellos e Benjamin no Acórdão do REsp 586.316/MG/STJ:

> *"Ao Estado Social importam não apenas os vulneráveis, mas sobretudo os hipervulneráveis, pois são esses que, exatamente por serem minoritários e amiúde discriminados ou ignorados, mais sofrem com a massificação do consumo e a 'pasteurização' das diferenças que caracterizam e enriquecem a sociedade moderna" (grifo nosso).*

De acordo com Claudia Lima Marques, a inserção das garantias constitucionais nas relações sociais "trata-se de um diálogo entre valores constitucionais, de proteção de sujeitos vulneráveis nas relações privadas, a levar a uma verdadeira eficácia horizontal de direitos fundamentais *(Drittwirkung),* humanizando ou constitucionalizando o direito privado'"[34].

Estando estabelecida a estrutura principiológica constitucional, passa-se a analisar, no ordenamento pátrio e internacional, as normas que asseguram o exercício do direito ao trabalho, bem como das normas de saúde e segurança no trabalho.

O direito ao trabalho, que é consagrado no texto constitucional (arts. 6º, 7º e 193), foi reconhecido no art. 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948 (Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas), que estabelece: "toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego" (inciso I).

Frente ao exercício do direito ao trabalho e a respectiva proteção contra o desemprego, consonante estabelece o ordenamento constitucional brasileiro e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, contrapõem-se o capital econômico

[33] CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7a. ed. Lisboa: Almedina, 2003, p. 347.
[34] Op. cit.. p. 26/27.

que, alicerçado na retórica da meritocracia e da livre iniciativa, suscita maior liberdade para gerir o empreendimento econômico-financeiro, inclusive para poder livremente rescindir de forma unilateral o contrato de trabalho quando entender necessário, pois, consoante José Dari Krein, "os negócios se organizam, buscando viabilizar a produção com baixos custos em locais sem tradição sindical, sem proteção social e com uma condição de vida muito rebaixada, o que permite ao capital pagar salários muito baixos e oferecer precárias condições de trabalho"[35].

Antonio Baylos Grau e Joaquín Pérez Rey comentam que "a dispensa pretende situar-se no marco de uma conduta puramente econômica, a privação dos meios de renda de uma pessoa para isolar esse referente de sua repercussão em termos sociais e de acesso à participação democrática em termos de direitos. A segurança do trabalhador diante do trabalho, contraposto às noções de flexibilidade e adaptabilidade do trabalho prestado em regime de alienação e dependência, mede-se em termos da renda econômica que é colocada à disposição do trabalhador. A consideração monetária do ato de dispensar é que guia as chamadas 'trajetórias de emprego'. Mas, desta forma, ignora-se, conscientemente, que este ato coloca em crise os modelos culturais e sociais que regem uma forma de vida em sociedade, e o próprio elemento histórico e moral que contém todo processo de determinação do valor da força de trabalho global. A dispensa, como ato irruptivo, expulsa o trabalhador a um espaço desertizado - o não trabalho - em que se estabelece o pesadelo do sem-trabalho, ou seja, da propriedade como regra de vida, com repercussões nos vínculos afetivos, familiares e sociais"[36].

Observa-se que esse contexto de fragilidade do trabalhador frente ao capital torna-se ainda mais enfático quando o obreiro possui sequela acidentária, haja vista que nesta situação o trabalhador, dentro da sistemática economicista, não é considerado nem mesmo como excedente de mão de obra, pois o empreendimento econômico não objetiva aproveitá-lo e sim exclui-lo do mercado de trabalho por não se adequar à normalidade do sistema produtivo que pressupõe maiores lucros na uniformidade da produção e menores investimentos na adequação do meio de produção às características pessoais do trabalhador.

Os valores que envolvem e fundamentam a rescisão do contrato de trabalho, portanto, devem ser efetivamente definidos e reconhecidos pelos valores sociais, pois, do contrário, consoante estabelecem Antonio Baylos Grau e Joaquín Pérez Rey, a dispensa do empregado se manifestará como "o leviatã do poder econômico que produz um poder privado, uma relação de dominação que supõe a aplicação da força com vistas aos resultados pré-ordenados na organização técnica da produção"[37].

Neste sentido, partindo do reconhecimento pelo ordenamento constitucional do valor social do trabalho (art. 1º, inciso I) e da função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII), bem como pela função social do contrato consagrada pela norma civil (art. 421), constata-se que a dissolução do pacto laboral, em especial do trabalhador

[35] KREIN, José Dari. O capitalismo contemporâneo e a saúde do trabalho. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 38, jul/dez, 2013, p. 194.
[36] GRAU, Antonio Baylos; REY, Joaquín Pérez. A Dispensa ou a Violência do Poder Privado. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.
[37] Op. cit. p. 44.

com sequela decorrente de acidente laboral, constitui-se em prática de abuso de direito quando praticado de forma arbitrária ou sem justo motivo legitimado pelo interesse social.

Sobre as normas de saúde e segurança no trabalho, verifica-se que a Constituição Federal preceitua, dentre os direitos mínimos do trabalhador, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho" (art. 7º, inciso XXII), cabendo ao Poder Público e à coletividade (trabalhadores, empregadores e a sociedade em geral) defender o ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado (art. 225).

No plano infraconstitucional, a legislação estabelece expressamente o dever do empregador de "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho" (art. 157, inciso I, da CLT), de modo que o empreendimento econômico, mesmo objetivando a acumulação de capital, possui o dever de manter o ambiente de trabalho hígido e seguro.

O dever do empregador de desenvolver uma gestão humanizada com a implementação do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, dentro dos parâmetros mínimos de saúde e segurança, proporciona também a fixação de responsabilidades em caso de ocorrência de acidente de trabalho, haja vista que o empregador assume a totalidade dos "riscos da atividade econômica", a teor do art. 2º, da CLT.

Registra-se que, na ocorrência do acidente de trabalho, a responsabilidade do empregador vai além da reparação pecuniária da vítima, na medida em que a mera indenização não possui o condão de reparar a violação da dignidade do trabalhador.

No plano das normas internacionais, verifica-se que a Convenção n. 155, da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, que foi devidamente ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254/94), estabelece vários pontos importantes, dentre os quais, destacam-se 02 (dois) aspectos:

> 1 - o art. 20 estabelece a cooperação entre os empregadores e os trabalhadores nas ações de saúde e segurança do trabalho, de modo que trabalhadores e empregadores assumem responsabilidades conjuntas para manutenção do ambiente de trabalho saudável e seguro, na qual se pode inclusive considerar nessa cooperação conjunta a ação de resgate da dignidade do trabalhador acidentado com a sua reinserção na atividade profissional;
> 2 - o art. 21 fixa que as medidas de segurança e higiene do trabalho não devem implicar em ônus financeiro para o trabalhador, de modo que o empregador deve arcar com o custo de todas as medidas coletivas e individuais de saúde e segurança no trabalho, na qual se pode considerar que esse custo, de forma ampla, engloba inclusive a reinserção dos trabalhadores acidentados na atividade profissional.

Observa-se que o liame das normas celetistas (arts. 2º e 157, inciso I, da CLT) e da Convenção n. 155 (art. 20 e 21) da OIT em comento possibilita o reconhecimento da restrição da rescisão do pacto laboral do trabalhador com sequela acidentária a partir da fixação de critérios.

Ainda navegando pelo texto celetista, mais especificamente pelo "Capítulo V - Da Segurança e da Medicina do Trabalho", observa-se que o legislador, ao reconhecer a importância da manutenção do meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro, estabeleceu a restrição de dispensa dos trabalhadores envolvidos na defesa do meio ambiente de trabalho, ou seja, fixou que "os trabalhadores da representação dos empregados na CIPA não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro" (art. 165, da CLT).

Observa-se que a aplicação analógica dos requisitos de rescisão do contrato de trabalho fixados no art. 165, da CLT, aos trabalhadores com sequela acidentária não apenas se coaduna com os princípios constitucionais fundamentais, como também é coerente com a integração das normas celetistas e da Convenção n. 155, da OIT, na medida em que atende a fixação da responsabilidade do empregador de assumir a totalidade dos riscos da atividade econômica, inclusive de manutenção do ambiente de trabalho hígido e seguro (arts. 2º e 157, inciso I, da CLT), como também assegura a cooperação entre os empregadores e os trabalhadores nas ações de saúde e segurança do trabalho, de modo que o empregador assume a totalidade do custo das medidas coletivas e individuais de saúde, inclusive com o resgate da dignidade do trabalhador acidentado mediante a sua reinserção na atividade profissional (art. 20 e 21, da Convenção n. 155, da OIT).

Assim, alicerçando a interpretação nos princípios constitucionais estruturantes da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), bem como estabelecendo o diálogo das fontes, ou seja, o diálogo entre a legislação celetista (arts. 2º e 157, inciso I, da CLT) e Convenção n. 155 (art. 20 e 21), adota-se novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, para restringir a rescisão do pacto laboral do trabalhador com sequela acidentária aos casos em que se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, em razão da utilização analógica dos termos do art. 165, da CLT.

4 - 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:

1 - A situação de fragilidade social do trabalhador vítima de acidente de trabalho se exacerba quando a situação de debilidade da capacidade laborativa passa a ser a causa indutora da restrição das oportunidades de trabalho, de modo que os longos períodos de desemprego passam a desencadear no trabalhador cada vez mais os sentimentos de inutilidade e fracasso;

2 - Na escala da vulnerabilidade frente ao capital, verifica-se que o trabalhador com sequela acidentária possui vulnerabilidade agravada, o que restringe ainda mais suas possibilidades de pactuação laboral, de modo que, nessas situações, o valor social do trabalho apenas tende a se materializar com a adoção de ações de promoção da igualdade de oportunidades que beneficiem diretamente esses trabalhadores com sequelas acidentárias;

3 - Na ocorrência do acidente de trabalho, a responsabilidade do empregador vai além

da reparação pecuniária da vítima, na medida em que a mera indenização não possui o condão de reparar a violação da dignidade do trabalhador;
4 - Alicerçando a interpretação nos princípios constitucionais estruturantes da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), bem como estabelecendo o diálogo das fontes, ou seja, o diálogo entre a legislação celetista (arts. 2º e 157, inciso I, da CLT) e Convenção n. 155 (art. 20 e 21), adota-se novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, para restringir a rescisão do pacto laboral do trabalhador com sequela acidentária aos casos em que se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, em razão da utilização analógica dos termos do art. 165, da CLT.

5 - Bibliografia.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Doença Ocupacional e Acidente de Trabalho. Análise Multidisciplinar. 2a. ed. São Paulo: LTr, 2013.
BARCELLOS, Ana Paula de. A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.
BARROSO, Luís Roberto. O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas - limites e possibilidades da Constituição brasileira. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.
BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. São Paulo: King's Cross Publicações, 2006.
CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7a. ed. Lisboa: Almedina, 2003.
CESTARI, Elisabete e CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. Rio de Janeiro: Revista de Estudos e Pesquisa em Psicologia, v. 12, n. 1, 2012.
COHN, Amélia, et alii. Acidentes do trabalho. Uma forma de violência. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.
DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho. Organizadores: Alessandro Silva, Jorge Luiz Souto Maior, Kenarik Boujikian Felippe e Marcelo Semer. São Paulo: LTr, 2007.
DWYER, Tom. Vida e morte no trabalho: acidente do trabalho e a produção social do erro. Campinas: Editora Unicamp, 2006.
FREITAS, Helcio David de. A Estabilidade Acidentária e a Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho. Fonte: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_57_n_2_2006> Acesso em: 03.02.2014.
GRAU, Eros Roberto. Ensaio e Discurso sobre a Interpretação / Aplicação do Direito. 3a. ed. São Paulo, Malheiros, 2005.
_____. O direito posto e o direito pressuposto. 7a. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
GRAU, Antonio Baylos; REY, Joaquín Pérez. A Dispensa ou a Violência do Poder Privado. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2009.
JAYME, Erik. Identité culturelle et integration: le droit internationale privé postmoderne. Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de La Haye. Haye: Nijhoff, 1995. Fonte: <http://nijhoffonline.nl/book?id=er251_er251_009-267> Acesso em: 10.02.2014.

KREIN, José Dari. O capitalismo contemporâneo e a saúde do trabalho. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 38, jul/dez, 2013.
LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza e BERTANI, Íris Fenner Bertani. Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 32, jan/jun, 2007.
MARQUES, Cláudia Lima. O "diálogo das fontes" como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jayme. In Diálogo das Fontes - Do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro. Organizado por Claudia Lima Marques. São Paulo: RT, 2012.
NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A garantia do mínimo existencial - trabalho digno e sustentável: o caso dos maquinistas. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 5, p. 536 - 544, maio 2013.
PEREIRA BINDER, M. C. e MUNIZ DE ALMEIDA, I. In Acidentes do Trabalho: Acaso ou Descaso?. Patologia do Trabalho. Organizado por René Mendes. v. I, 2a. ed. São Paulo: Atheneu, 2005.
REDECKER, Ana Claudia. Comentários à Constituição Federal de 1988. Coordenadores Científicos: Paulo Bonavides, Jorge Miranda, Walber de Moura Agra. Coordenadores Editoriais: Francisco Bilac Pinto Filho, Otávio Luiz Rodrigues Junior. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
ZINET, Caio. Condições pioram, acidentes aumentam: número de acidentes de trabalho aumenta na última década, preocupa sindicatos e organismos internacionais, que culpam a forma de produção. Fonte: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigoaaaf5fe5b423f847831c33897ce50c3a.pdf> Acesso em: 03.02.2014.

MOBILIDADE HUMANA E FUTURO DO TRABALHO: EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO*

Georgenor de Sousa Franco Filho **

***Resumo**: Este texto aborda os diversos aspectos da mobilidade humana, apreciando as mais relevantes questões relativas ao deslocamento das pessoas, interna e externamente. É dada particular ênfase aos processos de migração interna e internacional, especialmente dos trabalhadores, situando as perspectivas para as relações do trabalho dentre os efeitos que podem decorrer da globalização.*

***Palavras chave**: Mobilidade humana. Migração interna e internacional. Relações de trabalho. Globalização.*

***Abstract**: This paper discusses the various aspects of human mobility, enjoying the most relevant issues related to the displacement of people, internally and externally. Particular emphasis is given to the processes of internal and international migration, especially of workers, placing the prospects for labor relations among the effects that can arise from globalization.*

***Keywords**: Human Mobility. Internal and international migration. Labor relations. Globalization.*

***Sumário**: 1. Efeitos da globalização. 2. As migrações humanas. 3. Formas específicas de mobilidade humana. 4. Migração interna e internacional. 4.1. Migração no Brasil. 4.2. Migração internacional. 5. Trabalho e globalização: a situação dos estrangeiros. 6. Conclusão. Bibliografia.*

* Conferência de abertura do X Congresso Sergipano de Direito e Processo do Trabalho, promovido pela Escola Judicial do TRT da 20ª Região e AMATRA-XX, em Aracaju (SE), a 13.11.2014.

** Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e Direito do Trabalho da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

1. EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO

O tema desta exposição destina-se a demonstrar os efeitos ou as consequências da atual globalização no mundo em que vivemos, sob dois enfoques principais: a mobilidade humana e o futuro do trabalho.

Na primeira, pretendo destacar como está se processando, nos dias correntes, a circulação de pessoas, interna e internacional, vista por diversos ângulos da convivência social. No segundo, almejo indicar alguns pontos que podem ser identificados como opções para o futuro do trabalho no mundo que, corolário da globalização, está chegando.

Uma coisa é possível fixar, desde o início: as modificações introduzidas pela globalização atual, que vão de mudanças nos sistemas políticos, ideológicos e econômicos aos experimentos culturais, científicos e tecnológicos, são irreversíveis. No ambiente do trabalho, encontra-se a humanidade, como denominei um de meus livros, em uma *rua sem saída*[1], cuja direção é seguir em frente, e enfrentar, corajosamente e com confiança, as adversidades que estão sendo e continuarão a ser encontradas na expectativa de que as dificuldades sejam superadas.

Ademais, é importante, neste início, fixar que, se o número de autorizações para trabalhadores imigrantes regulares no Brasil, em 2013, foi de 62.387, menos que as 73.022 autorizações de 2012, nosso país registra em torno sessenta mil a trezentos mil estrangeiros indocumentados [2], ou seja, clandestinamente instalados. Lembremos que o Estatuto do Estrangeiro (Lei n. 6.815/80) está ultrapassado e que cresce a cada momento a entrada de latino-americanos (especialmente peruanos e bolivianos), africanos e chineses no território nacional, que permanecem à míngua de qualquer proteção.

Com efeito, fixadas essas diretrizes iniciais, passemos ao tema específico desta exposição.

2. AS MIGRAÇÕES HUMANAS

Existem diversas formas de se examinar o fenômeno das migrações humanas. Em síntese inicial, quando tratamos de mobilidade humana significa que estamos verificando a possibilidade de o homem se deslocar de um lugar para outro, pouco importando as condições físicas. Trata-se, ao cabo, de circulação de pessoas.

Existem diversas espécies migratórias: tribais, nacionais ou internas, internacionais, de classes ou individuais, e são diversas as suas causas: políticas, econômicas, religiosas, sociais, étnicas ou aventura.

Do *homo sapiens* da África, migrando para o Oriente próximo, de lá para o Ocidente através da Europa, e para o Leste através da Ásia, e daí para a Austrália e, posteriormente, às Américas. Assim teria começado o deslocamento do ser humano.

Hoje, costumamos situar a mobilidade humana conforme o processo migratório que se constata. Assim, a migração permite que sejam identificadas duas situações: se acontece a saída da pessoa de um local para outro, estamos diante da emigração. A entrada

[1] V. o meu *Globalização do trabalho: rua sem saída.* São Paulo: LTr, 2001.
[2] Cf. Revista *No Mérito*. Rio de Janeiro: XIX(51): 8-9, jun.2014.

da mesma pessoa em outra localidade é identificada como imigração. São as formas mais conhecidas e tradicionais de mobilidade humana.

O que se constata, atualmente, é a existência de alguns tipos de mobilidade que antes já existiam, mas não atraiam a atenção dos estudiosos da forma como nos dias correntes.

Temos a mobilidade urbana, que é a condição em que se realizam os deslocamentos de pessoas e cargas no espaço urbano de uma cidade. Busca-se, através de políticas de transporte e circulação, a melhoria da acessibilidade e mobilidade das pessoas e cargas nas *urbes*, melhorando os transportes coletivos e utilizando meios alternativos que permitam inclusão social e sejam adequados ao meio ambiente, evitando tecnologias poluentes que causem danos ecológicos por vezes irreversíveis. Há cidades, especialmente na Ásia, onde é praticamente impossível a vida humana tal como costumamos ter no Brasil. Os índices poluidores são elevadíssimos e a temperatura global ascende a graus insuportáveis. Em São Paulo, *v. g.,* em outubro deste ano de 2014, alcançou 41,5º C em um dia, e caiu para menos de 18º C no dia seguinte.

Em nosso país, a Lei n. 12.587, de 2012, fixou as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, destacando-se a que prevê a integração entre as cidades gêmeas localizadas na faixa de fronteira com outros países sobre a linha divisória internacional, o que nos leva à circulação internacional de pessoas, tema que trataremos adiante.

A mobilidade social significa a mudança de posição social sem que se altere o grupo ao qual pertencemos. É a vivência do homem na sociedade, onde se constata possibilidades de troca, ascensão ou rebaixamento de uma pessoa no meio em que vive.

Esse tipo de mobilidade existiu no passado. No feudalismo, a sociedade estratificada de então possuía categorias próprias, cujos estratos eram dos clérigos, dos nobres e dos servos. Mudou essa visão na atualidade, onde passamos a adotar valores liberais e princípios democráticos.

Em algumas culturas, especialmente nas orientais, a posição social decorre da descendência familiar ou algum tipo de papel político-religioso desempenhado. Em outras, ainda há a ascendência do homem sobre a mulher, movida essa discriminação geralmente por fatores religiosos, o que é facilmente constatável nas diversas celebrações litúrgicas orientais. Seria uma espécie de mobilidade familiar, modificável em razão de sexo.

Anoto que existe a mobilidade ascendente, representada pelo acúmulo de riqueza, apesar de, lentamente, começar a haver uma distribuição menos desigual dessa riqueza entre a população. A descendente é quando ocorre o inverso: a perda de seus recursos e seu consequente empobrecimento.

Essa mobilidade social pode ser também horizontal ou vertical. A primeira refere-se às alterações no *status* social, como, *v.g.,* o casamento modificando o estado civil das pessoas. A vertical, por sua vez, importa em modificar a classe social a que se pertence: alguém, desempregado e endividado, que recebe um grande prêmio em dinheiro e, de inopino, fica milionário.

Outros dois tipos migratórios são os pendulares e a transumância. As migrações pendulares não têm o caráter permanente da migração, e, portanto, dela não se trata. São deslocamentos específicos, como aqueles que se realizam entre cidades para o trabalho (da cidade dormitório para a cidade do labor); ou em períodos de viagens de férias ou

de trabalho eventual. A transumância é o deslocamento temporário de uma população motivado por fatores econômicos ou sazonais, decorrentes de mudanças climáticas. É periódica e frequente no nordeste brasileiro (entre Zona da Mata e Sertão). Ademais, guarda semelhança com o refugiado ambiental, situação que está afligindo notadamente os moradores dos países insulares do Pacífico, face à elevação do nível dos oceanos e o iminente desaparecimento de suas pátrias. Tuvalu é um desses casos [3].

3. FORMAS ESPECÍFICAS DE MOBILIDADE HUMANA

Quando se cuida de mobilidade humana, devemos recordar algumas expressões que com ela possuem muita vinculação.

Uma delas é diáspora, palavra oriunda do grego clássico que significa *dispersão*, e identifica o deslocamento, forçado ou não, de grandes populações ou grupos étnicos de uma para outras regiões. Na antiguidade, houve a diáspora dos hebreus, sobretudo após a destruição de Jerusalém em 70 d. C..

O exílio, de origem latina, significa também banimento ou degredo, confundindo-se com expatriação. Existiu no Brasil colônia, significando que a pessoa é retirada, voluntaria ou compulsoriamente, de seu país, a ele não podendo regressar enquanto persistirem as razões de sua retirada. No exílio encontra-se o Dalai Lama, do Tibete. Observe que não há banimento em nosso país, prática proibida pelo inciso XLVI do art. 5º da Constituição de 1988.

O direito de asilo tanto pode ser diplomático como territorial. Ambos são asilos políticos. No primeiro, originado do asilo religioso ocorrido no interior das igrejas católicas romanas e que desapareceu com o Código de Direito Canônico de 1972, a pessoa perseguida encontra-se no território do Estado em que está sofrendo o constrangimento. Hoje, é concedido nos locais das missões diplomáticas, nas aeronaves e navios de guerra em serviço e nos acampamentos militares, regulados, no Direito Internacional Americano, pela Convenção de Caracas de 1954, e, em outros países, pela Convenção de Viena de 1961, que reconhece invioláveis os locais das missões diplomáticas. Nessa espécie de asilo, não há falar em mobilidade de pessoas, porquanto permanecem no mesmo local, apenas no interior de uma área sob proteção diplomática.

Diferentemente, no asilo territorial, existe o deslocamento espacial da pessoa perseguida por motivos políticos, de um país para outro. Corolário da soberania, qualquer Estado pode conceder asilo em seu território, classificando o delito praticado como entender, sem sofrer qualquer pressão externa. No Direito Internacional Americano, existe norma específica sobre o tema que é a Convenção de Caracas também de 1954. Todas, tanto as de Caracas como as de Viena (inclusive a de 1963, sobre relações consulares), foram ratificadas pelo Brasil.

Costuma-se apontar que a pessoa que goza de asilo territorial seria refugiado. É verdade, porque refugiado é o gênero, e asilado é uma espécie.

---

[3] Cf. FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. *Os refugiados ambientais: o caso de Tuvalu*. *In*: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade da Amazônia - UNAMA. Belém: 4(4):197-223 *passim*, 2003.

O refugiado tem tratamento muito específico no âmbito das Nações Unidas. Trata-se de uma pessoa que, perseguida por motivos de várias origens (raça, religião, nacionalidade, associação, opinião política, grupo social), com violação de seus direitos humanos fundamentais, é levada a deixar seu país de origem e a temer retornar com medo de represálias. Refugia-se, assim, em outro país que a acolhe.

Em 1950, foi criado o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (Resolução n. 428 da Assembleia Geral da ONU), com a sigla em português ACNUR, destinado a apoiar e proteger refugiados de todo o mundo, proteção que geralmente surge através de repatriação involuntária, integração da pessoa ao local de refúgio e reassentamento em outro país.

A fim de proteger adequadamente os refugiados, foi aprovada, em 1951, a Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, que o Brasil ratificou, com regras mínimas para proteção dessas pessoas.

4. MIGRAÇÃO INTERNA E INTERNACIONAL

4.1. MIGRAÇÃO NO BRASIL

No Brasil colônia, tivemos a vinda da mão de obra escrava da África nos séculos XVI a XIX, e muitas correntes migratórias surgiram com a abertura dos portos brasileiros às *nações amigas*, em 1808, na verdade apenas à Inglaterra.

O fluxo migratório brasileiro ao longo da história tem sido predominantemente de portugueses e espanhóis para todo o Brasil. Seguem-se italianos, japoneses e alemães, sobretudo para os Estados do Espírito Santo, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Pará e Rio Grande do Sul. A eles devem ser acrescentados croatas, eslavos, poloneses, russos e ucranianos.

São diversas as causas para a imigração: razões pessoais (reencontro de familiares, *v. g.*, como busca de melhores condições de vida e de trabalho), ou ideológicas em seu sentido mais amplo (perseguições por motivos políticos ou religiosos). Foram as grandes motivadoras das migrações para as Américas nos séculos XIX e XX. Nesse rol, devem ser incluídos os que sofriam discriminações e perseguições em suas terras de origem: os judeus da Europa Oriental, os armênios do antigo Império Otomano. Recebeu a América, inclusive o Brasil, correntes de palestinos, sírios e libaneses, cristãos e muçulmanos vindos em busca de melhores condições de vida e que, na maioria, se dedicaram ao comércio.

Importante marco migratório ocorreu em 1908, quando o navio *Kasato Maru* aportou no Brasil. Iniciou o ingresso dos orientais do Extremo. Primeiro, os japoneses, depois os chineses e os coreanos.

Na década de 70, tivemos uma inversão migratória. Reduziram-se os ingressos de estrangeiros no Brasil, e predominou a emigração, com ênfase para o Sul em direção a Paraguai e Uruguai, e apareceram os *brasiguaios*. Nos anos 80, a recessão econômica conduziu os brasileiros para Estados Unidos e para Japão, e, nessa leva, surgiram os *decasséguis*, os filhos e netos de japoneses que voltam temporariamente para Japão, e que, no primeiro trimestre de 2013, eram 193 mil brasileiros [4].

[4] Cf. http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-03-27/em-cinco-anos-pelo-menos--300-mil-brasileiros-que-viviam-no-exterior-retornaram-ao-brasil. Acesso em 28.10.2014.

No Brasil, o Código Penal dedica os arts. 206 e 207 a cuidar de mobilidade, quando evidenciada a violação de direitos humanos. Assim, o art. 206 trata de aliciamento para emigração, quando esse recrutamento é feito com fraude, destinada a levar o trabalhador para fora do Brasil. Hodiernamente, essa emigração forçada ocorre com acentuada incidência envolvendo mulheres, que são levadas à prostituição, e crianças, retiradas do convívio familiar e irregularmente adotadas no exterior. Não há agravante para esse crime.

O art. 207 cuida da migração interna. Na letra do Código Penal, é crime aliciar trabalhador para levá-lo para local diferente daquele onde foi recrutado, incorrendo nessa prática quem promove esse aliciamento com fraude ou cobrança de qualquer quantia do obreiro ou quando não lhe é assegurado retorno ao local de origem, típico caso do aviamento que ocorre na Amazônia brasileira. Agrava a pena quando o trabalhador vítima é menor de dezoito anos, idoso, indígena, portador de deficiência física ou mental ou se tratar de mulher gestante.

4.2. MIGRAÇÃO INTERNACIONAL

A imigração é a feita com a entrada em um país, com ânimo permanente ou temporário, para trabalho ou residência, de algumas pessoas ou de um grupo elevado.

O oposto da imigração é a emigração, que ocorre quando a pessoa deixa seu local de origem para se estabelecer em outra região ou país. São os dois lados da migração: a saída (emigração) e a entrada (imigração).

As razões das emigrações são, sobretudo, a situação política na sua origem, as crises econômicas, as perseguições ideológicas e religiosas, os conflitos armados, os problemas ambientais. Esses fatos ocasionam grandes fluxos de mobilidade humana. Mas há razões individuais: o casamento com um estrangeiro, um local de repouso após a aposentadoria, a vontade de aventuras, dentre tantos outros.

Sob o viés internacional, podemos encontrar várias espécies de imigrantes. O nômade é o que se desloca entre diversos países sem fixar residência em qualquer deles, tipo os ciganos, que, no Brasil, são em torno de oitocentos mil. Os banidos, expatriados ou exilados são deslocados compulsoriamente de seus países de origem, e desenvolvem as atividades que lhes aprouver e lhes forem permitidas em outro. Os escravos são aqueles que migram também de forma compulsória, mas para desenvolver atividades em condições humilhantes e degradantes. Os asilados são os que buscam outro país por motivo de perseguição política. Os refugiados, às vezes confundidos com os asilados, mas que se deslocam temporariamente em razão de guerras ou por motivos ambientais, e não apenas por questões políticas. Os deportados são os estrangeiros que se encontram em condições irregulares em outro país.

Do século XVI até metade do século XX, nenhum país recebeu mais imigrantes que os Estados Unidos, valendo lembrar que, em 1997, estimava-se o ingresso de 2,5 milhões de imigrantes mexicanos, existindo atualmente número superior a cinco milhões.

O movimento migratório igualmente é intenso na Europa. Cerca de quatro a oito milhões de imigrantes ilegais estão na União Europeia, buscando melhores salários e provocando problemas de desemprego entre os nacionais locais, em decorrência do incremento da concorrência nos países de destino: mais mão de obra, embora menos qualificada, a custo mais barato.

A Europa, que, no passado, foi aberta a imigrantes, passa por processo de restrições de ingresso, sobretudo nos Países Baixos, França, Alemanha e Reino Unido, não se aplicando as leis restritivas que têm sido aprovadas aos nacionais comunitários a fim de não vulnerar as regras de livre circulação de pessoas adotadas na União Europeia. É que o ingresso elevado de estrangeiros na Europa poderá criar, a médio e a longo prazos, sérios problemas tanto no que respeita a saúde, higiene e segurança, como com relação ao crescimento elevado de trabalho informal, gerando dificuldades para os sistemas assistencial e previdenciário (insuficiência no atendimento médico-hospitalar e crise nas aposentadorias futuras) e redução de recolhimento de tributos (inexistência de trabalhadores regulares).

Está vigendo na Europa a chamada Diretiva do Retorno, aprovada pelo Parlamento de Estrasburgo a 18.6.2008, harmonizando as regras referentes à repatriação de imigrantes ilegais, considerada desumana pelo rigor com que trata os estrangeiros irregulares.

A solução para os problemas dos trabalhadores estrangeiros migrantes pode estar na Convenção de Nova York sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, adotada pela Resolução 45/158, da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18.12.1990. Lamentavelmente, porém, poucos Estados a ratificaram. No Brasil, somente pela Mensagem Presidencial n. 696, de 13.12.2010, foi encaminhada para apreciação do Congresso Nacional e nosso país ainda não se inclui nesse rol, deixando os migrantes que aqui ingressam ao sabor das autoridades do momento e da boa vontade da sociedade.

5. TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO: A SITUAÇÃO DOS ESTRANGEIROS

Fixados esses parâmetros, quanto às diversas formas de mobilidade humana, resulta que esse deslocamento ocasiona consequências no que se refere ao trabalho. Hoje bastante, e amanhã muito mais, não se poderá continuar a insistir na preservação do mercado de trabalho para os nacionais e no fechamento das fronteiras para os trabalhadores vindos de outros países.

As questões são graves. Graças à globalização e às novas tecnologias, cresceu o consumismo, passou-se a se produzir em série, exigimos mais especialidade dos profissionais, melhor acabamento dos produtos, mais agilidade no fornecimento, todos passamos a exigir o melhor e não um melhor.

As facilidades de deslocamento são muitas. As rodovias e ferroviais (a Europa movimenta-se principalmente por ferrovias) melhoram de qualidade e de quantidade. Os vagões *Maria Fumaça* cederam lugar a trens-bala que, em poucos minutos, transportam milhares de pessoas de um local para o outro. As passagens aéreas estão, em todo o mundo, a um custo bastante acessível. Assim, existe mais facilidade de locomoção e, corolário, de *mudar de ares.*

Ademais, independentemente das formas de deslocamento, é certo que o homem, por seu espírito naturalmente aventureiro, sai em busca de novas oportunidades. Ninguém olvide que a Internet facilita informações sobre trabalho em outros países, e, graças a esse instrumento, o padrão médio de vida das pessoas aumentou razoavelmente.

Hoje, existem mais de duzentos milhões de migrantes no mundo, como observado por Sylvie Mazzella [5]. Essa socióloga refere ao transnacionalismo que é o conjunto de processos que os migrantes constroem nos campos sociais ligando seu país de origem a seu país de acolhimento [6]. Inclua-se, neste aspecto, a inserção de costumes e tradições da terra distante que o migrante naturalmente conserva no novo destino.

Nos Estados Unidos, 1/3 dos empregos mais qualificados estão com migrantes[7]. Ademais, são preocupantes os aumentos verificados nas estatísticas de crimes nos países aonde chegam mais estrangeiros, geralmente tentando, sem conseguir, melhores condições de vida.

Acresce um fenômeno facilmente constatável, decorrente, de um lado, dos grandes fluxos migratórios internos e externos e, de outro, de um desenvolvimento desorganizado e danoso ao meio ambiente. Vive-se, e desde o final do século XX, o fenômeno da pauperização urbana nas grandes cidades dos países industrializados, como anota François Mancebo, da Universidade de Reims [8](2013, p. 19), e que se confunde com a metropolização da pobreza, de que falou Viviani Forrester [9].

As estatísticas mais recentes são assustadoras. O trabalho forçado no mundo cresce aceleradamente: aproximadamente 21 milhões de pessoas são vítimas desse tipo odioso de atividade, e, o pior, uma quarta parte, algo em torno de 5,5 milhões, são menores de dezoito anos [10]. Alguns desses milhões são imigrantes.

A questão se torna mais grave quando se constata, como Sylvie Mazzella, que não existe um regime internacional de migrações [11](2014, p. 37), daí os dramas humanos enfrentados por migrantes que, chegam a outro lugar, desconhecendo a linguagem, os costumes, o modo de viver, sem acesso a educação e a saúde, sem transporte, segurança e moradia, com doenças e com fome. São assustadores os índices de fome no mundo: veja-se na África e não será preciso andar muito para ver em nosso país mesmo. Nos semáforos de qualquer cidade brasileira é comum crianças pedirem comida. Há mais: as políticas assistencialistas não resolvem para o futuro, apenas minoram as carências do presente; a ameaça da desregulamentação dos direitos sociais preocupa o trabalhador desprotegido; as transnacionais buscam os países subdesenvolvidos e empregam a mão de obra local, retribuindo-a indignamente (veja-se as denúncias da Organização Internacional do Trabalho de exploração do trabalho humano na Ásia); no Brasil, o FGTS serve para garantir a certeza da insegurança no emprego e não se presta para efetivamente garantir tempo, recursos ou o posto de trabalho.

Na área trabalhista, a Europa vive com mais frequência o fenômeno da deslocalização internacional, mas nada impede que se cogite da deslocalização interna, como tenho sustentado desde 2013 [12]. Deslocalização significa a possibilidade de um

---

[5] MAZZELLA, Sylvie. *Sociologie des migrations*. Paris: Presses Universitaires de France, 2014, p. 14.
[6] MAZZELLA, S.. *Idem,* p. 22.
[7] KEELEY, Brian. *Les migrations internationals: le visage humain de la mondialisation*. Trad. Emmanuel Dalmanesche. Paris: OCDE, 2009, p. 14.
[8] MANCEBO, François. *Développement durable*. 2ª ed., Paris: Armand Colin, 2013, p. 19.
[9] FORRESTER, Viviani. *Horror econômico.* Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997.
[10] Cf. *Trabajo (número especial)*. Genebra: OIT, 2014. p. 14.
[11] MAZZELLA, S.. *Ob. cit.,* p. 37.
[12] É o que defendemos em *Deslocalização internacional e interna*. Revista LTr. Legislação do Trabalho, São Paulo: v. 77, pp. 154ss, 2013; Jornal Trabalhista Consulex, Brasília: v. 30, pp. 4-8, 2013; Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Belém: v. 91, p. 39-47, 2013, dentre outras.

trabalhador, que era empregado de uma dada empresa que o dispensou regularmente, *deslocalizar-se* de uma região para outra, onde é novamente contratado pela mesma empresa para exercer atividade semelhante, porém com menos direitos que os que possuía anteriormente, operando-se, então, sua *relocalização.* Em circunstância que tal, o trabalhador não pode sofrer nenhuma espécie de prejuízos, donde as regras que eram aplicadas no contrato anterior sobreviverão na nova relação jurídico-trabalhista estabelecida. É tema recente no Brasil e que precisa ser amiudadamente examinado.

A tudo se acresça os novos tipos de trabalho. Há o *e-commerce*, e as compras passaram a ser, em grande parte, virtuais, movimentando, sobretudo à noite, muitos e muitos milhões de dólares. Compra-se e vende-se literalmente tudo e em qualquer parte do mundo pela Internet. Existem os *call-centers* e rara a pessoa que nunca foi chamada por alguém para receber a proposta de algum serviço, por vezes indesejável. O tele-trabalho está aí para todos e são muitos milhões de tele-trabalhadores em todo mundo. A educação a distância (EAD), antes coisa inimaginável, é comum, em todos os graus de ensino, do fundamental à pós-graduação *stricto sensu* [13]. E muitas outras coisas virão e é certo que não existe aventureiro algum neste mundo que, em sã consciência, possa afirmar, com absoluta segurança, para *onde caminha a humanidade.*

6. CONCLUSÃO

Por fim, devo destacar três pontos fundamentais, intimamente ligados e indispensáveis à garantia dos direitos humanos do migrante.

Primeiro, afastar definitivamente o espectro da xenofobia. As noções de fronteira não existem mais da forma absoluta do passado. Hoje, as facilidades de locomoção impedem o ódio ao estranho.

Segundo, esquecer a discriminação que ainda é imposta ao estrangeiro. Trata-se de um ser humano, e que, por razões extremamente diversas, achegou-se até um grupo diferente do seu, não havendo motivo razoável para tratá-lo de forma indigna, cruel, desumana ou degradante, afastando por corolário, qualquer espécie de racismo.

Terceiro, e certamente de todos é o mais grave e preocupante problema. Valho-me da lição do geógrafo brasileiro Rafael Haesbaert da Costa, que, discorrendo sobre *O mito da desterritorialização*, analisa alarmantes questões *do 'fim dos territórios à multiterritorialidade*, e conclui:

> *Na verdade, seria mais correto afirmar que o grande dilema deste novo século será o da desigualdade entre as múltiplas velocidades, ritmos e níveis de des-re-territorialização, especialmente aquela entre a minoria que tem pleno acesso e usufrui dos territórios-rede capitalistas globais que asseguram sua multiterritorialidade, e a massa ou os 'aglomerados' crescentes de pessoas que vivem na mais precária territorialização ou, em outras palavras, mais*

[13] Acerca da aplicação das modernas tecnologias, especificamente sobre o *podcast*, v. FRANCO, Carolina M. dos S. de S.. *As possibilidades do podcast como ferramenta midiática na educação*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2008.

> *incisivas, na mais violenta exclusão e/ou reclusão sócio espacial* [14](2011, p. 372).

Esse exercício de convivência entre os homens, iniciado na pré-história e que continuará até o final dos tempos, impede que o ódio vença o amor, a agressão vença o carinho, a discriminação vença a igualdade, os homens destruam-se a si mesmo. Ainda é tempo de acreditar que a paz aproximará os seres humanos e a felicidade, pregada desde os filósofos gregos, trará a realização da humanidade.

Haïba Ouaissi, Doutor pela Universidade Paris II, discorrendo sobre a renovação ou a revolução do futuro do trabalho, destacou que, em poucos anos, as relações e o ambiente de trabalho terão mudado de dimensão e vai-se trabalhar tanto dentro como fora da empresa com o desenvolvimento do mundo virtual, dentro e fora das fronteiras com a divisão global do trabalho, com e para além da formação adquirida por um primeiro emprego [15](2014, p. 13).

Esta é uma verdade que precisamos estar preparados para enfrentar, ainda que nossa visão de futuro não passe do dia de hoje e o amanhã represente apenas uma expectativa distante.

BIBLIOGRAFIA

FORRESTER, Viviani. *Horror econômico.* Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997.

FRANCO, Carolina M. S. S.. *As possibilidades do podcast como ferramenta midiática na educação*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2008.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização do trabalho: rua sem saída.* São Paulo: LTr, 2001.

_____. *Deslocalização internacional e interna*. Revista LTr. Legislação do Trabalho, São Paulo: v. 77, pp. 154ss, 2013; Jornal Trabalhista Consulex, Brasília: v. 30, pp. 4-8, 2013; Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Belém: v. 91, p. 39-47, 2013.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. *Os refugiados ambientais: o caso de Tuvalu*. *In*: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade da Amazônia - UNAMA. Belém: 4(4):197-223, 2003.

HAESBAERT DA COSTA, Rogério. *O mito da desterritorialização: do 'fim dos territórios' à multiterritorialização.* 6ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand, 2011.

KEELEY, Brian. *Les migrations internationals: le visage humain de la mondialisation*. Trad. Emmanuel Dalmanesche. Paris: OCDE, 2009.

MANCEBO, François. *Développement durable*. 2ª ed., Paris: Armand Colin, 2013.

MAZZELLA, Sylvie. *Sociologie des migrations*. Paris: Presses Universitaires de France, 2014.

OUAISSI, Haïba. *Le travail de demain: rénovation ou révolution?.* Paris: Lextenso, 2014.

[14] HAESBAERT DA COSTA, Rogério. *O mito da desterritorialização: do 'fim dos territórios' à multiterritorialização.* 6ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand, 2011, p. 372.

[15] OUAISSI, Haïba. *Le travail de demain: rénovation ou révolution?.* Paris: Lextenso, 2014, p. 13.

NOVO CPC E FUNDAMENTAÇÃO SENTENCIAL EXAUSTIVA: BREVES PINCELADAS CRÍTICAS

Ney Maranhão[1]
Platon Teixeira de Azevedo Neto[2]

1. Introdução

Coube à Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, a incumbência de veicular o novo Código de Processo Civil (NCPC) brasileiro, que está em período de *vacatio* de um ano.

Apesar do festejo de parte da comunidade jurídica, especialmente daqueles que integram a classe advocatícia, a verdade é que o novel *Codex* chega em clima de desconfiança, debaixo de críticas as mais variadas, sobretudo quanto às suas reais chances de contribuir para o aprimoramento do sistema processual pátrio e dar realidade concreta ao modelo constitucional de processo.

Nossa intenção, neste breve arrazoado, não é debater o assunto com exaustão de argumentos. O que segue, aqui, é apenas a dedução de algumas percepções primeiras a respeito de um dos temas mais polêmicos que o NCPC suscita: a chamada *fundamentação sentencial exaustiva*, em especial quanto à sua validade frente à ordem constitucional e, claro, sua pertinência de aplicação nos domínios do processo do trabalho.

2. Da novidadeira exigência de fundamentação sentencial exaustiva (NCPC, art. 489, §1º, IV) - Incompatibilidade com a ordem constitucional

Sejamos diretos: diversas disposições do NCPC atingem em cheio a essência da atividade judicante e a própria harmonia entre os Poderes da República. Veja-se que, agora, há expressa regulação infraconstitucional: i) da ordem de conclusão de processos para prolação de sentença ou acórdão (art. 12); ii) da ordem de recebimento para publicação e efetivação dos pronunciamentos judiciais por parte dos servidores (art. 153); iii) da técnica de julgamento não unânime em tribunais (art. 942); iv) até mesmo da vinculação do conteúdo sentencial a diretrizes jurisprudenciais (art. 927)...

---

[1] Juiz Titular de Vara do Trabalho (TRT-8/PA-AP). Doutorando em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado Sanduíche realizado junto à University of Massachusetts (Boston/EUA). 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).

[2] Juiz Titular de Vara do Trabalho (TRT-18/GO). Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Diretor de Informática da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

Todavia, a mais incomum de todas as disposições está contida no art. 489 do NCPC, que assim preceitua:

> "São elementos essenciais da sentença:
> I - o relatório, que conterá os nomes das partes, a identificação do caso, com a suma do pedido e da contestação, e o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo;
> II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;
> III - o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem.
> § 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:
> I - se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida;
> II - empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso;
> III - invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;
> IV - não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador;
> V - se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos;
> VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento.
> § 2º No caso de colisão entre normas, o juiz deve justificar o objeto e os critérios gerais da ponderação efetuada, enunciando as razões que autorizam a interferência na norma afastada e as premissas fáticas que fundamentam a conclusão.
> § 3º A decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé".

O que se observa, com relativa facilidade, é que o regramento que pretende exigir fundamentação exaustiva das sentenças judiciais (NCPC, art. 489, §1º, IV) representa apenas uma dentre várias outras medidas que, às claras, adentram em tema inteiramente infenso à regulação legal, sob pena de trágica usurpação de poderes, na medida em que versando sobre funções intrínsecas e inerentes ao Poder Judiciário. Por conta disso, todas as disposições citadas decerto não resistem a um sério crivo de *constitucionalidade*.

Os elementos do parágrafo primeiro do NCPC são inovadores, haja vista que o atual artigo 458 do Diploma Processual Civil em vigor estabelece serem requisitos da sentença apenas o relatório, a fundamentação e o dispositivo (conclusão).

A mudança legislativa reflete anseio de parte da doutrina jurídica por uma maior legitimação das decisões. Reconhecemos que o decisionismo puro e simples e julgamentos com base na mera consciência do julgador são perigosos para a democracia, mas o remédio dado pelo Poder Legislativo veio em dose cavalar para um doente crônico.

As críticas ao sistema atual são inúmeras.

Dierle José Coelho Nunes, em importante obra denominada "Processo Jurisdicional Democrático"[3], aduz grande parte delas. O renomado autor critica a excessiva busca da celeridade e da produtividade. Afirma: "Permite-se a prolação de decisões em larga escala, com reduzido ou inexistente espaço de discussão, na lógica da produtividade, e não de uma real aplicação social ou constitucionalmente adequada do direito"[4]. Critica, ainda, o protagonismo do magistrado, asseverando:

> A visão de um protagonismo judicial somente se adapta a uma concepção teórico-pragmática, que entrega ao juiz a capacidade sobre-humana de proferir a decisão que ele repute mais justa de acordo com sua convicção e preferência (solipsismo metódico) segundo uma ordem concreta de valores, desprezando, **mesmo em determinadas situações (*hard cases*)**, possíveis contribuições das partes, advogados, da doutrina, da jurisprudência e, mesmo, da história institucional do direito a ser aplicado (grifos nossos)[5].

Em recentes artigos no *site* Consultor Jurídico (www.conjur.com.br), Lenio Streck tem atacado o livre convencimento motivado e proclamado o seu fim. A certo momento, festeja:

> Por emenda supressiva do relator Paulo Teixeira, atendendo à minha sugestão e contando com a aquiescência de Fredie Didier, Dierle Nunes e Luis Henrique Volpe, todas as referências de *que-o-juiz-teria-o-poder-de-livre-convencimento* foram colocadas em um *exílio epistêmico*. Isto é: foram retiradas do ordenamento processual. Neste ponto, viva o novo CPC![6]

Argumenta o respeitável jurista, ainda, que:

> O processo deve servir como mecanismo de *controle* da produção das decisões judiciais. E por quê? Pelo menos por duas razões: *a uma*, porque, como cidadão, tenho direitos, e, se eu os tenho, eles me devem ser garantidos pelo tribunal, por meio de um processo;

---

[3] NUNES, Dierle José Coelho. **Processo Jurisdicional Democrático: uma análise crítica das reformas processuais**. 1ª ed. (ano 2008), 4ª reimpr. (ano 2012). Curitiba: Juruá, 2012.

[4] *Ob. cit., p*. 166.

[5] *Ibidem,* pp. 191-192.

[6] www.conjur.com.br: Dilema de dois juízes diante do fim do Livre Convencimento do NCPC. Acesso em 02/04/2015.

> *a duas*, porque, sendo o processo uma questão de democracia, eu devo com ele poder participar *da construção das decisões que me atingirão diretamente.* Some-se a isso a outra emenda de minha autoria: a da exigência de que todas as decisões estejam revestidas de coerência e integridade[7].

Lenio Streck e Dierle Nunes, que criticam o livre convencimento do magistrado (além deles, podemos citar os respeitáveis Fredie Didier, Ada Pellegrini, Marcus Vinicius Coelho, entre outros na mesma linha), trazem algumas decisões para embasar a sua argumentação. Em uma delas um juiz criminal determina a prisão preventiva de um acusado, marcando um X em hipóteses previamente determinadas[8]. Em outra determinada magistrada do trabalho afirma ser o juiz "um ser absoluto e incomparavelmente superior a qualquer outro ser material"[9].

Outras decisões citadas pelos referidos autores mencionam julgamentos pautados com base simplesmente na consciência do magistrado julgador.

Em síntese, entre outros motivos, os argumentos dos que pregam o fim do "livre convencimento motivado" alegam que:

> 1) O protagonismo judicial tem beneficiado prevalentemente a parte mais forte no processo;
> 2) Os magistrados não possuem formação para aplicar adequadamente os princípios constitucionais, sendo poucos os juízes com adequada formação humanística, segundo Dierle Nunes na mesma obra citada;
> 3) O sistema processual tem sido visto sob a ótica da produtividade e o magistrado vê-se compelido a entrar no sistema em razão dos critérios de promoção;
> 4) O cidadão tem tido o seu papel reduzido dentro do processo, sendo mero expectador das decisões subjetivistas, particulares e solitárias dos juízes[10].

Pois bem.

Em primeiro lugar, deixamos claro que não estamos dispostos a defender certos julgamentos pautados simplesmente na consciência ou no livre arbítrio do magistrado. Nem sairemos na batalha a favor daqueles que sustentam serem os juízes deuses ou semideuses. Muito menos escudaremos o juiz que dirigiu o *porsche*. Não vemos como prevalecer num Estado Democrático de Direito este tipo de entendimento ou de ações.

Entendemos, assim, razoáveis as críticas a um modelo de decisionismo arbitrário ou de atividade solipsista do magistrado. Mas, como já dissemos: o remédio tem uma dose mais forte do que a necessária à recuperação do "paciente". Na realidade, a Constituição Federal e as leis em vigor possuem hoje mecanismos de controle desse decisionismo. Se não estão funcionando, porém, "são outros quinhentos".

---

[7] www.conjur.com.br: Dilema de dois juízes diante do fim do Livre Convencimento do NCPC. Acesso em 02/04/2015.

[8] www.conjur.com.br: E o juiz decretou a prisão marcando um "X"! Sentença ou quiz show? Acesso em 02/04/2015.

[9] *Ob. cit.*, p. 194.

[10] NUNES, Dierle, pp. 141-200, *passim*.

Por outro lado, não podemos concordar que, nas últimas décadas, o protagonismo judicial tenha beneficiado a parte mais forte no processo, de forma prevalente. Ao menos esse argumento não vale para a Justiça do Trabalho, que, em sua grande maioria, possui magistrados com uma visão social consolidada, em todas as instâncias, desde o primeiro grau ao Tribunal Superior do Trabalho. Da mesma forma, não entendemos aplicar aos magistrados da Justiça Laboral a pecha de incapacidade para aplicar princípios constitucionais, pois são muitos os que, de fato, bem manuseiam tais princípios em suas decisões.

Enfim, convém refutar qualquer pensamento que transmita para os ombros do Poder Judiciário a responsabilidade direta e exclusiva para o atual estado de coisas. Decerto, qualquer linha nesse sentido é por demais generalista e injusta.

Sob outro prisma, vale lembrar que a Constituição Federal Brasileira de 1988 prescreve, no inciso IX de seu art. 93, que "todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade...". Veja-se, desde logo, que ao legislador ordinário não foi reservado qualquer poder no sentido de estabelecer o que seria uma sentença suficientemente *fundamentada*. E fez bem o Legislador Constituinte Originário, tendo em vista que tal tarefa sempre foi do próprio Poder Judiciário, já que ato típico de suas funções.

Ora, ao impor uma série de exigências aos magistrados acerca da fundamentação, extrapolou o legislador ordinário o seu poder de legislar, pois não foi estabelecido pelo Constituinte qualquer forma de limitação ou restrição à atividade judiciária neste particular.

Poderia o novo CPC prever, por exemplo, que: "§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que: I - tiver menos de 100 (cem) páginas; II - não utilizar fonte "Times New Roman" tamanho 12; III - não enfrentar todas as questões sociológicas, psicológicas e históricas pertinentes à causa"?

Evidente que este argumento absurdo serve apenas para demonstrar que o legislador ordinário palmilhou terreno que constitucionalmente nunca lhe fora reservado, por natureza. Pior ainda quando essa arbitrária interferência veicula conteúdo, em si, também por demais desarrazoado, haja vista impor uma série de condições de conteúdo à *fundamentação* de decisões judiciais - inclusive a ponto de, em nosso sentir, colocar em risco a própria prestação jurisdicional. Em verdade, nunca houve discussão quanto a regular o conteúdo do que deva existir no *relatório* ou mesmo na própria *conclusão*, entretanto, o escopo de dirigir e estruturar, *analiticamente*, o próprio *conteúdo* que dá lastro à *fundamentação* sentencial é ir longe demais... Deveras, trata-se de medida perigosa, porque arrosta o equilíbrio dos Poderes e tende a fragilizar a estabilidade de nosso regime democrático.

Nessa linha de raciocínio, chega a ruborizar a tese de que as hipóteses desse fatídico § 1º do art. 489 do NCPC seriam meramente *exemplificativas*[11]... A pergunta que não quer calar: então a quem caberia apontar essas tais outras hipóteses inarredáveis, para além do já contido na lei, que hão de estar obrigatoriamente presentes em todo e qualquer conteúdo de fundamentação sentencial? Caberia a uma portaria administrativa?! Caberia à doutrina?! Ora, tudo tem limites.

[11] Enunciado nº 303 do Fórum Permanente de Processualistas Civis: "As hipóteses descritas nos incisos do § 1º do art. 489 são exemplificativas".

A verdade é que nada justifica alterar-se tão razoável interpretação que de há muito está sedimentada em nossos Tribunais, inclusive junto ao Supremo Tribunal Federal: em sua prática decisória, o juiz não é obrigado a enfrentar todas as alegações das partes, bastando expor os motivos suficientes para fundamentar a sua decisão. No Brasil, país de dimensões continentais, com um congestionamento processual estrondoso e com pouquíssima cultura compositiva, repleto de processos com debate dos temas os mais variados e com problemas sociais e estruturais gravíssimos, defender que em cada sentença se faça "check list" argumentativo chega a ser proposta, para dizer o mínimo, insólita.

Neste ponto, cabe transcrever a acertada lição do nobre magistrado trabalhista José Eduardo de Resende Chaves Júnior, *in verbis*:

> "Não obstante o princípio cooperativo, é importante recordar que a sentença é, também, expressão técnica do exercício do poder, que não pode, naturalmente, ser arbitrária, decisionista, mas não se deve olvidar que ela tem, por outra perspectiva, um viés prático-político indeclinável, que é o de resolver o conflito em sua dimensão jurídica, pela via adjudicada. A realidade dura do foro mostra que os atores do processo preferem o duelo à cooperação. Nesse sentido, sujeitar a fundamentação aos jogos sem fim da linguagem argumentativa, a par de consistir numa utopia ingênua, descumpre a promessa constitucional de efetivação dos direitos em tempo razoável nos cem milhões de processos que tramitam na Justiça brasileira"[12].

Concordamos que nas situações chamadas de *hard cases*, convém ao julgador dedicar-se ao caso buscando enfrentar todas as questões pertinentes e atuando como um *Juiz Hércules*, como sustentou Ronald Dworkin em suas obras (sobretudo em "Levando os Direitos a Sério"), mas exigir em *todos os casos* uma fundamentação exaustiva servirá apenas aos interesses daqueles que pretendem retardar o processo a todo custo.

Os principais problemas do Judiciário brasileiro são estruturais, como a carência de juízes em diversos órgãos e a estrutura burocrática, entre outros, sendo que algumas decisões atacáveis com base na mera consciência são decorrentes da mentalidade divergente dos magistrados, próprio da diversidade humana e que não mudará com as exigências impostas pelo Novo CPC.

No encerramento desde tópico, convém destacar esclarecedora Nota Pública elaborada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) que bem pontua a preocupação aqui esposada. Eis alguns de seus trechos, que, pela clareza e correção técnicas, merecem mesmo transcrição:

---

[12] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Argumentos, fundamentos e linguagem: a polêmica sobre a fundamentação analítica no novo CPC, sob a perspectiva da análise do discurso**. Fonte: https://direitoeoutrostemas.wordpress.com/. Blog do nobre magistrado Kleber Waki, Juiz do Trabalho do TRT-18 (GO). Acesso em 06/04/2015.

"Relativamente às diversas manifestações críticas dirigidas às propostas de veto encabeçadas pelas três associações nacionais de Magistrados para alguns artigos do Novo Código de Processo Civil (NCPC), todas elas publicadas no sítio eletrônico do CONJUR e em outros órgãos de comunicação social, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA vem a público externar o seguinte: (...)

2. No centro da polêmica, os vetos propostos aos parágrafos do artigo 489 do NCPC guiaram-se por uma lógica jurídica comezinha: o legislador não pode restringir desarrazoadamente o conceito constitucional de fundamentação (art. 93/CF), como tampouco pode obliquamente tornar "vinculantes" súmulas, teses e orientações jurisprudenciais que constitucionalmente não o sejam. O mesmo se aplica ao artigo 927.

3. Com efeito, os parágrafos 2º e 3º do artigo 489 e os incisos III, IV e V e parágrafo 1º do artigo 927 do NCPC exorbitam do poder de conformação legislativa do Parlamento, na medida em que terão impactos severos, de forma negativa, na gestão do acervo de processos, na independência pessoal e funcional dos juízes e na própria produção de decisões judiciais em todas as esferas do país, com repercussão deletéria na razoável duração dos feitos (artigo 5º, LXXVIII, da CRFB), que é reconhecidamente o *Leitmotiv* e um dos alicerces centrais do novo Código.

4. À vista dos termos do artigo 93, IX, da Constituição da República, o legislador entendeu por bem "regulamentar" a matéria em questão, contrariando a tradição secular do processo civil brasileiro - que jamais se viu "condicionado" pelo legislador quanto àquilo que seria ou não uma fundamentação sentencial suficiente -, para agora, em pleno século XXI, tolher a construção dos tribunais e estatuir ele próprio, Poder Legislativo, quais as hipóteses em que os tribunais devem considerar as decisões "não fundamentadas" (e, portanto, nulas de pleno direito, aos olhos da Constituição).

5. Ao fazê-lo, o Congresso Nacional retira do Poder Judiciário a plena autonomia para a interpretação do artigo 93, IX, CRFB, travestindo-se em "intérprete autêntico" de uma cláusula constitucional de garantia que foi ditada pelo poder constituinte originário, o que chama a atenção por afrontar a própria separação harmônica entre os Poderes da República (artigo 2º da CRFB). O Poder Legislativo não pode ditar ao Poder Judiciário como deve interpretar a Constituição. Esse papel cabe sumamente ao próprio Judiciário; e, em derradeira instância, ao Supremo Tribunal Federal, guardião constitucional da Carta Maior (artigo 102 da CRFB). O inciso IX do artigo 93/CF jamais encerrou norma jurídica de eficácia limitada ou contida, mas indubitável norma jurídica de eficácia plena, que agora perde plenitude por uma interpretação legislativa enviesada.

> 6. Não bastasse, onde regulamenta impropriamente, o Congresso Nacional regulamentou de modo írrito, violando outras tantas cláusulas constitucionais. Cite-se como exemplo o inciso IV do parágrafo 1º do artigo 486 ("não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador"), que enuncia uma utopia totalitária. Esperar que o juiz - em tempos de peticionamento eletrônico e dos impressionantes "ctrl C" e "ctrl V" - refute um a um todos os argumentos da petição inicial, da contestação e das várias peças recursais, ainda quando sejam argumentos de caráter sucessivo ou mesmo contraditórios entre si (porque será possível tê-los, p.ex., no âmbito das respostas processuais, à vista do princípio da eventualidade da defesa), tendo o juiz caminhado por uma linha lógica de decisão que obviamente exclui os outros argumentos, é exigir do agente público sobretrabalho inútil e violar obliquamente o princípio da duração razoável do processo"[13].

Como se vê, a referida nota é diga de encômios, seguindo na mesma linha de nosso entendimento, essencialmente pautada no sincero temor de estarmos vivenciando uma escancarada afronta ao equilíbrio dos Poderes e ao texto constitucional.

3. Do falacioso argumento de maior celeridade do Novo CPC

No ato de sanção do novo CPC, a Presidente da República Dilma Rousseff destacou a busca pela celeridade processual com o novel Código[14]. Durante a sua tramitação, diversos advogados sustentaram que o Diploma Legal em questão traria maior agilidade ao processo[15].

Todavia, o fundamento doutrinário dos juristas que reclamaram a alteração do Código no que concerne à manifestação exaustiva embasa justamente numa alegada celeridade demasiada dos julgamentos que não consideram todas as questões envolvidas.

Aliás, o NCPC está repleto de novas hipóteses recursais (por exemplo, nos artigos 138, §3º e 356, §5º, sem falar no novo rol de cabimento de agravo de instrumento do art. 1.015), além de dilatar diversos prazos, como inclusive o prazo para sentença (art. 226). Ora, "nem tanto ao mar nem tanto a terra". É preciso haver um equilíbrio entre a necessidade de "maturação" processual e a duração razoável do processo (princípio constitucionalmente assegurado e reforçado no art. 139, II, do Novo CPC). Se a celeridade a todo custo pode ser prejudicial, uma solução demasiadamente demorada também pode ser assaz injusta.

---

13 http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/anamatra-reage-a-criticas-sobre-vetos-propostos-ao-novo-codigo-de-processo-civil. Acesso em 02/04/2015.

14 http://www.brasil.gov.br/governo/2015/03/dilma-sanciona-o-novo-codigo-de-processo-civil. Acesso em 02/04/2015.

15 http://www.conjur.com.br/2013-jul-18/racionalidade-cpc-dara-celeridade-tramitacao-acoes. Acesso em 02/04/2015.

Na realidade, com o artigo 489 do NCPC, o magistrado ficará totalmente amarrado pelas alegações das partes, o que poderá ser utilizado para a postergação *ad infinitum* da causa.

Certamente alguns alegarão que o magistrado não estará obrigado a se manifestar sobre todos os argumentos lançados pelas partes, devendo se manifestar tão-somente sobre "todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador" (inciso IV do artigo 489 em exame, *ipsis litteris*). Mesmo assim, quem decidirá se um argumento qualquer lançado pela parte, absurdo ou impertinente, não poderá "infirmar a conclusão adotada pelo julgador"? Não serão cabíveis recursos para se perquirir sobre a alegada pertinência do argumento? E a celeridade processual, ficará em que plano em uma tal realidade prática?

Mas outras indagações também cabem: sentença de fundamentação *suficiente* agora passa a ser desprovida de juridicidade? A legitimação do poder judicial, na sentença, só ocorrerá agora se o juiz realizar um atento e pontuado "check list" de argumentos? A sentença suficiente, a partir de agora, implicará *presunção* absoluta de que o magistrado não leu e deixou de ponderar todos os argumentos das partes, em franco desprezo à clássica exegese do STF sobre as exigências técnicas para o atendimento do dever constitucional de fundamentação sentencial?

Uma sóbria reflexão por parte de qualquer cidadão que entenda minimamente do funcionamento *prático* do fluir processual concluirá pela flagrante impertinência dessa proposta do Novo CPC na realidade *brasileira*. Realmente, pouco interessa se esse tipo de exigência se aplica no ordenamento jurídico do país A ou B. Afinal de contas, importar regras e doutrinas de outras realidades jurídicas, assentadas em pressupostos axiológicos e fáticos outros, sem a devida atenção à realidade brasileira, constitui erro crasso.

Ademais, uma interpretação sistemática do próprio NCPC nos leva a crer no equívoco da imposição consignada no parágrafo primeiro do multicitado artigo 489. A título de ilustração, cumpre-nos trazer à baila o disposto no artigo 4º do NCPC, que dispõe: "As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa". Contudo, como já demonstrado, o tal art. 489 nos conduz para uma realidade oposta, tendente a atrasos demasiados na solução final das lides, frustrando de vez a legítima expectativa social de celeridade e eficiência na condução dos processos judiciais.

Há mais: ao abrir margem à parte para manejar de modo indevido o processo, podendo até manipular o juízo, a mencionada exigência afronta também o estabelecido no art. 6º do NCPC, que cria a obrigação de cooperação de todos os sujeitos do processo "para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva". A provável morosidade causada pelo cumprimento rigoroso do disposto no artigo legal sob exame afetará, também, o constante do art. 8º do NCPC, que exprime o dever do magistrado de resguardar e promover a dignidade da pessoa humana e observar "a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência", pois - não há dúvidas em o afirmar - o processo lento atenta contra a dignidade humana e contraria a eficiência, não sendo tampouco razoável.

É preciso acentuar, ademais, que tais novas disposições do NCPC sobrecarregam, de modo desproporcional, as tarefas dos magistrados, que convivem diuturnamente com o árduo mister de aplicar o direito e fazer justiça. Como sustenta François Rigaux,

"a aplicação do direito consiste necessariamente em fazer manobrar no interior de um caleidoscópio uma sucessão de operações interpretativas"[16]. Se assim já é, ficará ainda mais pesada a atividade de julgar obrigatoriamente atrelada às possíveis artimanhas das partes.

Enfim, tais noveis exigências impostas pelo artigo 489 do NCPC afetam duramente a independência da magistratura, atacando a própria natureza do Judiciário. Como bem sentencia Dalmo de Abreu Dallari: "Um juiz que não possa decidir de acordo com seu livre convencimento já não age como juiz, não importando se a coação vem de fora ou se ela vem do próprio Judiciário"[17].

4. Fundamentação sentencial exaustiva - impertinência de sua aplicação no processo do trabalho

Ainda que vencidos os argumentos que apontam para a notória *inconstitucionalidade* do §1º, art. 489, do NCPC, impende frisar a manifesta impertinência dessa exigência no âmbito do processo do trabalho.

Perceba-se que a CLT regra, expressamente, a fundamentação da sentença trabalhista. De fato, dispõe o art. 832 da CLT: "Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, **os fundamentos da decisão** e a respectiva conclusão" (grifamos).

Observe-se que, nesse particular, seguindo a clássica linha do sistema brasileiro, o legislador celetista exigiu que a fundamentação sentencial, em seus domínios, seja apenas *suficiente* e não *exauriente*. Basta, pois, que o magistrado trabalhista aponte os elementos fáticos e jurídicos que sustentam a sua convicção judicante e os justifique à luz do caso concreto, sem necessidade de enfrentamento de todas as alegações das partes. Logo, à luz do artigo 769 da CLT[18], a exigência de fundamentação sentencial exauriente não encontra qualquer espaço no processo do trabalho, porquanto não há *omissão*, tampouco *compatibilidade* que legitimem uma tal aplicação.

Vale registrar que, quanto a este tema, o legislador ordinário, não faz muito tempo, aplicou no processo do trabalho uma elogiável tendência do sistema processual brasileiro: a *otimização* do conteúdo sentencial, com a possibilidade de enxugamento de seus termos e de aceitação de uma maior sensibilidade decisória. Basta recordar, a esse respeito, a eliminação do *relatório* das sentenças exaradas em processos trabalhistas sujeitos ao rito sumaríssimo (CLT, art. 852-I, *caput* - Lei nº 9.957/2000), inclusive referindo que o magistrado, nesses casos, adotará "a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum" (CLT, art. 852-I, §1º - Lei nº 9.957/2000).

Salta aos olhos, desse modo, que tamanha alteração de rumos impressa pelo NCPC, com sua esdrúxula exigência de fundamentação sentencial exaustiva, vá de encontro, como já referimos, não apenas com mansa, pacífica e razoabilíssima jurisprudência do STF - intérprete máximo da Constituição Republicana -, mas também

[16] RIGAUX, François. **A lei dos juízes.** Tradução Edmir Missio. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 313-314.

[17] DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes**. 3ª ed. ver. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 66.

[18] CLT, art. 769: "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".

com recentes inclinações do próprio legislador infraconstitucional, **já sob a égide da Constituição Federal de 1988**, que, atento ao clamor da sociedade brasileira por um processo efetivamente mais célere, vinha optando por *dinamizar* ao máximo o conteúdo sentencial, retirando-lhe, em determinados casos, um de seus requisitos estruturais (o *relatório*)[19]. A impertinência de uma tal exigência, constante do NCPC, é mesmo flagrante.

De todo modo, vejamos ainda alguns aspectos típicos do processo laboral, que só recrudescem a pertinência de uma tal posição.

a) Cumulação objetiva. Ao contrário do que se vê, em regra, no processo civil, o processo do trabalho detém poderosa inclinação ao fenômeno da cumulação processual *objetiva*. Ou seja, de ordinário, a petição inicial trabalhista traz consigo uma quantidade enorme de pedidos, inclusive a ponto de, por vezes, tomar emprestado o alfabeto inteiro. E precisamente por comportar um plexo enorme de pedidos é que o processo do trabalho recebe influxos principiológicos particulares, ligados à celeridade, informalidade, simplicidade e irrecorribilidade das decisões interlocutórias. Seria impossível dar vazão a tantos temas e pedidos se o processo não fosse sabiamente dotado de uma dinâmica intrinsecamente mais informal, enxuta e célere;

b) Cumulação objetiva com efeito expansionista circular no que tange a parcelas salariais concedidas. Cabe frisar, por oportuno, que são inúmeras as verbas trabalhistas, podendo ser tanto *contratuais* quanto *rescisórias*. Além disso, há uma complexidade agregada: algumas verbas admitem, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, um *efeito expansionista circular*, significando que ao julgador cabe analisar a pertinência, ou não, de repercussão de um título de natureza salarial concedido em sentença diante de outras verbas. São os famosos "reflexos";

c) Cumulação objetiva com imposição legal de declaração da natureza jurídica das parcelas concedidas em sentença. Não bastasse tudo isso, recai sobre o magistrado trabalhista o dever legal de sempre indicar, em sentença, a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento de contribuição previdenciária, se for o caso (CLT, art. 832, §3º);

d) Cumulação objetiva com verbas de reparação civil. Além das inúmeras verbas tipicamente trabalhistas, todos os dias inundam a pauta das Varas Trabalhistas inúmeros casos de assédio moral e sexual, com reparações por danos morais, materiais, estéticos e, agora, também existenciais, todos quase sempre envolvendo intrincadas e delicadas questões fáticas a merecer pronta e justa solução, em sessão;

e) Cumulação subjetiva. Também é comum, na processualística trabalhista, a existência de inúmeros litigantes, tanto no polo ativo quanto no polo passivo. Não raro o juiz do trabalho se vê diante de ação trabalhistas plúrimas, onde uma determinada quantidade de reclamantes se agregam e, juntos, ingressam em juízo deduzindo seus pedidos em *litisconsórcio facultativo ativo*. Mais frequente ainda é a miríade de casos de empreitadas, subempreitadas, terceirizações e até quarteirizações, diariamente submetidos ao crivo do Poder Judiciário

[19] A respeito da defesa de uma extinção geral do relatório enquanto requisito da estrutura sentencial, confira-se: MARANHÃO, Ney; FERNANDES JUNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *Técnica Sentencial e Racionalização da Atividade Judicante: Considerações Sobre a Necessidade de Extinção do Relatório Enquanto Elemento Essencial da Estruturação Formal de Sentenças Judiciais*. **LTr - Suplemento Trabalhista**, v. 108/10, p. 485-491, 2010.

Trabalhista, sendo comum processos agregaram em seu polo passivo duas, três, quatro e às vezes até cinco empresas reclamadas, a depender da circunstância fática debatida, cada qual com seu patrono, sua peça de defesa e suas provas próprias a produzir;

f) Acordos parciais em sessão. Diante do princípio da conciliação, de peso forte no processo do trabalho, e da exigência de presença pessoal das partes em audiência, não raro ocorre a entabulação de acordo parcial entre as partes, inclusive com inserção de matéria não posta originalmente em juízo, demandando máxima atenção e cuidado, por parte do magistrado trabalhista, para a realização de uma conciliação *responsável*;

g) Concentração e oralidade dos atos. Audiência una. O juiz do trabalho é instado, por lei, a prolatar a sua decisão em sessão, o que não raro, de fato, sucede. E essa previsão de sentença mais objetiva, baseada em uma fundamentação sucinta - e que o STF sempre reconheceu como plenamente constitucional - depende dessa estruturação toda peculiar do processo do trabalho;

h) Quebra de paridade das formas. Como é cediço, a petição inicial trabalhista é simples e seus requisitos são módicos, quando comparados com os da petição inicial do processo civil. Também a contestação trabalhista é informal, com possibilidade de realização verbal. Razões finais também são orais e objetivas. Por sua vez, a sentença trabalhista, devendo ser prolatada em sessão, segue a mesma tônica de singeleza e simplicidade, nunca sem deixar de cumprir, por óbvio, a sadia e ética imposição constitucional de dever de fundamentação. Fundamentação essa, todavia, suficiente, apontando as razões do convencimento do magistrado à luz dos aportes fáticos e jurídicos delineados nos autos. Ora, exigir fundamentação exaustiva da sentença trabalhista implicaria uma nefasta anomalia no sistema processual trabalhista, por suscitar uma verdadeira quebra na paridade das formas processuais erigida pelo sistema processual laboral.

Nota-se, portanto, que o caráter privilegiado do crédito que corriqueiramente é discutido no processo do trabalho, porque de natureza *alimentar*, sempre demandou uma dinâmica processual toda diferenciada, evitando frenagens indevidas e estagnações indesejadas, de sorte que qualquer procedimento ou regra que destoe dos alvissareiros faróis da simplicidade, oralidade e celeridade, decerto hão de ser reputados como *incompatíveis* com o diferenciado perfil processual trabalhista, formatação jurídica célere essa que deve ser resguardada para o alcance dos objetivos que lhes são constitucionalmente próprios e reconhecidamente justificados. **E, como se observa pelos exemplos acima apontados, a obrigatoriedade de fundamentação exauriente com base em todos os argumentos lançados no feito reveste-se de total incompatibilidade com o processo laboral, que, por sua própria natureza, exige uma confecção sentencial com necessária fundamentação não exaustiva, lavrada de maneira ágil e em termos precisos e objetivos.**

Assim se dá porque, como pensamos já ter ficado patente, o processo trabalhista desfruta de um núcleo próprio, cuja dinamicidade processual e procedimental é marcada nomeadamente pelos vetores da simplicidade e celeridade. **E esse "núcleo duro" do sistema processual trabalhista decerto merece ser blindado.**

Alerte-se que nisso não vai qualquer incompatibilidade com a Constituição Federal. Ao revés, o modelo constitucional de processo, através da cláusula do devido processo legal, provê apenas um *mínimo* de regramento, permitindo que alguns sistemas processuais mantenham ou até mesmo desenvolvam particularidades cuja blindagem e proteção, frente a outros sistemas paralelos, é igualmente constitucional.

De fato, aprouve ao legislador constituinte originário, por uma questão de opção política, apontar, expressamente, no Texto Magno, alguns dos componentes mínimos da cláusula do *due process of law* (juiz natural, contraditório e ampla defesa, publicidade dos atos, fundamentação das decisões etc.), cujo respeito gera a ideia do *modelo constitucional de processo*.

Isso não quer significar, porém, impedimento a que outras construções possam ser erigidas, valendo-se da invejável fertilidade conceitual da cláusula do devido processo legal. Como bem afirmou Afrânio Jardim, o *due process of law* tem um raio de incidência muito mais abrangente que aquele já reconhecido nas disposições constitucionais[20]. Daí tomarmos a liberdade de concluir que esse modelo constitucional de processo há de ser encarado não como um ponto de chegada, mas, sim, como um *ponto de partida*.

Logo, cremos que, atentos ao modelo constitucional de processo e à cláusula do devido processo legal, que permite a formação de dinâmicas processuais diferenciadas, o art. 15 do NCPC[21], para nós, apenas se ajusta à *ratio* do próprio art. 769 da CLT, que, à luz de uma interpretação constitucionalmente dirigida, no nosso sentir, mesmo antes desse novo CPC já permite sadia comunicação horizontal entre os sistemas (vinda de normas do CPC, CDC, CPP etc.) *desde que* sirva para reforçar o núcleo dessa específica dinâmica processual trabalhista (ou, devido processo laboral[22]).

[20] Discurso proferido no "Ciclo de Debates de Direito Penal e Processual Penal", ocorrido entre os dias 18 e 21 de junho de 1991, em Brasília, promovido pela Escola Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Fonte: LIMA, Maria Rosynete Oliveira. **Devido processo legal**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999, p. 182.

[21] NCPC, art. 15: "Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente".

[22] "(...) cremos já ser passada a hora de se reconhecer, no âmbito do processo laboral, os precisos contornos do "*due process of law*" (para além do contraditório e da razoabilidade/proporcionalidade), seguindo o exemplo recente do processo penal. Com efeito, os processualistas penais procederam, nos anos oitenta e noventa, a uma particularização do conceito de devido processo legal (formal), chegando à concepção do chamado "devido processo penal". Nessa alheta, e com iguais pretensões, temos designado por **devido processo laboral** o princípio de que decorre a concordância harmônica de todos os demais princípios do processo do trabalho para a obtenção, em tempo razoável, da justa composição do litígio perante o juiz do trabalho natural, independente e imparcial, a que as partes acederão em condições de pleno acesso à Justiça, atendendo-se a que as garantias processuais do réu jamais obstem a satisfação ideal dos direitos sociais violados ou a satisfação integral dos créditos alimentares sonegados. No anteprojeto da 15ª Região, essa noção é *positivada*, com vistas à construção de uma base deontológica e epistemologicamente *segura* para a posteridade, que servirá de ponto de partida às ulteriores derivações conceituais e pragmáticas de doutrina e jurisprudência. Reúnem-se no conceito tanto a *dimensão procedural* (= juiz do trabalho natural + independência funcional + imparcialidade subjetiva + tempo razoável) como a *dimensão substantiva* (= satisfação ideal de direitos sociais e/ou satisfação integral de créditos alimentares, *i.e.*, efetividade), avançando em relação à própria figura do "devido processo penal". **Engendra-se, dessarte, o mais importante elemento de calibração para a atividade intelectiva de interpretação/aplicação da norma processual laboral, permitindo a dialética de todos os demais princípios em um macroprincípio complessivo, dinâmico e construtivo**" (FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Princípios do Direito Processual do Trabalho*. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães (coordenador). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. Colaboradores: Gerson Lacerda Pistori, Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho. São Paulo: LTr, 2011, p. 33. [itálicos no original - negritamos]). A ideia volta a merecer consideração em livro mais recente: FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 147.

Em termos mais diretos: a validade da comunicação dos sistemas processuais infraconstitucionais é aferida na medida em que o fruto dessa interação horizontal também realize, verticalmente, diretrizes do modelo constitucional do processo, perante quem ambos encontram o fundamento e a própria razão de ser de suas existências. É nesse sentido, portanto, que havemos de entender qualquer referência a uma invocada ideia de "incidência da norma processual mais favorável ou eficaz". Logo, parece-nos que, nessa perspectiva, as ideias de lacuna *ontológica* e *axiológica*, consagradas na doutrina no que refere ao tema, permanecem inteiramente úteis, *desde que* sirvam a essa técnica.

Mas, enfim, o que seria esse "núcleo duro" do processo do trabalho? Quando falamos de "núcleo duro" referimo-nos, basicamente, aos vetores axiológicos que, inferidos do próprio sistema, funcionam como os alicerces normativos que justificam, animam e dão forma à malha jurídica do processo do trabalho (alguns chamam de "modelo" processual trabalhista, o que, pensamos, dá no mesmo). Em essência, constituem o firme dique normativo que baliza a noção de "compatibilidade" prevista no art. 769 da CLT.

Basicamente, celeridade, oficialidade, simplicidade, oralidade, concentração dos atos em audiência, irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias e conciliação responsável são princípios basilares orientadores do processo laboral que dão identidade a esse instrumento de realização de justiça social. Portanto, é a confluência desses vetores que dá vida a uma racionalidade toda própria ao processo do trabalho e que, em última instância, merece ser blindada de qualquer "investida deformadora", de onde quer que venha, inclusive do novo CPC.

Ora, à vista de tudo isso, outra conclusão não se pode chegar: **a tal exigência de fundamentação sentencial exaustiva, para além de violar a ordem constitucional, bate de frente com o legítimo núcleo duro do processo do trabalho, que, itere-se, em sua estruturação diferenciada, por certo legitima um conteúdo sentencial bem mais objetivo e enxuto**. Reiteramos que, aqui, não nos colocamos contra o paradigma processual cooperativo, tampouco o dever do magistrado de exarar sentenças portadoras de fundamentações coerentes e abalizadas, sensível à argumentação das partes e atenta à justificação interna e externa de suas razões de decidir, como acima salientado.

O que combatemos, neste arrazoado, é o que nos parece ser, no mínimo, além da já citada clamorosa inconstitucionalidade, um nítido excesso dogmático que, a nosso ver, na prática forense, vai representar um verdadeiro "tiro no pé", porquanto servirá para frustrar vetores processuais tão caros quanto a cooperação, a exemplo dos nucleares princípios da celeridade e a efetividade processuais, igualmente detentores de magnitude constitucional.

5. À guisa de conclusão

Se no processo civil o artigo 489 do NCPC será certamente utilizado para retardar o processo, podendo simplesmente inviabilizar a prestação jurisdicional, no processo laboral a sua aplicação é absolutamente incabível e totalmente desnecessária, por tudo que restou acima demonstrado. Defendemos, porém, antes, como bem se viu, que nem mesmo ali tal regra deva incidir, por manifesta incompatibilidade com o sistema constitucional.

Na parte que nos atine, efetivamente, o art. 769 da CLT, sobrevivente ao *tsunami* causado pelo NCPC na doutrina jurídica, resta intocável quando estabelece aplicação do Diploma Processual Civil apenas no caso de omissão e desde que haja compatibilidade. Daí se conclui que o citado art. 15 do NCPC não possui o condão de devastar a essência do processo laboral. E nem há falar-se também em omissão em relação aos requisitos da sentença trabalhista, diante dos precisos termos sobretudo do art. 832 do Texto Celetista. Logo, o artigo 489 do NCPC, no que aqui debatido, decididamente não tem vez no processo laboral.

Alerte-se que admitir a aplicação do NCPC - tal como está e como se pretende, ao fim e ao cabo, por alguns doutrinadores -, em diversos pontos, notadamente o citado artigo 489, parece ser linha tendente a perigoso retrocesso, com possível retorno ao malfadado tecnicismo científico. Corre-se o risco de voltarmos no tempo e, entregues ao encanto de "belas" teorias, perdermo-nos na esteira de inúteis filigranas formais, com chances de voltarmos a ver o processo como um "fim em si mesmo", insensível à complexa realidade que o circunda e com efetivo prejuízo à possibilidade *prática* de chegar ao fim em tempo razoável.

Não se trata, aqui, de erigir argumento pessimista, a ponto de sermos acusados de suscitar previsões irresponsavelmente alarmistas. Trata-se, a nosso ver, isso assim, de expressar apenas um pensamento que, longe de anseios outros, também apenas busca aliar, com tranquilidade de espírito, a beleza das injunções teóricas com a aspereza da realidade forense. Não se pode "tapar o sol com a peneira": há, sim, infelizmente, sérios riscos de que o sistema ora apresentado, de fundamentação sentencial exaustiva, malgrado até advindo de mentes brilhantes e seguramente bem intencionadas, possa mesmo servir, na prática, para a maldosa "eternização" das demandas. E isso será trágico para o nosso já combalido sistema processual.

Em arremate, consignamos a advertência de que não se pode cair no erro de, ainda que inconscientemente, acabar erigindo o NCPC como *locus* primário de referência hermenêutica do sistema processual. A simples tendência a isso gera inadmissível ameaça de usurpação de um posto que é da **Constituição Federal** por vontade do legislador constituinte e, também, como não poderia deixar de ser, por expressa vontade do legislador ordinário que gerou o NCPC (art. 1º[23]). Isso quer significar, portanto, que a CLT permanece, com o devido processo laboral nela contido. Ambos, junto com o NCPC, servindo, sempre, ao modelo constitucional de processo.

REFERÊNCIAS

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Argumentos, fundamentos e linguagem: a polêmica sobre a fundamentação analítica no novo CPC, sob a perspectiva da análise do discurso**. Fonte: https://direitoeoutrostemas.wordpress.com/. Acesso em 06/04/2015.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes.** 3ª ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2007.

[23] NCPC, art. 1º: "O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código".

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério.** Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Princípios do Direito Processual do Trabalho*. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães (coordenador). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. Colaboradores: Gerson Lacerda Pistori, Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho. São Paulo: LTr, 2011.
_____. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.
LIMA, Maria Rosynete Oliveira. **Devido processo legal**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999.
MARANHÃO, Ney; FERNANDES JUNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *Técnica Sentencial e Racionalização da Atividade Judicante: Considerações Sobre a Necessidade de Extinção do Relatório Enquanto Elemento Essencial da Estruturação Formal de Sentenças Judiciais*. **LTr - Suplemento Trabalhista**, v. 108/10, p. 485-491, 2010.
NUNES, Dierle José Coelho. **Processo Jurisdicional Democrático**: uma análise crítica das reformas processuais. 1ª ed. (ano 2008), 4ª reimpr. (ano 2012). Curitiba: Juruá, 2012
RIGAUX, François. **A lei dos juízes.** Tradução Edmir Missio. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

DESEQUILÍBRIO LABORAMBIENTAL E DIREITO DE RESISTÊNCIA: ABORDAGEM *JUS*FUNDAMENTAL*

*Angelo Antonio Cabral***

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo estudar o meio ambiente do trabalho e a possibilidade do trabalhador resistir ao trabalho, nas hipóteses de desequilíbrio das condições de trabalho. A metodologia adotada foca-se predominantemente no estudo bibliográfico do tema, traçando um estudo crítico da literatura jurídica que cerca o tema, bem como o estudo sistemático da legislação pertinente. Assim, a pesquisa divide-se em duas partes. A primeira é relacionada ao meio ambiente e ao meio ambiente do trabalho, dedicando-se às dimensões históricas do tema, aos aspectos legais e à casuística da matéria. A segunda parte foca-se no direito de resistência, analisando-o a partir dos pressupostos constitucionais e jusfundamentais, incluindo uma breve abordagem crítica de sua utilização no Direito do Trabalho. Ao final, concluímos pela existência, na ordem jurídica brasileira, do direito fundamental do trabalhador de resistir ao trabalho, nas hipóteses de desequilíbrio laborambiental, integrando-se as tutelas ambientais e laborais na preservação e valorização da dignidade humana.

Palavras chaves: Meio Ambiente do Trabalho, Direito de Resistência, Desequilibro Ambiental.

ABSTRACT

The research aims to study the work environment and the worker possibility to resist it, in cases of imbalance of working conditions. The methodology is mainly focused on the bibliographical study of the subject, making a critical study of the legal literature that surrounds the subject, as well as the systematic study of relevant legislation. Thus, the research is divided in two parts. The first is related to the natural and the work environment, relating to the historical dimensions of the issue, the legal aspects and its matter. The second part focuses on the right of resistance, analyzing it up to the constitutional and fundamental rights assumptions, including a brief critical approach to their use in the Labor Law. At the end, we conclude in the Brazilian legal system, the fundamental right of the workers to resist the work, in the chances of work environmental imbalance, integrating the labor and environmental wards in the preservation and the appreciation of the human dignity.

Key Words: Environmental labor, right of resistance, environmental imbalance.

---

* O presente artigo é uma versão da monografia apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

** Angelo Antonio Cabral é Mestre em Direito pela USP, instituição pela qual concluiu a Especialização em Direito do Trabalho. É também pós-graduado em Direitos Fundamentais pela Universidade de Coimbra (IGC/IBCCRIM) e bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Taubaté – UNITAU. Advogado (OAB/SP). Contato: daseinaac@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, desde a sua fundação, empreende esforços para a construção de formas dignas de trabalho e para a valorização do trabalhador, enfrentando, ao longo dos anos, ferozes resistências do poder econômico.

Nos mais variados cenários é possível encontrar formas perversas de trabalho, que causam danos à saúde, à integridade física e à vida do trabalhador. Os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais, nesse sentido, integram as primeiras e mais prementes preocupações do direito laboral.

Sob uma perspectiva histórica, ao mesmo tempo em que o poder econômico iniciava a exploração da força de trabalho humano, degradava o meio ambiente, por meio da extração incessante e irracional de recursos naturais.

Assim, os excessos promovidos pelo capitalismo forjaram a elevação do direito do trabalho e do direito ambiental, cada qual ao seu tempo, à categoria de direitos fundamentais, garantindo-lhes tutela constitucional sob os mais variados aspectos.

A confluência desses direitos, na medida em que o local de trabalho é uma acepção do ambiente promove um aperfeiçoamento da proteção laboral, porquanto os princípios de um ramo comunicam-se com os do outro.

É a partir dessa premissa que se justifica o presente artigo, cujo objetivo é estudar o meio ambiente do trabalho, em especial o direito do trabalhador se autopreservar, nas hipóteses de desequilíbrio laborambiental - por meio do *jus resistenciae*.

Para tanto, o artigo divide-se em duas partes. A primeira, afeta ao meio ambiente do trabalho, e a segunda, vinculada ao direito de resistência. Estruturando-se, assim, em sete tópicos.

Após esta introdução, o tópico 2 cuida da análise histórico-filosófica do meio ambiente para, a seguir, conceituá-lo juridicamente. O tópico 3 trata da tutela laborambiental no ordenamento jurídico positivo. No tópico 4, objetivando ressaltar a gravidade social do tema, elencamos excertos da casuística envolvendo o assunto.

O tópico 5 dá início à análise sobre o direito de resistência, com comentários sobre o constitucionalismo e os direitos fundamentais, especialmente sobre a necessidade destes irradiarem os seus efeitos às relações jurídicas entre particulares. Já, no tópico 6, cuida-se do direito de resistência, a partir de suas premissas históricas, traçando o seu regime jurídico constitucional e sua aplicabilidade no direito do trabalho.

O tópico 7 é a conclusão geral do artigo.

2. O DIREITO AMBIENTAL E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1 Introito

O estudo do meio ambiente e das formas pelas quais é possível alcançar a sua compreensão exigem um percurso pelas diversas searas do conhecimento humano, sendo-nos permitido falar numa verdadeira epistemologia ambiental, ou seja, num trajeto para que se alcance o seu entendimento[1].

1 LEFF, Enrique. *Epistemologia ambiental*. Tradução de Sandra Valenzuela. São Paulo: Cortez, 2001. *passim*.

Afinal o ambiente não se restringe à ecologia, mas reflete a complexidade do mundo, constituindo-se num "saber sobre as formas de apropriação do mundo e da natureza através das relações de poder que se inscreveram nas formas dominantes de conhecimento[2]".

As formas de apropriação do ambiente iniciam-se com a assunção do antropocentrismo, a partir das constatações de Nicolau Copérnico, desdobram-se com as investigações filosóficas de Bacon e Descartes e a consolidação do racionalismo.

Entrementes, foi com a eclosão da Revolução Industrial e a substituição do modelo de produção manufatureiro pela maquinofatura, que se intensificam as modificações ambientais.

Nessa linha, é possível determinar duas fases da Revolução Industrial. A primeira, que compreende o período de 1760 a 1860, limitou-se basicamente à Inglaterra[3], representou a exploração do algodão, o desenvolvimento do tear mecânico e das máquinas a vapor.

Já a segunda, ocorrida entre os anos de 1860 a 1900, representou a expansão do processo de industrialização, com repercussões na Bélgica, França, Alemanha e Estados Unidos[4], relevando-se o desenvolvimento da indústria elétrica, dos derivados de petróleo em substituição às maquinas a vapor, a substituição do ferro pelo aço, criando, ainda, novas formas de organização industrial - como as sociedades anônimas -, desenvolvendo a especialização do trabalho e intensificando o domínio das ciências no setor industrial[5].

A partir de então,

> A promessa da dominação da natureza, e do seu uso para o benefício comum da humanidade, conduziu a uma exploração excessiva e despreocupada dos recursos naturais, à catástrofe ecológica, à ameaça nuclear, à destruição da camada de ozônio, e à emergência da biotecnologia, da engenharia genética e da consequente conversão do corpo humano em mercadoria última[6].

[2] Idem. *Ibidem*. p. 17.

[3] Proporcionados, em larga medida, pelo avanço sócio cultural nos ingleses, conforme relata o historiador Eric J. Hobsbawm: "Qualquer que tenha sido a razão do avanço britânico, ele não se deveu à superioridade tecnológica e científica. Nas ciências naturais os franceses estavam seguramente à frente dos ingleses [...] os alemães possuíam instituições de treinamento técnico como a *Bergakadenzie* prussiana que não tinham paralelo na Grã-Bretanha [...], mas as condições adequadas estavam visivelmente presentes, onde mais de um século se passara desde que o primeiro rei tinha sido formalmente julgado e executado pelo povo e desde que o lucro privado e o desenvolvimento econômico tinham sido aceitos como supremos objetivos da política governamental". HOBSBAWM, Eric J. *A era das revoluções*. 1789-1848. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006. p. 52-54. Para uma leitura pormenorizada dos efeitos da Primeira Revolução Industrial, veja-se, por todos, HOBSBAWM, Eric J. *A era dos impérios*. 1875-1914. Tradução de Sieni Maria Campos e Yolanda Steidel de Toledo. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

[4] COTRIM, Gilberto. *História global*. Brasil e geral. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 233-234.

[5] Nesse sentido, confira-se, FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 21.

[6] SANTOS, Boaventura de Sousa. *Para um novo senso comum*. A ciência, o direito e a política na transição paradigmática. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001. Vol. 1 - A Crítica da Razão indolente: contra o desperdício da experiência. p. 36.

Considerando-se que a exploração da natureza intensifica-se com a hegemonia do capitalismo enquanto modo e modelo de produção econômica e, que todas as vicissitudes ambientais refletem-se no labor humano, não pode, assim, o Direito do Trabalho ignorar as suas causas e as suas consequências.

Desse modo, é a partir da interação entre a questão ambiental e laboral que se desenvolvem as reflexões deste tópico.

2.2 Dimensões histórico-filosóficas do meio ambiente

As questões envolvendo o meio ambiente humano (em sentido *lato*) surgem com a assunção do modo e modelo de produção capitalista, intensificando-se com a eclosão da primeira Revolução Industrial, originalmente na Inglaterra do século XVIII.

Com o desenvolvimento das fábricas e o aperfeiçoamento dos sistemas de transportes e comunicação, a abertura de um novo horizonte de possibilidades tecnológicas, decorrentes da energia aplicada à indústria, criou-se uma áurea de euforia, resultando numa desatenção histórica com o planejamento dos processos industriais, com a extração de recursos naturais e com as condições de trabalho.

O consumo de recursos naturais se dava com tamanha intensidade, que, nesse contexto, Robert Malthus desenvolve a sua *teoria da população*, "no sentido de que a população deveria crescer mais depressa do que os meios de subsistência, de forma que os pobres deviam estar praticamente à beira da subsistência ou da fome[7]".

Relatando o quadro socioeconômico da época, o historiador Eric J. Hobsbawm afirma:

> A maioria do povo inglês, na primeira metade do século dezenove estava convencida de que a chegada do capitalismo industrial havia trazido para ela privações pavorosas, que ela havia entrado numa era desoladora e cruel. Da mesma forma a maioria dos observadores habilitados e instruídos. Os economistas presumiam que as condições dos trabalhadores pobres deviam ser bastante miseráveis: grande parte da teoria deles tinha por fim mostrar que isto era inevitável[8].

Referido quadro econômico-social agravou-se com o advento da segunda Revolução Industrial. A imensa gama de resíduos químicos industriais passa então a se concentrar no ambiente humano - formação das *externalidades negativas* da produção[9].

---

[7] HOBSBAWM, Eric J. *Os trabalhadores*. Estudos sobre a História do Operariado. Tradução de Marina Leão T. V. de Medeiros. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 131.

[8] Idem. *Ibidem*. p. 31.

[9] *Externalidade* é o nome que se dá a um desvio de mercado, podendo ser positiva ou negativa. Quando no preço do bem colocado no mercado não estão incluídos os ganhos e as perdas sociais resultantes de sua produção ou consumo, respectivamente. "Durante o processo produtivo, além do produto a ser comercializado, são produzidas 'externalidades negativas'. São chamadas externalidades porque, embora resultantes da produção, são recebidas pela coletividade, ao contrário do lucro, que é recebido pelo produtor privado". DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 158.

A degradação dos recursos naturais e humanos era vista como intrínseca ao processo de desenvolvimento econômico, numa época em que os valores da propriedade e da livre iniciativa sobrepunham-se à dignidade humana[10], fruto do deslumbramento do ser humano com os avanços tecnológicos.

> A grande indústria, baseada na produção seriada e de grande porte, deu causa a uma quantidade de resíduos sem precedentes, que se acumularam paulatinamente, em contato perene e indiscriminado com mananciais e paisagens até então incólumes. O resguardo ao meio ambiente era, àquela época, apenas uma tênue preocupação, eventualmente esboçada em meio à fascinação que se instaurara[11].

Nesse quadro, o interesse pelo desenvolvimento econômico sobrepunha-se a qualquer outro, de forma que referidos descasos e violações desdobravam-se, também, no ambiente de trabalho, atingindo especialmente a saúde e a vida dos trabalhadores.

Afinal, as intensas formas de apropriação e transformação da natureza, a partir da utilização do maquinário industrial, além de degradar a natureza, engendravam um ambiente de trabalho insidioso, no qual reinavam os *acidentes de trabalho*. Esse fenômeno típico da época impulsionou a denominada luta de classes, promovendo uma reação jurídica às formas de exploração.

Apontando para exploração do homem como fato gerador do Direito do Trabalho, Mario De La Cueva aponta:

> Son muchos los factores que influyeron para La iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de l*a revolución industrial* fue e*l transito del taller a la fabrica*, de la producción llevada al cabo em uma unidad econômica pequeña, formada por el maestro-proprietario de los útiles de trabajo - recuérdese el talles Del Zapatero Hans Sachs em Nuremberg - y um número limitado

[10] O que a engendra, outrossim, a exploração desmedida da força de trabalho humana. Confira-se: "O ser da pessoa depende, a partir de então, do ter. Ou melhor, o ser é o ter. E o ser individual realiza-se no mercado como disposição sobre si mesmo, tal qual lembra Henrique da Silva Seixas Meireles, ao citar John Locke: 'eu não seria proprietário da minha pessoa, a saber, da minha alma e do meu corpo, se não fosse também livre de dispor dela e reconhecido por todo corpo social como apto a fazê-lo' [...]. Deste modo, identificando um processo de reificação das relações pessoais, em que o sujeito de direito é livre e somente o indivíduo concreto é obrigado, compreende-se como ao homem é dada a possibilidade de ceder-se como coisa através de um contrato, vender sua própria energia, sua própria capacidade, seu poder criativo, sem formalmente alienar-se como homem. Esta situação irá progressivamente agravar-se com a emergência de um novo *ius mercatorium*, não mais afeto à satisfação das necessidades, mas preocupado unicamente com a obtenção de nova riqueza". CORTIANO JUNIOR, Eroulths; MEIRELLES, Jussara Maria Leal de; PAULINI, Umberto. Um estudo sobre o ofuscamento jurídico da realidade: impossibilidade de proteção de novos valores e fatos a partir de velhos institutos. p. 21-40 In: CORTIANO JUNIOR, Eroulths [et al.] (org.). *Apontamentos críticos para o Direito Civil Brasileiro Contemporâneo*. Anais do Projeto de Pesquisa Virada de Copérnico. Curitiba: Juruá, 2007. p. 28-29.

[11] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva*..., p. 21.

> de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción em La fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gesto la rebeldia contra la injusticia, consecuencia de um murmullo y de lãs conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eram las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memória la Idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios[12] [13].

Insurgindo-se pioneiramente contra esse aviltamento do ser humano pelo capital industrial, em 15 de maio de 1891, surge a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII. O documento rogava às nações a prevalência da Justiça Social, clamando, em seu Capítulo 22, pela aplicação da autoridade das leis "contra patrões que exigiam dos proletários trabalhos iníquos, desproporcionais ou desumanos, ou que de qualquer outra forma violavam a dignidade humana impondo aos trabalhadores condições degradantes de trabalho[14]".

Surgia, assim, um clamor institucional pelas garantias mínimas da duração do trabalho, da limitação da idade do obreiro, da vedação de determinados trabalhos de acordo com o sexo dos empregados, bem como pela preservação das condições de higidez do ambiente de trabalho, rechaçando-se as formas de labor que impusesse ao ser humano a brutalização da mente e/ou a debilitação do corpo[15].

Pouco tempo após a *Rerum Novarum* surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, com a assinatura do Tratado de Versalhes - armistício que oficializou os acordos de paz, após a I Guerra Mundial. Objetivava-se, com isso, regular, no plano do Direito Internacional Público, as condições de higidez e segurança do trabalho, oferecendo aos trabalhadores um mínimo de qualidade no ambiente de trabalho[16].

Na mesma época, surge a primeira manifestação constitucional de proteção às condições de trabalho, na cidade alemã de Weimar, no corpo da Constituição Alemã de 1919.

Pioneira na tentativa de formular um Estado Social, que limitasse a liberdade econômica a partir dos valores sociais do trabalho e da dignidade humana, a Constituição de Weimar, além de constitucionalizar direitos sociais, estabelecia padrões mínimos

---

[12] DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Historia, princípios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. 21. ed. México: Porrúa, 2007. Tomo I. p. 13.

[13] Jorge Luiz Souto Maior e Marcus Orione Gonçalves Correia, ao lecionarem sobre a formação do Direito Social, apontam para o mesmo sentido: "Como diz *François Ewald*, 'os acidentes do trabalho foram a ocasião de uma dupla linha de formação do *direito social*. A primeira é a linha jurídica de responsabilidade civil: o direito social apareceu nos seus impasses, como seu reverso, pela necessidade de preencher suas lacunas. Ele pertencia a um direito novo de fazer desaparecer estes 'sofrimentos imerecidos' que o direito comum não chegava a reduzir". MAIOR, Jorge Luiz Souto; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é Direito Social?. P. 13-40. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (coord.). *Curso de direito do trabalho*. Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 18.

[14] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados de direito material do trabalho*. Atualidades forenses. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006. Vol. 1. p. 112.

[15] Idem. *Ibidem*. p. 113.

[16] MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: RT, 2006. p. 597.

de regulação internacional do trabalho, corroborando o caráter supranacional das contingências da exploração do trabalho humano[17].

Em que pese os esforços, esboçados pela *Rerum Novarum*, pela novel OIT e pelo movimento de constitucionalização do Direito do Trabalho, no combate à "reificação" do ser humano, a intensificação da exploração do capital sobre o trabalho, culminou no colapso da civilização ocidental de modelo capitalista, por conta dos os efeitos econômicos da I Guerra Mundial e eclosão da II Guerra Mundial - entremeadas por ondas de rebeliões globais que ofereceram caminhos para o fortalecimento do socialismo[18].

Desse modo, após o desfecho da II Guerra Mundial, precisamente na década de 70 do século XX, quando a economia global enfrenta grave crise econômica, devido ao aumento do preço dos barris de petróleo coordenado pela OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo), bem como quando se tornam indisfarçáveis os sinais da poluição nos grandes centros urbanos, intensificam-se as preocupações ambientais.

Surge então a Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente de 1972 (Declaração de Estocolmo), reconhecendo, desta feita, que dentre todas as coisas no mundo, as pessoas são a mais preciosa, e que é imperativa a observância das consequências ambientais de nossas condutas[19].

A partir de então a distribuição da responsabilidade social pelo ambiente passou a se dar entre o Estado e a Sociedade Civil. Modelo, amiúde, seguido pela Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada em 1992 no Rio de Janeiro, que traçou as diretrizes para o desenvolvimento econômico e social do século XXI, a chamada Agenda 21.

Ademais, a Agenda 21 incluiu, dentre seus objetivos, a ratificação das convenções da OIT sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável, a redução dos índices de acidentes, ferimentos e moléstias do trabalho, bem como o incremento da oferta de educação e treinamento dos trabalhadores, especialmente na área de saúde, segurança e ambiente do trabalho.

O conceito de desenvolvimento sustentável, portanto, passa a englobar prioridades afetas à qualidade de vida do trabalhador, fortalecendo-se a tutela do ambiente laboral[20].

Contemporaneamente à Agenda 21, em comemoração ao aniversário de 100 anos da Encíclica *Rerum Novarum*, a Encíclica *Centesimus Annus*, de 1º de maio de 1991,

---

[17] COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 186-193.

[18] Conformando um período que Hobsbawm denomina de a era das catástrofes, no qual a civilização capitalista caminhou de calamidade em calamidade. HOBSMBAWM, Eric J. *A era dos extremos*. O breve século XX - 1914-1991. Tradução de Marcos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Cia das Letras, 2005. p. 16.

[19] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva*...,p. 24.

[20] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 112. No mesmo sentido: "Na conferência do Rio de Janeiro, ao contrário do que ocorrera em Estocolmo, os conflitos de entendimentos foram deixados de lado para dar lugar à cooperação, na medida em que foi aberto o diálogo para um universo mais amplo daquilo que originalmente fora pretendido, deixando entrever-se que a proteção internacional do meio ambiente é uma conquista da humanidade, que deve vencer os antagonismos ideológicos, em prol do bem-estar de todos e da efetiva proteção do planeta". MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Op. Cit*. p. 577.

veio reafirmar o valor da dignidade humana, especialmente a dignidade da relação entre o homem e seu trabalho, reiterando o clamor pioneiro pela valorização das condições dignas de trabalho, realizada pela *Rerum Novarum*[21].

Após este histórico das vicissitudes ambientais, cabe estabelecermos os conceitos legais aplicáveis ao meio ambiente.

2.3 Meio ambiente: estabelecendo conceitos

A complexidade do meio ambiente impede o estabelecimento de um conceito definitivo, que agregue todas as variações epistêmicas contidas no estudo ambiental[22]. Todavia, para os fins que se pretendem alcançar nesta pesquisa, cabe o estabelecimento do que seja meio ambiente, ao menos sob um viés jurídico-dogmático e legislativo.

Recorrendo aos posicionamentos teóricos fixados por parte da doutrina *jus*ambiental, verificamos que a expressão "meio ambiente" apresenta-se, de certa forma, redundante. Isso porque, "a palavra 'ambiente' indica esfera, o círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos. Em certo sentido, portanto, nela já se contém o sentido da palavra 'meio[23]'".

Entretanto, ainda que a expressão seja, aparentemente, pleonástica, posicionamo-nos com José Afonso da Silva, no sentido de que o termo consiga englobar a conexão de valores existentes - "o *ambiente* integra-se, realmente, de um conjunto de elementos naturais e culturais, cuja interação constitui e condiciona o *meio* em que se vive[24]".

Entende o citado constitucionalista que essa concepção melhor atende às diversas formas de natureza - original e artificial -, compreendendo os bens culturais correlatos.

---

[21] A Encíclica *Centesimus Annus* estabeleceu a adoção de cinco premissas, a saber: (a) a indissociabilidade ontológica entre meio o ambiente natural e o meio ambiente humano, ou seja, entre *trabalho* e a *terra*; (b) além da *terra* e de suas riquezas, há atualmente outra forma de propriedade, de mesma importância: *a propriedade do conhecimento*, da técnica e do *saber*; (c) as 'coisas novas' trouxeram consigo problemas típicos da modernidade, ou seja, arrebatado pelas necessidades do *ter* e do *prazer* olvidam-se as necessidades naturais do *ser* e do *crescer*; (d) a destruição irracional do ambiente natural é a do *ambiente humano*; (e) "pugna-se, enfim, pela *correta concepção da pessoa humana* e *de seu valor único*, porquanto o homem é a única criatura sobre a Terra a ser, em si mesma, querida por Deus". Nesse sentido, conferir, FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 113-15.

[22] Como adverte Erique Leff: O saber ambiental não é o saber onicompreensivo e totalizante que seria internalizado pelos diferentes paradigmas teóricos. Pelo contrário, o saber ambiental vai se configurando como um campo de externalidades específico a cada um dos objetos de conhecimento das ciências constituídas. Neste sentido, a contribuição das ciências sociais para a definição de um 'paradigma ambiental' é um processo dialético no qual ao mesmo tempo que as ciências sociais se orientam e integram para conformar um conceito de ambiente em um campo ambiental do conhecimento, um saber ambiental emergente vai se internalizando dentro dos paradigmas teóricos e das temáticas tradicionais das ciências sociais para gerar um conjunto de disciplinas 'ambientais'. LEFF, Enrique. *Op. Cit*. p. 141.

[23] SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 19. No mesmo sentido, MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 1992. p.64.

[24] SILVA, José Afonso da. *Op. Cit*. p. 20.

Abrange, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico paisagístico e arqueológico. "*O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas*[25]".

Meio ambiente comporta, assim, o conceito de *Gestalt*, como nos ensina Guilherme Feliciano:

> Daí sustentarmos que o meio ambiente - o *conceito* e a *entidade* - aprende-se como *gestalt*, ali em acepção filosófica [significando que *a interpretação do objeto modifica ou condiciona a própria experiência com o objeto* {...}] e aqui em acepção fenomênica. O meio ambiente não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como *sistema* constituído por unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde que o modo de ser de cada elemento depende da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir sem o conjunto[26].

Como se pode aferir destas lições, o conceito de meio ambiente engloba a existência de quatro aspectos do meio ambiente, quais sejam[27], (a) *o meio ambiente artificial*; (b) *o meio ambiente cultural*; (c) *o meio ambiente natural*; (d) *o meio ambiente do trabalho*[28].

Assim, a seguir, traçaremos perfunctoriamente as características de cada aspecto, dedicando maior atenção ao meio ambiente do trabalho.

2.3.1 O meio ambiente artificial

O meio ambiente artificial é aquele formado pelo espaço urbano construído, "consubstanciado no conjunto de edificações (*espaço urbano fechado*) e dos equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livres em geral: *espaço urbano aberto*)[29]."

Recebe proteção jurídico-constitucional no art. 225 da Constituição da República, bem como em seus seguintes arts.: 5º, XXIII (função social da propriedade); 21, XX (diretrizes para o desenvolvimento urbano, habitação, saneamento básico e transportes urbanos), 182 e 183 (política urbana).

---

[25] Idem. *Ibidem*. p. 20.

[26] No corpo de suas explicações, o autor colaciona excertos do Dicionário de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, especificamente, do verbete *gestaltismo*. FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 113-114.

[27] Segundo divisão expletiva adotada por: PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002. p. 24-26.

[28] Ainda que a pesquisa adote, predominantemente, as posições de José Afonso da Silva, divergimos nesse particular, porquanto o citado constitucionalista exclua o meio ambiente laboral de sua divisão.

[29] SILVA, José Afonso da. *Op. Cit*. p. 21.

2.3.2 O meio ambiente cultural

O meio ambiente cultural é aquele formado pelo patrimônio histórico, "artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra como obra do ser humanos, difere do anterior pelo sentido de valor especial" agregado pela inspiração de identidade perante os povos[30]. Encontra conceituação constitucional no art. 216 da Constituição da República.

2.3.3 O meio ambiente natural

O meio ambiente natural, também denominado meio ambiente físico, é "constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora; enfim pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam[31]".

O conceito legal de meio ambiente, estabelecido na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938, de 1981) -, enquadra-se neste aspecto ambiental, *verbis*: "[meio ambiente é] *o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*".

Referido aspecto ambiental encontra guarida constitucional no art. 225 da Constituição da República, que o define como um direito fundamental de caráter intergeracional.

2.3.4 O meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho é "o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente[32]".

Ele não se restringe, portanto, ao interior das empresas, na medida em que o trabalho humano é prestado além dos recintos de fábricas, escritórios e repartições públicas, mas também nas vias públicas, nas regiões rurais, no subsolo, no transportes

---

[30] Idem. *Ibidem*. p. 21., e FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 119.

[31] Idem. *Ibidem*. p. 21. Certamente, este é o aspecto ambiental que sofreu e sofre as maiores violações com as ações humanas, especialmente por conter fisicamente todos os demais aspectos. Logo, é o desdobramento do Direito Ambiental com maiores proporções e maior número de estudos. Para uma visão panorâmica dos aspectos ambientais, vejam-se, por todos: MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Op. Cit*. e RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito ambiental*. 2. ed. Parte geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. Para uma visão constitucional da tutela ambiental, vejam, por todos, SILVA, José Afonso da. *Op. Cit*., e AZEVEDO, Plauto Faraco. *Ecocivilização*. Ambiente e direito no limiar da vida. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. Já, para as repercussões penais, consultar, por todos, FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva*..., *passim*.

[32] SILVA, José Afonso da. *Op. Cit*. p. 23. Sob um aspecto mais simplista, conferir a definição de Evanna Soares, inspirada nas lições de Pacheco Fiorillo: "[meio ambiente do trabalho] é o local onde se exerce qualquer atividade laboral". SOARES, Evanna. *Ação ambiental trabalhista*. Porto Alegre: Safe, 2004. p. 69.

aéreo, marítimo e terrestre, nos domicílios, quer seja, existindo em qualquer lugar que o trabalhador ceda sua mão de obra[33].

Isso engendra o meio ambiente do trabalho como um complexo de "bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o freqüentam[34]".

Considerando todos esses aspectos, o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como o

> Conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem. Acresçam-se, ainda, os fatores psicológicos, que integram igualmente o meio ambiente laboral (a ponto de, não raro, provocarem *stress* profissional[35] [36].

Dessa forma, a tutela jurídica laborambiental exige uma complexa teia normativa e principiológica, que atenda às suas especificidades, aos seus desdobramentos e às suas interações, e consiga entronizar, nas relações privadas, a salvaguarda jurídica dos direitos dos trabalhadores.

Por essa razão, mais do que a mera referência, as normas jurídicas que determinam proteção laborambiental serão exploradas em tópico próprio, nas linhas que seguem.

---

[33] SOARES, Evanna. *Op. Cit*. p. 70.

[34] SILVA, José Afonso da. *Op. Cit*. p. 24.

[35] Conceito da lavra de Guilherme Guimarães Feliciano, obtido em sua aula "Direito Ambiental do Trabalho", no curso pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, na Universidade de Taubaté, em 2007. Os *slides* de apresentação, contendo os conceitos e as referências da aula, foram gentilmente cedidos ao Autor para a realização deste e de outros estudos.

[36] Optamos por esse conceito em detrimento de outros mais pormenorizados, por aproximar o meio ambiente do trabalho do conceito de *Gestalt*, já citado no texto. Referimo-nos, pontualmente, ao conceito exarado por Amauri Mascaro Nascimento, *verbis*: "[meio ambiente do trabalho] é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade, ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.". NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol. 63, n. 05, p. 584, mai. 1999. A especificidade do conceito exarado pelo ilustre *jus*laboralista é explicada por Evanna Soares, *verbis*: "[...] o texto de Nascimento há de ser compreendido em cotejo com o objeto do art. jurídico focalizado, isto é, a intromissão indevida do Ministério Público Estadual em lides trabalhistas da competência da Justiça do Trabalho, perante a qual oficia o Ministério Público do Trabalho, em questões visando à defesa do meio ambiente do trabalho no âmbito das *relações de emprego*, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, e não a direito disciplinado pela lei de acidentes do trabalho". SOARES, Evanna. *Op. Cit*. p. 70-71.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITO POSITIVO

3.1 A tutela constitucional do Meio Ambiente do Trabalho

A delimitação e o estudo da tutela constitucional laborambiental devem considerar a sistematização das normas constitucionais, atendo-se às que albergam o Direito do Trabalho, o Direito Ambiental, bem como aos valores e princípios que conferem unidade à Constituição da República[37].

Cabe, portanto, lembrarmos que a construção da República brasileira assenta-se na valorização da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, expressamente previsto no art. 1º da Constituição da República.

De tal feita, ao realizarmos a ubiquação entre as normas constitucionais de tutela ao direito ambiental do trabalho, é possível aferirmos a especificidade do trato constitucional com o tema, fato inédito dentre as Constituições brasileiras.

Assim, considerando a complexa tessitura constitucional, é possível dicotomizar a tutela do meio ambiente laboral em *mediata* e *imediata*, seguindo as posições teóricas adotadas por Norma Sueli Padilha e Evvana Soares[38].

A *tutela mediata* do meio ambiente do trabalho encontra previsão constitucional no art. 225, *caput*, CRFB/88, uma vez que a expressão *meio ambiente*, ali referida, engloba todos os seus aspectos, não sendo o laboral uma exceção.

Trata-se de dispositivo emblemático, que reconhece a correlação necessária entre ambiente e qualidade de vida, revestindo a tutela ambiental de constitucionalidade e legalidade, exigindo uma nova atitude no enfretamento destas questões, seja nas ações individuais, seja no plano das ações comunitárias[39].

Assim, "no âmbito constitucional, como assinala a maioria dos juristas, o capítulo do meio ambiente é um dos mais avançados e modernos do constitucionalismo mundial, contendo normas de notável amplitude e de reconhecida utilidade[40]".

Além dos fundamentos da República, contidos no art. 1º, e do art. 225 também da Constituição, é possível afirmar como formas *mediatas* de proteção do meio ambiente do trabalho o art. 170, ao estabelecer que a Ordem Econômica funda-se na valorização do trabalho humano; no art. 6º, que relaciona os direitos sociais de todo indivíduo, elencando dentre eles o direito à saúde, ao trabalho e à segurança; e no art. 196, que define a saúde como dever do Estado.

---

[37] Nesse sentido, conferir, por todos, CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 1223-1224. Dentre os constitucionalistas brasileiros, conferir, BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 302-304. [negritos no original].

[38] PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 55. e SOARES, Evanna. *Op. Cit*. p. 72. Registrando os marcos constitucionais da proteção ao meio ambiente do trabalho, mas dispensando a abordagem dicotômica, conferir, por todos, SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Temas modernos de Direito do Trabalho*. (Após o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004). Leme: BH, 2005. p. 77-80.

[39] Nesse sentido, conferir, por todos: MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva/IDP, 2007. p. 1305.

[40] Idem. *Ibidem*. p. 1305.

Doutra banda, conformando a *tutela imediata* do meio ambiente do trabalho estão no art. 7º, como garantias dos trabalhadores: inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança); inciso XXIII (adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei); inciso XXVIII (seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa).

Some-se a isto a expressa previsão de proteção ao meio ambiente do trabalho, no art. 200, inciso VIII, da Constituição da República, *in verbis*:

> Art. 200 - Ao sistema único de saúde, compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
> [...] VIII - colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

É possível alocar também, dentre os afetos à tutela imediata, o art. 10, inciso II, "a" do Ato das disposições constitucionais transitórias, ao se vetar a dispensa arbitrária e sem justa causa ao empregado eleito para o cargo de CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, assegurando formas de implementar e fiscalizar o equilíbrio laborambiental.

De tal feita, é possível concluir que a proteção constitucional do meio ambiente do trabalho tem esteio na dignidade da pessoa humana, erigindo o ambientalismo como direito fundamental da pessoa humana e a qualidade do meio ambiente como patrimônio, cuja preservação, recuperação e revitalização tornam-se um imperativo do Estado[41].

Assim, após traçar os principais contornos da tutela constitucional ao meio ambiente de trabalho equilibrado, passemos à seara das constituições estaduais.

3.2 A tutela do meio ambiente do trabalho nas constituições estaduais

Após conferirmos os princípios reitores da proteção laborambiental, estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil, interessante elencarmos, também, as espécies de proteção previstas pelas constituições estaduais.

A proteção à saúde do trabalhador, consagrada na Constituição, espraiou-se nas regulamentações jurídicas dos Estados-membros, de forma que apenas os Estados de Santa Catarina, Paraíba, Alagoas e Rio Grande do Norte não enumeraram atribuições atinentes a tal tutela[42].

Doutro lado, há Estados em que a proteção laborambiental ganhou dispositivos expressos e desdobramentos imprescindíveis na formação do direito fundamental ao equilíbrio ambiental, desejado na esfera republicana.

Nesse sentido, a Constituição do Estado do Amazonas, de 5 de outubro de 1989, dispõe:

---

[41] Inspirado diretamente na conclusão de: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Op. Cit*. p. 80.
[42] PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 64.

> Art. 229. Todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.
> § 2º Esse direito estende-se ao ambiente do trabalho, ficando o Poder Público obrigado a garantir essa condição contra qualquer ação nociva à saúde física e mental.

Em posição análoga, a Constituição do Estado do Pará, de 27 de outubro de 2009, regulamenta:

> Art. 269. Compete ao Estado garantir:
> I - a fiscalização do cumprimento das medidas que visem a eliminação de riscos de acidentes e doenças profissionais do trabalho;
> III - controle e fiscalização, através de órgãos de vigilância sanitária, dos ambientes e processos do trabalho, de acordo com os riscos de saúde, garantindo o acompanhamento pelas entidades sindicais;
> IV - participação das entidades sindicais e associações classistas na gestão dos órgãos estaduais de saúde do trabalhador e de proteção do ambiente de trabalho.
> Art. 270. Ao sistema de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
> XIV - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Dispositivo similar é encontrado na Constituição do Estado da Bahia:

> Art. 218 - O direito ao ambiente saudável inclui o ambiente do trabalho, ficando o Estado obrigado a garantir e proteger o trabalhador contra toda e qualquer condição nociva a sua saúde física e mental.

Todavia, é na Constituição do Estado de São Paulo que se encontra a maior contribuição jurídica para a proteção do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. A constituição paulista estabelece:

> Art. 191 - O Estado e os municípios providenciarão, com a participação da coletividade, a preservação, conservação, defesa, recuperação e melhoria do meio ambiente natural, artificial e do trabalho, atendidas as peculiaridades regionais e locais em harmonia com desenvolvimento social e econômico.

Além do dever estatal de proteção ao meio ambiente do trabalho, a Constituição Paulista, elenca, dentre as funções do Sistema Único de Saúde, a proteção laborambiental, apresentando-se mais detalhista do que a Constituição Federal.

Dissertando sobre essa temática, Guilherme Guimarães Feliciano observa:

> Mais minudente, contudo, é a Constituição do Estado de São Paulo. A carta paulista estabelece competir ao Sistema Único de Saúde, nos termos da lei, a "colaboração na proteção do meio ambiente, incluindo do trabalho, atuando em relação ao processo produtivo para garantir: a) o acesso dos trabalhadores às informações referentes a atividades que comportem riscos à saúde e a métodos de controle, bem como aos resultados das avaliações realizados; b) a adoção de medidas preventivas de acidentes e de doenças do trabalho" (art. 223, VI). Essas competências foram depois discriminadas e instrumentalizadas pela Lei Estadual n. 9.605, de 11.01.97, que disciplinou, em São Paulo, as ações e os serviços de saúde dos trabalhadores no SUS e estabeleceu, em seu art. 1º, o dever do SUS de garantir o estado de saúde física, o estado de saúde mental e a segurança dos trabalhadores no processo de produção e no ambiente de trabalho[43].

Nessa seara, além de desdobrar as funções dos serviços públicos na proteção ao meio ambiente do trabalho, a Constituição do Estado de São Paulo prevê, em seu art. 229, parágrafo 2º, que: "*em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco*". [grifamos].

Isso significa que além das tutelas estatais, a Constituição consagrou "o *direito de resistência* dos trabalhadores, autorizando paralisações individuais ou coletivas (greves)[44]" nas hipóteses de desequilíbrio laborambiental.

Inovação similar foi positivada na Constituição do Estado de Rondônia, de 29 de setembro de 1989, em seu art. 244, inciso III, ao assegurar aos trabalhadores o direito de:

> recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego.

Com isso, é possível falar na previsão expressa, na ordem jurídica brasileira, do direito de resistência dos trabalhadores[45], a ser exercido individual ou coletivamente, a fim de concretizar o direito fundamental à autopreservação e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sendo lícita a recusa/interrupção do trabalho, sem prejuízo de qualquer direito trabalhista, até que sejam restauradas as condições de trabalho[46].

---

[43] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva*...,p. 360.

[44] Idem. *Ibidem*. p. 360.

[45] Os desdobramentos dessa previsão jurídica serão analisados *infra* (tópico 3), à luz dos direitos fundamentais.

[46] Nos dizeres de Norma Sueli Padilha, citando Raimundo Simão: "Tais dispositivos, que permitem ao trabalhador recusar-se ao trabalho em condições de risco acentuado para a sua saúde, são de suma importância na tutela do meio ambiente do trabalho adequado e seguro, que consoante afirma *Raimundo Simão de Melo*, 'é um dos direitos mais importantes e fundamentais do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca a agressão a toda sociedade, que, no final das contas é quem custeia a previdência social'". PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 65.

Vejamos a seguir, de forma perfunctória, os desdobramentos infraconstitucionais da proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho.

3.3 O regime jurídico infraconstitucional[47]

O regime jurídico infraconstitucional de proteção ao equilíbrio laborambiental ganhou destaque após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tendo em vista o seu pioneirismo na tutela do meio ambiente, incluído o do trabalho.

Porém, os marcos infraconstitucionais de proteção ao meio ambiente e ao meio ambiente do trabalho são, predominantemente, anteriores à Constituição, tendo passado pelo processo de recepção constitucional.

Tanto é assim que há na legislação brasileira anterior a 1988 uma lei de grande valia na proteção do meio ambiente, qual seja, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981).

Considerando que referido diploma normativo foi devidamente recepcionado pela ordem constitucional vigente e, além de conceituar o meio ambiente, em seu art. 3º, inciso I (conforme observado no item 2.3.3 *supra*), traz a definição legal do que seja *degradação ambiental*[48], *poluição*[49] e *poluidor*[50], sua utilização é de grande importância para as questões laborambientais.

Daí se extrair, da definição legal, as hipóteses de poluição e consequente desequilíbrio no ambiente do trabalho. É o que faz Norma Sueli Padilha, ao afirmar:

> É o entendimento de Julio Cesar de Sá Rocha que a poluição do meio ambiente de trabalho deve ser entendida como a "degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, a própria organização do trabalho, assim como o tipo de regime de trabalho, as condições estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores".

---

[47] Em que pese as contribuições processuais da legislação brasileira para a tutela ambiental *lato sensu*, especialmente do microssistema processual coletivo do País (Código de Defesa do Consumidor e Lei da Ação Civil Pública), restringiremos a abordagem às normas de direito material.

[48] Definida como "a alteração adversa das características do meio ambiente" (art. 3º, inciso II).

[49] Citada Lei define poluição como "a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população ou afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente" (art. 3º, inciso III).

[50] Por sua vez, poluidor é definido como "a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental" (art. 3º, inciso IV).

Isso significa que as doenças profissionais[51] devem ser averiguadas, além das repercussões previdenciárias, sob o aspecto ambiental, propiciando-se a prevenção e reparação contra as consequências danosas de um meio ambiente do trabalho desequilibrado, sob os aspectos individuais e coletivos.

Nesse ensancha, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente atribui ao causador do dano (labor)ambiental a responsabilidade objetiva pela indenização dos danos causados, bastando, apenas, a demonstração do dano e do nexo causal[52].

> E a adoção da responsabilidade objetiva, que tem como pressuposto do dever de indenizar apenas o evento danoso e o nexo de causalidade, traz como conseqüências: a prescindibilidade da culpa e do dolo para que haja o dever de reparar do dano; a irrelevância da licitude da conduta causadora do dano; e a inaplicação em favor do causador do dano, das causas de exclusão da responsabilidade civil (caso fortuito, força maior, cláusulas de não-indenizar)[53].

Referido dispositivo maximiza a tutela do direito fundamental ao equilíbrio ambiental.

Além das previsões expressas na Lei n. 6.938/81, a Consolidação das Leis do Trabalho protege o meio ambiente do trabalho, especialmente em seu Título II, Capítulo V, (arts. 154 a 201) ao regrar a segurança e a medicina do trabalho.

Considerando-se a época de sua edição, a CLT trouxe significativos avanços para a tutela do meio ambiente do trabalho nas empresas e, agora, se completa com a sistematização axiológica imposta pela Constituição.

> Essas normas próprias de Direito Tutelar do Trabalho, têm natureza eminentemente preventiva. Entre outras medidas: a) proíbe-se às empresas o início das atividades sem prévia inspeção e aprovação das instalações pela autoridade regional do trabalho (*inspeção prévia*), cabendo o embargo da obra ou a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, se o Delegado Regional do Trabalho identificar, à vista de laudo técnico, grave e iminente risco para o trabalhador (arts. 160 e 161); obriga-se a constituição de CIPA aos estabelecimentos com mais de 20 empregados (art. 163 e Quadro I da NR-5); c) obriga-se a empresa ao fornecimento de EPI adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento; d)

[51] "Aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, e com ele se relacionando diretamente". PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 66.

[52] "Art. 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores: [omissis]; § 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste art., é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente".

[53] PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 67.

> estabelecem-se as medidas preventivas de medicina do trabalho, como os exames médicos admissional, demissional e periódico (art. 168); e) exigem-se condições mínimas de segurança em edificações, máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (arts. 170 *usque* 174 e 184 *usque* 188), além de se autorizar o Ministério do Trabalho a dispor sobre instalações elétricas, movimentação, armazenagem e manuseio dos materiais; f) ditam-se normas gerais sobre iluminação, conforto térmico e prevenção da fadiga; g) impõe-se às empresas que mantêm atividade econômica sob condições perigosas ou insalubres o pagamento dos respectivos adicionais de remuneração (arts. 192 *usque* 195)[54].

Acrescente-se a tais normas, a regulamentação administrativa da matéria, feita pelas Portarias n. 3.214/78 e n. 3.393/88 do Ministério do Trabalho.

A Portaria n. 3.393/88 concede adicional de insalubridade, nos termos do art. 193, § 1º, e art. 200, VI, da CLT, aos trabalhadores cuja atividade laboral envolva radiações ionizantes ou substâncias radioativas, produção, utilização, processamento, transporte, estoque e manutenção de reatores nucleares e de aceleradores de partículas; atividades de operação com aparelhos de raios X, gama, beta ou radiação de nêutrons; atividades de medicina nuclear e radioativa[55].

Já a Portaria 3.214/78 entroniza no ordenamento jurídico as normas regulamentadoras para o setor urbano, conformando 29 NR's[56].

---

[54] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 141-142.

[55] Idem. *Ibidem*. p. 142.

[56] NR-1-Disposições Gerais; NR-2-Inspeção Prévia; NR-3-Embargo ou Interdição; NR-4-Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR-5-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR-6-Equipamentos de Proteção Individual; NR-7-Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR-8-Edificações; NR-9-Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; NR-10-Instalações e Serviços de Eletricidade; NR-11-Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR-12-Máquinas e Equipamentos; NR-13-Caldeiras e Vasos de Pressão; NR-14-Fornos; NR-15-Atividades e Operações Insalubres; NR-16-Atividades e Operações Perigosas; NR-17-Ergonomia; NR-18-Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção; NR-19-Explosivos; NR-20-Líquidos Combustíveis Inflamáveis; NR-21-Trabalho a Céu Aberto; NR-22-Trabalhos Subterrâneos; NR-23-Proteção Contra Incêndios; NR-24-Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; NR-25-Resíduos Industriais; NR-26-Sinalização de Segurança; NR-27-Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho; NR-28-Fiscalização e Penalidades; NR-29-Segurança e Saúde no Trabalho; NR-30-Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário; NR-31-Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; NR-32-Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde; NR-33-Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinado; NR-34-Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval; NR-35-Trabalho em Altura; NR-36-Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Note-se, especialmente, a NR-7 e a NR-9 que estabelecem, respectivamente, o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), ambos de elaboração e implementação obrigatória por parte de todos os empregadores, mediante a preservação e promoção da saúde do trabalhador e da eliminação dos riscos no ambiente de trabalho. Para conferir uma abordagem detalhada destes institutos, à luz do art. 225, da CFRB/88, conferir, por todos, Idem. *Ibidem*. p. 145-149.

Por derradeiro, dentre as normas infraconstitucionais que tutelam o meio ambiente do trabalho, porém no plano da Seguridade Social, merecem referência as seguintes leis[57]:

(1) A Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990 (*Lei Orgânica da Saúde*), estabelece os fatores determinantes da saúde (art. 3º, *caput*); estabelece, dentro da atuação do SUS, a execução de ações de saúde do trabalhador (art. 6º, V); a colaboração na proteção ao meio ambiente, incluído o do trabalho (art. 6º, §3º); o conceito de saúde do trabalhador (art. 6º, §3º, I); a assistência ao trabalhador vítima de acidente do trabalho (art. 6º, §3º, V); a informação ao trabalhador, aos sindicatos e às empresas sobre os riscos de acidente do trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como o resultado das avaliações ambientais (art. 13, II e VI) e a implementação das políticas de controle das agressões ao meio ambiente do trabalho (art. 16, II, "a" e "c").

(2) A Lei n. 8.212/91 (*Lei de Custeio da Previdência Social*), estabelece a responsabilidade da empresa pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção da saúde do trabalhador.

(3) A Lei n. 8.213/91 (*Lei de Benefícios da Previdência Social*), define o acidente de trabalho e equiparadas (art. 19 e 20, I e II), estabelecendo a correlação da infortunística com as agressões ao ambiente laboral.

Após o breve panorama da legislação infraconstitucional, passemos ao estudo das normas de proteção do meio ambiente do trabalho afetas ao Direito Internacional Público.

3.4 O Direito Internacional Público e o meio ambiente do trabalho

Como mencionado em nossa abordagem histórico-filosófica do meio ambiente (item 2.2 *supra*), a criação da Organização Internacional do Trabalho está intimamente correlacionada com a preservação e promoção da saúde do trabalhador, recebendo o direito ambiental do trabalho grande destaque nesse cenário.

Assim, já estabelecidos os objetivos e o contexto histórico de formação, limitar-nos-emos, nesse ponto, a elencar as principais Convenções da OIT sobre saúde, higiene e segurança do trabalho - uma vez que elencar e dissertar sobre todo o material produzido em âmbito internacional é inviável, considerando-se as limitações metodológicas desta pesquisa.

Dessa forma, segue-se a lista das mais relevantes convenções ratificadas pelo Brasil, onde, após a ementa da convenção, coloca-se o ano de sua celebração, seguido do ano de incorporação pela ordem jurídica brasileira[58]: Convenção n. 12 - Indenização por Acidentes no Trabalho e na Agricultura, 1921, 1957; Convenção n. 16 - Exame Médico Obrigatório para Menores a Bordo, 1921, 1937; Convenção n. 29 - Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930, 1957; Convenção n. 42 - Indenização Por Doenças Profissionais,

[57] Nesse sentido, conferir, por todos, PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 73-78.

[58] Rol extraído da obra de: FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 154-158., de quem se recomenda a leitura para o aprofundamento do tema. Além do citado professor da USP, recomenda-se, dentro da bibliografia consultada: PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 88-96; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Op. Cit*. p. 85-86; SOARES, Evanna. *Op. Cit*. p. 98-99; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Op. Cit*. p. 597-620.

1934,01937; Convenção n. 45 - Trabalho Subterrâneo das Mulheres, 1935, 1938; Convenção n. 81 - Fiscalização do Trabalho, 1947, 1957; Convenção n. 92 - Alojamento da Tripulação a Bordo, 1952, 1966; Convenção n. 103 - Amparo à Maternidade, 1952, 1966; Convenção n. 105 - Abolição do Trabalho Forçado, 1957, 1966; Convenção n. 113 - Exame Médico de Pescadores, 1959, 1966; Convenção n. 115 - Proteção Contra as Radiações Ionizantes, 1960, 1968; Convenção n. 120 - Higiene - Comércio e Escritório, 1964, 1970; Convenção n. 124 - Exame Médico de Adolescentes em Trabalhos Subterrâneos; 1965, 1970; Convenção n. 126 - Alojamento a Bordo de Navios de Pesca, 1966, 1997; Convenção n. 127 - Peso Máximo, 1967, 1970; Convenção n. 134 - Prevenção de Acidentes do Trabalho dos Marítimos, 1970, 1999; Convenção n. 136 - Benzeno, 1971, 1994; Convenção n. 139 - Câncer Profissional, 1974, 1991; Convenção n. 148 - Meio Ambiente do Trabalho - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações, 1977, 1986; Convenção n. 152 - Segurança e Higiene - Trabalho Portuário, 1979, 1990; Convenção n. 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, 1981, 1994; Convenção n. 159 - Reabilitação Profissional e Empregos de Pessoas Deficiente, 1983, 1991; Convenção n. 161 - Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, 1991; Convenção n. 162 - Asbesto/Amianto, 1986, 1991; Convenção n. 163 - Bem-estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto, 1987, 1998; Convenção n. 170 - Utilização de Produtos Químicos, 1990, 1998; Convenção n. 182 - Piores Formas de Trabalho Infantil, 1990, 1998.

Após apontarmos as principais Convenções da OIT adotadas pela ordem jurídica brasileira, encerramos nossos apontamentos sobre as normas de direito positivo que tutelam o meio ambiente do trabalho e passaremos, a seguir, a uma breve demonstração do uso da legislação ambiental brasileira na tutela dos trabalhadores.

4. DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

4.1 Equilíbrio laborambiental: definição, natureza jurídica e abrangência

Uma vez determinado o conceito de meio ambiente do trabalho (conforme o item 2.3.4, *supra*), bem como esclarecida as normas jurídicas que o tutelam, é possível dizer que há equilíbrio no meio ambiente do trabalho quando o *habitat* laboral[59] "se revele idôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador[60]".

Isso significa reconhecer que as normas que tutelam o meio ambiente do trabalho superam as que tutelam a relação de emprego, nos moldes previstos pela CLT[61], assegurando a todos os presentes no ambiente de trabalho as proteções constitucionais e legais estipuladas.

---

[59] Expressão cunhada por: PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. *passim*.

[60] Idem. *Ibidem*. p. 40.

[61] Referimo-nos ao tradicional modelo de trabalho subordinado, regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho e aferível a partir dos requisitos presentes na interpretação conjunta dos arts. 2º e 3º de mencionado diploma normativo.

Com isso, é possível afirmar que o meio ambiente do trabalho equilibrado possui natureza jurídica individual, individual homogênea, coletiva e difusa. Isso porque,

> A sua qualificação jurídica depende do contexto de conflito em que se insere a pretensão - se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso. É o que decorre, *mutatis mutandis*, do magistério de Nelson Nery Junior, já no âmbito do processo: o direito não se classifica segundo a matéria genérica *in abstracto*, mas segundo o *tipo de tutela jurisdicional que se pretende* com a ação judicial. [...].
> Assim, no campo do Direito do Trabalho, Nery Junior refere o interesse em obrigar a empresa a colocar dispositivos de segurança em suas máquinas, para evitar acidentes de trabalho, que é, a depender do enfoque, *difuso* (reduz-se o curso do produto final para o consumidor e - acrescentamos - a incidência de seqüelados na comunidade local, desonerando o INSS) ou *coletivo* (por beneficiar diretamente todo o grupo de trabalhadores da empresa); refere, ainda, o *interesse* em obter reajuste salarial legal, que é, a depender da circunstância, *coletivo* (todos os membros da categoria profissional, naquela base territorial, fazem jus ao reajuste, que não será pago, indiscriminadamente, a empregados atuais e futuros) ou *individual homogêneo* (a omissão ilegal da empresa faz nascer, para cada trabalhador em atividade, o direito a certa parcela em atraso)[62].

Isso porque, a garantia do equilíbrio ambiental é indissociável da dignidade da pessoa humana, apresentando-se como uma de suas projeções, de natureza, em regra, difusa, fundamental e intergeracional.

Daí que o conceito de *Gestalt* do meio ambiente do trabalhando supera a simples tutela obrigacional - empregador x empregado - e coloca a tutela ambiental como concreção da dignidade humana.

Portanto, vislumbra-se o ambiente laboral como um "ecossistema que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção, e sua afetação no ambiente em que é gerada[63]".

> Portanto, quando o "*habitat laboral*' se revela inidôneo a assegurar condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, teremos aí uma lesão ao meio ambiente do trabalho, e esse complexo de bens materiais e imateriais pode ser agredido e lesado tanto por fontes poluidoras externas como internas, provenientes de outros empreendimentos, trazendo à tona, inclusive, a questão da responsabilidade sobre o dano, uma vez que os danos ao meio ambiente do trabalho não ficam restritos

[62] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 122-123.
[63] PADILHA, Norma Sueli. *Op. Cit*. p. 45.

> ao ambiente em que o trabalhador exerce seu labuto, mas o acompanham após o fim do expediente[64].

Assim, as projeções da tutela do trabalho superam, em muito, o paradigma de relação de trabalho subordinado, típico da sociedade industrial, para se colmatar às necessidades de cada atividade humana, tendo em vista que os riscos inerentes, portanto, tolerados e incrementados socialmente, irão variar de acordo com cada forma de trabalho, sendo certo, porém, a necessidade de se garantir a higidez física e mental do ser humano.

4.2 Casuística - hipóteses de desequilíbrio laborambiental

Em que pese o esforço histórico e jurídico para se salvaguardar as condições de trabalho, garantindo-se a dignidade do trabalhador, os ideais de preservação não foram completamente assimilados.

A literatura jurídica sobre o tema[65] não se cansa de apontar exemplos de desrespeito às condições de trabalho. Os acidentes do trabalho, as doenças ocupacionais, e as formas perversas de trabalho são facilmente identificadas, tanto no trabalho urbano como no rural.

De tal feita, é possível apontarmos, rapidamente, alguns casos de desrespeito à dignidade humana, concretizadas na violação laborambiental. Vamos a eles, a seguir.

Partindo-se da premissa que a poluição (labor)ambiental intensifica-se com a eclosão das revoluções industriais, não é de causar espécie que as maiores violações ao *habitat* laboral tenham sido perpetradas por grandes corporações empresariais.

De tal feita, em 1964, a empresa norte-americana *Dow Chemical* era a principal fabricante do 2,4,5-T (*Ácido Triclorofenoxiacético*) e 2,4-D (*Ácido Diclorofenóxiacético*), ingredientes ativos do *agente laranja*, contendo o primeiro a dioxina[66] [67].

---

[64] Idem. *Ibidem*. p. 45.

[65] Dentre a bibliografia consultada, recomenda-se para o aprofundamento do tema: FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados...*, Vol. 1. p. 115-119.; MOKHIBER, Russel. *Crimes Corporativos*. O poder das grandes empresas e o abuso da confiança pública. Tradução de James Cook. São Paulo: Página Aberta, 1995.; GOSDAL, Thereza Cristina. Mortes por exaustão no trabalho: uma análise sob a ótica da contratualidade. p. 165-190. In: CORTIANO JUNIOR, Eroulths [et al.] (org.). *Apontamentos críticos para o Direito Civil Brasileiro Contemporâneo*. Anais do Projeto de Pesquisa Virada de Copérnico. Curitiba: Juruá, 2007.; SCHWARZ, Rodrigo. *Trabalho escravo*. A abolição necessária. Uma análise da efetividade e da eficácia das Políticas de Combate à Escravidão Contemporânea no Brasil. São Paulo: LTr, 2008.; NAÍM, Moisés. *Ilícito*. O ataque da pirataria, da lavagem de dinheiro e do tráfico à economia global. Tradução de Sérgio Lopes. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

[66] O *agente laranja* foi uma das principais armas químicas utilizada pelo exército estadunidense na Guerra do Vietnã. Pulverizavam-se as florestas com o objetivo de desfolhá-las e evidenciar a presença do exército vietcongue, além de despejar referido *agente* em áreas de plantação, visando a destruição dos alimentos. Para tanto, conferir: MOKHIBER, Russel. *Op. Cit*. p. 75-77.

[67] "A dioxina é conhecida hoje como um dos produtos químicos mais letais fabricados pelo homem. Cinco centilitros colocados nos reservatórios de água potável de Nova York poderiam dizimar toda a população da cidade. 'É um dos cancerígenos mais poderosos que se conhece', diz Matthew Meselson, professor de bioquímica de Harward'". Idem. *Ibidem*. p. 77.

Em razão do manuseio de *clorofenóis*, em 1937, vários trabalhadores da *Dow Chemical* manifestaram quadros clínicos de cistos, pústulas, distúrbios urinários e lesões dermatológicas. Em 1964, 70 trabalhadores da fábrica situada em Michigan contraíram cloracne ou acne clórica - uma forma severa de acne, causada por exposição química. Na Alemanha, em 1940, 10 trabalhadores, em virtude do mesmo tipo de exposição química, desenvolveram dores nevrálgicas, desordens cardíacas e cloracne.

A *Dow Chemical* e outras seis indústrias produtoras do *Ácido Triclorofenoxiacético* foram civilmente processadas, por 16 mil famílias de veteranos da Guerra do Vietnã, vítimas do uso bélico do *agente laranja*. Nas horas que antecediam o julgamento, as indústrias realizaram acordos extra-judiciais, no montante de U$ 180 milhões, distribuídos entre as famílias[68].

Ainda fazendo uso de exemplos norte-americanos, podemos citar as moléstias desenvolvidas pelos trabalhadores da indústria extrativa e da indústria têxtil, respectivamente o *pulmão negro* e o *pulmão marrom*.

"O *pulmão negro* é um moléstia profissional relacionada à indústria de mineração carbonífera; ataca o sistema respiratório, tendo caráter debilitante e incurável. Em 1998, havia matado 100 mil mineiros e incapacitado outros 265 mil nos Estados Unidos[69]". É causado pelo pó do carvão, diuturnamente engolido, aspirado e cuspido.

> Durante anos, as empresas mineradoras e os médicos que contrataram negaram que o pulmão negro fosse uma doença, alegando que era apenas um incômodo normal, não incapacitável, a que todos os que trabalham nas minas estão sujeitos. Esta assertiva levou um médico da Pensilvânia a concluir em 1935 que: "No que tange à maioria dos homens desta região, a chamada *asma de mineiro* é considerada uma condição normal que não deve preocupar e portanto a profissão não se deu ao trabalho de verificar sua patologia mais precisa associada às manifestações clínicas[70]".

Já o *pulmão marrom*[71] ou bissinose "é moléstia profissional relacionada à indústria de tecelagem de algodão[72]". A umidade e o calor excessivos, aliados ao pó do algodão e ao barulho, faz com que os trabalhadores desenvolvam tonturas frequentes, dores, tosse e chiado nos pulmões, "além da 'febre de segunda-feira' (após uma pausa no trabalho, como os repousos semanais, o operário experimenta a sensação de aperto no peito)[73]". A bissinose é igualmente irreparável e impossibilita a respiração profunda. Foi, a exemplo

---

[68] Para tanto, conferir: FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 116.; MOKHIBER, Russel. *Op. Cit*. p. 75-83.
[69] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 116.
[70] MOKHIBER, Russel. *Op. Cit*. p. 96.
[71] Para os detalhes da repercussão desta moléstia na indústria algodoeira norte-americana, conferir, por todos: MOKHIBER, Russel. *Op. Cit*. p. 105-114.
[72] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 116.
[73] Idem. *Ibidem*. p. 116.

do *pulmão negro*, negada peremptoriamente pela indústria e, estima-se que, em 1979, tenha vitimado 84 mil trabalhadores[74].

No Brasil, infelizmente, a casuística é igualmente farta. Desde 2005, a imprensa divulga, com recorrência, notícias de mortes de trabalhadores por exaustão no corte de cana-de-açúcar[75], em grandes usinas no interior do Estado de São Paulo[76].

É destaque em citadas notícias a baixa idade dos trabalhadores afetados, encontrando-se a maioria entre os 25 e 40 anos, acometidos do mesmo quadro clínico: fortes câimbras, dores de cabeça, desmaios e parada cardiorrespiratória, com óbito durante a execução do trabalho nos canaviais.

Nas usinas de cana-de-açúcar a jornada de trabalho chega a conformar 18 horas de trabalho por dia, numa média de produção diária de 12 toneladas de cana por trabalhador. O esforço físico para se atingir tais metas, associado à alimentação inadequada leva ao esgotamento que, não raro, conduz a morte.

Ademais, observe-se que não há, por parte do trabalhador, controle de sua produção, pois corta-se por metro, mas se recebe por peso - variável, conforme a qualidade da cana, a fertilidade do solo, o sombreamento, as chuvas e demais fatores diversos[77].

Nesse sentido, as condições de trabalho são as piores possíveis, conforme ilustra o relato da Procuradora do Trabalho Thereza Cristina Gosdal:

> Normalmente o peso estimado é inferior ao peso real da cana colhida por trabalhador. No caso de um trabalhador que morreu, por exemplo, restou demonstrado no procedimento no Ministério Público, que recebeu por estimativa o pagamento de 16 toneladas de cana no dia de seu falecimento. Porém, na pesagem do talhão [quadra que identifica o plantio da cana] fechado, que representa

---

[74] Idem. *Ibidem*. p. 116.

[75] "O fenômeno não ocorre apenas em nossos canaviais; no Japão este fenômeno ficou conhecido como *karoshi* designa a patologia relacionada ao trabalho, que vem atingindo índices alarmantes, especialmente na indústria automobilística, preocupando os governantes, porque tem levado à morte por exaustão. No caso japonês há também vários relatos de suicídio ou depressão, ligados ao trabalho. Segundo Silva e outros, o Instituto Nacional de Saúde Pública do Japão define o *karoshi* como condição por meio da qual são toleradas, no ambiente de trabalho práticas psicologicamente nocivas, produzindo estresse elevado e fadiga física, que conduz ao esgotamento do trabalhador. No Brasil os trabalhadores denominaram de birola as mortes por exaustão no trabalho. Essas mortes evidenciam uma forma desumana de exploração do trabalho, tornando premente a necessidade de se distinguir entre uso e depreciação do trabalho". GOSDAL, Thereza Cristina. Mortes por exaustão no trabalho: uma análise sob a ótica da contratualidade. p. 165-190. In: *Op. Cit*. p. 166-167.

[76] "Tais notícias deram origem a procedimentos investigatórios pelo Ministério Público do Trabalho, na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas, a maioria deles ainda em curso. Há também expedientes administrativos no âmbito do Ministério Público do Trabalho, nos quais foi centralizada a realização de audiências públicas e de parcerias com outros órgãos e instituições, com destaque para as atividades de pesquisa sobre o tema. Foram promovidas audiências públicas de debates também por iniciativa de outros órgãos, como a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Por fim, há ações individuais com pedidos indenizatórios, movidas no Judiciário". Idem. *Ibidem*. p. 166.

[77] Idem. *Ibidem*. p. 167.

> toda a cana cortada naquela quadra, observa-se que cortou, em verdade, 19 toneladas de cana.
> A cana é plantada em linhas, chamadas de ruas. Entre as ruas há um espaço de 1 metro, até 1,50 metros. Alguns trabalhadores chegam a cortar 500 metros de cana por dia. Um conjunto de cinco a sete ruas forma um eito. A remuneração do trabalhador é fixada por produção, sendo em média R$ 2,50 a tonelada. Não obstante, as condições de corte não são sempre as mesmas, exigindo esforço físico muito distinto, conforme a cana esteja em pé, deitada, ou trançada; conforme o terreno seja acidentado, ou plano, pedregoso, ou arenoso, ou a cana seja do primeiro brovotamento ou seguintes. A única diferenciação feita nas convenções coletivas é quanto à cana de 18 meses, cuja tonelada tem um preço maior.
> Para receber R$ 25,00 por dia o trabalhador precisa cortar 10 toneladas de cana. Alguns chegam a cortar mais de 20 toneladas por dia. Não há piso salarial da categoria, e a remuneração média mensal varia entre R$ 600,00 e R$ 950,00. Nos dias e períodos de chuvas prolongadas, ou problemas no maquinário, o trabalhador recebe diária, em valor bem inferior ao valor médio diário dos dias em que corta a cana. Com a remuneração do período de safra o trabalhador, em geral, precisa sobreviver também na entressafra, em que, muitas vezes, não há trabalho[78].

Todos esses fatores promovem a criação e a manutenção de uma das piores forma de trabalho, corriqueira na região mais próspera do país.

Além desse caso, é possível citar, à guisa de ilustração, o envenenamento paulatino de trabalhadores nos laranjais de Araraquara, interior do Estado de São Paulo. Segundo apurações oficiais, nessa região, iniciou-se a prática de contratação irregular de trabalhadores, por meio de condomínios de empregadores, expondo os trabalhadores a agrotóxicos, sem qualquer equipamento de proteção. Apurou-se, nesse tocante, "que 'ao chegar a fazenda, eles são obrigados a molhar, em produtos químicos, os pés, as mãos e os garrafões de água que carregam', ao argumento de que isso é necessário para evitar a proliferação de cancro cítrico, uma doença dos pomares, e outras pragas[79] [80]".

Assim, após visualizarmos uma série de desdobramentos e implicações do meio ambiente do trabalho, passemos a análise do direito de resistir, como forma de autopreservação dos trabalhadores, quando defrontados com *habitat's* de trabalho desequilibrados.

---

[78] Idem. *Ibidem*. p. 168-169.

[79] FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados*..., Vol. 1. p. 118.

[80] Aliás, o Estado de São Paulo não é apenas referência no trabalho perverso quando se trata do meio rural. Recentemente, inúmeros imigrantes de países vizinhos, especialmente da Bolívia, vêm para a Capital do Estado em busca de trabalho e acabam por sujeitarem-se a trabalho em condições análogas a de escravos, especialmente no setor têxtil. Analisando as políticas públicas de combate ao trabalho escravo contemporâneo, indispensável citar: SCHWARZ, Rodrigo. *Op. Cit*. p. 136-252. Para uma análise globalizada dessa migração de mão-de-obra escrava, consultar: NAÍM, Moisés. *Op. cit*. p. 83-104.

5. CONSTITUCIONALISMO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

5.1 Constitucionalismo e pós-positivismo

Nos capítulos acima demonstramos que o meio ambiente ecologicamente equilibrado decorre da expressa previsão constitucional, conformando a tutela da dignidade da vida humana. Assim, a construção de um sistema *jus*fundamental de proteção ao ambiente do trabalho exige um percurso pelo atual estágio do constitucionalismo, a fim de podermos defender um direito fundamental de resistência nos casos de desequilíbrio laborambiental, garantindo aos trabalhadores a licitude do ato de resistir ao trabalho quando desenvolvido em ambiente desequilibrado.

Portanto, faremos alguns aportes teóricos sobre o constitucionalismo, a fim de demonstrar o referencial teórico de nossas concepções.

Com base nestas premissas, convém estabelecermos o conceito de constitucionalismo, buscando determinar o conceito e a importância da Constituição em garantir a eficácia dos direitos fundamentais, não apenas nas relações Estado-cidadão, mas também nas interações cidadão-cidadão.

Isso implica uma breve retomada histórica, afinal:

> O termo *constitucionalismo* é de uso relativamente recente no vocabulário político e jurídico do mundo ocidental. Data de pouco mais de duzentos anos, sendo associado aos processos revolucionários francês e americano. Nada obstante, as idéias centrais abrigadas em seu conteúdo remontam à Antiguidade Clássica, mais notadamente ao ambiente da *Polis* grega, por volta do século V a.C. As instituições políticas ali desenvolvidas e o luminoso pensamento filosófico de homens como Sócrates (470 - 399 a.C.), Platão (427 - 347 a.C.) e Aristóteles (384 - 322 a.C.) atravessaram os séculos e ainda são reverenciados dois milênios e meio depois[81].

Assim, com a criação da Constituição e, consequentemente, do constitucionalismo, o indivíduo deixa de ser súdito do Rei, para se tornar cidadão do Estado, podendo exigir-lhe determinados direitos e garantias, limitando o exercício do poder político[82].

Com isso, seguindo os marcos teóricos definidos por José Joaquim Gomes Canotilho é possível entrever três dimensões no conceito de Constituição, quer sejam: (1) "ordenação jurídico-política plasmada num documento escrito"; (2) declaração

[81] BARROSO, Luis Roberto. *Op. Cit*. p. 05.

[82] Se no feudalismo existiam relações pessoais de poder entre Senhor e Vassalos (*ex parte principeI*), e no absolutismo monárquico as relações de sujeição ganharam tons legais-racionais (*ex parte principio*), com a assunção da Constituição e do Constitucionalismo as relações de poder ganham limites, nos direitos e garantias individuais. Para tanto, conferir, por todos: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Ciência Política e Teoria Geral do Estado*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

escrita de um conjunto de direitos fundamentais e respectivas formas de garantia; (3) organização do poder político, de forma limitada e moderada[83].

Todavia, a limitação da atuação estatal foi apropriada pelos ideais de expansão e consolidação do capitalismo, após encontrar, no positivismo científico e jurídico, os argumentos para transformar os ideais de emancipação social em regulação da ordem capitalista.

Isso significou, na prática, o primado da liberdade e da propriedade, permitindo a exploração do trabalho humano, consoante observado no item 2.2 *supra*.

Apontando sobre a importância do positivismo para a conformação do ideal político e jurídico da modernidade, Boaventura de Sousa Santos esclarece:

> O aparecimento do positivismo na epistemologia da ciência moderna e do positivismo jurídico no direito e na dogmática jurídica podem considerar-se, em ambos os casos, construções ideológicas destinadas a reduzir o progresso societal ao desenvolvimento capitalista, bem como a imunizar a racionalidade contra a contaminação de qualquer irracionalidade não capitalista, quer ela fosse Deus, a religião ou a tradição, a metafísica ou a ética, ou ainda as utopias ou os ideais emancipatórios. No mesmo processo, as irracionalidades do capitalismo passam a poder coexistir e a até a conviver com a racionalidade moderna, desde que se apresente como regularidades (jurídicas ou científicas) empíricas[84].

O excesso de externalidades sociais produzidas por essa forma de conceber o Direito, promoveu uma série de mudanças no perfil constitucional e político do Estado, podendo se falar, nos dias de hoje, na superação do positivismo pelo pós-positivismo.

Atualmente, as descobertas da física quântica, o aperfeiçoamento das redes de comunicação, a consolidação das economias de mercado e as uniões transnacionais, promovem uma reflexão no campo científico e jurídico, demonstrando que a realidade fenomênica não é fragmentável e apreensível de forma enciclopédica, como desejaram e idealizaram os positivistas.

O desfazimento dos paradigmas assentes desde a assunção da modernidade causam um mal estar e uma sensação de se defrontar com o desconhecido, que igualmente reflete-se no Direito.

Observa-se o declínio do positivismo jurídico sem, entretanto, ser possível afirmar ao certo qual paradigma epistêmico irá sucedê-lo.

Nesse cenário entreabre-se o denominado pós-positivismo, num momento em que se buscam novos ícones, numa fase da sociedade denominada pós-modernidade ou a sociedade pós-industrial[85].

---

[83] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Op. Cit*. p. 52.

[84] SANTOS, Boaventura de Sousa. *Op. Cit*. p. 141.

[85] O termo pós-industrial é utilizado com o objetivo de designar uma sociedade que substituiu o "*capital industrial* (da sociedade industrial), sobretudo no mecanismo das relações econômicas internacionais, pelo *capital financeiro*." FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Tópicos avançados de direito material do trabalho*. Abordagens Multidisciplinares. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006. Vol. 2. p. 93-94.

> [...] discute-se hoje a crise da Modernidade, e há quem fale no advento de uma Era Pós-Moderna. Afirma-se que a Modernidade falhou nos seus objetivos, pois não conseguiu resolver ou minimizar os problemas da Humanidade, nem dar respostas para as questões que são verdadeiramente importantes para as pessoas. Segundo alguns, o ideário da Modernidade teria se exaurido no século XX, com a constatação da impotência do seu discurso e das suas propostas grandiloqüentes para enfrentar problemas emergentes em uma sociedade hipercomplexa, globalizada, fragmentada e descentrada.
>
> Na sociedade pós-industrial, característica da Era Pós-Moderna, o poder e a riqueza passam a residir não mais na propriedade dos meios de produção, mas na posse de conhecimento e de informações, que, diante dos avanços tecnológicos, circulam com velocidade impressionante. Mas o volume das informações é tamanha, que, como num paradoxo, acabamos todos condenados à superficialidade. A estética substitui a ética e a aparência torna-se mais importante que o conteúdo. São tantos os caminhos possíveis, tão múltiplas as variáveis, tão complexos os problemas, que não é mais factível programar uma direção, um sentido unívoco para o comportamento individual ou coletivo. O pensamento moderno, com sua obsessão pela generalização e racionalização, ter-se-ia tornado imprestável para compreender o caos das sociedades contemporâneas[86].

Nesse contexto de desmonte da razão ocidental ganham forças os ideais de desregulamentação e flexibilização jurídica, especialmente no campo do direito social, sob o argumento da incompatibilidade do sistema jurídico moderno com as vicissitudes da era pós-moderna.

Isso promove ou tende a promover um abuso do poder econômico, então sob o argumento da fragmentação das relações, pretende-se desregular o trabalho e suas formas de proteção, bem como diminuir as prestações do Estado, em nome do equilíbrio e competitividade econômica no cenário internacional, entreabrindo uma crise nos direitos sociais.

Busca-se superar a dicotomia direito público x direito privado, incorporando às normas públicas ideais privatísticos, em nome da competição e eficiência econômico-financeira. As normas trabalhistas, ou melhor, a sua ausência é anunciada como solução dos problemas, objetivando a geração de empregos, em situações iníquas, indignas, promovendo a erosão de séculos de lutas pela valorização, promoção e preservação do trabalho digno.

Assim, exige-se uma postura teórica e prática no campo jurídico tendente a diminuir as influências do poder econômico nas relações privadas, evitando que os

[86] SARMENTO, Daniel. *Direito fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008. p. 37-38.

absurdos perpetrados, outrora, pelo Estado, agora sejam realizados pela economia. A par disso, desenvolve-se a teoria de eficácia horizontal dos direitos fundamentais, com vistas a assegurar as conquistas da humanidade, também nas relações indivíduo x indivíduo.

5.2 A eficácia horizontal dos direitos fundamentais

A pós-modernidade tende a superar os paradigmas da Era Moderna relativizando seus conceitos e demonstrando a incompatibilidade de seus institutos para a nova fase que se abre.

Nesse cenário, a Constituição, enquanto marco jurídico da modernidade, sofre inúmeros ataques que pretendem subtrair seu conteúdo substancial, a pretexto de convertê-la num estatuto procedimental[87].

Dessa forma, ao invés de abandonarmos a Modernidade, precisamos resgatá-la e, ao menos tentar, implementar seus ideais, especialmente quando se trata de países emergentes, nos quais a Modernidade sequer se concretizou, e que os problemas medievais ainda assolam a sociedade.

Nos dizeres de Lenio Streck:

> As promessas da modernidade só são aproveitadas por um certo tipo de brasileiros. Para os demais, o atraso! O *apartheid* social! Pesquisa recente mostra que os excluídos são 59% da população do país. Nessa categoria "excluídos" estão as pessoas que estão à margem de qualquer meio de ascensão social. Na escola, a esmagadora maioria dessas pessoas (86%) não foi além da 8ª série. De todos os segmentos sociais, são os que mais sofrem com o desemprego e a precarização do trabalho: 19% vivem de "bico" e 10% são assalariados sem registro algum. Como contraponto, o levantamento mostra que a elite se resume a 8% dos brasileiros. Essa elite concentra mais brancos (85%) do que qualquer outro segmento da sociedade. É, em conseqüência, o segmento onde há menos negros e pardos. Para completar, levantamento recentíssimo revela 5.000 famílias "muito ricas" - ou 0,001% do total de famílias do país - reúnem um patrimônio que representa 46% do PIC. Elas acumulam R$ 691 bilhões, que é mais do que um PIB anual brasileiro[88].

A partir de constatações como estas, é imperativo assumirmos que a Constituição é dotada de força normativa e, portanto, constitui a ação do Estado, devendo, dentro dos moldes dirigentes adotado pelo constitucionalismo brasileiro, minorar a desigualdade social e garantir a eficácia dos direitos fundamentais.

---

[87] Sobre o desdobramento desse tema na Teoria da Constituição, consultar, por todos: STRECK, Lenio Luiz. *Verdade e Consenso*. Constituição, Hermenêutica e Teorias Discursivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. passim.

[88] STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise*. Uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 29. Dados da pesquisa Datafolha, publicada em na Folha de São Paulo de 12 de abril de 1997, caderno Brasil.

Nesse sentido, e considerando que a constituição prevê a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, cabe indagar: quem deve respeitar os direitos e garantias individuais?

Historicamente os direitos fundamentais - sejam eles de natureza individual ou social - nascem para serem respeitados pelo Estado, quer seja por meio de atitudes absenteístas, quer seja pelo estabelecimento de créditos sociais, que permite ao cidadão exigir prestações positivas do Poder Público.

Todavia, ainda que os destinatários históricos dos direitos fundamentais concentrem-se no Poder Público, cabe desdobrar a indagação: podem os particulares violar direitos fundamentais[89]?

Definir o alcance e as consequências de um efeito vertical nas relações entre particulares não é tarefa simples, e remonta à doutrina e à jurisprudência, inclusive a comparada, à míngua de uma Constituição e/ou uma legislação minudente.

> Os doutrinadores e a jurisprudência na Alemanha sustentaram, após a Segunda Guerra Mundial que os direitos fundamentais produzem, além do efeito vertical, um *efeito horizontal*, mais conhecido como *Drittwirkung* que significa literalmente "efeito perante terceiros", isto é, vinculação de sujeitos de direito além do Estado. Vinculariam, em determinadas situações, os particulares, de forma às vezes direta, às vezes indireta. Além disso, poderiam, segundo este entendimento, ser invocadas perante os tribunais para que estes resolvam conflitos havidos entre eles[90] [91].

O tema ganha realce, todavia, quando nos defrontamos, entre os particulares em conflito, com uma evidente desproporção de poder social. Em certas hipóteses, a realidade apresenta uma diferença muito grande de proporções, ou seja, "o desequilíbrio estrutural é tamanho que poderíamos tratar a parte forte como detentora de um poder semelhante ao do Estado[92]".

A consequência desse raciocínio conduz à obrigatoriedade de vinculação dos detentores de poder social aos direitos fundamentais, a fim de propiciar equilíbrio de forças entre partes litigantes, que não se encontrem num patamar mínimo de equidade.

---

[89] Não se trata de aferir mecanismo de sanção entre particulares no caso de violação a direitos fundamentais (como violação de correspondências e lesão corporal, por exemplo), afinal, a Constituição exige a punição de condutas que contrariem os bens jurídicos supremos da República (em verdade, eficácia vertical dos direitos fundamentais, ou seja, eficácia perante o legislador, cujo dever é desdobrar a tutela constitucional). Trata-se, em verdade, de se aferir o alcance e as consequências da vinculação de particulares aos direitos fundamentais.

[90] DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. São Paulo: Revista do Tribunais, 2007. p. 109.

[91] Para um aprofundamento teórico sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, especialmente à luz da teoria dos direitos fundamentais desenvolvida por Robert Alexy, conferir por todos: SILVA, Virgílio Afonso da. *A Constitucionalização do Direito*. Os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2008.

[92] Idem. *Ibidem*. p. 109.

Isso oferece um dos principais argumentos a favor da teoria, sem, contudo, apresentar como se manifesta o efeito horizontal nos casos concretos.

Definir a manifestação da eficácia dos direitos fundamentais permitirá estabelecer, ou não, a obrigatoriedade dos detentores de poder social às disposições constitucionais, na medida em que estas nasceram para o estabelecimento do equilíbrio nas relações de poder (originariamente Estado x indivíduo, nos moldes do constitucionalismo clássico), agora entre dois titulares de direitos subjetivos[93].

Inicialmente, a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais preconizava a aplicação imediata das normas constitucionais nos conflitos entre particulares, conformando o denominado *efeito horizontal direto*[94].

A seguir, a teoria caminhou para a forma mediata de eficácia dos direitos fundamentais (*efeito horizontal indireto*). Segundo essa linha, os direitos fundamentais exprimem-se na legislação infraconstitucional, devendo tutelar os particulares que se encontrem em situação de fraqueza social perante seus adversários.

Ocorre, portanto, o chamado efeito de irradiação (*Ausstrahlungswirkung*) sobre a legislação comum[95].

[93] Idem. *Ibidem*. p. 109.

[94] Idem. *Ibidem*. p. 109.

[95] Sobre a origem da teoria, Dimoulis e Martins apontam: "O efeito horizontal foi discutido logo no início da atuação do Tribunal Constitucional Alemão, em uma decisão prolatada em 1958 e alcunhada de "Lüth". Na referida decisão precisou-se falar em *Drittwirkung* por uma questão de interpretação do Código Civil alemão (indenização por perdas e danos decorrentes de uma 'ação imoral'). A aplicação dessa norma obrigacional poderia ser afastada se os juízes reconhecessem que um direito fundamental (no caso a norma que garante a liberdade de expressão - art. 5, I, 1, *Grundgesetz*) impedia a aplicação da norma obrigacional no caso concreto. A decisão se referiu à mencionada irradiação dos direitos fundamentais, considerando que todo o direito privado há de ser interpretado à luz dos direitos fundamentais. [...] A teoria do efeito imediato parecia vencida até que algumas decisões do Tribunal Constitucional Federal tematizaram a questão do poder social-econômico de determinados grupos, frisando o papel dos direitos fundamentais como fatores que possam garantir certo equilíbrio nas relações jurídicas de direito privado. Assim, por exemplo, a liberdade contratual, que, ao mesmo tempo, é um instituto de direito privado e corresponde a uma liberdade constitucionalmente garantida, começou segundo essa jurisprudência, a encontrar seus limites no direito fundamental do livre desenvolvimento da personalidade (*freie Entfaltung der Persönlichkeit*). Apesar disto, o Tribunal Constitucional Federal Alemão não reconheceu, em nenhum momento, a possibilidade processual de ajuizar uma reclamação constitucional (*Verfassungbechwerde*) contra tal desrespeito perpetrado por pessoa privada. Do ponto de vista material, a tese do efeito imediato parece servir tão somente de base para avaliar uma colisão entre direitos fundamentais aplicando o critério da proporcionalidade. Quando se tem uma ação agressiva de um particular que interfere na área de proteção de um direito fundamental, a posterior intervenção estatal que satisfaz o particular que agrediu o direito de outrem pode ser avaliada de maneira mais rigorosa em relação aos meios escolhidos em razão da agressão do particular. Em tais casos, os direitos fundamentais daqueles que sofrera a agressão servem como parâmetro para avaliar o conflito, ainda que não seja possível declarar diretamente a inconstitucionalidade da ação do particular". Idem. *Ibidem*. p. 112-113. Aos interessados em conferir a jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão, inclusive o caso Lüth, veja-se, por todos: SCHWABE, Jürgen. *Cinqüenta Anos de Jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão*. Tradução de Beatriz Hennig [et ali]. Montevideo: Konrad Adenauer, 2005. A obra conta com uma introdução de Leonardo Martins, objetivando fornecer aos leitores de língua portuguesa o arcabouço teórico

> [...] a teoria do efeito horizontal surgiu na Alemanha no âmbito de uma reflexão política que objetivava proteger os interesses de classes e grupos sociais mais fracos diante do poder de particulares que, aproveitando-se da ficção jurídica da igualdade de todos, exerciam um poder social, como resta claro no caso da relação entre o empregador e seus empregados[96].

Nesse caso, ainda que o legislador infraconstitucional não preveja a desigualdade, cabe ao jurista interpretar a norma à luz dos direitos fundamentais e "irradiar" seus efeitos, proporcionando a igualdade material no litígio.

Isso não impede, entretanto, que a teoria seja aplicada na hipótese de um sujeito inferior não pertencer aos grupos estruturalmente frágeis. Ou seja, a teoria do efeito horizontal dos direitos fundamentais não significa a promoção de desigualdade genéricas, de natureza material (*v.g.*, empregadores x empregados), mas uma "desigualdade de posições no interior da relação jurídica[97]", que devem ser observadas concretamente, caso a caso.

À guisa de conclusão, podemos afirmar que no Brasil predomina a regra da eficácia mediata/indireta e, como exceção, a eficácia imediata/direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Afinal, deve o Poder Judiciário observar e respeitar a força normativa da Constituição, atendo-se às suas "irradiações" axiológicas, caso contrário defrontar-nos-emos com tutelas jurisdicionais que contrariam os valores constitucionais, desrespeitando os direitos fundamentais positivados.

Já a aplicação imediata ou direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares ficam adstritas aos casos em que a desigualdade estrutural possibilita o cotejo entre o forte e o Estado, devendo os direitos fundamentais intervir no conflito, a fim de preservar a equidade, atendendo às suas finalidades primeiras.

> Em resumo, no ordenamento jurídico brasileiro, vale como regra que o destinatário dos deveres que correspondem aos direitos fundamentais é do Estado, tanto no sentido do dever de abstenção como no sentido do dever de ação mediante prestações. Os particulares devem respeitar os direitos fundamentais na exata medida em que estes forem concretizados por leis infraconstitucionais (o direito fundamental à vida corresponde à punição do homicídio etc.). No mais, os direitos fundamentais

---

necessário para a compreensão do funcionamento do TCFA. Além da publicação impressa, é possível obter mencionada obra, gratuitamente, no site da Fundação Konrad Adenauer, como forma de estímulo ao Estado de Direito, nos países da América Latina. Para tanto, acessar: http://www.kas.de/proj/home/pub/13/4/year-2005/dokument_id-7738/index.html. Acessamos em 18 de julho de 2009, às 23 horas.

[96] Idem. *Ibidem*. p. 110.

[97] Idem. *Ibidem*. p. 110.

> desenvolvem como aludido um efeito de irradiação na interpretação da legislação comum, principalmente de cláusulas gerais[98].

Dessa forma, é pouco comum que se afigurem lacunas normativas a ponto de exigir a aplicação direta da Constituição, no tocante aos direitos fundamentais, porém o estudo da teoria serve, sem dúvidas, para ampliar o conhecimento dos direitos fundamentais e maximizar sua tutela jurídica, especialmente nas relações estruturalmente desiguais, como sói acontecer no Direito do Trabalho.

6. O DIREITO DE RESISTÊNCIA

6.1 Dimensões históricas e filosóficas do Direito de resistir

As formas de resistência do ser humano contra as injustiças têm origem em priscas eras, muito antes de se formular um rol de direitos individuais em documentos escritos. Assim, mais do que a manifestação individual, a resistência possui raízes nas rebeliões e revoluções contra uma ordem imposta.

Retomando as formas históricas de resistência à opressão, encontramos na Roma Antiga, em 76 a. C., a rebelião de escravos comandada por *Spartacus*, na qual se reuniu mais de 70 mil homens, numa revolta servil que foi vitoriosa durante um ano de batalhas, até a morte de seu líder, em combate pelas legiões romanas, resultando na crucificação de seis mil insurgentes[99].

Na mesma época, na Grécia Antiga, ocorreu a revolta dos Gracos, objetivando a criação de leis que impedissem o desenvolvimento de latifúndios e subsidiassem o trigo para os pobres.

O cristianismo também nos oferece exemplo de resistência, seja passiva, deixando-se matar nas arenas romanas, seja como ativa, enfrentando o poder na defesa da propagação da crença[100].

Com o advento das grandes navegações e as descobertas das Américas, é possível observar inúmeros movimentos de resistência dos nativos aos colonizadores. Os incas, no Peru e os astecas no México foram dizimados pela colonização espanhola. Nos Estados Unidos, milhões de nativos foram mortos na defesa de seu território, enfrentando a colonização inglesa.

Também entre nós, apesar do mito do ameríndio passivo, inúmeras resistências armadas ocorreram contra os colonos portugueses, resultando em genocídios (eliminação física) e etnocídios (eliminação cultural)[101]. Alie-se aos nativos insurgentes, o sem número de rebeliões negras[102], contra a escravidão instituída, da qual o Quilombo Palmares liderado por Zumbi é o exemplo mais notável.

---

[98] Idem. *Ibidem*. p. 114.

[99] VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. Possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996. p. 31.

[100] "Mais vale obedecer a Deus que aos homens". Ato dos Apóstolos, 5, 29.

[101] VIANA, Márcio Túlio. *Op. Cit*. p. 32.

[102] A resistência negra, em terra brasilis, manifestou-se de três formas: (i) revolta organizada pela tomada de poder; (ii) insurreição armada; (iii) fuga para o mato. Nesse sentido, conferir: Idem. *Ibidem*. p. 33.

Em que pese o fascínio pelo tema nos direcionar para a enumeração de outros movimentos de resistência[103], importante nos atermos, também, aos fundamentos filosóficos, que determinaram a sua conversão num direito.

A teorização do direito de resistência remonta-nos ao Código de Hamurabi, ao prever a rebelião como forma de punição ao mau governante, que não respeitasse os mandamentos e as leis.

Ainda na Idade Antiga, há, na Grécia, o registro de Sófocles, em Antígona, sobre a "existência de leis não escritas, superiores a todas as outras, pelas quais não é vedado desobedecer as demais, quando com ela colidentes[104]".

Na Idade Média, a teorização da resistência encontra campo fértil, na obras de São Tomás de Aquino e São Isidoro.

Já no século XVII, a teorização do *direito de resistência* ganha novos aportes teóricos com John Locke, com a publicação de *Ensaio sobre o Governo Civil*[105], no fim do mesmo século em que Hobbes publicou o *Leviatã*[106].

Partindo do estado natural e do contrato original defendidos por Hobbes, Locke lhes atribuirá uma nova expressão, permitindo a distinção do poder legislativo e do poder executivo, de modo a defender uma limitação terrestre do poder, sancionada, em última instância, pelo *direito de insurreição dos súditos*[107].

> O direito de resistência apresentava-se como "instrumento político para o aperfeiçoamento do Estado", uma vez que não havia ruptura completa das instituições, mas tão-somente a formação de novo poder legislativo ou, em outros termos, em Locke, o "direito de resistência que, pela primeira vez assumia a forma de um requisito de cidadania, representava o método excepcional de modificações políticas, quando os processos institucionais se mostravam insuficientes[108]".

Tais concepções de resistência a opressão foram fundamentais nos movimentos revolucionários que derrubaram o absolutismo, criaram a Constituição e o constitucionalismo.

---

[103] Além dos movimentos acima citados, convém lembrar os seguintes: (i) a resistência de *Antonio Conselheiro*, em 1893, com a fundação de *Canudos*, com o objetivo de construção de uma sociedade solidária; (ii) a resistência de *José Artigas*, no início do século XIX, pela reforma agrária e descentralização do poder no Uruguai; (iii) a resistência comandada por *Toussaint L'Ouverture*, escravo doméstico, nos idos de 1830, que resultou na independência do Haiti; (iv) a luta de *José Marti* pela independência cubana; (v) a luta armada de *Augusto César Sandino*, em 1933, na Nicarágua; (vi) a resistência passiva de Mahatma Gandhi; (vii). Para um panorama destes e outros exemplos de resistência, consultar: Idem. *Ibidem*. p. 30-41.

[104] GARCIA, Maria. *Desobediência Civil*. Direito fundamental. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais: 2004. p. 158.

[105] Para tanto, consultar: LOCKE, John. *Segundo Tratado sobre o Governo*. Tradução de Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2003.

[106] Para tanto, consultar: HOBBES, Thomas. *Leviatã*: ou matéria, forma e poder de um Estado Eclesiástico e Civil. Tradução de Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2003.

[107] GARCIA, Maria. *Op. Cit*. p. 162.

[108] Idem. *Ibidem*. p. 163.

Isso reflete, inclusive, no arrefecimento da teoria do direito de resistência, no século XVIII, por entenderem os pensadores, à exemplo de Montesquieu e Rousseau, que a questão estivesse ultrapassada[109].

No século XVIII, o direito de resistência contra a opressão ganha novos contornos com Savigny, Bluntschli, Benjamin Constant, Vareilles Sommières, León Duguit, Maurice Hauriou, François Gény, Louis Le Fur, Jean Dabin e Georges Burdeau, conforme aponta a doutrina de Maria Garcia[110].

A partir da observação dos movimentos acima descritos, é possível observar um tríplice aspecto da resistência/desobediência, segundo as lições de Maria Garcia[111]: (1) a oposição às leis injustas, (2) a resistência à opressão e (3) a revolução.

> Pela *oposição às leis injustas*, explica, concretiza a repulsa de um preceito determinado ou de um conjunto de prescrições em discordância com a lei moral - essa resistência é de iniciativa individual ou de um grupo limitado; pela *resistência à pressão*, concretiza-se a revolta contra a violação, pelos governantes, da idéia de direito de que procede do Poder cujas prerrogativas exercem; pela *revolução*, concretiza-se a vontade de estabelecer uma nova ordem, em face da falta de ressonância da ordem vigente na sociedade[112].

Assim, na primeira hipótese, a tensão reside na relação entre duas regras; já na *resistência à opressão*, é "a atitude dos governantes por correlação com a idéia de direito que lhes legitima a autoridade[113]"; e na última hipótese, a *revolução*, reside na oposição entre duas ideias de direito.

Compreendido o direito de resistência a partir de seus aspectos histórico-filosóficos, passemos a uma breve análise de seu regime constitucional.

6.2 O regime jurídico-constitucional do direito de resistir

O direito de resistência ganha contornos de juridicidade e, especialmente de constitucionalidade, com a revolução puritana contra o despotismo dos Stuart na Inglaterra Medieval, fomentada pela tradição da *common law*.

Assim, a *Glorious Revolution,* ao insurgir-se em favor da autodeterminação religiosa e consagrá-la com realidade política, conseguiu, com seu triunfo, aproximar

[109] Como relata Maria Garcia, citando Rousseau: "com os sistemas políticos que propõem, o estágio da resistência à opressão, que já não tem sequer possibilidade de existir por falta de objeto". Idem. *Ibidem*. p. 164.
[110] Idem. *Ibidem*. 164 -166.
[111] Idem. *Ibidem*. p. 157.
[112] Idem. *Ibidem*. p. 157.
[113] Idem. *Ibidem*. p. 157.

as raízes do constitucionalismo e das liberdades e garantias individuais, fincando sustentáculos para a posterior construção do Estado de Direito[114].

Nesse ensancha, o estabelecimento do direito de resistência era usual nas primeiras constituições ocidentais, expressa ou tacitamente, especialmente em seus preâmbulos, ao reafirmarem o poder do povo e sua legitimidade para instaurar uma ordem justa.

É assim que a Declaração de Independência dos Estados Unidos, na Declaração Francesa de 1789 e na Declaração dos Direitos do Homem, de 1793 a consagração do direito de resistência está presente.

Todavia, com a consolidação da democracia e o estabelecimento dos Estados de Direito, o direito de resistência perdeu a ênfase, presente nos documentos iniciais, especialmente se tratando da resistência de grupos (rebeliões, revoluções), sem, contudo deslegitimar o povo como fonte de poder[115].

Levando-se em conta o limite temático desta pesquisa, é possível apontar no direito constitucional brasileiro duas formas de positivação do direito de resistência.

A primeira, no art. 9º da CRFB/88, ao consagrar o direito de greve[116] e a segunda, e que mais nos aproveita no estudo do exercício individual do direito de resistência, prevista no art. 5º, § 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

> Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes:
> § 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

---

[114] Para um estudo aprofundando da formação das liberdades e garantias individuais na Inglaterra Medieval, especialmente a partir da Revolução Gloriosa, veja-se, por todos: POUND, Roscoe. *Liberdades garantias constitucionais*. Tradução de E. Jacy Monteiro. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 1976.

[115] As constituições passam, nesse momento, a procurar formas institucionalizadas de combate a opressão, zelando, igualmente, pela unidade do Estado-nação.

[116] "CRFB/88, art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender". Amiúde, o referido dispositivo já seria o bastante para legitimar uma paralisação do trabalho, a fim de resguardar as condições de trabalho, também nos casos de desequilíbrio ambiental, prescindindo-se da norma prevista na Constituição do Estado de São Paulo. Especialmente, considerando que a Lei que regulamenta o direito de greve (Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989) extrapola os limites impostos pelo constituinte originário e viola o dever de proteção dos direitos fundamentais-sociais. Entrementes, ainda que de nosso interesse, as repercussões coletivas do direito de resistência não serão aqui abordadas, pois dignas de trabalho próprio e exclusivo.

Referido dispositivo de inspiração estadunidense[117] constitucionaliza a possibilidade de se integrar ao ordenamento demais direitos fundamentais que, integrantes do sistema democrático e principiológico da Constituição, não tenham sido expressamente mencionados.

Isso ocorre, por exemplo, com o *direito de resistência* nos casos de desequilíbrio laborambiental, expresso na Constituição do Estado de São Paulo, porém não positivado na Constituição da República. A falta de taxatividade do legislador constituinte não pode, portanto, subtrair tal direito fundamental, pois compatível - tributário, aliás - do regime e dos princípios adotados na Constituição.

Referida cláusula de abertura para a incorporação de direitos fundamentais é tão significativa ao direito constitucional brasileiro que, desde a Constituição de 1891[118] se faz presente, sendo positivada nas constituições de 1934[119], de 1937[120], de 1946[121] e, também, na Constituição de 1967[122]/1969[123].

---

[117] Maria Garcia, comentando a origem do dispositivo no direito constitucional comparado afirma: "José Celso de Mello Filho comenta, a respeito do art. 153, § 36, da Constituição de 1967/1969, imediatamente anterior à Constituição de 1988, demonstrar-se norma de encerramento, que institui as liberdades *residuais*, *inominadas*, *implícitas ou decorrentes* que, apesar de não enunciadas ou especificadas na Carta Constitucional, resultam do regime e dos princípios que ela adota. Sua raiz história, explica, estende-se à Emenda IX da Constituição norte-americana de 1787, que transcrevemos: 'A enumeração de certos direitos na Constituição não poderá ser interpretada como negando ou coibindo outros direitos inerentes ao povo'. [...] Ou, na redação original da chamada 'Constituição da Liberdade' (Burgess): 'The enumeration in the Constitution of certain rights shall not be construed to deny or disparage others retained by the people". Verifica-se do texto original que sobressaem três termos básicos, a analisar: *deny*: (= negar, denegar, excluir); *disparage* (= denegrir, desprezar, diminuir, desacreditar) e *retained* (= retido, guardado, preservado), a partir do que se poderia adotar a tradução seguinte: "A enumeração, na Constituição, de certos direitos, não será interpretada de modo a excluir ou prejudicar outros direitos retidos pelo povo'". GARCIA, Maria. *Op. Cit*. p. 212.

[118] "Art. 78 - A especificação das garantias e direitos expressos na Constituição não exclui outras garantias e direitos não-enumerados, mas resultantes da forma de governo que ela estabelece e dos princípios que consigna".

[119] "Art. 114 - A especificação dos direitos e garantias expressos nesta Constituição não exclue outros, resultantes do regime e dos princípios que ella adopta".

[120] "Art. 123 - A especificação das garantias e direitos acima enumerados não exclue outras garantias e direitos, resultantes da forma de governo e dos princípios consignados a Constituição. O uso desses direitos e garantias terá por limite o bem público, as necessidades da defesa, do bem estar, da paz e da ordem coletiva, bem como as exigências da segurança da Nação e do Estado em nome dela constituído e organizado nesta Constituição".

[121] "Art. 144 - A especificação dos direitos e garantias expressas nesta Constituição não exclui outros direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios que ela adota".

[122] "Art. 150, § 35 - A especificação dos direitos e garantias expressas nesta Constituição não exclui outros direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios que ela adota".

[123] "Art. 153, § 36 - A especificação dos direitos e garantias expressas nesta Constituição não exclui outros direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios que ela adota".

Nessa ensancha, a Constituição aponta para um conceito material e para uma perspectiva aberta dos direitos fundamentais. Ou seja, além dos direitos ali consagrados abre-se a oportunidade para a existência de direitos fundamentais fora da Constituição[124].

Como lecionam os catedráticos da Universidade de Coimbra, José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira:

> Os direitos fundamentais extraconstitucionais colocam problemas jurídico-constitucionais complexos, designadamente: (a) a ampliação e extensão da abertura do princípio da não tipicidade; (b) a aplicação ou não, a estes direitos, só materialmente constitucionais, do regime dos direitos fundamentais formalmente constitucionais. Relativamente ao primeiro problema - extensão da abertura - a cláusula aberta acolhe direitos fundamentais de qualquer natureza (direitos, liberdade e garantias; direitos económicos, sociais e culturais), não havendo nenhuma razão para reserva-la para os direitos equiparados aos direitos, liberdade e garantias. [...]. Em relação ao segundo problema referido, aplicar-se-á o regime geral dos direitos fundamentais e, se for o caso, o regime dos direitos, liberdades e garantias, mas já é questionável a aplicação de todo o regime dos direitos fundamentais formalmente constitucionais[125].

Com base nessas premissas, é crível entrever, na cláusula de abertura dos direitos fundamentais constitucionais, a permissão constitucional para se incluir o *direito de resistência* no rol dos direitos fundamentais constitucionais brasileiros.

Assim, ao se enquadrar no regime jurídico dos direitos fundamentais, o *direito constitucional de resistência* deve irradiar seus efeitos a toda legislação infraconstitucional, orientando valorativamente o Poder Judiciário na análise de casos que a tenham como fundamento jurídico do litígio.

Visto, em linhas gerais, o regime constitucional do *direito de resistência* passemos a rápida análise de suas concreções no direito do trabalho.

6.3 O direito de resistir e o direito do trabalho

O direito de resistência, apesar de sua importância, não recebe grandes atenções da literatura *jus*laboral, especialmente no que toca à sua sistematização, merecendo, portanto, maior destaque a obra de Márcio Túlio Viana[126].

A abordagem, defendendo ou criticando, em regra observa aspectos específicos da relação de trabalho, analisando o direito de resistência, no mais das vezes, como

---

[124] CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. São Paulo: Revista dos Tribunais; 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2007. p. 365. A Constituição da República Portuguesa estabelece dispositivo similar em seu art. 16, 1, *in verbis*: "Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis ao direito internacional".

[125] Idem. *Ibidem*. p. 366.

[126] VIANA, Márcio Túlio. *Op. Cit*. p.

um desdobramento ou uma concreção dos princípios laborais, como o princípio da inalterabilidade contratual lesiva[127].

De outro lado, a sua projeção coletiva (*o direito de greve*) concentra a maior parte dos estudos jurídicos e sociológicos sobre o tema, haja vista a sua ressonância social, pois muito mais frequente no cotidiano se a compararmos como as manifestações individuais contra o poder diretivo dos empregadores.

Todavia, não se trata aqui de sistematizar a matéria, tampouco encontrar respostas às celeumas sobre a sua existência no campo do direito do trabalho, área de eterna cizânia entre os teóricos do tema.

Dorval Lacerda, citado por Márcio Túlio Viana, defende a existência de tal direito, *in verbis*:

> É evidente que o empregado tem o direito de negar cumprimento a uma ordem ilegal ou contrária à sua pessoa ou aos seus direitos, como até o direito tem, tal seja, o modo por que o patrão exerce o poder diretivo, de considerar rescindido o contrato de trabalho que o vincula a este último: é o caso do rigor excessivo, de que fala a lei, para dar um exemplo entre muitos. Entretanto, arcará com as responsabilidades da recusa se cometer erro na sua "avaliação subjetiva", a menos que demonstre cabalmente ter agido na certeza de que a recusa seria justa, o que é difícil, mas não impossível[128].

Contrariamente, apresenta-se Otávio Bueno Magano, para quem:

> Não estando a "resistência" do empregado protegida em relação ao apontado risco, não vemos como possa ser tida como direito, a despeito do largo uso da expressão latina. Entendimento contrário só se justificaria se não julgássemos passível de controle judiciário as punições ilegais e abusivas impostas pelo empregador. Então sim haveríamos de propugnar no sentido de que a resistência a ordens dessa natureza fosse reconhecida como direito[129].

Entrementes, ao que nos interessa para a presente pesquisa, importa defender o *direito de resistência* do trabalhador, nos casos de desequilíbrio laborambiental, considerando a expressa previsão constitucional.

Afinal, a Constituição do Estado de São Paulo estabelece expressamente o referido *direito de resistência*, cabendo à Constituição da República Federativa do Brasil integrar tal dispositivo no seu rol de direitos fundamentais constitucionais, a partir do permissivo presente em seu art. 5, § 2º.

---

[127] Para uma leitura dos princípios do Direito do Trabalho brasileiro, consultar: DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

[128] LACERDA, Dorval de. *A renúncia no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 1944. v. 3. p. 57.

[129] MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. São Paulo: Saraiva, 1982. p. 189.

Com isso, ao menos no aspecto laborambiental, não há cizânias sobre a possibilidade de se aplicar o direito de resistência, especialmente porque vinculado à necessidade do trabalhador autopreservar-se.

É crível, portanto, defendermos que a resistência no direito ambiental do trabalho concretiza, em última instancia, o direito à vida, à saúde e à integridade física do trabalhador, apresentando-se como um dos mecanismos mais avançados na tutela das condições de trabalho.

Assim, considerando que o tema da pesquisa restringe-se às possibilidades de resistência nos casos de desequilíbrio laborambiental, o presente tópico busca apenas apontar para a divergência existente na doutrina e afirmar que apesar do pouco uso, seja no âmbito acadêmico, quanto nas relações sociais, o *direito de resistência*, enquanto manifestação de direito fundamental constitucional, pode ser encarado como importante instrumento de valorização do trabalho e da dignidade humana.

Infelizmente, ainda não há jurisprudência consolidada nos Tribunais do Trabalho sobre o exercício de tal direito, razão pela qual a abordagem se torna exclusivamente teórica, carecendo de exemplos práticos. Todavia, acreditamos que o estudo das formas de preservação das condições de trabalho podem ajudar na conscientização dos direitos dos trabalhadores para quiçá, em breve, retomarmos o estudo, a partir da análise do cotidiano forense.

7. EPÍLOGO: O EXERCÍCIO DO DIREITO DE RESISTÊNCIA COMO DIREITO FUNDAMENTAL NAS HIPÓTESES DE DESEQUILÍBRIO LABORAMBIENTAL

A tutela do meio ambiente, desdobrada em normas constitucionais, constitucionais-estaduais, leis federais e regulamentações administrativas, apontam para o dever do Estado e da sociedade civil em preservar o equilíbrio ambiental, objetivando garantir, no plano difuso, concreção a uma das projeções da dignidade humana.

Do mesmo modo, o direito do trabalho, desde sua origem, empreende esforços na limitação do poder econômico, a fim de estabelecer condições dignas de trabalho, seja ele subordinado ou não. Preserva-se, de tal feita, a dignidade do ser humano enquanto trabalhador, tendo-se em conta que é do trabalho que se extrai o sustento do homem.

A importância de tais disciplinas jurídicas para a tutela da vida humana resultaram, ainda que em momentos históricos distintos, na constitucionalização de tais direitos, bem como na sua inserção na teoria dos direitos fundamentais.

Todavia, o interesse econômico, em inúmeras oportunidades, desconsidera a condição humana, promovendo a exploração desmedida dos recursos naturais, ao mesmo tempo em que promove a exploração da força de trabalho, expondo, no mais das vezes, os trabalhadores a formas perversas de trabalho.

Nesse sentido, a tessitura da dignidade humana exige uma tutela complexa, que atenda as necessidades de preservação da vida digna e dos valores sociais do trabalho. Assim, o direito do trabalho apropria-se de valores do direito ambiental para maximizar a tutela dos trabalhadores, oferecendo, inclusive, mecanismo de autotutela nas relações de trabalho.

Com base nisso, a Constituição do Estado de São Paulo, buscando integrar a tutela das condições de trabalho às condições de equilíbrio ambiental *lato sensu*,

estabeleceu a possibilidade de o trabalhador resistir ao trabalho, nas hipóteses de desequilíbrio laborambiental, visando garantir o direito à vida e à integridade física.

Considerando-se que a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece, dentre as normas de direitos fundamentais, uma cláusula de abertura para a entronização de (novos) direitos fundamentais constitucionais, compatíveis com os princípios positivados, é possível defender que referida norma da Constituição Paulista integra o rol dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, quando o trabalhador se deparar com meio ambiente do trabalho desequilibrado, o ordenamento jurídico brasileiro, a partir da integração das normas previstas no direito ambiental e do direito do trabalho, permite que ele, sem quaisquer prejuízos de seus direitos trabalhistas, negue-se ao trabalho, até que sejam (re) estabelecidas as condições de trabalho equilibradas.

Tal direito coaduna-se com o direito de autopreservação do trabalhador, correlacionando-se intimamente com a dignidade da pessoa humana.

Ademais, como pode se verificar, o direito de resistir à opressão afigura-se como um dos mais característicos da pessoa humana, sendo perceptível desde tempos idos, e agora, paradoxalmente, conforma uma das mais avançadas formas de tutela jurídica dos trabalhadores.

Com base em todas essas observações é possível afirmar a existência, na ordem jurídica brasileira, da possibilidade do trabalhador assegurar sua autopreservação, através do direito positivado de resistência ao trabalho nas hipóteses de desequilíbrio laborambiental, integrando-se as tutelas ambientais e laborais na preservação e valorização da dignidade humana.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Plauto Faraco. *Ecocivilização*. Ambiente e direito no limiar da vida. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. São Paulo: Revista dos Tribunais; 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COTRIM, Gilberto. *História global*. Brasil e geral. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CORTIANO JUNIOR, Eroulths; MEIRELLES, Jussara Maria Leal de; PAULINI, Umberto. Um estudo sobre o ofuscamento jurídico da realidade: impossibilidade de proteção de novos valores e fatos a partir de velhos institutos. p. 21-40 In: CORTIANO JUNIOR, Eroulths [et al.] (org.). *Apontamentos críticos para o Direito Civil Brasileiro Contemporâneo*. Anais do Projeto de Pesquisa Virada de Copérnico. Curitiba: Juruá, 2007.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Historia, princípios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. 21. ed. México: Porrúa, 2007. Tomo I.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. São Paulo: Max Limonad, 1997.
DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. São Paulo: Revista do Tribunais, 2007.
FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005.
_____. *Tópicos avançados de direito material do trabalho*. Atualidades forenses. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006. Vol. 1.
_____. GARCIA, Maria. *Desobediência Civil*. Direito fundamental. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais: 2004.
GOSDAL, Thereza Cristina. Mortes por exaustão no trabalho: uma análise sob a ótica da contratualidade. p. 165-190. in: CORTIANO JUNIOR, Eroulths [et al.] (org.). *Apontamentos críticos para o Direito Civil Brasileiro Contemporâneo*. Anais do Projeto de Pesquisa Virada de Copérnico. Curitiba: Juruá, 2007.
HOBBES, Thomas. *Leviatã*: ou matéria, forma e poder de um Estado Eclesiástico e Civil. Tradução de Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2003.
HOBSBAWM, Eric J. *Os trabalhadores*. Estudos sobre a História do Operariado. Tradução de Marina Leão T. V. de Medeiros. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
_____. *A era dos impérios*. 1875-1914. Tradução de Sieni Maria Campos e Yolanda Steidel de Toledo. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.
_____. *A era dos extremos*. O breve século XX - 1914-1991. Tradução de Marcos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Cia das Letras, 2005.
_____. *A era das revoluções*. 1789-1848. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.
LACERDA, Dorval de. *A renúncia no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 1944. v. 3.
LEFF, Enrique. *Epistemologia ambiental*. Tradução de Sandra Valenzuela. São Paulo: Cortez, 2001.
LOCKE, John. *Segundo Tratado sobre o Governo*. Tradução de Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2003.
MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 1992.
MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. São Paulo: Saraiva, 1982. p. 189.
MAIOR, Jorge Luiz Souto; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é Direito Social?. P. 13-40. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (coord.). *Curso de direito do trabalho*. Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.
MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva/IDP, 2007.
MOKHIBER, Russel. *Crimes Corporativos*. O poder das grandes empresas e o abuso da confiança pública. Tradução de James Cook. São Paulo: Página Aberta, 1995.
NAÍM, Moisés. *Ilícito*. O ataque da pirataria, da lavagem de dinheiro e do tráfico à economia global. Tradução de Sérgio Lopes. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. In: *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol. 63, n. 05, p. 584, mai. 1999.
PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.
POUND, Roscoe. *Liberdades garantias constitucionais*. Tradução de E. Jacy Monteiro. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 1976.
RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito ambiental*. 2. ed. Parte geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
SANTOS, Boaventura de Sousa. *Para um novo senso comum*. A ciência, o direito e a política na transição paradigmática. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001. Vol. 1 - A Crítica da Razão indolente: contra o desperdício da experiência.
SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Temas modernos de Direito do Trabalho*. (Após o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004). Leme: BH, 2005.
SARMENTO, Daniel. *Direito fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.
SCHWARZ, Rodrigo. *Trabalho escravo*. A abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das Políticas de Combate à Escravidão Contemporânea no Brasil. São Paulo: LTr, 2008.
SCHWABE, Jürgen. *Cinqüenta Anos de Jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão*. Tradução de Beatriz Hennig [et ali]. Montevidéu: Konrad Adenauer, 2005.
SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
SILVA, Virgílio Afonso da. *A Constitucionalização do Direito*. Os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2008.
SOARES, Evanna. *Ação ambiental trabalhista*. Porto Alegre: Safe, 2004.
STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Ciência Política e Teoria Geral do Estado*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise*. Uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
_____. *Verdade e Consenso*. Constituição, Hermenêutica e Teorias Discursivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.
VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. Possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.

PODERES DO EMPREGADOR E IDEOLOGIA

Arion Sayão Romita
Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

Le droit du travail enregistre assez fidèlement les idéologies qui dominent une société, et son éthique (*).

Toute règle de droit du travail s'inscrit dans une contexte économique, politique, idéologique (**).

1. Noção de poder (direito privado)

O vocábulo *poder* ostenta diversos significados, quer no direito público quer no privado. Aqui, interessa-nos apenas o significado pertinente ao direito privado.

Etimologicamente, *poder* deriva do lat. vulg. (hipotético) *potere*, calcado nas formas *potes*, *potest* e outras de *posse* (poder), esta, por seu turno, proveniente da raiz indo-europeia *poti* - chefe de um grupo[1]. A forma arcaica *pos* deu em lat. clássico *potis, pote*, adj. indeclinável que se traduz por capaz, poderoso[2].

Uma noção metajurídica, mais propriamente sociológica, de *poder* faz uso da teoria dos meios de comunicação, que se aplica a todas as acepções jurídicas. O poder, por essa ótica, supõe a existência de pessoas em ambos os lados da relação de comunicação, que se conectam não somente através da experiência, mas principalmente por meio da ação[3]. Esta noção tem pertinência com a relação de trabalho, na qual um dos sujeitos, o empregador, exerce poder sobre o outro, por meio de ações reguladas pelo direito do trabalho.

Por outra ótica, do ponto de vista da ciência política, *poder* designa, em certo sentido, "a influência intencionalmente exercida por uma pessoa, através de qualquer meio, sobre a conduta alheia"[4]. Neste particular, tem cabimento a invocação da teoria dos conflitos[5], pois, como é curial, a relação de trabalho se caracteriza, basicamente,

---

* RIVERO, Jean; SAVATIER, Jean. Droit du travail, 5ª ed., Paris: PUF, 1970, p. 22.
** DESPAX, Michel. Le droit du travail, Paris: PUF, 1973, p. 15 (Col. Que sais-je?).
[1] Poti-. In: GRANDSAIGNES d'HAUTERIVE, R. Dictionnaire des racines des langues européennes, Paris: Larousse, 1948, p. 164.
[2] Potis. In: MARQUES LEITE, J. F.; NOVAES JORDÃO, A. J. Dicionário Latino Vernáculo, Rio de Janeiro: A Noite, 1944, p. 373.
[3] LUHMANN, Niklas. Poder, Barcelona: Anthropos Editorial, 2005, p. 27.
[4] BROWN, J. M. Poder, In: Dicionário de Ciências Sociais, 2ª ed., Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 907.
[5] MOREIRA, Adriano. Ciência Política, Coimbra: Almedina, 1995, p. 236.

pela oposição de interesses: de um lado, o empregador, que almeja a obtenção de mais trabalho com pagamento de salários mais baixos; por outro lado, o empregado, que deseja trabalhar menos mediante paga de mais altos salários. O exercício dos poderes do empregador se desenvolve, portanto, numa passagem entre Cila e Caribde.

Em sentido geral, a noção de poder se identifica com a de domínio de fato, força, potência, mas também com a de prerrogativa jurídica. Todavia, não se confunde com *faculdade*, entendida como a possiblidade jurídica de praticar ou não determinado ato. Ao contrário do direito subjetivo, a faculdade não corresponde a qualquer dever do outro sujeito da relação jurídica. No direito subjetivo, há sempre uma correspondência entre o direito do sujeito ativo e o dever do sujeito passivo, mas, na faculdade, inexiste correspondência entre a possibilidade de praticar o ato e qualquer dever do outro sujeito. Um bom exemplo de faculdade é a opção pelo regime do FGTS, prevista pelas Leis nºs. 5.107, de 13/9/1966 (art. 1º) e 5.958, de 10/12/1973: o empregado podia ou não optar, independentemente de qualquer dever do empregador. As referidas leis asseguravam ao empregado a possibilidade de optar pelo regime do FGTS, sem correspondência com qualquer dever do empregador. As leis facultavam a opção. Ao empregado era facultado optar, ou não[6]. Para conceder uma faculdade, a lei emprega a expressão "é facultado" (ex: art. 843, § 1º, da CLT, em cujos termos é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo preposto em audiência), ou então o verbo "poder" (ex: art. 469, § 3º, da CLT, em cujos termos o empregador *poderá* transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, em caso de necessidade de serviço).

Do ponto de vista estritamente jurídico, no campo do direito privado, o Vocabulário Jurídico, de Gérard Cornu, apresenta para *poder* cinco diferentes definições, das quais se destaca a quarta: "prerrogativa finalista que seu titular recebeu com a missão de exercer no interesse pelo menos parcialmente distinto do seu e cujo exercício se submete ao controle judicial (quando o poder é desviado do seu fim). Ex: poderes dos titulares da autoridade paterna"[7]. Excluída a referência ao direito de família, esta definição se aplica aos poderes do empregador, valendo salientar a nota de que é exercido em interesse pelo menos parcialmente distinto do de seu titular.

O poder se expressa por intermédio do direito. Nas sociedades modernas, é pelo direito que o poder se define, se justifica, se estabiliza, se institucionaliza. O direito legitima relações que as torna aceitáveis[8]. Neste particular, merece restrições a definição de Max Weber, que, pela ótica voluntarista, encampa o ponto de vista do detentor do poder, vale dizer, daquele que detém capacidade ou aptidão para realizar seu desígnios, levando outras pessoas a agir na conformidade de sua vontade ou seus desígnios. Para Max Weber, *poder* significa "toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade"[9]. No que diz respeito ao direito do trabalho brasileiro, a definição de Max Weber revela-se

[6] ROMITA, Arion Sayão. Roteiro para estudo de Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1977, p. 28.

[7] CORNU, Gérard. Pouvoir. In: Vocabulaire juridique, 8ª ed., Paris: PUF, 2007, p. 701.

[8] ROCHER, Guy. Pouvoir. In: ARNAUD, André-Jean et al. (sous la dir.). Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, 2ª ed., Paris: LGDJ, 1993, p. 467.

[9] WEBER, Max. Economia e Sociedade, vol. I, 4ª ed., trad. de Regis Barbosa et al., Brasília: Universidade de Brasília, 2000, p. 33.

inadequada, por ampliar excessivamente o âmbito em que o detentor do poder (no caso em tela, o empregador) exerce a probabilidade de impor sua vontade: o exercício dos poderes do empregador, sob controle judicial, encontra limites nos direitos fundamentais do empregado e bem assim nas fontes formais do direito do trabalho, além de se reconhecer pacificamente, na doutrina e na jurisprudência, em favor do empregado, o *ius resistentiae.* Esta assertiva, insuscetível de disceptação, é encontradiça em quase todos os compêndios [10].

Como lembra Alessandro Levi, para que se entenda o significado do conceito de poder, como de resto de qualquer outro conceito jurídico, é necessário considerá-lo no confronto com o conceito de relação jurídica, vale dizer, como situação jurídica subjetiva[11]. Em toda relação jurídica existe um vínculo entre um sujeito ativo e um sujeito passivo (na mesma relação jurídica pode haver vários sujeitos ativos e passivos). Sujeito ativo é, por exemplo, o titular do direito subjetivo. Sujeito passivo é aquele sobre o qual recai o dever jurídico. A norma jurídica pode criar direitos e deveres. O dever jurídico pode ser positivo ou negativo. O primeiro consiste em um *dare* ou em um *facere*. Ex.: pagar salário (art. 459 da CLT); conceder férias ao empregado (art. 134 da CLT). O segundo importa um *non facere* (dever de omissão) ou em sofrer os efeitos do ato praticado pelo sujeito ativo. Ex.: ao empregador é vedado transferir o empregado (art. 469 da CLT); na execução do contrato de trabalho, o empregado está subordinado ao empregador (art. 3º da CLT).

Denomina-se *direito subjetivo* a possibilidade jurídica que tem o sujeito ativo de exigir o cumprimento do dever pelo sujeito passivo. No direito subjetivo, concretiza-se em favor de alguém um direito objetivo, baseado na norma jurídica, em virtude do qual o sujeito ativo pode exigir que, sob pena de sanção, o sujeito passivo cumpra o dever. A prestação é o conteúdo do dever jurídico; incumbe ao sujeito passivo dar cumprimento à prestação a seu cargo. Prestação, portanto, é a ação humana a que o sujeito passivo se obriga, em virtude do direito subjetivo que assiste ao sujeito ativo. Os deveres que assume o sujeito passivo correspondem a um estado de sujeição[12].

O poder jurídico é a concretização, em favor de um sujeito (ativo) de direito, da possibilidade jurídica, assegurada pelo ordenamento, de modificar situações jurídicas atinentes ao sujeito passivo, mediante atos praticados em um interesse pelo menos parcialmente distinto do de seu titular[13]. O dever é sempre imposto para a realização de um interesse. Se ao portador desse interesse for atribuída a possibilidade de pretender o cumprimento do dever, ele se tornará titular de uma pretensão. O dever correspondente a uma pretensão pode ser designado por *obrigação*[14].

O poder jurídico se distingue do direito subjetivo porque, neste, o sujeito ativo exerce a pretensão em seu próprio proveito, enquanto, no primeiro, o ato é praticado no interesse do sujeito passivo ou do grupo social, sempre, pelo menos, no interesse de um sujeito distinto do titular do poder. Quem exerce poder age no interesse de outrem.

[10] Por todos, DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 1979, p. 100.
[11] LEVI, Alessandro. Teoria generale del diritto, 2ª ed., Pádua: Cedam, 1967, p. 316.
[12] GOMES, Orlando. Introdução ao Direito Civil, 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 91.
[13] GAILLARD, Emmanuel. Le pouvoir en droit privé, Paris: Economica, 1985, p. 21.
[14] TRIMARCHI, Pietro. Instituzioni di diritto privato, 3ª ed., Milão: Giuffrè, 1977, p. 54.

Ex.: o poder de comando do empregador. O empresário exerce o poder de comando em proveito do interesse da empresa ou, em última análise, em favor da coletividade, por ser ele necessário à organização do trabalho na empresa.

Característica fundamental a singularizar as figuras jurídicas do direito subjetivo e do poder é a bilateralidade, como assinala Vicente Ráo[15]. No campo específico da relação de trabalho, os poderes do empregador manifestam-se em face de pessoas que se acham em estado de sujeição, ou seja, os empregados, por serem estes juridicamente subordinados àquele. A assertiva não exclui o reconhecimento da existência de poderes que são exercitados não apenas em relação a pessoas que se acham em estado de sujeição, mas também em ordem a pessoas que estão em posição de igualdade frente a seu titular, com explica Santi Romano[16].

2. Noção de ideologia

O vocábulo *ideologia* é composto do gr. *idéa,* ideia + *lógos*, tratado. Etimologicamente, significa, portanto, tratado, estudo das ideias[17]. Originalmente, *ideologia* designava a ciência que trata da formação das ideias. Seu fundador foi Condillac, e Destutt de Tracy a considerava uma parte da zoologia[18]. No século XVIII, na França, o sistema filosófico que considera a sensação como fonte única de nossos conhecimentos e único princípio de nossas faculdades recebeu o nome de *ideologia*. Nessa categoria classificam-se Condorcet, Sieyès, Lakanal, Volney, Laplace, Pinel, Cabanis, além de Destutt de Tracy. Napoleão Bonaparte, que os combateu porque contava a maior parte deles no número de seus adversários, chamava-os de ideólogos, aproximando essa noção de "metafísicos nebulosos".

Na evolução que o significado do vocábulo *ideologia* sofreu ao longo da história das ideias, assumiu ele o de espécie de sistema abstrato de ideias sem correspondência com a realidade e, mais tarde, recebeu significado mais preciso, em virtude do materialismo dialético. Este dá o nome de *ideologia* a todo sistema filosófico, religioso, mas especialmente ético e político que na realidade é mera função de um processo ou estado puramente material (sobretudo econômico)[19]. Nessa linha de pensamento, *ideologia* passa designar a falsa consciência social elaborada pelos agentes intelectuais de uma classe, que tem como resultado o mascaramento ou a ocultação da natureza objetiva dos interesses materiais dessa mesma classe[20].

---

[15] RÁO, Vicente. O direito e a vida dos direitos, vol. 2 , 3ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, s/ data, p. 723.

[16] ROMANO, Santi. Fragmentos de un diccionario jurídico, trad. de Santiago Sentís Melendo e Marino Ayerra Redín, Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1964, p. 315.

[17] Ideologia. In: RAMIZ GALVÃO. Vocabulário etimológico, ortográfico e prosódico das palavras portuguesas derivadas da língua grega, Rio de Janeiro: Garnier, 1994, p. 346.

[18] DESTUTT DE TRACY, A. L. C. Projet d'éléments d'idéologie (1801), Paris: L'Harmattan, 2004, p. 1 e 3.

[19] BRUGGER, Walter. Ideologia. In: Dicionário de Filosofia, trad. de Antonio Pinto de Carvalho, São Paulo: Herder, 1962, p. 280.

[20] LARRAIN, Jorge. Ideologia. In: BOTTOMORE, Tom (ed.). Dicionário do pensamento marxista, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998, p. 183 e segs.

Neste escrito, o termo ideologia será empregado para designar o conjunto de representações mentais pelas quais os homens estabelecem relações com suas condições de existência (cultura, modo de vida, crenças, etc.) em dado momento histórico; no caso especifico, levando em conta as circunstâncias peculiares ao direito do trabalho e a seus institutos.

Cumpre precaver-nos para não cairmos na armadilha de incidir em um discurso ideológico. "Qualquer investigação sobre ideologia - escreve David McLellan - torna difícil evitar a lamentável conclusão de que todas as opiniões sobre ideologia são em si próprias ideológicas". "Muitas vezes surgem-nos análises de ideologia que classificam os pensamentos e as crenças dos outros como ideologias, enquanto não reconhecem que a sua própria análise se baseia numa estrutura que é igualmente vulnerável"[21] .

Cabe a Montesquieu o mérito de demonstrar que as instituições de uma sociedade acham-se intimamente vinculadas entre si: elas se encontram em uma relação de interdependência e de correlação, subordinadas à forma do todo. Montesquieu postulava a gênese social das ideias e a interdependência funcional da ação social e das ideias[22]. O mesmo se pode afirmar quando se consideram as concepções políticas e jurídicas do intérprete: sua visão do mundo condiciona as considerações de natureza política e ideológica e bem assim os valores que se acham na base de suas manifestações doutrinárias e/ou de suas decisões judiciais. Convicções políticas, opções ideológicas e valores sociais acham-se vinculadas entre si e se subordinam à forma do todo que constitui, em última análise, a Weltanschauung do intérprete.

Observa com propriedade Alaôr Café Alves que o campo da ideologia é dominado pelo "conjunto coerente e sistemático de imagens ou representações tidas como capazes de explicar e justificar a realidade concreta"[23]. A esse elenco formador do conjunto da ideologia caberia, contudo, acrescentar os julgamentos de valor. Qualquer ideologia (principalmente as políticas) mistura sempre, com maior ou menor facilidade, proposições de fato e julgamentos de valor. As ideologias se compõem de julgamentos de fato e julgamentos de valor. Mas os primeiros são demonstráveis, enquanto os de valor não o são. Os julgamentos de valor - salienta Raymond Boudon - "não podem ser demonstrados como verdadeiros ou falsos"[24].

É certo, porém, que - como afirma Michael Löwy - "não existe conhecimento da história desde fora: ninguém está fora do rio da história, olhando para ele de suas margens. Todo observador está imerso no curso da história, ninguém está fora". E acrescenta: "... não existe uma verdade objetiva, neutra: existem verdades que resultam de um ponto de vista particular, vinculadas a certas convicções políticas e ideológicas"[25].

Nessa linha de raciocínio, cumpre aceitar, com Karl Mannheim, que as ideias expressas por um autor o são como função de sua existência. "Isto significa - explica ele -

---

[21] McLELLAN, David. A ideologia, trad. de Carlos Antonio de Oliveira e Sousa, Lisboa: Estampa, 1987, p. 14 e 93.

[22] ZEITLIN, Irving. Ideología y teoría sociológica, trad. de Néstor A. Míguez, Buenos Aires: Amorrortu, 1979, p. 22-26.

[23] ALVES, Alaôr Café. Estado e ideologia - aparência e realidade, São Paulo: Brasiliense, 1987, p. 287.

[24] BOUDON, Raymond. A ideologia, trad. de Emir Sader, São Paulo: Ática, 1989, p. 28.

[25] LÖWY, Michael. Ideologias e Ciência Social, São Paulo: Cortez, 1989, p. 70 e 71.

que opiniões, declarações, proposições e sistemas de ideias não são tomados por seu valor aparente, mas são interpretados à luz da situação de vida de quem os expressa. Significa, ainda mais, que o caráter e a situação de vida específicos do sujeito influenciam suas opiniões, percepções e interpretações"[26]. A essas observações vale acrescentar a lembrada por Paul Ricoeur, segundo a qual a ideologia é expressa pelo sujeito sem o saber ou sem o reconhecer[27]. Quando se trata de mensagem ideológica, o receptor é induzido a crer que a ela adere por pura convicção e sem que o mecanismo de transmissão tenha manifestado seu assentimento[28].

Já Francis Bacon percebera que "o espírito humano não recebe puramente a luz das coisas, já que a mescla com sua vontade e suas paixões. Assim, faz uma ciência a seu gosto, pois a verdade que mais facilmente admite o homem é a que deseja"[29].

Por constituir uma realidade sociocultural, o ordenamento jurídico apresenta as mesmas características ontológicas próprias do fazer humano. O significado que ostenta cada um dos seus institutos, portanto, permanece condicionado ao entendimento particular de cada intérprete, este por seu turno alimentado por interesses e convicções de caráter ideológico[30].

3. Os poderes do empregador, segundo a doutrina trabalhista brasileira

Na execução do contrato individual de trabalho, o empregador exerce poderes em face do empregado. Estes poderes são, de acordo com a corrente doutrinária majoritária, três: o diretivo, o regulamentar e o disciplinar. Diversos autores incluem o poder hierárquico.

A única referência *legislativa* a poderes do empregador encontra-se na definição contida no art. 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho: o empregador "dirige a prestação pessoal de serviços" (poder diretivo ou de direção). Há silêncio total quanto ao poder regulamentar. Quanto ao poder disciplinar, sem emprego literal da expressão, cabe lembrar o disposto no art. 474 da CLT, que trata da suspensão como penalidade disciplinar.

Há grande diversidade de opiniões na doutrina, quer na enumeração dos poderes (nomenclatura) quer quanto à sua conceituação. Convém, portanto, passar em revista a opinião de alguns dos mais destacados doutrinadores, sem que, entretanto, a omissão de alguns deles represente desprezo ou restrição: trata-se, apenas, de oportunidade ou conveniência de consulta da respectiva obra.

Merece destaque especial a obra intitulada "Direito Brasileiro do Trabalho" (dois volumes), de autoria de Arnaldo Süssekind, Dorval de Lacerda e J. de Segadas Viana, porque se trata do primeiro estudo de direito do trabalho com apoio na Consolidação

[26] MANNHEIM, Karl. Ideologia e Utopia, trad. de Sergio Magalhães Santeiro, Rio de Janeiro: Zahar, 1968, p. 82.
[27] RICOEUR, Paul. Ideologia e Utopia, trad. de Teresa Louro Peres, Lisboa: Edições 70, 1991, p. 66.
[28] ANSART, Pierre. Ideologias, conflitos e poder, trad. de Aurea Weissenberg, Rio de Janeiro: Zahar, 1978, p. 83.
[29] BACON, Francis. Novum Organum, Livro I, aforismo XLIX.
[30] MENDES DE SMITH, Elisa A. Las ideologías y el Derecho, Buenos Aires: Astrea, 1982, p. 15, 37 e 135.

das Leis do Trabalho, publicado antes mesmo que ela entrasse em vigor: a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, foi promulgada em 1º de maio de 1943; sua vigência foi fixada para 10 de novembro do mesmo ano. Pois bem: no período da *vacatio legis*, entre as datas da promulgação e da vigência, foi lançado o livro em questão. E apresenta a vantagem de ter como autores três dos quatro membros da Comissão Elaboradora da Consolidação das Leis do Trabalho[31]. É como se se tratasse de interpretação autêntica do texto consolidado.

Não tratam os autores do "Direito Brasileiro do Trabalho", especificamente, dos poderes do empregador, mas fazem explícita alusão ao "poder diretivo" e ao "poder disciplinar"[32], sem contudo descerem a minúcias quanto a seu significado.

Serão analisadas a seguir as lições de diversos juristas, pela ordem alfabética dos prenomes.

Alice Monteiro de Barros. Não trata especificamente dos poderes do empregador, mas faz referência incidental aos "poderes diretivo e disciplinar", estudando o regulamento da empresa sem, contudo, aludir com precisão ao poder regulamentar[33].

Aluysio Sampaio. "Poder de comando (ou diretivo). Diz-se do poder reconhecido ao empregador e consiste no direito de dar ordens ao empregado. Como decorrência do poder de comando, possui o empregador o poder de fiscalização (...) e o poder disciplinar". Não fala em poder regulamentar[34].

Amauri Mascaro Nascimento. O empregador tem um poder: o de direção ("faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida"), que tem como manifestação o poder de organização, o de controle e o disciplinar. Trata do regulamento de empresa, sem, entretanto, aludir expressamente ao poder regulamentar[35].

Arnaldo Süssekind. O poder de comando, também conhecido como poder hierárquico, é exercido pelo empregador como decorrência do poder diretivo e do poder disciplinar. O empregador tem o direito de editar o regulamento da empresa (não fala em poder regulamentar)[36].

Breno Sanvicente. A *facultas agendi* do empregador denomina-se poder dispositivo, também chamado poder de comando e poder hierárquico. Complemento do poder diretivo é o poder disciplinar. O empregador detém, ainda, a faculdade de determinar normas, contidas no regulamento de empresa (não alude expressamente ao poder regulamentar)[37].

---

[31] SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; SEGADAS VIANA, J. de. Direito Brasileiro do Trabalho, 2 vols., Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943.

[32] SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; SEGADAS VIANA, J. de. Direito Brasileiro do Trabalho, cit., 2º vol., p. 22 e 244, respectivamente.

[33] BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 123.

[34] SAMPAIO, Aluysio. Dicionário de Direito Individual do Trabalho, São Paulo: LTr, 1968, p. 205.

[35] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, 28ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 203-208 e 92, respectivamente.

[36] SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 261-263.

[37] SANVICENTE, Breno (em colaboração com C. A. Barata Silva). Introdução ao Direito Brasileiro do Trabalho, Porto Alegre: Sulina, 1963, p. 116 e 119.

Carlos Henrique Bezerra Leite. "Tendo em vista que o empregador assume os riscos da atividade econômica, e sendo o empregado um trabalhador subordinado, o art. 2º consolidado confere àquele o poder de direção, também chamado poder de comando ou poder hierárquico". O poder de direção manifesta-se de três formas distintas: o poder de organização, poder de controle e poder disciplinar, sendo este "o mais importante para os efeitos da relação de emprego"[38].

Cesarino Jr. "Do poder diretivo do empregador resulta, para sua própria eficiência, o seu poder disciplinar, isto é, a faculdade que lhe assiste de cominar e impor sanções aos empregados infratores de suas obrigações contratuais". "Também do poder diretivo do empregador advém a faculdade de fixar unilateralmente normas para o andamento dos serviços da empresa (...). Tais normas constituem o regulamento de empresa" (não fala expressamente em poder regulamentar)[39].

Christóvão Piragibe Tostes Malta. "O poder de direção desenvolve-se em tríplice dimensão. Compreende os poderes de organização, de controle e disciplinar". Não fala em poder regulamentar. O poder da organização é resultado de uma organização hierárquica (a empresa)[40].

Délio Maranhão. "A situação de subordinação é fonte de direitos e deveres para ambos os contratantes. Seja qual for a forma do trabalho subordinado, encontram-se (...) os seguintes direitos do empregador: a) de direção ou comando (...); b) de controle (...); c) de aplicar penas disciplinares". O regulamento de empresa está incluído entre as fontes formais (não fala em direito regulamentar)[41].

Dorval Lacerda. "Sendo a subordinação um dos elementos do contrato, e que surge com ele, e correspondendo (...) ao poder hierárquico do empregador..." "... o fundamento do poder hierárquico, em mão do empreendedor, é o direito de propriedade". "O poder hierárquico do empregador se manifesta pelo poder diretivo, do qual resulta o poder disciplinar, sendo que o complexo dos dois últimos traduz o primeiro". O poder diretivo se manifesta pelo regulamento de empresa, pelas circulares e ordens de serviço[42].

Eduardo Gabriel Saad. "Tem o empregador três poderes: o legislativo, de direção e disciplinar" (...). "Como legislador, elabora o regulamento interno da empresa" (...). "O poder de direção é o conjunto de umas tantas faculdades jurídicas que lhe permite organizar econômica e tecnicamente a empresa" (...) . "O poder disciplinar é um corolário do poder de direção" (...). "No uso do poder disciplinar, o empregador pune os trabalhadores que cometerem faltas previstas em lei, em pacto coletivo ou no contrato de trabalho"[43].

---

[38] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, vol. I, 3º ed., Curitiba: Juruá, 2000, p. 122-123.

[39] CESARINO JR., A. F.; CARDONE, Marly A. Direito Social, vol. I, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1993, p. 132-134.

[40] TOSTES MALTA, Christovão. Comentários à CLT, 6ª ed., São Paulo: LTr, 1993, p. 21.

[41] MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho (em colaboração com Arnaldo Süssekind, Segadas Viana e Lima Teixeira), vol. 1, 20ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 242 e 167, respectivamente.

[42] LACERDA, Dorval. Direito Individual do Trabalho, Rio de Janeiro: A Noite, 1949, p. 67 e 69.

[43] SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2000, p. 147-149.

Emílio Gonçalves. "Reconhece-se ao empresário, como titular da empresa, o poder diretivo ou poder de comando, por alguns autores também denominado poder hierárquico. Consiste no complexo de faculdades de que dispõe o empresário para a organização e coordenação geral do trabalho da empresa, com vistas aos fins e necessidades da mesma" (...). "O poder hierárquico desdobra-se em três prerrogativas de que acha investido o empregador: a) o poder de legislar dentro da empresa ou poder regulamentar; b) o poder de direção do trabalho; c) o poder disciplinar"[44].

Evaristo de Moraes Filho. "O poder hierárquico ou administrativo do empregador decorre da própria natureza do contrato de trabalho, do estado de subordinação em que (...) se encontra o empregado" (...). "Por força do contrato, vai caber ao empregador manifestar este poder, através dos poderes diretivo e disciplinar. O primeiro diz respeito ao conjunto de regras de caráter técnico, reguladoras das maneiras de produzir e de trabalhar (...). O poder disciplinar nada mais é de que a aplicação de sanções às infrações de tais regras"[45].

Fábio Leopoldo de Oliveira. O poder de direção "é uma faculdade inerente ao empregador e decorre da própria relação de emprego" (...). "O poder de direção exercido pelo empregador se desdobra em três outros poderes, a saber: poder de organizar, poder de controlar e poder disciplinar"[46].

Francisco de Mattos Rangel. "O empregador corre os riscos do negócio, de modo que lhe são reconhecidos certos poderes" (...). "O poder de comando ou poder hierárquico é o primeiro que a lei reconhece ao empregador, ao afirmar, no art. 2º, que ele admite e dirige a prestação pessoal de serviço" (...). "Detém ainda o empregador os poderes diretivo e disciplinar, a fim de poder exercer seu comando"[47].

Francisco de Mello Machado. "Entre os poderes de que o empregador dispõe para levar o seu negócio a bom termo encontra-se o disciplinar, isto é, além de dar ordens a seus empregados, que a ele sempre estão subordinados, pode aplicar penalidades aos trabalhadores que deixam de cumprir suas obrigações". Não especifica os "poderes" de que o empregador dispõe[48].

Francisco Meton Marques de Lima. O autor enumera os poderes do empregador no contrato de emprego: "diretivo, decorrente do art. 2º da CLT, que atribui ao empregador a direção da prestação do serviço"; regulamentar, "que consiste na franquia legal ao empregador de elaborar o regulamento da empresa"; fiscalizatório, que "consiste no direito-poder conferido ao empregador de fiscalizar, diretamente ou por proposto, o cumprimento dos deveres e das obrigações por parte dos trabalhadores"; disciplinar, que "tem por objeto sancionar as faltas cometidas pelo empregado"[49].

[44] GONÇALVES, Emílio. O poder regulamentar do empregador, São Paulo: LTr, 1985, p. 21-24.
[45] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho, 5ª ed., São Paulo: LTr, 1991, p. 240.
[46] OLIVEIRA, Fábio Leopoldo de. Curso Expositivo de Direito de Trabalho, São Paulo: LTr, 1991, p. 142-143.
[47] RANGEL, Francisco de Mattos. Lições de Direito do Trabalho, São Paulo: José Bushatsky, 1971, p. 72-73.
[48] MACHADO, Francisco de Mello. Curso de Direito e Processo do Trabalho, 3ª ed., Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1978, p. 102-103.
[49] LIMA, Francisco Meton Marques de. Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, 12ª ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 155.

Hugo Gueiros Bernardes. "Outro princípio importante é o do poder de direção patronal, que se consubstancia no chamado *ius variandi* do empregador"[50].

João Régis Fassbender Teixeira. "Ao empregador cabe o poder de comando (ou poder diretivo, direito de direção geral). O empregado é subordinado, devendo obedecer a ordens emanadas de cima, diretamente ou através de prepostos. O regulamento de empresa é verdadeira *lei interna*, determinada pelo empresário" (grifo do original)[51].

José Augusto Rodrigues Pinto. "O poder é elemento inerente à organização. Podemos mesmo afirmar que não há poder sem hierarquia e não há hierarquia sem disciplina. Sendo a empresa, por definição, uma *organização*, o poder do dirigente emerge de sua origem, com o sentido absoluto que caracteriza o poder da criação. Uma vez surgido estrutura-se e ramifica-se até alcançar, sistematicamente, todo o organismo empresarial. Seu desdobramento ocorre assim: a) poder para organizar a empresa (poder de criação); b) poder para regulamentar e fiscalizar a execução da atividade (poder de direção); c) poder para disciplinar a execução da atividade e sancionar as transgressões dos executores (poder de disciplinar") (grifo do original) (...). "O regulamento da empresa é, assim, a expressão mais viva do poder de direção do empregador"[52].

José Martins Catharino. "Quanto à empresa, há verdadeira confusão entre o interesse do empregador e o da empresa, logo, não nos parece correto dizer-se que o empregador-empresa tem poder hierárquico, diretivo ou disciplinar. Tem, sim, *direito* completo e integral" (grifo do original) (...). "O direito hierárquico do empregador fundamenta-se na propriedade privada, pouco importando se ele não o exerce diretamente" (...). "A organização (hierárquica) do pessoal empresário define atribuições correlacionadas com a divisão do trabalho (...), sendo sua corolária a participação da direção" (...). "O direito hierárquico gera o diretivo, e este não prescinde do disciplinar. A hierarquia implica divisão e distribuição de poderes conferidos pelo empregador, titular do direito subordinativo"[53]. Estuda o "regulamento empresário" como instituto separado[54].

Lorena Vasconcelos Porto. "O poder no âmbito da empresa, embora seja um fenômeno unitário, tende a se concretizar através de níveis distintos, os quais se combinam. De fato, o empregador o exerce de variadas formas, podendo-se falar nas dimensões do poder empregatício. Uma delas é o poder diretivo, isto é, a capacidade de o empregador dirigir a prestação de serviços do empregado, dando-lhe conteúdo concreto". As demais formas extraem-se da citação da obra de Maurício Godinho Delgado: poder regulamentar, poder de fiscalizatório (ou poder de controle) e poder disciplinar[55].

Luciano Martinez. "O poder diretivo ou poder de comando é prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados

---

[50] BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho, vol. I, São Paulo: LTr, 1989, p. 99.
[51] TEIXEIRA, João Régis Fassbender. Direito do Trabalho, tomo I, São Paulo: Sugestões Literárias, 1968, p. 123.
[52] PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho, 5ª ed., São Paulo: LTr, 2003, p. 266-267.
[53] CATHARINO, José Martins. Compêndio de Direito do Trabalho, 1º vol., São Paulo: Saraiva, 1982, p. 114-116.
[54] CATHARINO, José Martins. Ob. cit., p. 110-113.
[55] PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho, São Paulo: LTr, 2009, p. 41.

com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empregador tem as faculdades de organizar o sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando. Nesses moldes, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar". O "regulamento interno do trabalho" é incluído entre as "fontes autônomas" do direito do trabalho[56].

Luiz José de Mesquita. "O poder hierárquico existente na comunidade da empresa-econômica é constituído por um conjunto de faculdades. Entre elas está a de dirigir. A faculdade ou direito de dirigir constitui o chamado "poder diretivo" (...). "Esse poder diretivo, como direito institucional, é o mesmo poder hierárquico, mas visto sob este aspecto de poder diretivo" (...). "... o poder hierárquico se manifesta pelo poder disciplinar" (...). O regulamento de empresa é considerado "lei interna regulamentadora da comunidade de trabalho"[57].

Maurício Godinho Delgado. O "poder empregatício" apresenta quatro dimensões: poder diretivo (ou poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (ou poder de controle) e poder disciplinar[58].

Messias Pereira Donato. "Poder de direção. Diz respeito não somente à organização técnica, como à boa ordem na empresa. Manifesta-se através de ordens verbais e escritas, gerais ou particulares. Traduzem-se em avisos, instruções circulares, regulamento interno" (...). "No exercício do poder de comando, o empregador ou seus propostos têm o direito de fiscalizar a atuação do empregado, no tempo de prestação de trabalho" (...). "Poder disciplinar. É corolário do poder de direção, que não teria sentido se ao empregador não fosse assegurado o direito de sancionar o empregado por violação das ordens por ele recebidas"[59].

Mozart Victor Russomano. "O chamado poder diretivo do empresário, realmente, decorre deste fato social, histórico e econômico: o empresário corre os riscos do negócio e, em consequência, a ele cabe a prerrogativa de ditar ordens" [60].

Octávio Bueno Magano. "O poder hierárquico do empregador constitui a capacidade que lhe é atribuída para dirigir a prestação subordinada de serviço". "O poder hierárquico, ou poder diretivo *lato sensu* subdivide-se em poder diretivo *stricto sensu*, em poder regulamentar e em poder disciplinar. O poder diretivo *stricto sensu* consiste na faculdade de ditar ordens e instruções; o regulamentar corresponde à faculdade de

---

[56] MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 202 e 63, respectivamente.

[57] MESQUITA, Luiz José de. Direito Disciplinar do Trabalho, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1991, p. 63, 81 e 268.

[58] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 631.

[59] DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho (Direito Individual), 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 1979, p. 98.

[60] RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho, 4ª ed., Curitiba: Juruá, 1991, p. 72.

legislar no âmbito da empresa, consubstanciando-se na expedição de normas genéricas, notadamente o regulamento de empresa; o poder disciplinar traduz-se na faculdade de impor sanções aos trabalhadores. No âmbito do poder diretivo *stricto sensu*, inserem-se as faculdades de modular e de fiscalizar a atividade do empregado" (...). "O poder disciplinar constitui o complemento necessário do poder regulamentar e do poder diretivo"[61].

Orlando Gomes. "O proprietário dos meios de produção investe-se em um conjunto de poderes, através de cujo exercício faz sentir sua autoridade sobre os trabalhadores. Tais poderes são inerentes à condição de empregador, e necessários à direção da empresa. Tais são: 1º - poder hierárquico; 2º - poder diretivo; 3º - poder disciplinar" (...). "Traduz-se o poder hierárquico do empregador na faculdade, que lhe é atribuída, de impor a sua vontade sobre a atividade profissional do trabalhador, na empresa" (...). "O poder diretivo consiste na faculdade, que tem o empregador, de ditar as normas de natureza técnica e de caráter geral e permanente que devem ser observadas pelos empregados" (...). "O poder disciplinar consiste na faculdade, que tem o empregador, de aplicar sanções, reprimindo *ex auctoritate propria*, as infrações cometidas pelos empregados, em serviço"[62].

Orlando Gomes e Elson Gottschalk. "Ao dever de obediência do empregado correspondem vários poderes do empregador, que se podem enumerar: poder de direção e de comando, poder de controle ou de fiscalização, poder disciplinar e, nas empresas, poder regulamentar e de organização" (...). "O poder disciplinar do empregador é o corolário do chamado poder diretivo ou poder de comando (...)". "Tanto o poder regulamentar como o poder disciplinar dimanam do direito de direção geral reconhecido pela ordem jurídica ao empregador"[63].

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena. "O poder diretivo não se circunscreve, portanto, em seu raio de ação, somente no comando, no controle (em suas linhas sancionadoras, no chamado poder disciplinar), na coordenação e na organização" (...). Estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo"[64].

Pedro Thaumaturgo Soriano de Mello. "O regulamento interno da empresa é a "lei da fábrica". É facultado às empresas instituir regulamentos internos para disciplinar e orientar o trabalho" (...). "O empregador tem o direito de dirigir seu negócio, e o poder de direção é o poder de comando que deve orientar qualquer empreendimento. Esse poder reconhecido ao empregador provém do poder disciplinar e regulamentar"[65].

Roberto Barretto Prado. "Quem dirige a empresa acha-se naturalmente investido do poder de dar ordens sobre serviços e de impor a disciplina no ambiente

---

[61] MAGANO, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho, vol. II, São Paulo: LTr, 1981, p. 165 e 166-167.

[62] GOMES, Orlando. Introdução ao Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: Forense, 1944, p. 131-136.

[63] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 213 e 70, respectivamente.

[64] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego - estrutura legal e supostos, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 114.

[65] MELLO, Pedro Thaumaturgo Soriano de. Noções de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 1972, p. 32-33.

de trabalho. Esse poder provém não do livre contrato entre as partes celebrado, mas da natureza da instituição" (...). "A empresa é uma instituição, que decorre da organização do trabalho, para a obtenção de utilidades. Pressupõe a hierarquia e a colaboração entre os seus membros"[66].

Roberto Norris. "Diretamente relacionado à própria ideia de dependência jurídica, o poder hierárquico encontra a sua divisão em três espécies, a saber: a) poder diretivo, ao qual corresponde a possibilidade de o empregador, uma vez que assume os riscos do negócio, estabelecer como se dará a realização das atividades, concernentes aos trabalhadores (...); b) o poder fiscalizador, caracterizado pelo fato de que, se o poder diretivo permite, ao empregador, determinar a realização, bem como a sua forma, deve existir um outro poder, consectário ao primeiro, no sentido de verificar se aquilo que foi determinado está sendo corretamente cumprido por parte dos seus empregados; c) poder disciplinar, que corresponde à faculdade que possui o empregador de aplicar sanções aos seus empregados, nas hipóteses em que verificar, por intermédio do poder fiscalizador, que estes não estão cumprindo as normas e/ou atividades estabelecidas através do poder diretivo"[67].

Sergio Pinto Martins. "Como o empregado é um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador. O poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho (...). Decorre o poder de direção da lei (art. 2º da CLT) e do contrato de trabalho. Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento". Define o autor o poder de organização e explica que "dentro do poder de organização, encontraremos a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento da empresa". Define poder de controle, no qual se insere o de fiscalizar as atividades dos empregados. Define também poder disciplinar[68].

Simone Cruxên Gonçalves. Reconhece a existência de um único poder, o hierárquico, que abrange os poderes regulamentar e disciplinar: "O poder hierárquico também denominado poder de comando, consiste na faculdade conferida ao empregador de dirigir a prestação pessoal de serviço do seu empregado, de elaborar normas e de aplicar penalidades, se necessárias, à manutenção da ordem interna da empresa"[69].

Vólia Bonfim Cassar. Poder de comando. "Cabe ao empregador determinar as condições em que o trabalho deve se desenvolver, dirigindo a prestação de serviços. Daí exsurge o direito do empregador de fiscalizar (controle) o correto cumprimento dos afazeres do empregado e o direito de puni-lo (disciplinar), nos casos de descumprimento de seus deveres, aplicando-lhe as penas permitidas por lei (...). O poder disciplinar decorre, pois, do poder de comando inerente das posições que se encontram empregador num patamar e o empregado em outro abaixo - hierarquia. O poder diretivo abrange: poder de gestão, poder hierárquico e poder disciplinar". O regulamento de empresa,

[66] PRADO, Roberto Barretto. Tratado de Direito do Trabalho, vol. 1, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967, p. 134.
[67] NORRIS, Roberto. Curso de Direito do Trabalho, vol. I, São Paulo: LTr, 1998, p. 252.
[68] MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 21ª ed., São Paulo: Atlas, 2005, p. 226-228.
[69] GONÇALVES, Simone Cruxên. Limites do ius variandi do empregador, São Paulo: LTr, 1997, p. 13.

definido como "um ato jurídico que decorre do poder diretivo do empregador", acha-se relacionado entre as fontes do direito [70].

O próprio autor destas linhas teve oportunidade de intervir no debate. Em tese de concurso para professor titular de Direito do Trabalho, o autor manifestou o entendimento de que, no direito brasileiro, o empregador exerce poder de direção como efeito típico do contrato de trabalho, decorrente da feição subordinada que assume o prestador de trabalho. O exercício do poder de direção por parte do empregador não é em regra estipulado pelos sujeitos da relação de emprego, mas resulta da posição de sujeição em que se encontra o empregado, no caso, sujeição ao poder de direção do empregador. Por assumir os riscos do empreendimento, o empresário tem a seu cargo a indicação dos fins a que se dirige o trabalho organizado. Os empregados dependem do empregador segundo o critério de subordinação, que se justifica pela necessária confluência das energias produtivas, ordenáveis de acordo com um propósito diretivo único. Em sua execução, o contrato de trabalho apresenta lacunas, espaços vazios que precisam ser preenchidos pelas instruções ou ordens particularizadas emitidas pelo empregador. Por força do contrato, o empregado se obriga ao cumprimento dessas instruções. Daí o poder de direção, que se instrumentaliza pelo exercício do poder regulamentar e do poder disciplinar[71].

4. A obra de Otto von Gierke e sua repercussão dentro e fora da Alemanha

A obra de Otto von Gierke (1841-1921) apresenta hoje interesse meramente histórico, porém exerceu, em seu tempo, profunda influência sobre o pensamento jurídico, quer dentro quer fora da Alemanha.

Gierke considerava o indivíduo como parte e membro de um todo qualitativamente superior, cuja vida coletiva dá pleno sentido à sua existência. Sua obra deve ser considerada em uma relação direta com as circunstâncias históricas da Alemanha do século XIX. A máxima ambição científica dos germanistas (a construção de um sistema jurídico alemão, oposto e alternativo à tradição do direito romano) contribuiu em boa medida para a tomada de consciência política da nação alemã, que se plasmou ao longo do esforço histórico em prol da unificação.

A ciência jurídica alemã do século XIX apresenta-se dominada por duas escolas sucessivas no tempo e antagônicas na aparência. Trata-se - como se sabe - da escola histórica de Savigny e seus discípulos e da escola dogmática de Windscheid e seus epígonos. A rigor, participam ambas do positivismo dominante na época.

Na doutrina de seu fundador, a escola histórica concede primazia à dimensão espiritual do V*olksgeist*, salientando, na famosa polêmica com Thibaut, a impossibilidade de cristalizar em normas codificadas a fluida evolução do sentimento jurídico das nações[72]. Entretanto, os historicistas posteriores, inspirados no romanismo do mestre, concentram-se no estudo do direito romano, seguindo o modelo de Savigny em seu clássico *System*

[70] CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho, Niteroi: Impetus, 2007, p. 1026 e 96.

[71] ROMITA, Arion Sayão. O poder disciplinar do empregador, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983, passim.

[72] STERN, Jacques (ed.). Thibaut y Savigny - la codificación, trad. de José Diaz García, Madri: Aguilar, 1970, p. XXVII.

des heutigen Römischen Rechts. Aceitam-no acriticamente como direito genuinamente alemão, incorrendo, assim, segundo Gierke, em uma falácia de consequências históricas incalculáveis: aceitam a recepção do direito romano na Alemanha, ignorando as raízes germânicas e permitindo que o primitivo romantismo historicista derivasse, com os pandectistas, para um dogmatismo insuperável. A principal consequência do espírito positivista, como Gierke demonstra a seus contemporâneos, é impedir que os juristas alemães ponham à disposição do Reich o aparato teórico imprescindível para entender a unidade nacional alemã e contribuir para sua consolidação. Por isso, Gierke se empenha em buscar um direito que sirva à unidade nacional a partir da reconstrução histórica do genuíno direito alemão, deixando à margem a recepção e os elementos antigermânicos (individualismo, abstração) próprios do direito romano.

Gierke se aprofunda no estudo do direito germânico tradicional, aplicando uma metodologia que combina elementos historicistas com a técnica do pandectismo e tratando de pôr em prática um verdadeiro programa germanista: refutar a opinião comum a respeito da recepção, demonstrar a validade de um direito privado alemão equiparado ao direito romano e, por fim, evidenciar a influência das ideias germânicas no direito moderno.

Em apertada síntese, pode-se partir da primitiva fórmula política dos germânicos: o *Bund* (*civitas*, segundo Tácito), que agrupa e integra unidades menores, em concreto, a *Sippe*. Esta se caracteriza por constituir um grupo fundado no sentimento comum de descendência a partir de um mesmo antepassado, de modo que o espírito do grupo permanece intacto apesar das transformações materiais, podendo estender-se a uma série infinita e indefinida de membros. O *Bund* integra também a *Gefolgschaft* (*comitatus*, para os romanos), instituição pré-feudal baseada na lealdade (*Treue*) de um conjunto de guerreiros a um chefe de prestígio. Esse direito germânico primitivo baseia-se em uma série de instituições que refletem seu caráter peculiar, especialmente o poder (chamado *mundium*) exercido pelo chefe da família sobre toda a comunidade doméstica e a propriedade comum no seio da *Sippe*.

Apesar de Savigny, o exemplo francês (o Código Napoleão é de 1804) desperta na Alemanha um vivo desejo de codificação, o qual só poderia concretizar-se na prática pelo Reich surgido em 1871. O primeiro projeto de Código Civil, inspirado por Windscheid, é plenamente romanista e conceptualista. Gierke dirige contra esse texto uma crítica contundente. O direito das obrigações é acusado de romanista. A instituição que melhor reflete a peculiar concepção jurídica do povo alemão é, segundo os germanistas, a corporação (*Genossenschaft*). O estudo histórico e sistemático dessa figura constitui o núcleo do profundo trabalho de investigação levado a cabo por Gierke.

A corporação é, antes de tudo, uma pessoa coletiva (*Gesammtperson*), vale dizer, uma comunidade que supera em um determinado âmbito o "ser para si" dos indivíduos, substituindo-o pela associação. Em consequência, para fora é uma unidade pessoal, titular de direitos e obrigações, e, para dentro, pressupõe uma fusão das vontades particulares. Isto não significa que a comunidade destrua a personalidade individual: antes, integra-a, situando o indivíduo em uma conexão juridicamente ordenada e, por isso, a pessoa é membro integrante da comunidade e meio através do qual ela atua.

A corporação é uma pessoa real coletiva formada por homens reunidos e organizados em uma existência corporativa, que tende à realização de fins que

transcendem a esfera dos interesses individuais e as próprias possibilidades de atuação do homem isolado. Este todo coletivo é um organismo social dotado, como o homem, de seu próprio poder de vontade. A corporação surge espontaneamente, por força de fatos histórico-sociais ou então por livre e voluntária decisão dos homens. Existe independentemente de toda intervenção do Estado. O reconhecimento estatal não tem valor constitutivo, mas sim meramente declarativo, como simples constatação de sua existência. Entre os entes reais coletivos encontram-se, além das corporações *stricto sensu*, as instituições e as fundações.

Onde melhor se aprecia o sentido social da obra de Gierke é, sem dúvida, em sua concepção do direito do trabalho, a partir da crítica da ficção da liberdade contratual. Demonstra ele que a *locatio conductio operarum* do direito romano deriva do arrendamento de coisas, enquanto as raízes da configuração jurídica do contrato de trabalho subordinado (prestado por conta de outrem) encontram-se no direito das pessoas e não no das obrigações. Sua origem está no contrato de serviço fiel, cujas características permitem opô-lo à concepção romana, que se traduz em um simples intercâmbio (permuta) de trabalho por remuneração.

O contrato de serviços do direito germânico, portanto, deita raízes no direito das pessoas - escreve Gierke, textualmente: "Seu precursor é o contrato de serviço fiel, cuja forma mais antiga é representada pela que concluíam os homens do séquito com o senhor". "É, portanto, um contrato do direito das pessoas e não um contrato do direito das obrigações"[73]. O elemento propriamente germânico remonta - é claro - ao feudalismo da alta Idade Média e se opõe ao elemento romano, vinculado ao direito obrigacional. O feudalismo é um sistema baseado, exclusiva ou predominantemente, em um nexo jurídico, o pacto feudo-vassálico, formado entre senhor e vassalo e composto por dois elementos: a) um elemento pessoal, de antiga raiz germânica, a vassalagem, em virtude do qual surgem para o vassalo a obrigação de fidelidade, de caráter negativo (dever de abster-se de atos quem possam prejudicar o senhor) e certas prestações de caráter positivo, consistentes em um *facere* e não em um *dare* (basicamente, prestação de serviço militar, progressivamente substituída por serviços domésticos e honoríficos); b) um elemento real, o feudo, que consiste em uma gleba concedida gratuitamente pelo senhor ao vassalo, a fim de proporcionar-lhe o sustento.

Segundo Gierke, "o contrato de serviços atual coincide em seu conteúdo com o contrato de serviço fiel do antigo direito alemão, precisamente porque dá origem a uma relação pessoal de senhorio. Isto é assim porque obriga uma parte a exercer uma atividade pessoal em favor das necessidades e dos fins da parte contrária, colocando as partes em relação de servidor e senhor (...). A relação de senhorio, naturalmente, pode ser de mui diversa consistência e duração. De qualquer forma, não falta nunca"[74]. De fato, como assinala Germán Barreiro González, o atual contrato de serviços, da mesma forma que os contratos do antigo direito alemão, gera uma relação pessoal de senhorio (*ein persönliches Herrschaftsverhältnis*)[75].

---

[73] GIERKE, Otto von. Las raíces del contrato de servicios, trad. de Germán Barreiro González, Madri: Civitas, 1982, p. 15.

[74] GIERKE, Otto von. Las raíces del contrato de servicios, cit., p. 37-38.

[75] BARREIRO GONZÁLEZ, Germán. Análisis crítico, in Otto von Gierke. Las raíces del contrato de servicios, cit., p. 85.

Em sua prestigiosa obra *Deutsches Privatrecht*, Gierke sustenta que "o contrato de serviços do direito alemão (*Dienstvertrag*) tem raízes no direito das pessoas. Seu precursor foi o contrato de serviço fiel (*Treudienstvertrag*)" (...). "O contrato de serviço fiel gera uma dação de si próprio ao poder de outrem (*in fremde Munt*), sob reserva de liberdade mediante a promessa de uma durável proteção e de sustento"[76].

No sentir de Gierke, a relação de trabalho é uma relação jurídico-pessoal (*personenrechtliches Verhältnis*), dominada pelo princípio da fidelidade recíproca. Como consequência dessa fidelidade, laço de união para ambas as partes, a relação de trabalho se torna uma relação comunitária (*Gemeinschaftsverhältnis*). A relação de trabalho assenta sobre uma comunidade, que tem seu paralelo não na compra e venda nem no arrendamento (*locatio conductio operarum*), como sucedia no direito romano, de sorte que ela é uma relação comunitária de caráter jurídico-pessoal.

Gierke também é adepto de uma concepção organicista da sociedade (a sociedade como organismo). A própria humanidade é concebida como organismo[77].

Imensa foi a repercussão da obra de Otto von Gierke, dentro da Alemanha e fora dela, antes e depois da Primeira Guerra Mundial.

Hugo Sinzheimer atribui a Gierke o mérito (*Verdienst*), já no ano de 1868, de ter libertado o pensamento jurídico da concepção individualista, porquanto ela é uma unidade orgânica. Em suas palavras, o poder consiste, antes de tudo, no direito do empregador de comandar, de dar ordens ao empregado[78]. A este direito corresponde o dever de obediência do empregado. O empregador mantém o direito de comandar não por ser credor, mas porque é senhor. No particular, cumpre assinalar a discordância do autor destas linhas com o entendimento exposto por Evaristo de Moraes Filho, a respeito da lição de Sinzheimer. Escreve Evaristo de Moraes Filho: "Convém não seja esquecida essa pequena frase de Sinzheimer: "o empregador mantém o direito de comandar, não porque seja senhor, e sim porque é credor de trabalho"[79]. Na verdade, o que Sinzheimer afirma é exatamente o contrário. Na linha do pensamento de Gierke, que via a relação de trabalho como uma relação de hierarquia ou de senhorio (*Herrschaftsverband*), escreve Sinzheimer: "*Der Arbeitgeber macht dieses Recht geltend, nicht weil er Gläubiger, sondern er Herr ist*"[80], ou seja, o empregador mantém este direito (de comandar, *das Befehlsrecht*) não por ser credor, mas porque é senhor.

Na Alemanha, a fase histórica em que as ideias de Gierke alcançaram o apogeu em sua realização prática foi, indiscutivelmente, a época do nacional-socialismo. Com base na doutrina de Adolf Hitler, exposta em "Minha luta" (*Mein Kampf*)[81], foi

---

[76] GIERKE, Otto von. Deutsches Privatrecht, 3º vol., Munique e Leipzig: Dunker & Humblot, 1917, p. 593.

[77] GIERKE, Otto von. Teorías políticas de la Edad Media, trad. de Piedad García-Escudero, Madri: Centro de Estudios Constitucionales, 1995, p. 117-121.

[78] SINZEHEIMER, Hugo. Grundzüge des Arbeitsrechts, 2ª ed., Jena: Gustav Fischer, 1927, p. 217.

[79] MORAES FILHO, Evaristo de (em colaboração com Antonio Carlos Flores de Moraes). Introdução ao Direito do Trabalho, 5ª ed., São Paulo: LTr, 1991, p. 217.

[80] SINZHEIMER, Hugo. Grudzüge des Arbeitsrechts, cit., p. 147.

[81] HITLER, Adolf. Mon combat (Mein Kampf), trad. de J. Gaudefroy-Demombynes, Paris: Nouvelles Editions Latines, s/data.

promulgada em 20 de janeiro de 1934 a lei sobre a ordenação do trabalho nacional (*Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit*), cujo art. 1º reza: "Na empresa trabalham em comum o empresário como chefe de empresa, os empregados e operários como pessoal (*Gefolgschaft*) com vistas à realização dos fins da empresa e para o bem comum do povo e do estado". Prevalecia a noção de comunidade de empresa, considerada "uma associação viva entre pessoas unidas pelo trabalho em comum, e não uma reunião de fato entre indivíduos". A grande antítese padrão-operário desaparece. Comunidade da empresa significa o fim da luta de classes. O empresário é o chefe natural (*Führerprinzip*) e a este título exerce sobre os subordinados autoridade absoluta, indispensável, segundo as ideias hitlerianas, para que uma obra comum possa ser levada a cabo. A comunidade de empresa era assim definida: "Werksgemeinschaft significa a união orgânica de todas as forças vivas que agem na empresa, com a finalidade de realizar em comum os fins da empresa." Até o vocabulário é alterado: empregador (*Arbeitgeber*), empregado (*Arbeitnehmer*), mercado de trabalho (*Arbeitmarkt*), todos os termos da feição materialista são substituídos por outros, de caráter mais moral e idealista: *Führer*, *Gefolgsmann*, *Arbeitseinsatz*, etc. O contrato de trabalho (*Arbeitsvertrag*) é eclipsado pela "relação de trabalho" (*Arbeitsverhältnis*)[82].

Mesmo após o período nazista, as ideias de Gierke persistem. Prestigioso tratado jurídico assevera que, em contraposição à concepção do liberalismo, o contrato de trabalho é um contrato jurídico-pessoal (*personenrechtlicher Vertrag*) e a relação de trabalho uma relação jurídico-pessoal (*personenrechtlicher Verhältnis*), dominada pelo princípio da fidelidade recíproca; como consequência dessa fidelidade, laço de união para ambas as partes, a relação de trabalho se torna uma relação comunitária (*Gemeinschaftverhältnis*). O contrato de trabalho, estabelecido sobre a comunidade, não tem paralelo nem na compra e venda nem no arrendamento, como supunham o direito romano e o direito comum, mas no contrato de sociedade (*Geselschafsvertrag*)[83].

Segundo Kaskel e Dersch, o caráter de comunidade, de ordem jurídico-pessoal, da relação de trabalho constitui o primeiro dos princípios essenciais, mais característicos, do Direito do Trabalho. Em sua lição, "o trabalho é sempre uma parte da personalidade do homem que trabalha, e não uma mercadoria (*keine Ware*). Portanto, a relação de trabalho não é uma relação de direito das obrigações, de natureza patrimonial, como no direito romano e no direito comum, mas sim uma relação jurídica de caráter específico, determinada por fortes elementos jurídico-pessoais como o mútuo dever de fidelidade, que prima sobre o princípio de boa-fé do direito das obrigações, juntamente com o dever de assistência do empregador para com o empregado e com a ideia de comunhão que fundamenta a comunidade de empresa (...). A relação de trabalho se caracteriza melhor como uma relação de comunidade jurídico-pessoal de espécie particular"[84].

Contra essa concepção teórica formou-se aos poucos na Alemanha a noção de que, com fundamento no § 611 do Código Civil, que dispõe sobre o contrato de serviço (*Dienstvertrag*), não existe comunidade jurídica na relação de trabalho. A doutrina

[82] BOLLECKER, René. La charte du travail du III Reich, Paris: Recueil Sirey, 1937, p. 69, 71, 73, 200.

[83] HUECK, Alfred; NIPPERDEY, Hans Carl. Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1º vol., 7ª ed., Berlin e Frankfurt: Franz Vahlen, 1963, p. 129.

[84] KASKEL, Walter. Arbeitsrecht (atualização de Hermann Dersch), 5ª ed., Berlim, Göttingen, Heidelberg: Springer, 1957, p. 18-19.

consagrada pelo regime nacional-socialista não prevalece. Na relação de trabalho, cada contratante (empregado e empregador) persegue seus próprios fins, de sorte que eles não formam parte de uma comunidade, são simplesmente parceiros contratuais (*Vertragspartner*). Daí se deduz que a relação de trabalho pertence ao direito das obrigações, não à categoria dos contratos de sociedade[85]. Pelo mesmo diapasão afinam as lições de Maus[86], Schaub[87], Hanau-Adomeit[88], Däubler[89]. Muitos outros autores poderiam ser citados, mas o esforço seria inútil, ante a verificação de que, nos dias de hoje, a ideia de uma relação de trabalho de feição pessoal está inteiramente superada na Alemanha.

As observações acima encontram confirmação na análise comparatista levada a efeito por Guido Zangari sobre o direito do trabalho dos países da Europa continental pertencentes à (então chamada) Comunidade Econômica Europeia, que à época abrangia seis Estados: Alemanha, Bélgica, Dinamarca, França, Holanda e Luxemburgo. Após detido exame da legislação e da doutrina dominante nos seis países, Zangari conclui que o contrato de trabalho é definido como contrato de caráter obrigacional, de tipo sinalagmático, integrado no domínio do direito das obrigações e das relações de direito patrimonial, afastada, em termos, a concepção comunitária no passado prevalecente na Alemanha. Não nega ele, porém, que, neste país, perdura um resíduo da concepção personalista do contrato de trabalho, relacionado com a doutrina da *Betriebsgemeinschaft*. Explica-se: esta visão doutrinária prende-se à necessidade de garantir a pessoa do trabalhador, mormente como resposta à sua implicação pessoal na relação e à sua posição de contratante débil. Esta persistência residual da ideia comunitária na relação de trabalho, por outro lado, pode dever-se a uma visão ideológica que, na Alemanha, tende a fazer preponderar o momento da colaboração sobre o do conflito[90].

A concepção organicista, com base na ideia de comunidade de empresa, predominante na doutrina alemã anterior à Segunda Guerra Mundial, exerceu decisiva influência sobre a legislação e a doutrina, na Itália.

Segundo a lição de Giuseppe Suppiej, a empresa é um organismo vivo. Esta noção se deve ao acolhimento, pelo Código Civil, de 1942, da teoria institucional da empresa ou à influência da doutrina alemã de *Betriebgsgemeinschaft*[91].

Para Pietro Gasparri, a empresa é um organismo vivo (*organismo vivente*)[92]. Compatível com a concepção organicista da empresa como organismo vivo, na qual se integram em regime de recíproca colaboração o empregador e os empregados, é a ideia hierárquica que submete os trabalhadores ao poder do patrão, no curso da relação de

[85] SCHNORR VON CAROSFELD, Ludwig. Arbeitsrecht, 2ª ed., Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1954, p. 161-162.

[86] MAUS, Wilhelm. Handbuch des Arbeitsrechts, Baden-Baden: Nomos, s/data, I A 5, p. 9.

[87] SCHAUB, Günter. Arbeitsrechts - Handbuch, 6ª ed., Munique: C. H. Beck'sche, 1987, p. 114.

[88] HANAU, Peter; ADOMEIT, Klaus. Arbeitsrecht, 5ª ed., Frankfurt: Alfred Metzner, 1978, E 10a, p. 126.

[89] DÄUBLER, Wolfgang. Das Arbeitsrecht, 2º vol., 7ª ed., Hamburgo: Rowohlt Taschenbuch, 1990, p. 344-345.

[90] ZANGARI, Guido. Il diritto del lavoro dei paesi dell'Europa continentale partecipanti alla CEE, t. 2º, Pádua: Cedam, 1984, p. 304-311.

[91] SUPPIEJ, Giuseppe. La struttura del rapporto di lavoro, vol. II, Pádua: Cedam, 1963, p. 109-128.

[92] GASPARRI, Pietro. L'azienda nel diritto del lavoro, Pádua: Cedam, 1937, p. 20.

emprego. No sentir de D'Eufemia, "a relação de trabalho gera um estado de poder (*stato di potere*) a favor da pessoa do credor sobre a pessoa do devedor de trabalho". Ele fala textualmente em "elemento do poder sobre a pessoa do trabalhador"[93].

O autor que mais profundamente investigou o poder hierárquico na doutrina italiana anterior à Segunda Guerra Mundial foi, sem dúvida, Paolo Greco. A seu ver, "o ordenamento hierárquico resulta de vários fatores interdependentes: a colaboração, a subordinação, a organização, essenciais para a vida de uma empresa, e fundamentam a unidade no complexo de seus vários elementos constitutivos. Esta unidade (...) traduz-se, do ponto de vista jurídico, no *princípio de autoridade*, sobre o qual se apoia a *relação de hierarquia*" - grifos do original. Citando Sinzheimer, prossegue o autor, referindo-se à relação jurídica de trabalho caracterizada pela subordinação: "Em tal caso, a relação de caráter pessoal sobrepõe-se ou, segundo alguns, substitui a pura relação obrigacional-patrimonial: vale dizer, a relação jurídica surge não por força do contrato de trabalho, mas da prestação de trabalho derivada da inserção do trabalhador na esfera e domínio do empregador". Explica Greco: "A relação hierárquica apresenta-se como relação jurídica, já que determina direitos ou poderes de uma parte, e obrigações da outra, ou seja, formam as características do estado de subordinação"[94].

Renato Corrado, citando Gierke, sustenta que a empresa constitui uma das mais típicas expressões de organização hierárquica ou de dominação, *Herrschaft*, da idade moderna. A seu ver, o contrato de trabalho atua como fonte de relações pessoais e não patrimoniais, por uma particular sujeição, que ultrapassa o dever de prestar serviços e investe a própria pessoa do trabalhador, limitando com especial rigor a sua esfera de liberdade, seja nos períodos de execução do trabalho seja nas pausas para repouso e alimentação. Citando Hueck, sustenta que o contrato de trabalho gera para o empregado uma obrigação pessoal, uma relação de comunhão dominada por um antigo conceito jurídico alemão: o princípio de fidelidade bilateral[95]. Em obra posterior, o mesmo autor declara que é imperativo abandonar as tradicionais noções de *impresa* e de *azienda* para salientar, fora de qualquer possibilidade de equívoco, a "comunidade de trabalho", entendida como um grupo social composto por todos os que são organizados por uma colaboração subordinada ao interesse de outrem. Tal comunidade de trabalho constitui típica expressão das instituições de estrutura hierárquica ou de dominação: *Herrschaft*, segundo a definição de Gierke[96].

Giorgio Ardau considera como o efeito principal da estrutura da empresa a obrigação do empregador de inserir o trabalhador na organização da própria empresa, seja ela configurada ou não como instituição. Para alcançar sua finalidade econômica, a empresa é estruturada hierarquicamente e, por isso, os seus elementos se distinguem em função de uma situação jurídica de inferioridade ou de superioridade hierárquica. O elemento que caracteriza a relação jurídica de hierarquia consiste na inserção do sujeito passivo na esfera jurídica de autonomia do sujeito ativo, o que se define como inserção (*inserzione*) do trabalhador na empresa do empregador, ou, melhor dizendo, empresário[97].

---

[93] D'EUFEMIA, G. Nozioni generali sul contratto individuale di lavoro. In: Umberto Borsi; Ferruccio Pergolesi (dir.). Tratatto di Diritto del Lavoro, vol. 1º, Pádua: Cedam, 1938, p. 98-99.
[94] GRECO, Paolo. Il contratto di lavoro, Turim: Utet, 1939, p. 53, 57 e 319.
[95] CORRADO, Renato. La nazione unitaria del contratto di lavoro, Turim: Utet, 1956, p. 289 e 299.
[96] CORRADO, Renato. Tratatto di diritto del lavoro, vol. 1º, Turim: Utet, 1965, p. 490-491.
[97] ARDAU, Giorgio. Corso di diritto del lavoro, vol. 1º, 2º ed., Milão: Dott. A. Giuffrè, 1960, p. 211.

É certo que alguns autores italianos preferem afastar-se das noções marcadamente germânicas para ater-se diretamente à Carta del Lavoro. É o caso de Giuseppe La Loggia, que, ao dissertar sobre o espírito de colaboração que deve presidir à prestação de serviços por parte do empregado, afasta o dever de fidelidade. É que, segundo ele, este termo é mais apropriado à doutrina alemã (*Treupflicht*), na qual o espírito da legislação do trabalho tem caráter mais autoritário e pessoal, por influência da concepção de comunidade empresarial (*Betriebsgemeinschaft*). Deveria este termo (fidelidade) ser substituído, na Itália, segundo a declaração VII da Carta del Lavoro, por colaboração[98]. Já para Luigi de Litala, a obrigação de fidelidade integra a obrigação principal da prestação de trabalho, lembrando que tal obrigação de fidelidade (*Treuepflicht*) é expressamente prevista pela lei de ordenação do trabalho nacional da Alemanha, de 20 de janeiro de 1934[99].

Na França, a influência das ideias de Gierke se faz presente sobretudo na obra de Georges Gurvitch. Ao elaborar a teoria do direito social, Gurvitch se baseia na teoria das pessoas coletivas (*Gesammtpersonen*), de Gierke. Este parte em suas investigações da rigorosa oposição entre as associações de colaboração (*Genossenschaftsverbände*) e as associações de dominação (*Herrschaftsverbände*). As pessoas coletivas são uma espécie particular de *Genossenschaften*, sujeitos de direito social. Nas palavras de Gurvitch, as associações humanas são seres que existem realmente e constituem para o direito pessoas reais. A realidade dessas pessoas deriva do fato de que o todo é irredutível à soma de seus membros; não é uma realidade empírica, mas uma realidade especificamente jurídica e moral. A personalidade coletiva preexiste, segundo Gierke - esclarece Gurvitch - à ordem do direito individual, que já a encontra pronta e acabada. Há uma "vontade coletiva" preexistente a seu reconhecimento como sujeito do direito individual, que regula a vida interior dos corpos em questão. Trata-se do direito social que constitui precisamente esta realidade preexistente. O direito social considera os indivíduos como membros de uma totalidade superior e contempla somente a comunhão dos indivíduos. A fonte principal do direito social é o estatuto autônomo[100].

Gurvitch observa que o empregado de uma fábrica está submetido, além de qualquer consentimento de sua parte, a uma série de regras jurídicas objetivas, que regulam o funcionamento interno da fábrica. Essas regras são muitas vezes fixadas em um regulamento interno. Ora, só a ideia do direito social pode fornecer uma base para a construção jurídica dos regulamentos de fábrica[101].

A ideia de direito social frutificaria e, como se sabe, deu origem à teoria do *tertium genus* (nem direito público nem privado), do qual o direito do trabalho formaria apenas um capítulo. Essa concepção foi amplamente aceita por inúmeros doutrinadores de diferentes nacionalidades. Apenas a título exemplificativo cita-se o caso da Espanha[102], do Brasil[103], do México[104] e da Bélgica[105].

---

[98] LA LOGGIA, Giuseppe. Principî del diritto del lavoro, Milão: Fratelli Bocca, 1940, p. 100-101.
[99] DE LITALA, Luigi. Il contratto di lavoro, 4ª ed., Turim: Utet, 1949, p. 191.
[100] GURVITCH, Georges. La idea del derecho social, trad. de José Luis Moreno Pérez, Granada: Comares, 2005, p. 599 e segs.
[101] GURVITCH, Georges. Le temps présent et l'idée du droit social, Paris: J. Vrin, 1932, p. 66-67.
[102] GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado elemental de Derecho Social, 4ª ed., Madri: EISA, 1950.
[103] CESARINO JÚNIOR, A. F. Direito Social Brasileiro, São Paulo: Martins Fontes, 1940.
[104] MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El derecho social, 2ª ed., México: Porrua, 1967.
[105] FRANÇOIS, Lucien. Introduction au droit social, Liège: Faculté de Droit, 1974.

5. A obra de Paul Durand e sua repercussão dentro e fora da França

Paul Durand (1908-1960) foi prolífico jurista, cuja obra exerceu notável influência não só sobre o direito do trabalho francês mas também sobre o de outros países, inclusive o Brasil.

Durante sua curta existência (52 anos), produziu trabalhos que refletiam, sem dúvida, o clima intelectual que caracterizava a sua época, mas que, por seu turno, repercutiram sobre o pensamento de outros doutrinadores, dentro da França e fora dela. Vivia-se a época em que se salientava a decadência do instituto do contrato, como resultado da superação do liberalismo individualista característico do século XIX.

O regime capitalista se transformava. Em 1927, Gaston Morin publicou um livro intitulado "A lei e o contrato - a decadência de sua soberania". Assinala ele, desde logo, a decadência da liberdade contratual. A liberdade contratual - segundo suas palavras - isto é, a determinação das cláusulas contratuais pela livre vontade das partes era compatível com a realidade econômica de 1804 (ano da promulgação do Código Civil francês) e da primeira metade do século XIX, ou seja, com o regime do pequeno comércio e da pequena empresa em face do operariado. Havia então uma igualdade pelo menos aproximada de situação econômica entre os homens. A partir de meados do século XIX, a formação de grandes grupos de capitais, cada vez mais fortes, e o desenvolvimento das grandes empresas provocaram profundas desigualdades econômicas, de tal sorte que, quase sempre, passou a ser uma das partes, e não mais as duas, a fixar as condições do ajuste, não restando à outra senão a alternativa de aceitá-las ou recusá-las. No caso do contrato de trabalho, a maior parte das obrigações do operário resulta do regulamento de fábrica, obra exclusiva do empregador. Ao ingressar no estabelecimento como empregado, o operário está submetido ao regulamento interno, da mesma forma que, pelo fato de ingressar em um território estrangeiro, qualquer pessoa se sujeita às leis ali vigentes. A submissão do empregado ao regulamento interno não é livre, pois ele não tem a liberdade de não trabalhar. Rompe-se, então, o equilíbrio entre as partes: ao regime de liberdade contratual sucede, de fato, o da ditadura dos patrões e das poderosas empresas, que impõem um regulamento a uma miríade de pessoas economicamente débeis. A intervenção do Estado, por meio de leis imperativas, limita a duração do trabalho, prevê a responsabilidade do empresário pelos acidentes do trabalho, repouso semanal, salários mínimos, etc. Surge uma legislação que, a partir daí, cerceia não mais a liberdade do trabalhador, mas a do empregador. As partes do contrato de trabalho submetem-se a um estatuto, cujas cláusulas são alheias à sua vontade e que resultam da vontade da lei[106].

No recuado ano de 1912, Joseph Charmont, em "As transformações do direito civil", observara que o trabalho do operário das grandes fábricas reduzira o trabalhador a mero auxiliar das máquinas. A principal característica da organização industrial era a aglomeração de operários nas grandes indústrias. O trabalho poderia ser executado por mulheres e por crianças. Com a falta de regulação por lei, surgem inevitáveis abusos, que reclamam a intervenção do legislador, praticamente eliminando a autonomia das partes na elaboração das cláusulas do contrato de trabalho[107].

---

[106] MORIN, Gaston. La loi et le contrat - la décadence de leur souveraineté, Paris: Felix Alcan, 1927, p. 57-70.

[107] CHARMONT, Joseph. Les transformations du droit civil, Paris: Armand Colin, 1912, p. 43 e segs.

Em 1945, na primeira edição de seu livro "Do direito civil ao direito público", René Savatier escrevia sobre "os contratos e a economia dirigida", assinalando a decadência das prerrogativas que a lei civil assegurava às partes na celebração dos contratos em geral e do contrato de trabalho em particular[108]. Poucos anos depois, o mesmo autor escreve que o contrato, no sentido tradicional, está em vias de ruptura (*éclatement*), sob a dupla pressão de um impulso econômico e social. O novo direito recolhe os pedaços e com eles forma a instituição[109].

No ano de 1946, Georges Ripert publicou sua célebre obra "Aspectos jurídicos do capitalismo moderno", na qual evidencia a oposição entre contrato e instituição, embora afirme que a palavra instituição parece antes designar uma construção abstrata do espírito. Sem embargo, a seu ver, a empresa é uma comunidade hierarquizada: na forma capitalista, a empresa-instituição reúne sob uma única direção os fatores da produção sem que nenhum deles predomine sobre os outros. O fator capital toma a direção da empresa e remunera, mediante salário, o fator trabalho. Esta união de fatores de distinta natureza acusa o caráter comunitário da instituição. Surge a ideia de comunidade, que é justa, mas que apresenta a dificuldade de encontrar sua expressão jurídica. Não há comunidade natural imposta por determinadas afinidades, senão uma comunidade artificial, em função de um determinado fim. Em toda instituição, a consideração essencial é a da finalidade perseguida[110].

Vê-se, assim, por essas ligeiras alusões à doutrina dominante na França em meados do século XX, que a natureza contratual da relação de emprego achava-se em franco declínio. A relação de trabalho não deveria ser analisada pelo prisma do contrato, mas pelo da empresa, entendida como instituição. Esta mudança de paradigma teve como consequência modificar a concepção do poder do empregador. O poder de direção não encontraria seu fundamento no contrato de trabalho: constituiria, na verdade, uma prerrogativa natural daquele que se achava à testa da empresa, ou seja, seu chefe, considerado detentor de poder sobre os outros membros (os empregados).

Fortemente influenciado pela doutrina alemã do período nazista (1933-1945), Paul Durand aceita a oposição entre contrato de trabalho e relação de trabalho. Os membros de uma empresa formam uma associação de trabalho (*Arbeitsverband*), cujas partes são inseparáveis umas das outras. A empresa forma um conjunto orgânico, submetido a um estatuto pelo direito do trabalho. Ao lado das regras aplicáveis ao contrato, há outras, que regulam esta sociedade. A relação de trabalho, que existe de fato, é regida pelo direito, sem cogitar de sua forma contratual.

No estabelecimento, só importa a qualidade de membro da comunidade. As condições individuais são determinadas por um estatuto, estabelecido para o bem da sociedade profissional. O estabelecimento constitui uma comunidade concreta, visível, viva, organizada à imagem da sociedade política no seio da qual se forma. É certo que toda ideologia comunitária pressupõe um recuo do contrato, de cunho individualista.

---

[108] SAVATIER, René. Du droit civil au droit public, 2ª ed., Paris: LGDJ, 1950, p. 65.

[109] SAVATIER, René. Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui, Paris: Dalloz, 1948, p. 64.

[110] RIPERT, Georges. Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, trad. de José Quero Morales, Buenos Aires: Bosch y Cia., 1950, p. 110, 293, 285.

O contrato admite a possibilidade de um conflito de interesses, de todo em todo inadmissível.

Esta evolução se vincula à crítica do direito subjetivo, empreendida por uma parte da doutrina da época. Diminuir o papel do contrato, submeter empregados e empregadores à lei do estabelecimento permite substituir o direito subjetivo por um estatuto de direito objetivo.

A teoria da relação de trabalho tem o mérito de insistir fortemente sobre o atual declínio do contrato de trabalho. Nenhum obstáculo significativo impede a transposição, para o direito francês, dos princípios nos quais se apoia a teoria da relação de trabalho. O conceito de comunidade organizada, base sobre a qual repousa a teoria da relação de trabalho, confunde-se com o de instituição, familiar à doutrina francesa. Encontram-se lá e cá os mesmos elementos: combinação de forças humanas e de meios materiais, uma ordem interna, um fim comum. A incorporação à comunidade é apenas a adesão à instituição, e a relação de trabalho não passa de um vínculo jurídico, que une, na instituição, o chefe de empresa a cada um dos membros do seu pessoal[111].

Segundo Georges Scelle, é um ato-condição a base das relações entre empregador e empregados. Segundo suas palavras, "o ato originário que está na base dessa situação jurídica é o engajamento (*embauchage*). É pelo engajamento que um indivíduo se torna um empregado, pode efetuar prestações de trabalho que criarão para ele um crédito de salário. Este engajamento será, além disso, a *condição* - grifado no original - da utilização de todos os poderes legais que as leis operárias organizam para a proteção do salário, da saúde, do repouso... O engajamento é o ato-condição originário"[112].

No entender de Paul Durand, as relações de trabalho estabelecem entre os empregados e os empregadores relações pessoais, estranhas ao direito das obrigações, bem semelhantes em todos os grupos organizados, tais como o direito de direção e o poder disciplinar[113]. Estes elementos são típicos da instituição, modelo cuja configuração ele foi buscar nas ideias de Hauriou e Renard.

O expositor máximo da teoria da instituição é Maurice Hauriou (1856-1929), que define instituição como "uma ideia de obra ou empreendimento que se realiza e dura juridicamente num meio social; para a realização dessa ideia, organiza-se um poder que a provê de órgãos; de outra parte, entre os membros do grupo social interessado na realização da ideia, produzem-se manifestações de coesão dirigidas pelos órgãos do poder e reguladas por normas processuais"[114].

A instituição compõe-se de três elementos: a) um fim programático, uma ideia, um ideal abstrato, um propósito, aquilo enfim, que a instituição pretenda realizar; b) um grupo de homens: a instituição é um todo coletivo; para que a ideia se realize, é preciso que uma pluralidade de pessoas se proponha a realizá-la; c) a autoridade: o principio que promove a organização do grupo; um ajuntamento disperso e amorfo não pode realizar a ideia.

---

[111] DURAND, Paul (com a colaboração de André Vitu). Traité de droit du travail, II, Paris: Dalloz, 1950, p. 203-210.

[112] SCELLE, Georges. Le droit ouvrier, Paris: Armand Colin, 1922, p. 108-109.

[113] DURAND, Paul. Ob. cit., p. 217.

[114] HAURIOU, Maurice. Aux sources du droit - le pouvoir, l'ordre et la liberté, Paris: Librairie Blond & Gay, 1933, p. 96.

Hauriou mostra que a instituição é uma organização social, porque se compõe de uma coletividade de homens, sem prejuízo, contudo, da individualidade autônoma de cada membro do grupo. A permanência dos indivíduos nessa organização social é assegurada pelo equilíbrio interno, derivado da separação dos órgãos e dos poderes. É este equilíbrio que determina a submissão do governo da instituição à sua função, ou seja, à realização da empresa tal como abrangida na ideia diretriz. À medida que a organização se completa e se aperfeiçoa por meio do equilíbrio interno, converte-se no objeto do assentimento não somente dos homens que dela fazem parte, mas de todos que se acham no meio social[115].

A teoria institucional foi amplamente desenvolvida por Georges Renard (nascido em 1876). Segundo ele, "a instituição é uma realidade social: é a ordenação de meios a um fim; a organização de um estado de coisas adequado para assegurar, de maneira durável, o cumprimento de certo fim com a ajuda de certos meios"[116]. Renard encontra a mais perfeita definição de instituição na Declaração I da Carta del Lavoro italiana, de 1927: "A nação italiana é um organismo que tem fins, vida e meios de ação superiores por seu poder e duração aos dos indivíduos, isolados ou associados, que a integram[117].

A instituição opõe-se ao contrato. Renard, distinguindo um instituto do outro, destaca como característica do contrato a igualdade e, da instituição, a autoridade[118]. Bodenheimer acrescenta que a organização de uma instituição implica diferenciação, desigualdade, autoridade, hierarquia[119]. Exige subordinação do propósito individual às aspirações coletivas da instituição[120]. No contrato intervêm vontades opostas; na instituição, há integração de ideias. No contrato, nota-se concorrência; na instituição, vê-se comunhão (Renard). Consequentemente, admite este autor que, na instituição, embora perdendo em liberdade, os indivíduos ganham em segurança[121]. O contrato, por isso, é feito para durar pouco; em geral, ele se exaure com o adimplemento da obrigação de dar ou fazer. Já a instituição é feita para durar: os indivíduos passam, a instituição permanece.

A instituição é anterior, superior e exterior aos indivíduos. Quando uma pessoa ingressa numa instituição, mediante um ato complexo, coletivo, em que há uma concorrência plurilateral de vontades, ela já encontra ideias e propósitos programados, assim como o grupo que os realiza. Na verdade, ela depara com uma organização que já funciona, a qual não mudará nenhum de seus característicos só por causa do ingresso dessa pessoa. O mesmo acontece se um indivíduo dela se desliga: nada muda. A instituição permanece íntegra, imutável, continua com os mesmos objetivos, a despeito das pessoas que por ela transitam, a despeito mesmo das vicissitudes ocasionais por que passa.

---

[115] HAURIOU, Maurice. Précis de droit constitutionnel, 2ª ed., Paris: Recueil Sirey, 1929, p. 73.
[116] RENARD, Georges. El derecho, la justicia y la voluntad, trad. de Santiago Cunchillos Mauterola, Buenos Aires: Desclée de Brouwer, 1947, p. 129.
[117] RENARD, Georges. La théorie de l'institution, Paris: Recuei Sirey, 1930, p. 168.
[118] RENARD, Georges. La théorie de l'institution, cit., p. 10.
[119] BODENHEIMER, Edgar. Ciência do Direito - Filosofia e Metodologia Jurídica, trad. de Enéas Marzano, Rio de Janeiro: Forense, 1966, p. 162.
[120] RENARD, Georges. La théorie de l'institution, cit., p. 329 e segs.
[121] RENARD, Georges. La théorie de l'institution, cit., p. 365.

O poder disciplinar das organizações privadas só pode ser explicado - segundo Alfred Légal e Jean Brèthe de la Gressaye - pela teoria da instituição. Só esta teoria, que esclarece a natureza jurídica de toda coletividade organizada, tem o condão de fornecer uma base lógica e coerente ao poder disciplinar[122].

Ao fixar os traços distintivos da empresa, Paul Durand destaca que, desde logo, ela se apresenta como uma sociedade hierárquica. Ela tem um chefe, o empresário, que dispõe, a esse título, de extensas prerrogativas. A empresa, portanto, não agrupa associados situados em pé de igualdade, dispondo dos mesmos poderes. O chefe da empresa ocupa um lugar preeminente. A doutrina alemã - lembra ele - classifica a empresa entre as "Herrschaftsverbände".

A seu ver, a empresa deve assegurar o bem comum de todos os seus membros. Empregador e empregados fazem parte do mesmo organismo. Seus interesses são solidários, sua ação deve servir à utilidade comum. Nota-se aqui, perfeitamente, a influência das ideias comunitárias e organicistas típicas não só da doutrina social da Igreja Católica mas também dos autores alemães que, perfilhando as noções difundidas por Gierke, deram suporte à ideologia do período nacional-socialista. Coloca-se ênfase na negação da luta de classes, quando se afirma a solidariedade de interesses entre empregados e empregadores. Como se sabe, a luta de classes era uma noção fortemente combatida por aqueles setores doutrinários acima referidos.

Paul Durand assegura que, como chefe de empresa, o empregador dispõe de três prerrogativas: está investido de poder legislativo, de um poder de direção e de um poder disciplinar. Em seu entendimento, por ser provida desses três poderes, a empresa lembra a sociedade política. O poder legislativo se expressa por intermédio do regulamento interno. O direito (*sic*) de direção destaca o estado de subordinação do empregado, elemento característico da relação de trabalho; não é formalmente previsto pelo contrato de trabalho, mas se caracteriza pelo *status subjectionis* em que se encontra o empregado, resultante da entrada no estabelecimento. O poder disciplinar tem por objeto sancionar as infrações cometidas pelos empregados em caso de descumprimento das ordens dadas pelo empregador; trata-se de uma qualidade inerente à posição de chefe da empresa, como complemento necessário do poder regulamentar e do direito de direção.

Segundo a lição de Paul Durand, o fundamento das prerrogativas patronais reside nas responsabilidades assumidas pelo chefe da empresa. Em suas palavras, o empresário, que está encarregado de suprir a produção e o comércio, que assume os riscos do negócio e deve velar pelo bem comum dos membros da empresa, deve dispor dos poderes necessários para alcançar seus objetivos. As prerrogativas do chefe de empresa são inerentes à sua própria condição[123].

É certo que Paul Durand não aceita a exclusividade da presença da instituição na formação da relação de trabalho. Em sua visão, a empresa patronal constitui, com efeito, uma instituição; entretanto, o contrato continua a exercer um papel na organização das relações de trabalho; em consequência, é imperativo associar as duas ideias de contrato

[122] LEGAL, Alfred; BRETHE DE LA GRESSAYE, Jean. Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées, Paris: Recueil Sirey, 1938, p. 23.
[123] DURAND, Paul (com a colaboração de R. Jaussaud). Traité de droit du travail, I, Paris: Dalloz, 1947, p. 422-425.

e de instituição[124]. A tênue abertura em favor da teoria contratualista não exclui, porém, na doutrina de Paul Durand, a marca institucional que justifica o exercício dos poderes do empregador durante a execução do contrato de trabalho.

A teoria da instituição encontrou na França inúmeros adeptos. Savatier afirma que, na empresa, encontra-se o exemplo mais característico da substituição de um contrato por uma instituição, fonte das necessidades sociais e econômicas daquela época [125]. Em outra passagem, o mesmo autor se revela seguidor da teoria da relação de trabalho para explicar a natureza jurídica da locação de serviços[126]. Em sua obra dedicada à "empresa e o direito", Michel Despax escreve que a estrutura hierárquica da empresa revela o caráter institucional deste organismo social, e lembra a assertiva de G. Renard, segundo a qual "a autoridade é o critério do institucional, como a igualdade é o critério do contratual"[127]. G. Levasseur também adere à teoria institucional, única apta, a seu ver, para explicar o fato de que, afastada a autonomia da vontade das partes, o estatuto decorre automaticamente do simples engajamento (*embauchage*), surgindo a instituição na qual o individuo ingressa por força desse ato-condição[128]. Segundo Georges Ripert, o contrato de trabalho não passa de adesão à instituição, que constitui a empresa[129].

Cabe salientar o caráter fortemente ideológico dessas teorias (instituição, relação de trabalho). Durante o período em que a França esteve ocupada pelos nazistas (regime de Vichy), essas teorias, derivadas da doutrina alemã cultivada na época do III Reich, tinham endereço político certo: a exaltação do Estado totalitário e o combate ao comunismo (negação da luta de classe, bandeira desfraldada pelo marxismo). No discurso que o Marechal Pétain - chefe do Estado da França ocupada - proferiu em 1 de março de 1941, lê-se que "as causas da luta de classes só poderão ser suprimidas quando o proletário, que hoje vive oprimido em seu isolamento, encontrar, em uma comunidade de trabalho, condições de vida digna e livre, ao tempo em que cultivar verdadeiras razões de viver e de ter esperanças. Esta comunidade, é a empresa". O corporativismo, segundo essa corrente de pensamento, acolhe instituições bem distintas em diversos países, que, todavia, apresentam o caráter comum de agrupar, sob o controle do Estado soberano, todos os produtores, desde os patrões ou chefes de empresa, até os simples operários. Este agrupamento, de resto, tem um fim bem nítido: pôr fim à luta de classes, pela colaboração de todos, sob a égide do Estado[130].

É certo que a doutrina de Paul Durand encontrou forte oposição, logo na primeira hora. Diversos doutrinadores, desde os anos 1950, vêm refutando seus argumentos. A teoria institucional é, realmente, insustentável.

---

[124] ROUST, André; DURAND, Paul. Précis de législation industrielle, 3ª ed., Paris: Dalloz, 1948, p. 65.

[125] SAVATIER, R. Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui, Paris: Dalloz, 1948, p. 65.

[126] SAVATIER, R. Réalisme et idéalisme en droit civil d'aujourd'hui. In: Le droit privé français au milieu du XXe siècle - études offertes à Georges Ripert, I, Paris: LGDJ, 1950, p. 77.

[127] DESPAX, Michel. L'entreprise et le droit, Paris: LGDJ, 1957, p. 366.

[128] LEVASSEUR, G. Evolution, caractères et tendances du droit du travail. In: Le droit privé français au milieu du XXe siècle - études offertes à Georges Ripert, II, Paris: LGDJ, 1950, p. 450.

[129] RIPERT, Georges. Les forces créatrices du droit, Paris: LGDJ, 1955, p. 275.

[130] PIC, Paul; KRÉHER, Jean. Le nouveau droit ouvrier français, Paris: LGDJ, 1943, p. 43 e 52.

Gérard Lyon-Caen, além de tachar a noção de instituição de obscura, afirma que uma instituição como a empresa só seria concebível se ela estivesse a serviço de outros fins que não o interesse próprio do chefe da empresa. Não existe qualquer comunhão de interesses nem de vida no seio da empresa: na verdade, os interesses do patrão e dos empregados acham-se em completa oposição. Como, nessas condições falar de bem comum? Pode-se entender, nessas condições, que há no fundo uma mistificação, consciente ou não, que tende a ocultar a intensidade da luta de classes e a fazer com que os trabalhadores esqueçam seus próprios interesses. A substituição do conceito de contrato de trabalho pelo de relação de trabalho é perigosa: elaborada na Alemanha entre 1933 e 1939, tinha como finalidade justificar o trabalho obrigatório, pois, se um ato de livre vontade, ou seja, um contrato, não fosse necessário para dar origem a uma relação de trabalho, pouco importariam as razões pelas quais um operário se encontraria em um local de trabalho, pouco importaria se ele lá estivesse de boa vontade ou contra sua vontade. O contrato supõe a existência da liberdade do trabalhador, pelo menos no plano jurídico; implica um respeito maior pela pessoa do trabalhador; reúne duas pessoas livres e iguais em direitos; a relação de trabalho põe os trabalhadores em uma comunidade subordinada a um chefe de empresa (*Führerprinzip*), sob a autoridade de uma chefia por eles não escolhida. No dizer de Lyon-Caen, a empresa é apenas o conjunto dos contratos de trabalho[131].

Pierre-Dominique Ollier reafirma o império do princípio contratual. A tese de que a relação de trabalho teria natureza institucional não encontra suporte nem eco no direito positivo. A teoria da empresa-instituição não merece apoio: a empresa não tem personalidade jurídica, confunde-se com o patrimônio do empregador e não passa de ser a soma dos contratos de trabalho. O empregado não faz parte da empresa, apenas contrata com ela[132].

Jacques Ghestin e Philippe Langlois adotam uma posição original. Sustentam que a concepção institucional da empresa tem o mérito de exprimir uma desejável evolução, pois ensejaria a participação dos trabalhadores na gestão da empresa e permitiria assegurar a estabilidade no emprego. Esta concepção, porém, não passa atualmente de mera aspiração, sem dúvida desejável a longo prazo, mas que no estado atual não se reflete no direito positivo[133].

Brun e Galland criticam de forma acrimoniosa a teoria da instituição, pois, em seu entendimento, o abandono do contrato apresenta um grave perigo: arrisca a conduzir ao *totalitarismo jurídico* - grifo do original. Em suas palavras, o contrato assegura uma garantia de liberdade, pois os contratantes se encontram em pé de igualdade jurídica[134].

Segundo Nicole Catala, a doutrina de Paul Durand é hoje "repudiada". A tentativa de atribuir à empresa uma consistência orgânica e institucional malogra-se diante da realidade: o direito positivo repele a ideia de que os empregados sejam membros de uma comunidade. O trabalhador não faz parte da empresa, está a seu serviço. Não se

[131] LYON-CAEN, Gérard. Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale, Paris: LGDJ, 1955, p. 223-224.
[132] OLLIER, Pierre-Dominique. Le droit du travail, Paris: Armand Colin, 1972, p. 77.
[133] GHESTIN, Jacques; LANGLOIS, Philippe. Droit du travail, 2ª ed., Paris: Sirey, 1977, p. 100-101.
[134] BRUN, André; GALLAND, Henri. Droit du travail, I, 2ª ed., Paris: Sirey, 1978, p. 149.

pode identificar na empresa uma comunidade. Se é certo que existe entre os acionistas de uma sociedade anônima e os empregados certa solidariedade, esta é apenas parcial e precária; a qualquer momento, divergências de interesses podem colocá-los em campos opostos. O conceito de instituição apresenta um conteúdo mais sociológico do que jurídico: designa coletividades humanas hierarquizadas e orientadas para a realização de fins comuns, mas essas coletividades reúnem sujeitos de direito muito diferentes. Afirmar que a empresa é uma instituição não resolve de modo algum a questão de sua qualificação jurídica[135].

Sem embargo, a tese institucionalista conserva ainda alguma influência no seio da doutrina trabalhista francesa, embora sob forma moderada[136]. No entendimento de G. H. Camerlynck, o pensamento de Paul Durand assinalou em sua época uma benéfica noção contra a concepção individualista então fortemente arraigada e deu à empresa consistência orgânica como entidade. Repeliu-se o dogma liberal que via na empresa, exclusivamente, uma unidade econômica de produção, da qual se esperava a máxima rentabilidade. O sentido da evolução indica que a empresa constitui uma unidade social, em cujo seio se desenvolve uma função essencial do homem, ou seja, a atividade profissional, expressão de sua personalidade, apta a lhe proporcionar os recursos necessários para uma existência normal e decente[137]. Por esse motivo, Thérèse Aubert-Monpeyssen afirma que o direito social moderno se caracteriza por um declínio do contrato, que se manifesta pela institucionalização do conteúdo das obrigações do empregado e bem assim pelo desenvolvimento de relações de trabalho que não se fundam em um contrato, no sentido clássico do termo[138].

A mais recente e autorizada doutrina francesa reconhece que o engajamento (*embauchage*) conserva o sentido de operação geradora de uma situação contratual, que é parte da condição jurídica do empregado. Mas, constitui sem dúvida um ato-condição, que produz os efeitos de criar obrigações contratuais entre as partes e de colocar o trabalhador sob a autoridade do empregador, manifestada pelo exercício de poderes específicos. O contrato limita-se a legitimar o exercício desses poderes em vista do postulado de igualdade jurídica dos sujeitos de direito. A execução do contrato de trabalho insere o empregado em uma coletividade. É como membro do pessoal da empresa que ele exerce certos direitos (participação nos direitos ditos coletivos, direito de expressão), ou goza de certa proteção (em matéria de segurança e medicina do trabalho, por exemplo). O contrato de trabalho reveste, portanto, um dualismo estrutural, pois ao lado da sua dimensão contratual, a relação de trabalho apresenta uma dimensão que poderia ser denominada institucional, sem que esta terminologia implique adesão à teoria institucional da relação de trabalho[139].

---

[135] CATALA, Nicole. L'entreprise. In: Traité de Droit du Travail publicado sob a direção de G. H. Camerlynck, tomo 4, Paris: Dalloz, 1980, p. 147-149.

[136] DOCKÈS, Emmanuel. Droit du travail, 4ª ed., Paris: Dalloz, 2009, p. 15.

[137] CAMERLYNCK, G. H. Le contrat de travail. In: Traité de Droit du travail publicado sob a direção de G. H. Camerlynck, tomo 1, 2ª ed., Paris: Dalloz, 1982, p. 23.

[138] AUBERT-MONPEYSSEN, Thérèse. Subordination juridique et relation de travail, Paris: Centre National de la Recherche Scientifique, 1988, p. 98.

[139] JEAMMAUD, Antoine. Les polyvalences du contrat du Travail. In: Les transformations du droit de travail - études offertes à Gérard Lyon-Caen, Paris: Dalloz, 1989, p. 301.

Certa corrente doutrinária assinala que a evolução da situação jurídica do empregado traduz-se por uma passagem do contrato ao estatuto. Ora, o estatuto constitui a antítese do contrato: afirmar o caráter "estatutário" de situações ou mecanismos expressa, na verdade, a supressão do contrato[140]. Aplicada esta noção ao instituto da despedida, por exemplo, verifica-se que duas noções acham-se em oposição: a contratual e a estatutária: de um lado, o direito das obrigações, as relações contratuais entre empregado e empregador; de outro, o fato de o empregado "pertencer" à empresa, pela afirmação da estabilidade no emprego e o esboço de efetividade do direito à permanência no emprego[141].

Para sublinhar o progressivo esvaziamento da teoria da instituição, Pascal Lokiec lembra que dois limites são a ela opostos pela doutrina: em primeiro lugar, o fundamento do poder; e, a seguir, a ideologia desse poder. Não mais se justifica que, para fundamentar o exercício do poder do empregador, seja invocada a noção de "ideia de obra social" aventada por Hauriou e Renard, porquanto atualmente os poderes regulamentar e disciplinar derivam explicitamente da lei (Código do Trabalho, arts. L1321-1 e segs.; L1331-1 e segs.). Por outro lado, não se pode sustentar a superioridade do interesse da instituição sobre o dos membros: existiria o risco de sacrificar os interesses dos trabalhadores na ara do superior interesse da empresa[142]. Realmente: a teoria do conflito de lógicas no seio da relação de emprego demonstra que os interesses dos detentores do capital e os dos trabalhadores são antagônicos, e explica que nela existe uma relação de forças, que favorece a negociação coletiva[143].

A doutrina de Paul Durand (institucionalismo), que até hoje exerce influência sobre os juristas franceses, repercutiu também fora da França.

Na Itália, a teoria institucional exposta por Santi Romano[144], que alude à obra de Hauriou, encontrou opositores[145], mas também seguidores de grande expressão. É certo que uma corrente doutrinária procura conciliar os conceitos de contrato e de instituição. Paolo Greco sustenta que entre o conceito tradicional de contrato e o de instituição não existe uma absoluta incompatibilidade, no sentido de que, se o contrato é criador de uma situação jurídica e se a instituição é, ela própria, uma situação jurídica inerente a um grupo social unitariamente organizado, é possível a existência de uma instituição de origem contratual[146].

Esta orientação doutrinária é seguida por Giuliano Mazzoni, para quem a adesão a uma instituição deriva de um contrato, o contrato de trabalho, que muitas

---

[140] COUTURIER, Gérard. Droit du travail, 1º vol., Paris: PUF, 1990, p. 82.

[141] JAVILLIER, Jean-Claude. Une nouvelle illustration du conflit de logiques. In: Tendences du droit du travail français contemporain - études offertes à G. H. Camerlynck, Paris: Dalloz, 1978, p. 108.

[142] LOKIEC, Pascal. Droit du travail, I, Paris: PUF, 2011, p. 203.

[143] GRUMBACH, Tiennot. Syndicalisme de proposition et de transformation sociale. In: Droit social et droit de l'homme à l'aube du XXIe siècle - mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier, Paris: Dalloz, 2001, p. 46.

[144] ROMANO, Santi. L'ordinamento giuridico, 3ª ed., Florença: G. C. Sansoni, 1977.

[145] ROMANO, Salvatore. L'ordinamento giuridico ed il sistema positivo della giurisdizione, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1961.

[146] GRECO, Paolo. Il contrato di lavoro, Turim: Utet, 1939, p. 55 e 164.

vezes se reduz a um puro ato-condição, qual seja, a admissão (*embauchage*), mas que permite determinar o conteúdo da relação de trabalho. Em um segundo momento, tem-se a adesão ao estatuto da instituição, vale dizer, a empresa, e esta adesão permite, definitivamente, a entrada efetiva na comunidade empresarial e o exercício da atividade do empregado[147].

Cesarini Sforza classifica os corpos sociais segundo os fins que determinam a cooperação dos associados. Assim, podem ser definidos os corpos sociais que se formam e funcionam no interesse de seus componentes e os corpos sociais que se formam e funcionam para um interesse separado daquele de seus componentes. No primeiro caso, temos uma associação e, no segundo, uma instituição. Enquanto a associação é um corpo social considerado como pura e simples organização de um interesse interno, a instituição é uma associação que serve a um interesse externo, isto é, a organização de um interesse comum à realização de uma finalidade de outrem[148].

No entender de Antônio Palermo, o conceito de coletividade organizada (em base institucional) é o mais apropriado para definir a noção da empresa, da qual recolhe essencial significado, econômico e social, na sua unitária realidade, do ponto de vista jurídico[149].

Para Giorgio Ardau, a teoria contratualista é insuficiente para explicar a natureza jurídica da relação individual de trabalho. A concepção institucional da empresa parece-lhe mais aceitável: a instituição consiste em um complexo de situações jurídicas unitariamente consideradas pela organização e pela ação de um grupo de sujeitos para alcançar fins que transcendem os interesses de seus componentes individuais[150].

Renato Corrado prefere assumir uma posição intermediária: aludindo à comunidade de trabalho, afirma que, com respeito a esta, a instituição e o contrato não constituem fatores incompatíveis, mas profícuos instrumentos de conciliação do interesse comum com os interesses individuais[151].

Na Espanha, ao tempo do regime franquista, a teoria institucional encontrou também inúmeros adeptos.

Ramón García de Haro alude aos "inegáveis aspectos comunitários existentes na relação contratual do trabalho" e aceita a noção de empresa como comunidade de interesses que, a seu ver, recebe expressa sanção positiva, citando o princípio XI da lei de princípios do movimento nacional[152].

Outro partidário da teoria da empresa como instituição é José Pérez Leñero, que assim se expressa: "No conceito jurídico de Empresa do nosso Direito do Trabalho,

---

[147] MAZZONI, Giuliano. Manuale di diritto del lavoro, I, 5ª ed., Milão: Dott. A. Giuffrè, 1977, p. 103.

[148] CESARINI SFORZA, Widar. Il corporativismo come esperienza giuridica, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1942, p. 36.

[149] PALERMO, Antonio. Manuale di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, I, Milão: Dott A. Giuffrè, 1957, p. 38.

[150] ARDAU, Giorgio. Manuale di diritto del lavoro, I, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1972, p. 117 e II, p. 980.

[151] CORRADO, Renato. Il contratto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1962, p. 19.

[152] GARCÍA DE HARO, Ramón. La posición jurídica del trabajador subordinado, Madri: Rialp, 1963, p. 16 e 252.

a Empresa é um organismo econômico, no qual todas as forças convergem para o mesmo fim. Estes vínculos jurídicos são os vínculos próprios de uma comunidade de trabalho, na qual não pode haver interesses contrapostos, por pairar sobre todos eles o interesse comum da produção nacional. Ideia unitária do destino econômico e subordinação do bem particular ao comum, que passa do conceito político de instituição ao conceito jurídico de Empresa"[153].

José Martín Blanco, após estudar a evolução histórica do contrato de trabalho, escreve que, na terceira etapa dessa evolução, na qual o instituto experimenta uma formidável transformação, o contrato deixa de ser a expressão máxima do princípio da autonomia da vontade e se converte em um meio instrumental: passa a ser o instrumento pelo qual os particulares - membros de uma comunidade - colaboram na vida comunitária e delimitam sua situação jurídica naquela[154].

Ao ver de Luís Benítez de Lugo y Reymundo, levando em conta o "autêntico conceito renovador e revolucionário-construtivo" da política social da fase franquista, "repugna toda ideia contratual com respeito ao trabalho humano, por ter o vício original de sua textura individualista no direito privado"[155].

Ao enumerar as notas fundamentais da relação de trabalho, Hernáinz Márquez indica, logo em primeiro lugar, "comunidade de empresa e hierarquia", aduzindo: "Os diferentes elementos que intervêm na produção não procuram, no que se refere ao trabalho, um simples interesse egoísta e particular: reunidos todos eles e submetidos a um princípio de hierarquia, fundem-se em um interesse comum e plenamente coincidente, vale dizer, o interesse da empresa, cuja comunidade e direção são de uma realidade evidente"[156].

No Brasil, a teoria institucionalista floresceu. É possível que a doutrina dominante no período conhecido como Estado Novo (ditadura de Getúlio Vargas: 1937-1945), época em que foram editadas diversas obras que versavam o direito do trabalho e foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, tenha exercido influência sobre a orientação teórica perfilhada pelos juristas brasileiros.

Data de 1939 a edição da obra de Dorval Lacerda intitulada "O contrato individual do trabalho". Como se sabe, Dorval Lacerda era um dos membros da Comissão que elaborou a Consolidação das Leis do Trabalho, e francamente adepto da teoria institucionalista. Em outro livro, publicado em 1949, escreve ele: "... o empregador desindividualizou-se, para se institucionalizar. A empresa é pois uma instituição". E adiante: "... a empresa, isto é, aquele conjunto de bens materiais, morais e pessoais (...), visando a um determinado fim, realiza a coletividade orgânica, que é a instituição"[157]. Referindo-se a Dorval Lacerda, esclarece Evaristo de Moraes Filho que "o seu conceito

[153] PÉREZ LEÑERO, José. Teoría general del derecho español del trabajo, Madri: Espasa-Calpe, 1948, p. 288.
[154] MARTÍN BLANCO, José. El contrato de trabajo, Madri: Revista de Derecho Privado, 1957, p. 216.
[155] BENÍTEZ DE LUGO Y REYMUNDO, Luís. Extinción del contrato de trabajo, Madri: Reus, 1945, p. 20.
[156] HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo, I, 12ª ed., Madri: Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 283.
[157] LACERDA, Dorval. Direito individual do trabalho, Rio de Janeiro: A Noite, 1949, p. 36 e 37.

de empresa e a doutrina que o inspira são inteiramente corporativistas, institucionalistas, em oposição ao que chama de seu conceito liberal"[158].

Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, de orientação nitidamente institucionalista, como se depreende da Exposição de Motivos da Comissão elaboradora do texto da CLT: "A alusão à relação de emprego situa o ajuste de trabalho no realismo espontâneo, subordinando-o ao institucionalismo jurídico-social que fornece o conceito de empregado". No mesmo ano de 1943, foi publicada a obra "Direito Brasileiro do Trabalho", em dois volumes, de autoria de três dos quatro membros da Comissão que elaborou o texto da CLT: Dorval Lacerda, J. de Segadas Viana e Arnaldo Süssekind. Trata-se, como se vê, de verdadeira interpretação autêntica da lei recentemente promulgada. Revelando a repulsa à doutrina contratualista, dizem os autores de "Direito Brasileiro do Trabalho": "...há, hoje em dia, em face de cada vez mais ampla proteção do trabalho, uma intensa reação contra o voluntarismo contratual, de modo a deixar predominar, mesmo, a instituição sobre o contrato"[159].

O ano de 1944 foi pródigo, no Brasil, em tema de publicação de obras sobre o direito do trabalho. Nesse ano vieram à luz os livros de Joaquim Pimenta, Egon Gottschalk, Orlando Gomes e Evaristo de Moraes Filho, todos de orientação institucionalista.

Segundo Joaquim Pimenta, "o contrato individual de trabalho vai perdendo o que ele deveria ter de meramente *subjetivo*, para adquirir um cunho de objetividade - por adesão a situações de fato que se convertem em situações de direito. Para falar com mais clareza, a relação de trabalho, o revestimento ou forma contratual que tem, por acordo entre as partes, pressupõe uma base institucional que preexiste com o regulamento de empresa, que se dilata com a convenção coletiva e assume toda a sua amplitude quando a lei atribui a esse acordo garantias e efeitos de origem social ou de ordem pública" - grifo do original[160].

O pensamento de Egon Felix Gottschalk evidencia nítida inclinação institucionalista. Após expor os fundamentos da teoria institucional, com citação de Hauriou e Santi Romano, refere-se ao grupo ou à comunidade que se constitui para realizar a ideia de uma obra comum e acrescenta que "estas unidades sociais são tanto a empresa ou um estabelecimento como o Estado ou qualquer superorganização do Direito Internacional Público"[161].

A obra de Orlando Gomes merece uma atenção especial, porque, após afirmar que, "no atual estádio da evolução social, a contratualidade da relação individual de trabalho é fato incontestável", explica que a relação de trabalho "formalmente seria um contrato. Substancialmente, uma instituição"; e acrescenta que "a relação de trabalho fluirá do contratual para o institucional"[162].

---

[158] MORAES FILHO, Evaristo de. Do contrato de trabalho como elemento da empresa, São Paulo: LTr, 1993 (edição fac-similada da obra de 1957), p. 208.

[159] SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; SEGADAS VIANA, J. de. Direito Brasileiro do Trabalho, 2º vol., Rio de Janeiro: Empresa Noite e Livraria Jacinto, 1943, p. 12-13.

[160] PIMENTA, Joaquim. Sociologia Jurídica do Trabalho, Rio de Janeiro: Max Limonad, 1944, p. 143.

[161] GOTTSCHALK, Egon Felix. Norma pública e privada no Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 1995 (edição fac-similada da original, de 1944, editada pela Saraiva, São Paulo), p. 315.

[162] GOMES, Orlando. Introdução ao Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: Forense, 1944, p. 35 e 47.

Para Evaristo de Moraes Filho, com citação de Jean Brèthe de la Gressaye, "a empresa agrupa certo número de pessoas que com títulos diferentes, com funções distintas, colaboram em uma obra comum que a todos interessa: ao chefe da empresa, que assume a direção dos capitalistas que se acham associados empregando os seus capitais, aos operários e empregados que proporcionam seu trabalho", e acrescenta, em nota de rodapé, que "essa teoria se aplica, sem deixar resto, à estrutura da empresa industrial, como organismo durável e independente do fracionismo atomista de seus membros componentes"[163].

Mas o prestígio do institucionalismo entre nós não se deteve aí: seguiu sua marcha triunfal por decênios a fio. Data de 1950 a primeira edição de "Direito disciplinar do trabalho", de autoria de Luiz José de Mesquita, estrênuo defensor da teoria institucional que, a meu ver, fundamenta o "direito" disciplinar do empregador. O autor vê na empresa moderna uma "instituição econômico-social", uma verdadeira comunidade de trabalho. Ao seu nome deve ser associado o de Ruy de Azevedo Sodré, autor do prefácio, que também faz profissão de fé institucionalista[164].

Ao enumerar as características do contrato de trabalho, Roberto Barretto Prado inclui a sua "natureza institucional e estatutária" e acrescenta que "a empresa é uma instituição, que decorre da organização do trabalho, para a obtenção de utilidades. Pressupõe a hierarquia e a colaboração entre os seus membros"[165].

Decididamente institucionalista é Nelio Reis, que, citando Rui Sodré, assim se manifesta: "É, na verdade, na teoria institucional que vamos encontrar a melhor fundamentação com a qual se construirá todo o direito social, desde a empresa, o poder disciplinar, o direito premial, a estabilidade funcional, até a própria participação nos lucros"[166].

Apoiado na autoridade Hauriou, Renard e Adolfo A. Berle Jr., Octávio Bueno Magano escreve: "Reside o principal fascínio da teoria da empresa como instituição nesta figuração de ente ideal que se desprende de seu criador e se converte em realidade objetiva, destinada a cumprir, com autonomia, fins que lhe são próprios". Anteriormente, havia pontificado: "Os que fazem repousar o poder em causa (o poder diretivo) sobre a ideia de instituição põem em relevo um aspecto importante da realidade, porque as grandes empresas, dos dias atuais, apresentam-se como verdadeiras instituições, já que os elementos componentes de sua estrutura (...) convergem naturalmente para a ideia ou fim a ser por elas alcançado"[167].

6. A obra de Lodovico Barassi

Lodovico Barassi (1873-1961) é um dos criadores do direito do trabalho na Itália. Era também um civilista. No campo do direito do trabalho, sua obra inicial é *Il*

[163] MORAES FILHO, Evaristo de. Contrato de trabalho, São Paulo: Max Limondad, 1944, p. 121.
[164] MESQUITA, Luiz José de. Direito disciplinar do trabalho, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1991 (a 1ª ed., é de 1950, pela Saraiva, de São Paulo).
[165] PRADO, Roberto Barretto. Tratado de Direito do Trabalho, vol. I, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967, p. 72 e 134.
[166] REIS, Nelio. Alteração do contrato de trabalho, 4ª ed., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1968, p. 39.
[167] MAGANO, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho, vol. II, São Paulo: LTr, 1981, p. 57 e 44.

contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, cuja primeira edição é de 1901 e, a segunda (em dois volumes), de 1915 e 1917. No campo do direito civil, é sempre lembrada sua *Teoria generale delle obbligazioni*, em três volumes (2ª ed., Milão, 1948).

Como autor de obras que versam o direito do trabalho, Barassi exerceu enorme influência sobre a doutrina dos juristas italianos. Seus livros foram publicados em etapas distintas da historia da Itália: antes do fascismo, durante o período fascista e após essa era. Data da primeira dessas etapas o já citado *Il contratto di lavoro*. Durante o período fascista, publicou, em 1934, *Diritto sindacale e corporativo*, na terceira edição em 1938[168]. Já como professor emérito de direito civil da Università Catollica del Sacro Cuore, em Milão, publica em 1957 (portanto, depois do fascismo) *Il diritto del lavoro*, em três volumes[169].

Barassi afirma o caráter patrimonial da subordinação que caracteriza a relação de emprego, opondo-se à corrente doutrinária que atribuía particular relevo ao elemento pessoal, embora reconheça que essa relação põe em contato o empregador e a "pessoa" do trabalhador, que dá o melhor de si mesmo: vontade, inteligência, vigor muscular, fidelidade. O objeto da relação é o trabalho, mas isto conduz a uma relação com a pessoa. O trabalho está intimamente ligado à pessoa do trabalhador e dela não pode ser separado. É a eminente dignidade da personalidade humana que deve ser levada em conta: o trabalho é o homem, o homem todo e na sua melhor e mais nobre parte: é o próprio homem no ato de agir; em suma, não é uma mercadoria. Daí se conclui que a prestação de trabalho não pode ter caráter puramente patrimonial. O patrimônio é externo ao homem, que é sujeito dele, a ele se vincula por um nexo jurídico, enquanto a subordinação se refere à "pessoa" do trabalhador, entendendo-se que observados os limites da prestação de trabalho fixada no contrato.

O ordenamento jurídico do trabalho é o "ordenamento social das pessoas", em contraposição ao "ordenamento social dos bens". Por isso, alguns autores o classificam como um ordenamento misto, enquanto o da propriedade regula somente as coisas, e o das pessoas, somente as relações entre pessoas.

Barassi faz profissão de fé contratualista, em oposição às teorias anticontratualistas da relação de trabalho: o direito do trabalho não ultrapassa os limites do campo das relações obrigacionais de caráter patrimonial, porquanto o trabalho, como conteúdo da prestação na relação jurídica com o empregador, constitui meio para a obtenção de fins econômicos perseguidos tanto pelo empregador quanto pelo empregado. Basta a possibilidade de avaliação em dinheiro da prestação de trabalho para determinar o caráter patrimonial daquela prestação fundamental e, portanto da relação de subordinação que a ela se refere. E se opõe expressamente à ideia de empresa-instituição: "... *oggi non è dubbio che, in senso democratico, è da escludere l'impresa-instituzione*"[170]. Realmente, a teoria da empresa como instituição só é compatível com um pensamento político autoritário, oposto à organização democrática do Estado.

É no *status* pessoal de subordinação que se fundam o poder diretivo do empregador e o dever de obediência do trabalhador[171].

---

[168] BARRASI, Lodovico. Diritto sindacale e corporativo, 3ª ed., Milão: Dott. A. Giuffrè, 1938.
[169] BARRASI, Lodovico. Il diritto del lavoro, 3 volumes, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1957 (1ª ed., 1949).
[170] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, I, 3ª ed., Milão: Dott. A. Giuffrè, 1957, p. 74.
[171] BARASSI, Lodovico. Ob. cit., p. 394 e segs.

Barassi elenca os traços característicos da relação de trabalho: a) uma organização empresarial que, ademais, é intermediária entre a prestação de trabalho e os consumidores; b) a inserção do trabalhador no organismo empresarial; c) a subordinação do trabalhador ao empregador; d) o empregado não assume os riscos do empreendimento; e) a onerosidade: o trabalho é prestado mediante remuneração[172].

O elemento *sub b)*, ou seja, a inserção do trabalhador não alude à teoria anticontratualista da relação de emprego, mas significa apenas o "o voluntário acordo do empregado com o empregador"; a fonte dessa relação individual reside no contrato estipulado pelo empregado com o empregador: é necessária a espontânea adesão para a constituição da relação por parte de ambos os contraentes. A contratualidade na gênese do sinalagma que une o empregado e o empregador não pode mais ser contestada, com fulcro no art. 2.097 do Código Civil italiano. Empregado e empregador são postos hoje, juridicamente, em pé de igualdade.

O anticontratualismo político fazia do trabalho um elemento da comunidade ou um dever do indivíduo para com a nação, isto é, o Estado. Era esta a característica do sistema italiano precedente (vale dizer, o fascismo). Essa noção está ultrapassada. O direito do empregador não tem por objetivo o trabalho, mesmo porque o trabalho não é uma mercadoria: o empregador, por força do contrato de trabalho, tem direito a uma prestação de fazer, que não induz uma relação de sujeição. Trata-se de um acordo de vontades do qual derivam dois contrapostos direitos subjetivos: surge, na verdade, um contrato entre dois sujeitos de direito juridicamente iguais.

O anticontratualismo jurídico, segundo o qual a posição jurídica dos dois sujeitos está predeterminada pela lei e pelos contratos coletivos, não se sustenta em face da autonomia privada. O contrato de adesão não deixa de ser um contrato, ainda que o empregado não tenha oportunidade de debater previamente as cláusulas do ajuste. Mas é sempre o consentimento inicial do empregado, com a concordância do empregador, que dá origem à relação. Esta, por evidente, cria as obrigações bilaterais: de um lado, o empregado deve cumprir uma obrigação de fazer: prestar o trabalho; de outro lado, o empregador assume uma obrigação de dar: pagar o salário. A contratualidade da relação individual de trabalho não pode, em consequência, ser posta em dúvida[173].

O elemento *sub c)* - a subordinação - está previsto pelo art. 2.094 do Código Civil, de 1942: "... sob a dependência e a direção do empregador". Ao vincular o devedor do trabalho ao credor, limita sua autonomia: a dependência pessoal é uma consequência de estar o trabalhador à disposição do empregador, do qual depende, obrigado a acatar sua direção. Assim, a subordinação consiste na dependência hierárquica e disciplinar que vincula a atividade do indivíduo às ordens, às limitações e às iniciativas unilaterais do empregador, em cuja organização técnica e administrativa se insere. A subordinação, portanto, pressupõe nos dois sujeitos aos quais se refere um binômio vivo e atuante, no qual um deles se sujeita ao poder hierárquico (diretivo e disciplinar) do outro, e põe à disposição deste a melhor parte da própria energia. "Pôr à disposição" não significa oferecer uma energia bruta: o homem não é uma máquina, tem uma sensibilidade própria, uma experiência mais ou menos ampla, que oferta ao empresário. Por isso, o

[172] Id., p. 268.
[173] Id., p. 304 e segs.

empregador, ao qual compete a direção, deve, em seu próprio interesse, respeitar certa autonomia do trabalhador quanto aos critérios técnicos de produção do trabalho. Há limites variáveis, sempre crescentes em razão do componente intelectual da prestação: o médico e o advogado, mesmo sob a dependência de um empregador, têm a máxima autonomia possível, compatível com a subordinação. Esta sempre existirá, embora tecnicamente atenuada[174].

No contrato de trabalho coexistem dois elementos diversos, porém compatíveis entre si: o da subordinação e o do débito (dever de prestar o trabalho): assim, encontra-se o elemento poder (relação de poder) ao lado do elemento obrigacional (relação de débito). Coexistem, portanto, a igualdade dos contratantes e a relação de supremacia. O ordenamento jurídico do trabalho coloca o empregado no mesmo plano do empregador. Mas, ao lado dessa paridade, há uma relação hierárquica, que faz do trabalhador um instrumento (certamente, um instrumento consciente, um instrumento que colabora) nas mãos do empregador. Na economia interna da organização empresarial, a pura igualdade entre empregado e empregador seria um contrassenso. Esta senhoria (supremacia: *signoria*) é fonte do estado de subordinação e se justifica pela contratualidade da relação de emprego. O poder hierárquico, que deriva daquele estado, só é compatível com a relação de colaboração por força da estrutura contratual da relação. A subordinação é pactuada pelas partes, efeito da perfeita igualdade contratual de colaboradores; por isso, jamais humilhante.

Contrato e relação hierárquica são elementos indissoluvelmente ligados. O direito de exercer autoridade sobre o empregado, assegurado ao empregador na execução do contrato de trabalho (cuja contrapartida é o dever de obediência assumido pelo empregado), constitui o elemento característico central do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho investe o prestador de trabalho na qualidade de dependente de um empresário, isto é, insere o empregado no organismo da empresa como um elemento que será utilizado pelo empregador para alcançar os fins da empresa. É esta subordinação ou dependência que constitui o pressuposto da relação hierárquica, cuja expressão mais significativa é o estado de subordinação.

Esta subordinação constitui um "estado", ou seja, a situação jurídica de uma pessoa segundo o conceito técnico que faz do estado pessoal uma qualidade, um modo de ser do sujeito, do qual derivam direitos e deveres. Como há um *status subiectionis* a respeito do poder de império do Estado, assim o operário, celebrando o contrato, assume a qualidade, a condição de trabalhador dependente da empresa que o admitiu. Deste "estado jurídico" criado pelo contrato emergem as relações obrigacionais que vinculam o trabalhador ao empregador, das quais sobressai a relação hierárquica. A característica dominante desse estado é o estado de subordinação em que se encontra o empregado. Portanto, a subordinação não é um direito, mas pressuposto deste.

O estado de subordinação cria um poder hierárquico que é a afirmação da senhoria do empregador como empresário. Considera-se este poder como a própria capacidade jurídica em ação em determinada direção, nisto distinguindo-a do direito subjetivo. Embora deite raízes no contrato, este poder hierárquico nasce do consentimento inicial do trabalhador, mas no seu exercício dele não depende.

[174] Id., p. 390 e segs.

Barassi critica fortemente a afirmação de Sinzheimer, segundo a qual o empregador comanda como senhor, não como credor. Este, em seu entendimento, é um conceito feudal, tipicamente germânico, e que deve ser rejeitado. O poder hierárquico assiste ao empresário como tal, vale dizer, como titular da empresa. Mas não se deve esquecer que o empregador comanda em um halo de fundamental colaboração por parte dos empregados. O art. 2.094 do Código Civil define "prestador de trabalho subordinado" como quem se obriga, mediante remuneração, a colaborar na empresa. O empregado tem o dever de colaboração[175]. Colaboração em uma relação de subordinação. O próprio Código Civil, na seção II (arts. 2.094 e segs.), tem como epígrafe "Dos colaboradores do empresário". Subordinação colaborativa: fórmula que sintetiza os dois pilares fundamentais da relação de trabalho: colaboração na empresa sob a dependência e sob a direção do empregador. A empresa se assemelha cada vez mais a uma sociedade política na qual o trabalhador não é apenas um elemento ativo, mas um associado à sua organização, parte de uma comunidade econômica: não mais súdito, mas cidadão na empresa[176].

Neste ponto, Barassi não se refere ao ordenamento italiano anterior (período fascista), mas é certo que a influência da Carta del Lavoro, de 1927, está presente nos dispositivos do Código Civil de 1942, reguladores da matéria. A Declaração VII da Carta del Lavoro salienta que "o prestador de trabalho é um colaborador ativo da empresa econômica, cuja direção cabe ao empregador, pela responsabilidade que assume". Porém, em obra anterior, escrita no período fascista, o autor esclarece que três são os pressupostos do dever de colaboração: igualdade jurídica entre as categorias de empregador e empregado; princípio hierárquico; eliminação do conceito de classes sociais. Colaborar em pé de igualdade não implica afastar a relação de subordinação hierárquica, antes a pressupõe. A juridicidade desta colaboração constitui manifestação característica do corporativismo fascista e tem como lógica consequência a paz social, isto é, a fecunda paz no mundo do trabalho[177].

O que se deve entender por "poder hierárquico"? Hierarquia é uma relação existente entre órgãos superiores e inferiores na administração do Estado, no direito público, de modo a compor uma unidade. Esta noção pode ser transplantada para o direito do trabalho: se uma pessoa fica à disposição de outra que está acima dela, no sentido de que lhe é permitido dar ordens e impor sua vontade para a consecução de fins que lhe interessam, então se pode falar de poder hierárquico, que pressupõe o estado de subordinação[178].

Do dever de colaboração deriva a obrigação, para o empregado, de prestar o trabalho com a diligência normal do bom trabalhador, e esta diligência deve ser apurada "no interesse da empresa" (Cód. Civil, art. 2.104). O dever de colaboração deve ser cumprido mediante execução de boa-fé, como preconiza o art. 1.375 do Código Civil - regra geral que preside à execução de todo contrato[179].

---

[175] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, cit., II, p. 334 e segs.
[176] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, I, cit., p. 352-353.
[177] BARASSI, Lodovido. Diritto sindacale e corporativo, 3ª ed., Milão: Dott. A. Giuffrè, 1938, p. 26-30.
[178] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, cit., I, p. 388.
[179] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, cit., II, p. 251.

Segundo a concepção de Barassi, a empresa constitui um todo orgânico: a empresa é um organismo unitário, ou seja, uma comunidade derivada da colaboração. Nela convivem empregados e empregador, que, contudo, não formam um todo associativo. Empregados e empregador conservam seus imediatos interesses divergentes: o trabalhador espera uma remuneração fixa, e o empregador conta com prestações de trabalho voltadas para a realização dos fins da empresa. Existe na empresa uma coordenação entre o empresário e os trabalhadores a ele subordinados, não uma comunhão, porque a coordenação colaboradora não impede que cada parte contratante persiga fins próprios imediatos e divergentes, o que basta para excluir uma coletividade associativa[180].

O empregado e o empregador assumem outras obrigações, além da prestação do trabalho (empregado) e o pagamento do salário (empregador): a fidelidade para o empregado e a assistência para o empregador. O empregado assume o dever de fidelidade, além do dever de obediência, que são expressões da subordinação. A obrigação de fidelidade deita raízes no antigo direito germânico e está implícita no dever jurídico de colaboração. Pressupõe o fervor espiritual de todos na empresa e sublinha o elemento pessoal que permeia a relação de emprego. Quanto à obrigação de assistência que incumbe ao empregador, cabe lembrar que, de acordo com o disposto no art. 2.087 do Código Civil, "o empresário é obrigado a adotar no funcionamento da empresa as medidas que, segundo as peculiaridades do trabalho, a experiência e a técnica são necessárias para proteger a integridade física e a personalidade moral do empregado"[181].

A obra de Lodovico Barassi exerceu forte influência sobre a doutrina iuslaboralista não só na Itália como também em outros países. No Brasil, essa influência é sensível. Cabe observar, no entanto, que sua ideologia é marcada pelo fato de ser ele professor da Universidade do Sacro Cuore, de Milão (doutrina social da Igreja Católica) e pela circunstância de escrever sob a vigência do Código Civil, de 1942 (época do fascismo, na Itália).

7. Os deveres do empregado

No dizer de Délio Maranhão, ao poder de direção do empregador correspondem os deveres de obediência, diligência e fidelidade, por parte do empregado[182].

Quanto à colaboração, cabe observar que a Declaração VII da Carta del Lavoro qualifica o prestador de trabalho de "colaborador ativo da empresa econômica" e o art. 2.094 do Código Civil italiano, de 1942, define o prestador de trabalho subordinado como "quem se obriga, mediante remuneração, a colaborar na empresa", dando a impressão de que este dever incumbe unicamente ao empregado, mas ele é, na verdade, bilateral. Assim entende Délio Maranhão, apoiado na lição de Barassi. Realmente, o mestre italiano vê na colaboração um modo, um aspecto na execução bilateral da relação sinalagmática, que é o contrato de trabalho. De fato, reza a já citada Declaração VII da Carta del Lavoro que "da colaboração das forças produtivas deriva a reciprocidade de

[180] Id., ob. cit., II, p. 357-359.
[181] Id., ib., p. 268 e segs.; p. 304.
[182] MARANHÃO, Délio (em colaboração com Arnaldo Süssekind, Segadas Viana e Lima Teixeira). Instituições de Direito do Trabalho, vol. 1, 20ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 251.

direitos e deveres entre elas". O dever jurídico de colaboração atribuído a ambos os sujeitos da relação de emprego resulta implicitamente do regime político corporativo. No mundo da produção deve imperar a paz, tida por bem público de altíssimo valor, diante do qual todos os interesses e egoísmos particulares devem curvar-se. Daí a necessidade política de se reconhecer a "comunidade de empresa"[183]. Barassi salienta que "a colaboração pressupõe um comportamento das duas partes - empregado e empregador - concorde precisamente neste sentido"[184], ou seja, no sentido da bilateralidade do dever de colaboração. Da mesma forma se manifesta Ubaldo Prosporetti, para quem "é próprio da execução do contrato de trabalho um contínuo comportamento ativo das partes, sem dúvida de colaboração, de modo a evidenciar um escopo comum, de resto instrumental com relação ao sinalagma contratual"[185]. Já se assinalou, na doutrina civilista, que, no negócio jurídico bilateral (do qual o contrato é a expressão mais evidente), que há necessidade de colaboração entre as partes: o contrato é visto como instrumento de colaboração, destinado a realizar entre interesses, mesmo divergentes, uma convergência que corresponda à utilidade social[186].

Vale notar que a colaboração já era preconizada pelo art. 165 da Constituição de Weimar, de 1919: "Os operários e empregados são chamados a colaborar, em pé de igualdade, com os patrões, na regulamentação dos salários e das condições de trabalho, bem como no desenvolvimento das forças produtivas". Vale dizer, a colaboração entre os fatores da produção (capital e trabalho) não foi "inventada" pelo regime fascista. A constituição de Weimar, da primeira república alemã, data da era pré-nazista. O certo é que o regime corporativo italiano fez ampla utilização política do conceito de colaboração, do qual se valeu como instrumento para a negação da luta de classes (esgrimida pela doutrina marxista). A colaboração encontrou sua máxima expressão na ideologia da "comunhão de empresa".

O fato de consagrar a Constituição de Weimar a colaboração entre os fatores da produção não deve impressionar. Este fato há de ser entendido à luz da orientação ideológica adotada pela sociedade considerada, em face do conflito industrial. De forma esquemática, os modelos de solução do conflito industrial nos países de capitalismo maduro podem ser assim classificados: a) modelo alemão (da República Federal da Alemanha); b) modelo francês e italiano. O primeiro se caracteriza por uma sociedade de consenso; o segundo, por uma sociedade conflitual (ou conflituosa).

Na Alemanha, a democracia industrial consagra a participação dos trabalhadores na gestão da empresa. A organização dos trabalhadores participa, do lado de dentro, na formação das decisões da empresa. Sem discutir o fundamento do poder na sociedade capitalista e - mais ainda - conformando-se com esse tipo de organização, as entidades sindicais aceitam as consequências de uma integração social, que tende a "deixar na sombra o conflito".

Nas sociedades conflituosas, como a da França, da Itália (e, sob certo aspecto, também do Brasil), pelo contrário, as entidades sindicais de trabalhadores preferem

[183] ROMITA, Arion Sayão. O fascismo no Direito do Trabalho brasileiro, São Paulo: LTr, 2001, p. 111.
[184] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, I, cit., p. 363.
[185] PROSPERETTI, Ubaldo. Il lavoro subordinato, Milão: Dr. Francesco Vallardi, 1966, p. 47.
[186] BETTI, Emilio. Teoria geral do negócio jurídico, t. II, trad. de Fernando Miranda, Coimbra: Coimbra Editora, 1969, p. 209.

questionar a própria sobrevivência do regime capitalista, procurando permanentemente o acesso às instâncias do poder político e econômico da empresa e da sociedade. As organizações de trabalhadores tentam influir *de fora* sobre a formação das decisões da empresa, exercendo formas de pressão que até podem assumir feição contratual, mas que não revestem necessariamente forma negocial.

Duas são, em consequência, as modalidades de visão do conflito industrial: no modelo alemão, próprio de uma sociedade de consenso, prevalece a concepção geral da paz social, conjugada com a valoração negativa do conflito (que conduz à ideia da greve como *ultima ratio*), privilegiando as soluções participativas e de colaboração; no modelo francês e italiano, caracterizado por uma inclinação conflitual, a valoração positiva do conflito traduz a admissão explícita da tensão social, com a consequente afirmação da greve como meio usual de luta e rejeição das modalidades de participação, afastada a ideia de integração[187].

A ideia de colaboração cedo repercutiu na doutrina brasileira. Em obra datada de 1931, Agop Kaisserlian, referindo-se ao objeto da prestação do trabalho, afirma que "o objeto da prestação aqui está na *colaboração* do operário não mais no sentido das necessidades pessoais do patrão na indústria, mas para a obtenção de um escopo comum a todos os colaboradores" - grifo do original[188]. Os autores de "Direito brasileiro do trabalho", em 1943, referem-se à "cordialidade que deve reinar na comunhão da empresa". E acrescentam: "Por outro lado, do ponto de vista nacional, tudo isso corresponde ao princípio mais vasto da colaboração permanente e eficiente a que estão obrigados os componentes da empresa, tendo em vista o bem coletivo e do Estado, e sem a qual em lugar da ordem reinaria o caos"[189].

Vê-se, assim, que a inclusão da colaboração entre os deveres contraídos pelo empregado na execução do contrato de trabalho não só hostiliza a natureza das coisas como atrita com a teoria contratualista da natureza jurídica da relação de emprego. Ao ser admitido pelo empregador, o empregado não tem em vista "colaborar" com o patrão: apenas deseja trabalhar na empresa, sem qualquer conotação ideológica. Quer apenas dar execução ao contrato de trabalho e espera que o empregador cumpra com suas obrigações contratuais. Por outro lado, a colaboração não encontra espaço para afirmar-se, à luz da teoria contratualista: na verdade, ela se ajusta com mais propriedade à teoria institucional. Como esta teoria, em linhas gerais, não se compatibiliza com o regime político de feição democrática, segue-se que ela não merece acolhida no atual momento político brasileiro.

Excluída a noção de colaboração como característica geral dos negócios jurídicos bilaterais e abstraída sua aceitação ideológica nas sociedades de consenso em face de conflito industrial (caso da Alemanha), não há como, sem forçar as noções sociológicas e políticas, incluir a colaboração entre os deveres do empregado. Nem mesmo a ideia

---

[187] DURÁN LÓPEZ, Federico. Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases, Sevilha: Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1976, p. 53-54.

[188] KAISSERLIAN, Agop. Da natureza jurídica dos contratos de trabalho, São Paulo: Gráfica Paulista, 1931, p. 46.

[189] SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; SEGADAS VIANA, J. de. Direito Brasileiro do Trabalho, 2º vol., cit., p. 286.

de colaboração como decorrência de princípio de execução de boa-fé[190] merece aplauso: esta é uma regra que preside à execução dos contratos em geral (Código Civil brasileiro, de 2002, art. 422) e não oferece qualquer peculiaridade quando se trata da execução do contrato de trabalho. No fundo, a colaboração na execução do pacto laboral só encontra espaço quando se aceita a ideia de comunidade de empresa[191], esta também incompatível com o regime político da democracia.

Outro elemento relacionado com a enumeração dos deveres do empregado é a fidúcia que decorre do caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, em relação à pessoa do empregado, que se obriga a prestar, pessoalmente, os serviços contratados. Já que a prestação de serviços há de ser pessoal, todo contrato de trabalho repousa sobre uma base de confiança. Como o empregador espera, daquele em quem ele confia, um comportamento que corresponda a esta confiança, ressalta-se, na economia do contrato de trabalho, o elemento fiduciário[192].

De acordo com o disposto no art. 1.564 do Código Civil italiano, de 1942, em caso de inadimplemento, por uma das partes, de determinada prestação, a outra pode optar pela resolução do contrato, se o inadimplemento provocar a perda de confiança (*fiducia*) na execução das sucessivas prestações. Ressalta Carlo Smuraglia que, onde existe o *intuitus*, surge quase sempre uma relação particular de fidúcia, considerado como confiança nas qualidades do outro contratante, idônea a realizar o interesse do credor[193]. A fórmula da justa causa como lesão da fidúcia remonta, na Itália, à lei de relação de emprego privado (Decreto nº 1.825, de 13 de novembro de 1924). Segundo Peretti-Griva, o elemento da fidúcia representa um dos mais relevantes atributos da relação de emprego, na qual a confiança deve ser mantida sem necessidade de um controle contínuo, impossível de ser obtido. A este elemento está vinculado o prosseguimento da relação de emprego. Se ele falta, justifica-se a despedida por justa causa[194].

Na esteira desse sentimento, a doutrina trabalhista brasileira sufragava pacificamente a tese de que, em tema de justa causa para resolução do contrato de trabalho, a conduta do empregado deve implicar violação de seus deveres, "de modo a ficar quebrada ou abalada a confiança que o empregador nele depositava"[195].

Acontece que o conceito de fidúcia, acoplado ao de fidelidade, representa manifestação da sujeição pessoal do súdito ao suzerano, derivação feudal do conceito medieval de *fidelitas*. A concepção da fidúcia se difunde na Itália como critério de determinação da justa causa para resolução do contrato de trabalho. E não por acaso isto se

[190] MORAES FILHO, Evaristo de. Tratado elementar de Direito de Trabalho, vol. I, 2ª ed., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965, p. 450.
[191] MANCINI, Giuseppe Federico. La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1957, p. 127.
[192] MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho, 17ª ed., Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993, p. 46 e 55.
[193] SMURAGLIA, Carlo. La persona del prestatore nel rapporto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1967, p. 37.
[194] PERETTI-GRIVA, Domenico Riccardo. Il rapporto di impiego privatto, 3ª ed., Milão: Società Editrice Libraria, 1935, p. 368.
[195] RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT, vol. I, 14ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1992, p. 557.

verifica durante o período corporativo, porque a ideologia que impregna o ordenamento jurídico nesse período encontra na concepção de fidúcia uma elaboração dogmática facilmente utilizada em uma visão autoritária, segundo a qual o conflito entre as classes era resolvido pela imposição dos superiores interesses da produção nacional. A fidúcia se torna uma obrigação de colaboração, com ênfase na obrigação de fidelidade. Ora, é evidente a inidoneidade intrínseca dos conceitos de colaboração e de fidelidade para ajustar-se à teoria contratualista da relação de emprego e, em consequência, a inaptidão dessas concepções autoritárias para conviverem em um ambiente político de coloração democrática. Por tal motivo, Alfredo Galasso fala do "mito da fidúcia", repelindo a tendência a utilizar a fidúcia como instrumento técnico-operativo de fundamentação da justa causa para a resolução do contrato de trabalho. A noção de fidúcia ostenta, em consequência, significado mistificador[196].

Retornando ao tema dos deveres específicos do empregado na execução do contrato de trabalho, devem ser examinados os deveres de obediência, diligência e fidelidade.

Quanto ao dever de obediência, a doutrina italiana frisa que se trata de manifestação da sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador. Com o emprego do termo sujeição em sentido técnico, só cabe falar em "dever de obediência", não em "obrigação de obediência". A despeito dessa afirmação, diversos autores utilizam a expressão "obrigação de obediência", como Mario Ghidini[197], Domenico Napoletano[198], entre outros.

O Código Civil italiano, no art. 2.104, depois de instituir o dever de diligência, assinala ao empregado o dever de "observar as disposições para a execução e para a disciplina do trabalho impostas pelo empregador e pelos colaboradores dos quais depende hierarquicamente". A hierarquia na empresa é regulada pelo art. 2.086 do mesmo diploma legal, em cujos termos "o empregador é o chefe (*capo*) da empresa e dele dependem hierarquicamente os seus colaboradores". Assim, o empregado deve obedecer às ordens que o empregador, no exercício do poder de direção e como superior hierárquico, lhe dá.

Como observa Mario Ghidini, o Código Civil, inspirado por concepções de natureza autoritária, confere ao empregador os poderes de um chefe, investido de supremacia em face do inferior: trata-se, em substância, do *Führerprinzip*, da sociologia nazista. Hoje em dia, ultrapassada aquela etapa histórica, dá-se ao poder, que tem o empregador, de dar ordens ao empregado, conteúdo e fundamento contratual: ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado se obriga a seguir as orientações dadas pelo empregador. Este comanda não como chefe, mas como credor de trabalho; o empregado deve obediência não como inferior hierárquico, mas como contratante que, ao estipular o contrato, prometeu obedecer[199]. Aqui, mais uma vez, prevalece a teoria contratualista.

Entretanto, o próprio Código Civil italiano, no art. 1.375, dispõe que o contrato deve ser executado de acordo com a boa-fé. No mesmo sentido, estabelece o Código

[196] GALASSO, Alfredo. La rilevanza della persona nei rapporti privati, Nápoles: Jovene, 1974, p. 326-333.
[197] GHIDINI, Mario. Diritto del lavoro, 5ª ed., Pádua: CEDAM, 1973, p. 328.
[198] NAPOLETANO, Domenico. Il lavoro subordinato, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1955, p. 37 e 77.
[199] GHIDINI, Mario. Ob. cit., p. 329.

Civil brasileiro, de 2002, no art. 422, que os contratantes são obrigados a guardar na execução do contrato o princípio da boa-fé. Contrato de trabalho, contrato é. Em sua execução, o empregado deve guardar o princípio da boa-fé. Daí a desnecessidade de impor ao empregado um dever específico de obediência, porquanto a boa-fé, que deve ser observada na execução do contrato por parte do empregado, já compreende, em seu amplo significado, o dever que tem o empregado de acatar as ordens do empregador, nos limites impostos pelo contrato e pelas fontes formais do direito do trabalho[200].

Dever de diligência. A prestação a cargo do empregado deve ser executada com diligência: dispõe o art. 2.104 do Código Civil italiano que "o prestador de trabalho deve usar a diligência requerida pela natureza da prestação devida, pelo interesse da empresa e pelo interesse da produção nacional". O mesmo código já dispunha, no art. 1.176: "Ao cumprir a obrigação, o devedor deve usar a diligência do bom pai de família". Além disso, nos termos do art. 1.175, "o devedor e o credor devem comportar-se segundo as regras de correção". O código introduziu um critério de avaliação por assim dizer técnico, ao precisar que "no cumprimento das obrigações inerentes ao exercício de atividade profissional, a diligência deve ser avaliada com referência à atividade exercida", adotando, assim, a tese da diligência objetiva[201].

O critério da diligência, concebido como medida do comportamento do devedor ao cumprir sua obrigação, contém um complexo de cuidados e cautelas que todo devedor deve normalmente empregar ao satisfazer a expectativa do credor na execução do contrato, levando-se em conta a natureza da relação e todas as circunstâncias de fato que concorrem para defini-lo. Trata-se, portanto, de um critério objetivo e geral, e não subjetivo e particular[202].

O Código Civil brasileiro, de 2002, no já citado art. 422, obriga os contraentes, na execução do contrato, a guardar os princípios de probidade e boa-fé. Aqui, não se trata propriamente de execução de boa-fé do contrato de trabalho, mas, sem dúvida, a probidade deve ser considerada. A probidade, como integridade de caráter, honradez, pundonor, obriga o empregado a dar o melhor de si no cumprimento das obrigações que lhe incumbem na execução do contrato de tralhado. O contrato de trabalho deve ser executado com probidade: basta esta consideração para concluir-se pela desnecessidade de um dever específico de diligência, típico do regime corporativo italiano, mas inteiramente supérfluo à luz da teoria contratualista. O chamado dever de diligência dá margem essencialmente à adoção de um critério para avaliar a conformidade do comportamento do empregado àquilo que dele se espera na execução do contrato de trabalho, enfim, à consagração de um critério de responsabilidade[203]. A falta de diligência pode ser conceituada como desídia, justa causa para a resolução do contrato (CLT, art. 482, alínea *e*).

Fidelidade. O regime corporativo italiano atribuía ao empregado, na execução do contrato de trabalho, um dever de fidelidade (Código Civil italiano, de 1942, art. 2.105).

---

[200] SUPPIEJ, Giuseppe. La struttura del rapport di lavoro, II, Pádua: CEDAM, 1963, p. 71.
[201] SANSEVERINO, Luisa Riva. Della impresa - commentario del Codice Civile, a cura di Antonio Scialoja e Giuseppe Branca, 4ª ed., Bolonha: Nicola Zanichelli, 1969, p. 326.
[202] PERGOLESI, Ferruccio. Il contratto individuale di lavoro, Bolonha: Nicola Zanichelli, 1945, p. 123.
[203] PERSIANI, Mattia. Contratto di lavoro e organizzazione, Pádua: CEDAM, 1966, p. 214.

O dever de fidelidade não constitui apenas uma aplicação do princípio de boa-fé na execução dos contratos em geral (Código Civil italiano, art. 1.375), mas também, no ordenamento corporativo italiano, uma "homenagem"[204] prestada, mais do que à noção de instituição, à concepção germânica de *Gemeinschaft*, da qual se aproxima a solidariedade corporativa. Realmente, a fidelidade se liga à noção de comunidade. Fidelidade e comunidade são noções interdependentes e inseparáveis. A fidelidade é devida a um dos membros da comunidade ou à própria comunidade inteira. É um conceito jurídico típico do direito das pessoas e escapa à noção patrimonial ou obrigacional da relação de emprego: não pode ser concebida como elemento de uma relação contratual. A ideia germânica da comunhão medieval encontra no antigo *Treudienstvertrag* a origem do contrato de trabalho. Trata-se de um vínculo pessoal, por força do qual um homem livre se submetia a um *Herr*, que se obrigava a um *Fürsorgepflicht*, concebido como contrapeso ao dever de fidelidade. Surge uma relação do tipo senhoril. Relativamente à empresa, seria atribuído ao chefe (*capo*) um poder de *Führung* dos dependentes, para a realização de um fim comum[205].

Em resumo: o dever de fidelidade vincula o séquito (*Gefolgschaft*) ao guia (*Führer*), que, em contrapartida, assume o dever de assistência. Fidelidade e assistência são, em consequência, conceitos inseparáveis, um em face do outro e ambos em face da comunidade na qual os sujeitos se acham inseridos.

É no âmbito da comunidade, em vista do comum favor e do imperativo de socorro mútuo, que a fidelidade se expressa, tudo isso abrangido no conceito de colaboração na empresa[206].

Ultrapassada essa concepção doutrinária, de evidente inspiração nazifascista, cuida-se de explicar a fidelidade à luz da teoria contratualista. Luisa Riva Sanseverino, salientando a dificuldade de dar conteúdo jurídico a um conceito de evidente acepção moral, relaciona o dever de fidelidade ao comportamento do trabalhador, que deve ser avaliado segundo critérios de boa-fé e de correção (Código Civil italiano, arts. 1.375 e 1.175, respectivamente). Já que a obrigação de prestar serviços, ínsita ao contrato de trabalho, caracteriza-se pela subordinação, os critérios de boa-fé e correção se traduzem em fidelidade e subordinação[207]. Mattia Persiani salienta que, em certos casos, o empregado está sujeito a comportamentos que são obrigatórios, ainda que não ordenados pelo empregador. Desta forma, a fidelidade ultrapassa a subordinação, vale dizer, coloca-se além do exercício do poder de direção do empregador, por isso que tende a satisfazer o interesse do empregador, prescindindo do exercício daquele poder. Por essa razão, quanto mais alta a posição do empregado na escala do pessoal a serviço da empresa, mais intensa se faz sentir a sua fidelidade[208].

No fundo, o dever de fidelidade pode deixar de ser aceito: Guiliano Mazzoni explica que a fidelidade é absorvida pelo conceito de boa-fé e se resolve em uma série de

---

[204] SANTORO-PASSARELLI, Francesco. Saggi di diritto civille, II, Nápoles: Dott. Eugenio Jovene, 1961, p. 957.
[205] CESSARI, Aldo. Fedeltà, lavoro, impresa, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1969, p. 3.
[206] MANCINI, Giuseppe Federico. La responsabilità contrattuale del prestadore di lavoro, cit., p. 127.
[207] SANSEVERINO, Luisa Riva. Il lavoro nell'impresa, 2ª ed., Turim: UTET, 1973, p. 347.
[208] PERSIANI, Mattia. Contratto di lavoro e organizzazione, cit., p. 244-245.

comportamentos que integram o objeto da obrigação de trabalhar de modo característico e peculiar, tal como ocorre com o cumprimento de qualquer outra obrigação[209]. Carlo Smuraglia demonstra que a fidelidade, além de ser tomada em sentido positivo, como leal colaboração com a empresa, apresenta também um aspecto negativo, no sentido da abstenção de qualquer atividade ou comportamento que possam contrastar com os fins perseguidos pela empresa[210]. Gino Giugni afirma, finalmente, que o conceito de dever de fidelidade deve ser considerado superado, substituído pela aplicação da noção de boa-fé contratual[211]. Na atualidade, o papel da fidelidade remete não a estimular o trabalhador a cumprir suas obrigações contratuais, mas a vedar-lhe certas condutas[212]. De fato, o art. 2.105 do Código Civil italiano proíbe o empregado de tratar de negócios, por conta própria ou de terceiros, em concorrência com o empregador, divulgar notícias referentes à organização e aos métodos de produção da empresa, ou delas fazer uso de modo a causar-lhe prejuízo. Em suma, como sustenta Guido Trioni, o conceito de fidelidade se esvai, absorvido pelas noções de boa-fé e de correção[213].

No que diz respeito ao direito do trabalho brasileiro, as mesmas conclusões a que chegou a doutrina italiana em face da questão da fidelidade encontram aplicação. Desnecessário é incluir obrigação de fidelidade entre os deveres do empregado, pois a noção de fidelidade, incompatível com a teoria contratualista (já que apresenta feição unilateral, em um contrato sinalagmático) pode ser perfeitamente substituída pela boa-fé e pela probidade (Código Civil brasileiro, de 2002, art. 422).

Como lembra Guiseppe Ferraro, a propósito da doutrina italiana, o emprego das cláusulas gerais (boa-fé, probidade, correção, etc.) torna-se cada vez mais frequente, já que superada a desconfiança que tradicionalmente acompanhava o reconhecimento da potencialidade de aplicação das referidas cláusulas, que abririam excessivos espaços de apreciação e estimulariam de modo inadequado a criatividade do intérprete[214]. Relativamente à doutrina brasileira, a mesma observação pode ser formulada, sem receio de erro.

Forte corrente doutrinária, sem embargo da profissão de fé contratualista, ainda aferrada a velhos preconceitos, duros de morrer (Guido Trioni), contraditoriamente relaciona os deveres de obediência, diligência e fidelidade entre os deveres assinalados ao empregado, na execução do contrato de trabalho. Neste sentido, para lembrar apenas alguns poucos, podem ser citados Orlando Gomes e Elson Gottschalk[215], Messias

[209] MAZZONI, Giuliano. Manuale di diritto del lavoro, I, 5ª ed., Milão: Dott. A. Giuffrè, 1977, p. 517.
[210] SMURAGLIA, Carlo. La persona del prestadore nel rapporto di lavoro, cit., p. 293.
[211] GIUGNI, Gino. Intervenção. In: L'obbligo di fedelrà nel rapporto di lavoro - atti delle giornate di Salsomaggiore, aprile 1969, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1970, p. 59.
[212] NICOLINI, Giovanni. Diritto del lavoro, Milão: Giuffrè, 1992, p. 386.
[213] TRIONI, Guido. L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1982, p. 214.
[214] FERRARO, Giuseppe. Autonomia e poteri nel diritto del lavoro, Pádua: CEDAM, 1992, p. 171.
[215] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 210.

Pereira Donato[216], Carmem Camino[217], Arnaldo Süssekind[218], Cesarino Júnior e Marly Cardone[219].

Não apenas os doutrinadores italianos e brasileiros relacionam a diligência e a obediência entre os deveres do empregado. Também na doutrina espanhola se encontram manifestações neste sentido[220].

O efeito prático da relação dos deveres atribuídos ao empregado na execução do contrato de trabalho reside apenas na possibilidade do exercício do poder disciplinar pelo empregador. A violação de cada um dos deveres constitui falta disciplinar, suscetível de sanção pelo empregador. Na dependência da gravidade, pode ela ensejar a resolução do contrato de trabalho por justa causa. Assim, a violação do dever de obediência constitui indisciplina ou insubordinação (CLT, art. 482, alínea *h*); do dever de diligência: desídia (art. 482, alínea *e*); do dever de fidelidade: negociação habitual por conta própria ou alheia (alínea *c*), violação de segredo da empresa (alínea *g*), ato lesivo da honra e boa fama contra o empregador (alínea *k*).

8. Os poderes do empregador

O empregador, como um dos sujeitos da relação de emprego, exerce poderes sobre o empregado. Na verdade, existe um poder: o poder de direção, do qual constituem emanações o poder regulamentar e o poder disciplinar. Não há "poder hierárquico".

Nos termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador dirige a prestação pessoal de serviços, pois assume os riscos da atividade econômica. Ao conceituar empregado, o artigo 3° do mesmo diploma legal pressupõe a prestação de serviços sob a dependência do empregador.

Ditames legais, portanto, garantem ao empregador intervir na esfera jurídica do empregado, dele dependente, para dirigir, para comandar. Poder jurídico exerce, então, o empregador: poder de comando, ou poder de direção, a revestir caráter teleológico, pois é exercido com a finalidade de alcançar os fins perseguidos pelo empreendimento e assegurar a continuidade do exercício da atividade empresarial.

Mediante o exercício do poder regulamentar, o empregador elabora o regulamento interno, ou regulamento de empresa, no qual são fixadas regras destinadas a reger a organização da empresa ou do estabelecimento. Por força do poder disciplinar, o empregador está autorizado a infligir punições de ordem disciplinar ao empregado, em caso de violação, por parte deste, das obrigações derivadas do contrato ou das fontes formais do direito do trabalho.

---

[216] DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do Trabalho, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 1979, p. 179-181.

[217] CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho, Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 170-171.

[218] SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 264.

[219] CESARINO JÚNIOR, A. F.; CARDONE, Marly. Direito Social, vol. I, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1993, p. 166.

[220] MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo, 19ª ed., Madri: Tecnos, 1998, p. 319 (diligência) e 327 (obediência).

A noção de poder hierárquico encontra largo desenvolvimento no direito italiano. O Código Civil italiano (1942), no artigo 2.086, sob a rubrica "direção e hierarquia na empresa", declara que o empresário (ou empregador - *impreditore*) é o chefe da empresa e dele dependem hierarquicamente os seus colaboradores. No artigo 2.094, sob a ementa "prestador de trabalho subordinado", define empregado (*prestatore di lavoro subordinato*) como aquele que se obriga mediante retribuição a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho intelectual ou manual sob a dependência e a direção do empregador.

Essas disposições legais observam as diretrizes da Carta del Lavoro (1927). A declaração VII estabelecia que o empregado é um colaborador ativo da empresa econômica, cuja direção incumbe ao empregador. A doutrina anterior ao Código Civil assinalava: "O poder diretivo, que se poderia também denominar poder de disciplina empresarial em sentido amplo, compreende tudo quanto se refere à ordem e ao desenvolvimento técnico e administrativo da empresa. Abrange, além do poder (*potestà*) de comando, o poder (*potestà*) de vigilância, de controle e de adoção dos sistemas que forem julgados úteis à economia do trabalho e ao rendimento da empresa"[221]. E ainda: "A Carta del Lavoro, que proclama a igualdade entre empregado e empregador, reconhece entretanto a necessidade da relação hierárquica: na declaração VII, após haver estabelecido que o trabalhador é um colaborador ativo da empresa, afirma que a direção desta assiste ao empregador, que assume a responsabilidade por ela. Estipulado o contrato de trabalho, o operário assume a qualidade, a veste de trabalhador dependente da empresa que o admitiu. Assume um estado (*stato*) jurídico do qual derivam as relações obrigacionais entre os dois sujeitos do contrato. Segundo a mesma doutrina, o poder hierárquico se revela por dois aspectos distintos: como poder diretivo e como poder disciplinar. No primeiro se aloja também a faculdade de fiscalizar a execução das ordens dadas pelo empregador[222].

Mesmo após a queda do regime corporativo, mantidos em vigor os dispositivos do Código Civil, Lodovico Barassi insiste no caráter hierárquico da relação de emprego. Presta-se o trabalho em estado de subordinação hierárquica. Esse *status* confere ao empregador um poder (*potestà*), no sentido de senhoria (*signoria*) unilateral da sua vontade sobre o trabalhador. Sem dúvida, esse poder há de ser exercido segundo os deveres de cortesia e urbanidade. A subordinação do empregado ao empregador constitui o estado jurídico de uma pessoa segundo o conceito técnico que faz do "estado pessoal" uma qualidade, um modo de ser do sujeito, do qual derivam direitos e deveres. A exemplo do *status subiectionis* ante o poder de império do Estado, assume o trabalhador a qualidade de dependente da empresa que o admitiu, uma vez celebrado o contrato de trabalho. O estado de subordinação criado pelo contrato investe o empregador no poder de impor a própria vontade, e o empregado, que é sujeito passivo, na obrigação de conformar sua conduta segundo as diretivas patronais[223].

Aceita Barassi o poder de senhoria, proclamado pela doutrina germânica anterior à lei de 20 de janeiro de 1934. Considerava-se a organização empresarial (da qual

[221] BORTOLOTTO, Guido. Diritto del lavoro, Milão: Ulrico Hoepli, 1935, p. 204.
[222] FANTINI, Oddone. Legislazione corporativa del lavoro, Milão: Dott. Francesco Vallardi, 1938, p. 334-340.
[223] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, II, cit., p. 334-340.

participa o trabalhador) como senhoria. O trabalho subordinado nela inserido é uma atividade que o empregado presta em relação jurídica de poder. O empregador comanda como senhor (proprietário), não como credor (Sinzheimer). É certo que Barassi não adere a esta concepção feudalista, tipicamente germânica: preconiza a fundamental igualdade jurídica entre empregado e empregador e não se afasta da base contratualista, mas considera "exatíssimo" o conceito de senhoria. Para ele, o estado de subordinação submete o trabalhador, mesmo relutante, à vontade do empregador; "a afirmação do caráter senhorial da vontade diretiva e disciplinar do empregador é exata"[224].

Essa concepção personalista, que vê na subordinação do empregado o lado passivo do poder de comando do empregador, exercido como um poder de homens sobre homens, exerceu notória influência sobre a doutrina trabalhista nacional.

Mesmo antes da promulgação da CLT, em 1943, a doutrina trabalhista brasileira proclamava a realidade do poder hierárquico, do qual fazia parte o poder disciplinar. Dorval de Lacerda, um dos membros da Comissão elaboradora do texto da Consolidação, sustenta que "o poder hierárquico do empregador se manifesta pelo poder diretivo, do qual resulta o poder disciplinar, sendo que o complexo dos dois últimos traduz o primeiro"[225]. Os autores de "Direito Brasileiro do Trabalho" consideram "justo" que se prestigie "a disciplina e a hierarquia da empresa"[226].

Falava-se também em "supremacia" do empregador na empresa, como resultante do poder hierárquico por ele exercido, o que - evidentemente - contraria o postulado da igualdade jurídica dos contratantes na formação e execução do pacto laboral, segundo a teoria contratualista.

Do reconhecimento dessa igualdade jurídica na formação e na execução do contrato de trabalho resulta a rejeição da concepção hierárquica. Não há hierarquia no contrato de trabalho. Hierarquia - conceito compatível apenas com os princípios do direito público e a organização das forças armadas - não se ajusta à noção de contrato. Hierarquia é palavra de origem grega, formada de *ieros*, sagrado + *arché*, governo[227] e pressupõe supremacia de um sujeito sobre outro. No direito do trabalho brasileiro, não há falar em hierarquia exercida pelo empregador sobre o empregado. O abandono de função, em face do direito administrativo, tipifica delito (Código Penal, art. 323.). Se o abandono ocorrer em organização militar, teremos deserção, crime militar (Código Penal Militar, art. 187). Trata-se de relações jurídicas de natureza estatutária. Entretanto, no direito do trabalho (direito privado), o abandono de emprego constitui apenas infração disciplinar (CLT, art. 482, alínea *i*). No campo do direito privado, não há "crime" de abandono de emprego, o que demonstra a inocorrência de supremacia ou hierarquia entre os sujeitos do contrato de trabalho.

---

[224] BARASSI, Lodovico. Il diritto del lavoro, II, cit., p. 341 e 342.

[225] LACERDA, Dorval de. A renúncia no Direito do Trabalho, São Paulo: Max Limonad, s/data, p. 48 e 59.

[226] SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; SEGADAS VIANA, J. de. Direito Brasileiro do Trabalho, 2º vol., cit., p. 245.

[227] RAMIZ GALVÃO. Hierarquia. In: Vocabulário etimológico, ortográfico e prosódico das palavras portuguesas derivadas da língua grega, Rio de Janeiro: Garnier, 1909 (ed. fac-similada: 1994), p. 316.

É certo que, à luz da teoria da organização - estudo da estrutura e do funcionamento das organizações e do comportamento dos indivíduos que a compõem - não se desconhece que, na grande empresa, o comando deve ser considerado uma das formas de divisão de trabalho. Como todos os grandes conjuntos, a grande empresa pratica a técnica do comando indireto, que funciona por intermédio de escalões de transmissão de ordens. É uma necessidade como o são outras formas de divisão de trabalho. Por isso, o gerente é o superior hierárquico dos trabalhadores que atuam em sua seção ou departamento. Esta forma de hierarquia, contudo, não se confunde com o "poder hierárquico" do empregador, aqui expressamente rejeitado, na análise teórica do contrato de trabalho, considerado como instituto jurídico.

Geraldo Bezerra de Menezes inclui o poder hierárquico entre as "faculdades" que compõem o poder diretivo, embora considere "superada historicamente" a forma hierárquica, "com base na ideia de dominação, criada pelo poder ditatorial dos patrões"[228]. Melhor seria que omitisse o poder hierárquico na enumeração dos componentes do poder de direção.

Na construção jurídica da empresa, contraditória era a lógica fascista do trabalho, que pretendia conciliar conceitos inconciliáveis na formação de uma sociedade hierarquizada, mas sem classes contrapostas. Em consequência, também se entende superada a alusão a *capo dell'impresa* no art. 2.086 do Código Civil italiano, porque numa relação jurídica construída sobre base igualitária, impossível é cogitar de chefia ou supremacia de um dos sujeitos sobre o outro. Vale acentuar que o chamado poder hierárquico, na linguagem do corporativismo italiano, apontava para a publicização da relação de emprego. Ultrapassada a concepção fascista na Itália, repele-se a noção de hierarquia, rejeitada a identificação poder diretivo-poder hierárquico, introduzindo-se a ideia de poder de coordenação ou de organização técnica do trabalho.

Como lembra Piera Fabris, a noção jurídica de empresa é condicionada pelo poder político. Em regime democrático, inaceitável é que na análise do poder exercido pelo empregador na empresa, sejam identificados, de um lado, um sujeito dotado de poderes de supremacia e, do outro lado, um sujeito a ele submetido: a empresa é entendida como organização do trabalho, e a subordinação jurídica, que caracteriza a relação de emprego, passa a ser vista não como submissão a um poder de supremacia, mas como integração em uma estrutura organizada[229].

Afastada a concepção de poder diretivo como poder hierárquico, cabe também rejeitar a ideia de um *status subiectionis* assumido pelo empregado em face do empregador, que seria dotado de um poder de supremacia.[230]. *Status* é uma noção sociológica que designa o conjunto de direitos e deveres que caracterizam a posição de uma pessoa em suas relações com outras[231]. Ora, basta um átimo de reflexão para se concluir que, à luz da teoria contratualista, inconcebível é que, na relação de emprego, o empregado assuma

[228] BEZERRA DE MENEZES, Geraldo. O Direito do Trabalho e a Seguridade Social na Constituição, Rio de Janeiro: Pallas, 1976, p. 160.
[229] FABRIS, Piera. Organizzazione, autorità, parità nel rapporto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1984, p. 12 e 180.
[230] ANDRADE, Vasco de. Atos unilaterais no contrato de trabalho, São Paulo: s/edit., 1943, p. 93.
[231] LEE, Alfred McClung. Status social. In: Dicionário de sociologia, Rio de Janeiro: Globo, 1961, p. 332.

status. Aceita a teoria contratualista, perde sentido também a ideia de supremacia exercida pelo empregador.

Quanto ao fundamento do poder de direção exercido pelo empregador, quatro teorias (principais) podem ser identificadas: 1ª - a corporativista; 2ª - a da propriedade do aparato produtivo; 3ª - a do controle da empresa; 4ª - a contratualista.

A primeira teoria (compatível apenas com o regime politico corporativista, da Itália de Mussolini) sustenta que o fundamento do poder diretivo do empregador reside na responsabilidade assumida pelo empresário em face do Estado[232]. Esta teoria deriva da Declaração VII da Carta del Lavoro, em cujos termos o empregador exerce a direção da empresa econômica em face da responsabilidade que assume. Desaparecido o regime político que lhe deu origem, esvai-se a importância desta teoria.

A segunda teoria é sustentada por Evaristo de Moraes Filho, para quem "é no direito de propriedade que reside todo o poder hierárquico e disciplinar"[233], apoiando-se na afirmação de Sinzheimer, segundo a qual "é do poder sobre as coisas que decorre o poder sobre as pessoas"[234]. Rejeitada a noção de trabalho como mercadoria, não há como admitir-se que do poder sobre as coisas decorra poder sobre as pessoas. Não há dúvida de que, ao contrário do que afirma Sinzheimer, do poder sobre as coisas não deriva poder sobre as pessoas.

A terceira teoria, preconizada por Octávio Bueno Magano, parte da dissociação entre propriedade e controle da empresa, para concluir que "o verdadeiro fundamento do poder diretivo do empresário é o controle e não a propriedade"[235]. A mesma crítica endereçada à teoria anterior pode ser produzida aqui: do controle sobre os bens, materiais e imateriais, que compõem a empresa não deriva poder sobre homens, por isso que o trabalho não pode ser assimilado a uma mercadoria.

A última teoria aventada - a contratualista - afirma que o fundamento do poder diretivo assenta no contrato, caracterizado pela subordinação jurídica. O funcionamento dos meios de produção que constituem a empresa requer sejam observados os preceitos que regem a organização do aparato produtivo. Por isso, cabe dotar o empregador de meios aptos à imediata tutela desses interesses. Sendo o empregado juridicamente subordinado ao empregador e tendo a subordinação fonte contratual, a mesma origem contratual há de ser atribuída ao poder de direção, assegurado ao empregador por força da subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho[236].

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena insurge-se contra a acepção personalista e subjetiva do poder hierárquico do empregador, a qual sem dúvida revela apego ao preconceito histórico da implicação do homem como objeto de direito. Não há poder de homens sobre homens. Há relações jurídicas, cujos sujeitos só se submetem à lei. O poder diretivo do empregador é jurídico, e não pessoal. Exercita-se entre as esferas jurídicas do empregador, de um lado, e de cada um dos empregados, do outro. Afasta-se,

---

[232] DEVEALI, M. Levi. Il rapporto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1937, p. 100.
[233] MORAES FILHO, Evaristo de. Contrato de trabalho, cit., p. 123.
[234] MORAES FILHO, Evaristo de . Introdução ao Direito do Trabalho, 5ª ed., São Paulo: LTr, 1991, p. 240.
[235] MAGANO, Octávio Bueno. Do poder diretivo na empresa, São Paulo: Saraiva, 1982, p. 39 e 69.
[236] ROMITA, Arion Sayão. O poder disciplinar do empregador, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983, p. 195-196.

em consequência, o conteúdo personalista ou discricionário do poder hierárquico. Não prospera o argumento que explica os limites do poder diretivo pelo respeito à pessoa do empregado, uma vez que dela é indissociável a atividade-trabalho. Além disso, tal argumentação de natureza ética relega a observância do preceito à sensibilidade e ao temperamento do exercente de poder diretivo. Ao admitir o empregado, o empregador tem em vista não propriamente o homem-trabalhador, mas sua atividade. O objeto do contrato de trabalho é o trabalho, não a pessoa do trabalhador. Sendo a empresa soma de atividades, é a atividade-trabalho que se vincula à empresa. Adota-se, portanto, concepção objetivista[237].

Assume relevo, na atualidade, prestigiosa doutrina italiana que, especialmente após a promulgação da Lei nº 300, de 1970 (denominada "estatuto dos trabalhadores", ou "estatuto dos direitos dos trabalhadores"), rejeita a tese da subordinação como manifestação de um vínculo de natureza hierárquica[238]. Mesmo anteriormente à citada lei, já se sustentava que o poder diretivo e o poder disciplinar do empregador não derivam de uma situação de supremacia, mas reduzem-se à faculdade de especificar e programar as prestações a cargo do empregado e de assegurar a necessária disciplina organizativa[239] e que nem o poder diretivo nem o poder disciplinar postulam necessariamente o exercício de um poder hierárquico[240].

Na Alemanha, é certo que predominam as noções fundadas sobre a estrutura comunitária da relação[241] ou sobre o princípio de recíproca fidelidade e assistência[242], mas não faltam autores que contestam a concepção de vínculos de sujeição pessoal, salientando os aspectos patrimoniais da relação de trabalho[243]. Ainda assim, mesmo endossando a natureza jurídica da relação de trabalho como relação comunitária de caráter jurídico-pessoal, Kaskel e Dersch, diante dos princípios democráticos modernos, discorrem sobre a "obrigação do trabalhador de reconhecer o direito de direção do empregador", de preferência a "dever de obediência" (*Gehorsampflicht*)[244].

Cabe, portanto, rejeitar o caráter hierárquico do poder diretivo (ou poder de comando, ou poder de direção) do empregador: este comanda não como hierarca, mas como credor de trabalho. Como quer Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, ao conceituar-se a empresa como unidade técnico-econômica de produção ou troca de bens e serviços, há de levar-se em conta que, "externamente, a empresa realiza fins; internamente, organiza-se". A natureza do poder diretivo e os limites de seu exercício assentam em que: a) ao admitir o empregado, o empregador visa não à sua pessoa, mas à sua atividade; b) se a prestação de trabalho se desenvolve mediante uma relação jurídica, jurídico é o

[237] RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Relação de emprego - estrutura legal e supostos, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 112-113.
[238] ENRICO LUCIFREDI, Clara. Evoluzione del potere direttivo nel rapporto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1977, p. 24.
[239] SMURAGLIA, Carlo. La persona del prestatore nel rapporto di lavoro, cit., p. 279.
[240] NAPOLETANO, Domenico. Il lavoro subordinato, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1955, p. 87 e 92.
[241] HANAU, Peter; ADOMEIT, Klaus. Arbeitsrecht, 5ª ed., Frankfurt: Alfred Metzner, 1978, p. 97.
[242] SCHAUB, Günter. Arbeitsrecht, 8ª ed., Munique: E. H. Beck, 1976, p. 299.
[243] LINNENKOHL, Karl. Arbeitsrecht, Berlim: J. Schweitzer, 1977, p. 26.
[244] KASKEL, Walter; DERSCH, Hermann. Arbeitsrecht, 5ª ed., Berlin-Göttingen-Heidelberg: Springer, 1957, p. 146.

poder exercido pelo empregador. Concebida a empresa, internamente, como soma de atividades organizadas e integradas pelo empregador, os limites do poder diretivo por ele exercido exaurem-se na continuidade, na regularidade e na segurança dessas atividades. Põe-se em destaque, assim, o aspecto objetivo do vínculo, mediante o qual o empregador conta com a atividade posta pelo empregado à sua disposição em caráter contínuo (não eventual) e por ele integrada na organização empresarial[245].

A exata captação jurídica dos poderes exercitados pelo empregador não prescinde, contudo, do aspecto subjetivo. O trabalho é inseparável da pessoa daquele que o presta. A subordinação do trabalhador integrado na organização empresarial e o consequente poder de disposição que o credor de trabalho assume em face da atividade do obreiro salientam o caráter pessoal da relação de trabalho[246]. O aspecto subjetivo e o objetivo não podem ser, portanto, isolados um do outro. Ao invés, geram um todo inseparável, que revela uma só realidade: o caráter pessoal-patrimonial da relação de trabalho subordinado.

Além do poder de direção, o empregador, na organização da empresa e na execução do contrato de trabalho, exerce poder regulamentar e poder disciplinar. Estes dois últimos constituem, na verdade, desdobramentos do primeiro: cabe ao empregador normalizar a ordem interna da empresa e sancionar faltas disciplinares cometidas pelo empregado.

Segundo a clássica definição de Paul Pic, regulamento de empresa é a "lei interna da fábrica"[247]. O Código do Trabalho francês declara que a adoção de um regulamento interno é obrigatória nas empresas industriais e comerciais que tenham pelo menos vinte empregados (art. L.1311-2). Na lição de Rivero e Savatier, as modalidades de execução do trabalho são determinadas pelo empregador em virtude do poder de direção que detém. Essas medidas não podem ser fixadas dia a dia e para cada empregado em particular. O empregador é obrigado, nos estabelecimentos com certo número de empregados, a determiná-las de maneira permanente por um texto geral. Este é o papel do regulamento de fábrica ou regulamento interno da empresa. Ele compreende regras sobre disciplina, higiene e segurança do trabalho, para a boa execução das tarefas a cargo dos empregados, determina os horários de trabalho, etc.[248]. O ordenamento jurídico brasileiro não contém regra idêntica a essa: a adoção de um regulamento interno, no Brasil, é facultativa.

O regulamento interno apresenta natureza jurídica contratual, porque o empregado, ao ser admitido a serviço do empregador, a ele dá sua adesão, desde que dele tenha efetivamente conhecimento, admitindo-se que o trabalhador tacitamente aceita as respectivas cláusulas[249].

O poder disciplinar constitui manifestação instrumental do poder de comando. Como credor da prestação de trabalho, o empregador tem o direito de fiscalizar essa

[245] RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Relação de emprego, cit., p. 112-114.
[246] D'EUFEMIA, Giuseppe. Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1958, p. 74.
[247] PIC, Paul. Traité élémentaire de législation industrielle, 4ª ed., Paris: Arthur Rousseau, 1912, p. 820.
[248] RIVERO, Jean; SAVATIER, Jean. Droit du travail, 5ª ed., Paris: PUF, 1970, P. 119-120.
[249] CAPITANT, Henri; CUCHE, Paul. Précis de législation industrielle, 5ª ed., Paris: Dalloz, 1939, p. 173-174.

prestação, no sentido de verificar se ela corresponde ao pactuado com o obreiro, dela devedor. Em presença de um inadimplemento, pode o empregador, segundo o direito comum, reagir com a resolução do contrato. Mas, se a inexecução não revestir caráter de gravidade, deve o empregador dispor de medidas menos drásticas que, sem o rompimento do vínculo, contribuam para incentivar o prestador de serviços a cumprir de maneira exata sua obrigação. Daí o caráter puramente instrumental do poder disciplinar, em relação ao poder de direção. Tal poder assume especial relevo por existir na empresa uma coletividade, que exige de seus integrantes a observância de certas regras de conduta, sem a qual será impossível a convivência dos membros do grupo.

Por tal razão, detém o empregador o poder disciplinar, que encontra fundamento na lei e no contrato de trabalho e deve ser entendido em sentido estritamente técnico-funcional, com limites ditados pela própria finalidade assinalada a esse poder, qual seja a de garantir o exato cumprimento das obrigações assumidas pelo trabalhador ao celebrar o ajuste. Ao empregador é vedado, pois, adotar qualquer medida que se relacione com o comportamento do empregado não vinculado ao contrato de trabalho.

O poder disciplinar, por constituir instrumento de autotutela no contrato, derroga o princípio da *par conditio* dos contratantes e - forçoso é reconhece-lo - debilita a posição contratual do trabalhador. Tais efeitos não são, decerto, incompatíveis com as normas de direito do trabalho nem se tornam ilegítimos, ante as peculiares exigências do contrato de trabalho, que constitui elemento da organização empresarial: a penalidade disciplinar possui eficácia corretiva não somente quanto às prestações isoladas, mas também quanto às prestações em seu conjunto no âmbito da organização da empresa. Todavia, o reconhecimento de que, por força do poder disciplinar, o princípio de igualdade sofre derrogação em desfavor do empregado, gera a necessidade da imposição de limites ao exercício do referido poder.

O poder discricionário encontra espaço para exercitar-se em zonas de indiferença, que rendem ensejo a liberdade de atuação quanto à conveniência, oportunidade, utilidade, justiça, etc., no concernente a várias hipóteses possíveis. Ao exercer o poder disciplinar, tem o empregador diante de si um determinado campo de ação, no qual se incluem a qualificação do ato como falta disciplinar, a escolha entre diferentes tipos de sanções (por exemplo: advertência ou suspensão), etc. A discricionariedade do poder disciplinar encontra, contudo, limites externos e internos.

Os limites externos assinalados à atividade do empregador no plano do poder disciplinar derivam do conjunto de medidas consagradas pelo ordenamento jurídico para tutela da segurança, da personalidade e da dignidade do trabalhador. Os limites internos são inerentes à própria finalidade do poder, a qual deve reverenciar o interesse objetivo da empresa, com vistas ao seu normal funcionamento.

Os limites postos à autonomia do empregador no exercício do poder disciplinar são, portanto, de duas espécies: a) é indispensável que a medida disciplinar por ele adotada seja lícita, isto é, não contrária à lei, à ordem pública e aos bons costumes, nem ofensiva da dignidade do trabalhador; b) é necessário que a medida disciplinar não contraste com as atividades normais da empresa. Em relação ao primeiro aspecto, a multa, por exemplo, não poderá ser aplicada, porque proibida por disposição legal. No tocante ao segundo aspecto, a transferência a título punitivo será vedada, pois só se admite a transferência por necessidade de serviço.

Em resumo, pode dizer-se que o poder disciplinar é concedido ao empregador não em seu benefício egoístico, porém como coordenador das atividades postas à sua disposição pelos empregados, para manter o normal funcionamento da empresa. Deve ser exercido com intuito funcional, a fim de satisfazer às exigências da organização do trabalho e com o respeito devido à dignidade do empregado e de seus direitos fundamentais, repelida qualquer forma de abuso de direito. Além disso, devem ser observadas as limitações impostas por lei (por exemplo: duração máxima de trinta dias para a suspensão disciplinar) e pelo regulamento de empresa, se houver. O direito brasileiro desconhece os limites emergentes da atuação dos conselhos de empresa.

Vê-se, assim, que o ordenamento jurídico habilita o empregador a tomar decisões que visam ou afetam o empregado. Este deve a elas submeter-se, ressalvado, em certos casos, o *ius resistentiae* e, em todos os casos, com a possibilidade de controle por parte da Justiça do Trabalho, que vela pela legalidade das medidas em causa.

Como disse Sir Otto Kahn-Freud, "o direito é uma técnica de regulação do poder social"[250]. Como tal, assegura ao empregador o exercício de poderes que visam ou afetam o empregado, mas, tratando-se de poderes, entende-se que se trata de regulação de interesses total ou parcialmente distintos daqueles de seu titular. Como a relação de trabalho é uma relação de poder baseada numa posição de desigualdade de fato entre os seus sujeitos, porém, respeitando a igualdade jurídica entre eles, surge uma situação aparentemente paradoxal: urge conciliar os poderes exercidos pelo empregador na empresa (poderes de direção, em dupla dimensão: poder de direção econômica da empresa e poder de direção de pessoas) com os direitos assegurados por lei ou pela negociação coletiva aos empregados[251].

Outra situação aparentemente paradoxal pode ser identificada na necessidade de harmonizar contrato e poder. Contrato e poder parecem estar muito distantes um do outro: o primeiro espelha uma imagem de igualdade e, o outro, desigualdade e unilateralismo. No passado, o contrato regia apenas relações entre indivíduos iguais, enquanto o poder vinculava, em nome do interesse geral, a administração pública e os cidadãos. Hoje, a antinomia contrato-poder perdeu sua rigidez em proveito de uma coabitação[252].

Dá-se, assim como que uma "recepção" do poder do empregador no ordenamento jurídico estatal[253]. Este poder patronal, contudo, não é exercido sem limites. O poder jurídico é, como o contrato, fonte de obrigações. No direito do trabalho, a qualidade de fonte de obrigações do poder de direção do empregador decorre da integração ao sistema jurídico das ordens que ele se permite editar, o que ocorre sempre que o juiz qualifica a violação de uma diretriz patronal como falta disciplinar cometida pelo empregado. É que, sem dúvida, o poder de editar ordens tem valor jurídico, vale dizer, cria obrigações a serem cumpridas pelo empregado[254]. Esta obrigação do empregado, decorrente da

[250] KAHN-FREUND, Otto. Labour and the law, 2ª ed., Londres: Stevens & Sons, 1977, p. 3.
[251] PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine. Droit du travail, 23ª ed., Paris: Dalloz, 2006, p. 989.
[252] PÉLISSIER, Jean; AUZERO, Gilles; DOCKÈS, Emmanuel. Droit du travail, 27ª ed., Paris: Dalloz, 2013, p. 607.
[253] FABRE, Alexandre. Le régime du pouvoiir de l'employeur, Paris: LGDJ, 2010, p. 31.
[254] DOCKÈS, Emmanuel. De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur. In: Analyse juridique et valeurs en droit social - études offertes à Jean Pélissier, Paris: Dalloz, 2004, p. 205.

subordinação engendrada pelo contrato de trabalho, é balizada pelo direito do trabalho, pois ela deve conter-se nos limites estipulados pela lei e pelas demais fontes formais do direito do trabalho.

A posição jurídica do trabalhador em face dos poderes exercidos pelo empregador na empresa é blindada pelo reconhecimento de duas séries de direitos assegurados ao empregado: como contratante, em face do outro sujeito da relação de emprego (direitos patrimoniais: proteção do salário, direito a repousos, liberdade sindical, etc.); e como cidadão na *polis*, vale dizer, como titular de direitos fundamentais, cuja observância se impõe de modo coercitivo[255]. Especialmente o segundo tipo de direitos funciona como um dique levantado em face da autocracia do empregador, de que fala Jean-Marc Béraud[256]. Já se observou que há certo "tropismo" entre direito do trabalho e direitos humanos[257].

Não fere o senso comum que um corpo de regras jurídicas assegure ao mesmo tempo o exercício de poder por parte de um dos sujeitos de uma relação jurídica e direitos e garantias ao outro sujeito, em face do primeiro[258].

É certo que o objeto do contrato de trabalho não é a pessoa do trabalhador, mas sua atividade. Não menos certo, porém, é que não se pode separar o trabalho da pessoa daquele que o presta. A impossibilidade de separar o trabalho da pessoa do trabalhador é o primeiro dado sobre o qual se baseia o critério objetivo que caracteriza a subordinação. Fácil é concluir, portanto, que na execução do contrato de trabalho, o empregado reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis estritamente no âmbito da relação de emprego. Ao inserir sua atividade laborativa na organização empresarial, o trabalhador adquire direitos decorrentes dessa nova posição jurídica, sem perder, contudo, aqueles de que era titular anteriormente. Em suas relações com o empregador, o trabalhador tem direitos que lhe assistem como pessoa[259].

O Direito do Trabalho da sociedade pós-industrial gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade. No desempenho dessa tarefa, os direitos fundamentais exercem dupla função: limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva[260].

---

[255] JEAMMAUD, Antoine. La place du salarié individu dans le droit français du travail. In: ALIPRANTIS, Nikitas; KESSLER, Francis (éd.). Le droit collectif du travail - études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay, Frankfurt: Peter Lang, 1994, p. 340 e segs.

[256] BÉRAUD, Jean-Marc. Autour de l'idée de constitution sociale de l'entreprise. In: Analyse juridique et valeurs en droit social - études offertes à Jean Pélissier, cit., p. 66.

[257] VERDIER, Jean-Maurice. En guise de manifeste: le droit de travail, terre d'élection pour les droits de l'homme. In: Les orientations sociales du droit contemporain - écrits en l'honneur de Jean Savatier, Paris: PUF, 1992, p. 430.

[258] JEAMMAUD, Antoine. Libertés et pouvoir. Um double paradoxe et un paradoxe apparent. In: WAQUET, Philippe (sous la dir.). 13 paradoxes en droit de travail, Rueil-Malmaison: Lamy, 212, p. 211.

[259] ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho, 5ª ed., São Paulo: LTr, 2013, p. 241-242.

[260] CHIECO, Pasquale. Poteri dell'impreditore e decentramento produttivo, Turim: UTET, 1996, p. 14.

Por todas essas razões, inaceitável se torna o alvitre de Paul Durand, para quem o fundamento das prerrogativas do empregador estava nas "responsabilidades" assumidas pelo chefe da empresa. Confundia ele a questão da consagração positiva do poder com a sua justificação. Realmente, no direito do trabalho brasileiro, o empregador assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º), mas não é em virtude desse fato que ele exerce poder. De modo reversível, mais correta é a afirmação de que ele exerce poder porque assume os riscos da atividade econômica.

9. Conclusão

Todo sistema jurídico reflete certa concepção do homem e da sociedade, mas a incidência das doutrinas se faz sentir de maneira mais direta sobre o direito do trabalho. As posições ideológicas determinam em larga medida a atitude assumida perante os problemas do trabalho tanto pelos empregados e empregadores quanto pelos governos, e mesmo pela doutrina: podem ser facilmente identificadas, nos principais autores, as opções ideológicas que matizam suas interpretações do direito positivo, especialmente quando tratam do tema referente aos poderes do empregador[261].

[261] RIVERO, Jean; SAVATIER, Jean. Droit du travail, cit., p. 22.

DÉLIO MARANHÃO: VIDA E OBRA (*)

Por João de Lima Teixeira Filho (**)

Tudo o que possa dizer sobre Délio Barreto de Albuquerque Maranhão, como se possível fosse tudo falar, estará sempre muito aquém do que deveria ser dito a seu respeito, de sua exemplar atuação profissional e monumental produção jurídica.

É nessa compreensão que assumo o desafio de, em palestra, celebrar o centenário de nascimento da venerável figura de Délio Maranhão prestando-lhe modesta mas sincera reverência à sua impecável vida e obra.

Délio Maranhão nasceu em 26 de abril de 1915, no Rio de Janeiro. Em 1941, casou-se com Heloísa Maria Romano Milanes, sua terna e única companheira de todas as horas e para toda vida. Dessa sólida e harmônica união resultaram 3 filhos: os gêmeos Raul e Roberto e a caçula Maria Silvia.

Délio era um pai afetivo e presente. Assistia TV de mãos dadas com os filhos. Depois de casados, telefonava-lhes todos os dias para saber as novidades e acalmar-se com a notícia de que tudo corria bem. Mas não era usual vê-lo comentar suas atividades profissionais no recesso do lar.

Apesar dos sólidos laços afetivos, nenhum dos filhos seguiu o caminho do Direito. Rumaram para a Economia, Administração de Empresas e Psicologia, respectivamente, e nesses campos tiveram invejável trajetória profissional. Eles proporcionaram a Délio a incontida alegria de ser avô de Antonia, Laura, André, Renata, Eduardo e Marcelo, este o único advogado trabalhista.

Se é possível sintetizar os traços marcantes de Délio - tarefa para a qual contei com o imprescindível apoio dos filhos - de plano despontam como pontos salientes a medular honestidade e a acendrada visão humanista.

Sobre o primeiro atributo, Arion Sayão Romita registra, em eloquente homenagem ao Mestre: "Símbolo de honestidade, Délio jamais se afastou do rumo que fixara para sua atuação como juiz. Juiz honesto é expressão pleonástica. Honestidade é atributo que adere à atividade judicante como a pele adere ao corpo (...). Délio não aceitava pedido das partes, relacionado com processo no qual deveria atuar. Se porventura algum desavisado lhe fizesse pedido, dava-se por impedido para funcionar no julgamento. Na verdade, isto não chegava a ocorrer, porque, com o conhecimento geral dessa sua orientação inabalável, ninguém ousava a ele dirigir-se com aquele propósito (...). Certa ocasião, convencido pelos argumentos expostos pelo advogado na sustentação oral em um recurso, ele, que era o relator, fez retirar o processo de pauta para, na sessão seguinte, trazer seu voto com posição contrária àquela que anteriormente acolhera"[1].

(*) Palestra realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no evento "Centenário de Nascimento do Jurista Délio Barreto de Albuquerque Maranhão", organizado pelo próprio Tribunal, no dia 14.05.2015.

(**) Consultor e advogado trabalhista no Rio de Janeiro. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, titular da cadeira nº 72. Autor de livros em Direito do Trabalho.

[1] ROMITA, Arion Sayão, In Revista do TST, vol. 77, nº 2, abr/jun 2011, pág. 44.

Calheiros Bomfim, estimadíssimo decano dos advogados trabalhistas no Rio de Janeiro e contemporâneo de Délio, também testemunha a respeito desse seu predicado: "Despedido de vaidade, preocupado em ser justo e fazer justiça, vimo-lo, várias vezes, reconhecer seu erro e mudar de entendimento e de voto. Lhano no trato com os advogados, com as partes e seus pares, possuía, mais que uma natural empatia, meiguice cativante. A atmosfera de carinho e a aura de honestidade que, à sua revelia, formou-se em torno de sua pessoa, cercaram-no de respeito e admiração geral (...). Seus votos e sua argumentação nos debates eram ouvidos com profunda atenção. A presença de homens como Délio Maranhão no Judiciário é a garantia de justiça, que, para muitos, depende mais do aplicador da lei do que da lei aplicada"[2].

Como lembra sua amiga e colega de judicatura na 1ª Região Anna Britto da Rocha Acker, Délio "era um intelectual completo. Passava com agilidade do particular ao geral, alimentando, com visão profunda, a rica trama de seu saber. E dizia o que pensava. E praticava o que dizia. Tranquilamente. Sem agressões"[3].

Ninguém menos que Evaristo de Moraes Filho, que como Procurador do Trabalho conviveu com o notável magistrado, proferiu sentença final e definitiva: Délio "Foi o maior juiz do Trabalho que nós já tivemos"[4].

E Anna Acker endossa e adita: "De todos os juízes brasileiros, e não digo só do trabalho, Délio Maranhão foi, a meu ver, o maior, porque reunia muitas qualidades: era inteligente, preparado, correto e até bonito; seu apelido era Apolo, como o deus"[5]

Talvez por isso, outro ex-integrante desse Tribunal Regional, Christovão Piragibe Tostes Malta, tenha revelado, com graça peculiar, o seguinte sobre Délio: "Suas funcionárias, segundo a lenda que existe, diziam que o Doutor Délio tinha uma porção de qualidades: era um homem cultíssimo, boníssimo, educadíssimo... Tinha apenas um grande defeito que era ser absolutamente fiel à sua esposa"[6]

De outra parte, Délio ostentava bem dosada preocupação social. Sonhava com uma sociedade igualitária e justa. Uma sociedade em que, se houvesse desigualdade, esta não teria origem na falta de oportunidade, mas na falta de iniciativa e de empenho. Morava numa rua em Botafogo, ao pé da favela D. Marta, e costumava dizer aos filhos, levando-os à janela: "a distância que nós temos daqui para a favela é muito maior do que daqui para a Tijuca".

Era homem de relacionamento suave. Atencioso com as pessoas humildes, nutria o hábito de jantar com a família, aos sábados, no Bar Lagoa. Lá chegando fazia questão de

---

[2] BOMFIM, Benedito Calheiros, in "Délio Maranhão, juiz perfeito e homem exemplar", Jornal Trabalhista nº 620, ano XIII, de 12/08/1996, págs. 883/884.

[3] ACKER, Anna Britto da Rocha, in "Délio Maranhão: reminiscências", Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, nº 16, 1996, pág. 14.

[4] http://www.bvemf.ifcs.ufrj.br/Arquivos/Entrevistas/ENTREVISTA%20Jos%C3%A9%20S%C3%A9rgio.pdf. Acesso em 20.04.2015. Biblioteca Virtual Evaristo de Moraes Filho.

[5] Depoimento em "Vida, Trabalho, Memória II: A história da Academia Brasileira de Direito do Trabalho nas histórias de vida de seus acadêmicos", Coord. Dante Marcello Claramonte Gallian, 2014, ed. LexMagister, RS, pág. 56.

[6] Depoimento em "Vida, Trabalho, Memória: A história da Academia Brasileira de Direito do Trabalho nas histórias de vida de seus fundadores e presidentes", Coord. Dante Marcello Claramonte Gallian, 2012, ed. LexMagister, RS, pág. 102.

dirigir-se ao garçom. Estendia-lhe a mão para um cumprimento sincero, respeitoso e de agradecimento. E assim procedia, sempre, ao entrar e ao sair do estabelecimento. Nunca levantou a voz para qualquer pessoa e disseminou na família a preocupação de ajudar ao próximo.

Botafoguense, de frequentar o Maracanã, Délio colheu alegrias de um time cujos craques são até hoje reconhecidos e que formaram a base da Seleção Brasileira. Além de torcedor, foi conselheiro do Botafogo e destacado julgador em tribunais desportivos. Desligou-se dessa atividade porque o indignava constatar que nada acontecia com os jogadores de grandes times, restando a penalização apenas para os atletas de pequenas agremiações. Como seria de se esperar, pediu exoneração dessa instância administrativa.

Esse traço marcante se manifestava não só no círculo mais restrito da família, mas também, como assevera Calheiros Bomfim, "Em todo o conjunto de sua obra transparece a preocupação pelo social e econômico, a propensão para que o direito do trabalho não servisse de entrave, mas sim de estímulo à transformação da sociedade"[7]

A simplicidade de Délio é outro traço marcante. Por volta dos anos 50, Délio possuía um automóvel Chevrolet 1939. Como todo automóvel antigo, apresentava frequentes entupimentos na alimentação de combustível, a reclamar providenciais batidas no cano para restabelecer o regular fluxo de gasolina. Pois Délio munia-se de improvisado tirador de caroço de azeitona, como se equipamento do carro fosse, para, orgulhosamente, martelar canos e fazer o carro voltar a funcionar em plena rua e sob os olhares de todos.

Délio graduou-se bacharel em Direito em 1937, nos albores de seus 22 anos, pela reputada e então denominada Faculdade Nacional de Direito, da Universidade do Brasil - atual Universidade Federal do Rio de Janeiro -, centro de excelência e de ebulição do pensamento jurídico e estudantil da época. Precisamente em 1937 Getúlio implantava no Brasil o Estado Novo, um ambiente ideologicamente efervescente. Mas Délio optou pelo estado democrático de direito e pela linha da conciliação e da construção da justiça social, pregada por Leão XIII e pelas Nações Unidas por meio do Tratado de Versalhes.

Na Faculdade, Délio Maranhão teve Evaristo de Moraes Filho como colega da turma de 1937 e ali conheceu Arnaldo Lopes Süssekind, embora de turma mais nova, que viria a se tornar seu parceiro em muitas empreitadas no mundo do Direito. Surgiam ai as forças motrizes da edificação do Direito do Trabalho, sem olvidar de outros insignes estudiosos das relações capital/trabalho que integravam a escola paulista e a escola baiana de Direito do Trabalho.

Délio era muito recatado. Não se exibia socialmente nem se expunha a modismos. Trajava usualmente roupa cinza e bege. Camisa de manga comprida, sempre. De poucos amigos, os interlocutores mais assíduos, com acesso à sua casa, eram Carlos Mendes Pimentel, Mario Helio Caldas, Geraldo Octávio Guimarães e Benjamin Eurico Cruz. Devotava enorme respeito por Evaristo de Moraes Filho e por Arnaldo Süssekind, com quem viria a dividir obras estruturantes do Direito do Trabalho no Brasil.

Mesmo vivendo e trabalhando num contexto ditatorial, Délio nunca se contaminou com doutrinas totalitárias nem com o sindicalismo pelego.

[7] BOMFIM, Benedito Calheiros, in op. cit., pág. 883.

Como todo profissional marcante, Délio Maranhão era um estudioso. Toda a vida o foi. Dedicado leitor de romances e literatura jurídica estrangeira, lia em francês - sua avó era francesa -, italiano, espanhol e inglês, embora não dominasse completamente esses idiomas. Délio enveredou pelo Direito Constitucional, Direito Administrativo e Direito Civil e deleitava-se com o Direito Processual do Trabalho, especialmente pela sua singeleza, celeridade e eficácia - saudosa época em que o Direito Processual nada mais representava que um Direito para a realização dos demais Direitos; não um fim em si mesmo. Estava, assim, aparelhado para dominar, com profundidade, o Direito do Trabalho. E ele o sabia. E não conhecia só o direito positivo. Seu conhecimento se espraiava pela Filosofia do Direito, pela Hermenêutica e a Lógica Jurídica.

Certa feita confessou ter inveja de Evaristo de Moraes Filho que adquiriu um apartamento, ao lado do de Délio, só para acomodar impressionante biblioteca particular.

Os livros fascinavam Délio, que os devorava com enorme satisfação e os guardava por todos os cômodos da casa, menos no quarto do casal.

A amplidão de sua cultura humanista, sua orientação filosófica, seu hábito de estudar Direito Civil pelos mestres franceses e italianos, especialmente, mas não apenas, lhe deram não só uma cultura organizada como também método para estudar e escrever. Seu manual *"Direito do Trabalho"* poderia ter saído da pena de um desses *scholars* das universidades francesas.

Arrebatado pelo ainda incipiente Direito do Trabalho - incipiente e combatido por civilistas - Délio Maranhão é nomeado, em 1941, Juiz Presidente da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Niterói. A noviça Justiça do Trabalho era, naquele então, instância administrativa do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, incumbida de dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados (DL nº 1.237/39, art. 1º). Em 1942, foi transferido para a 6ª JCJ-RJ.

Em 1945, Délio foi designado pelo Ministro Alexandre Marcondes Filho, titular da pasta do Trabalho, para debruçar-se sobre a reforma dos dispositivos legais que regiam o processamento dos dissídios coletivos, a fim de imprimir-lhes maior celeridade[8].

Apenas com a Constituição Federal de 1946 a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário (art. 94) como um de seus ramos especializados.

Nessa oportunidade, Délio é convocado pelo Presidente do Conselho Nacional do Trabalho, Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes, que fora incumbido pelo Presidente Eurico Gaspar Dutra de estruturar a Justiça do Trabalho em linha com o que a Carta Política de 1946 viria a expressar.

Como relata Anna Acker[9], Délio foi, na verdade, o autor do anteprojeto que se converteu no Decreto-lei nº 9.797, de 09.09.1946, para conformar a Justiça do Trabalho à Carta democrática de 1946: as Juntas de Conciliação e Julgamento, com composição paritária, permaneceram como tais. Os Conselhos Regionais do Trabalho cedem lugar aos Tribunais Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho transforma-se em Tribunal Superior do Trabalho, mantido o âmbito competencial desses graus de jurisdição. Adaptação simples e eficaz da CLT:

[8] Portaria n. 41, de 04.10.1945.

[9] ACKER, Anna Britto da Rocha, in op. cit., pág. 13.

instituiu a magistratura do trabalho de carreira e um conjunto de regras de transição que viabilizaram a entronização da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, sem sobressaltos e com a singeleza dos sábios.

Em 26 de setembro de 1946, Délio Maranhão é nomeado Juiz (hoje, Desembargador) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e revigora seu sólido conceito de magistrado justo para todo o Estado do Rio de Janeiro e para o Brasil. Foi eleito Presidente do TRT da 1ª Região em 1951, sendo reeleito por seus pares para cumprir mandato até 1955. Sua gestão foi marcada *"pelo alto grau de eficiência e escrupulosa moralidade administrativa"*, atesta Calheiros Bomfim[10].

Em 1957 vem a lume a primeira edição de *"Instituições de Direito do Trabalho"*, obra imortal de Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna. Este clássico do juslaboralismo nacional, que transcendeu fronteiras, é um livro essencialmente doutrinário, sem perder vínculos com o direito posto. Livro atemporal, revelador de denso histórico, institutos e conceitos fundantes do Direito do Trabalho e, excepcionalmente, de Processo do Trabalho. Por seu intermédio, gerações de juristas hauriram conhecimento especializado. Foi semente da melhor cepa e serviu para fecunda semeadura. Estudantes, advogados, procuradores, magistrados, entre outros, encontravam nas *"Instituições"* o lenitivo para aplacar suas inquietudes. Prova disso, são as sucessivas 22 edições. Compreenda-se que, à época, a rede de distribuição era precária e inviabilizava a tiragem da obra com a mesma frequência de hoje em dia. A Livraria Freitas Bastos lançou da 1ª até a 10ª edição de *"Instituições"*, esta em 1987. A partir daí e já sob o pálio da Constituição Federal de 1988, coube à Editora LTr dar curso da 11ª à 22ª edições, algumas delas com mais de uma tiragem.

De 1961 a 1962, Délio torna-se Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ) e, a partir de 1964, na Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) da Fundação Getúlio Vargas, onde também lecionava Instituições de Direito Privado. Seu carisma, didática e cultura jurídica o transformam em paraninfo de inúmeras turmas de formandos. Nesse ambiente que tanto agradava a Délio brota, em 1966, o magnífico *"Direito do Trabalho"*, compêndio concebido como *"livro de texto para a escola"*[11]. Didático e enxuto por excelência, porém sem perda de substância técnica e despojado de demonstração de erudição, *"Direito do Trabalho"* transcendeu em muito o objetivo almejado: as turmas para as quais lecionava.

Délio não incorreu na praga da prolixidade, que consiste em continuar dizendo quando não há mais nada para dizer. Desse defeito não escapam nem os santos. Santa Teresa havia feito uma consulta ao teólogo que a atendia como diretor espiritual, sobre determinado ponto de doutrina. Este lhe deu uma longuíssima resposta, muito rica, mas sem objetividade nem concisão. Santa Teresa lhe agradeceu com a graça e ironia que lhe eram próprias: *"... lhe agradecemos por nos ter feito compreender tão bem o que não perguntamos"*[12].

Pois o reconhecido poder de síntese de Délio, com riqueza de conteúdo e escrita incomodativamente clara e precisa, como é próprio para quem dissemina conhecimento

[10] BOMFIM, Benedito Calheiros, in op. cit., pág. 884.
[11] MARANHÃO, Délio. Prefácio à 1ª edição de "Direito do Trabalho", 1966, Editora FGV, RJ.
[12] in "Obras Completas de São João da Cruz", 4ª ed. de Vozes, Petrópolis-RJ, 1996, pág. 119.

científico, alçaram o livro ao patamar de obra de referência, uma das mais respeitáveis e consultadas não só por alunos de todos os cursos de graduação como também pela comunidade juslaboralista em geral. Jamais se viu uma obra encarnar tanto atributos de seu autor, a ponto do livro *"Direito do Trabalho"* ser conhecido, carinhosamente, como *"Delinho"*.

Aliás, prova maior do respeito dedicado pela comunidade jurídica ao nosso homenageado é que poucos juristas são identificados apenas por seu pré-nome. Muitos há identificados pelo sobrenome. Mas pelo nome só há um. Quando se fala Délio não há nem pode haver dúvida de que o destinatário da menção é Délio Barreto de Albuquerque Maranhão. Délio é a síntese perfeita e simples de um ícone, de uma referência necessária em questões sensíveis e complexas que povoam o quadrante das relações capital/trabalho.

Conheci Délio Maranhão na FGV, em 1977, no Curso de Direito do Trabalho e Previdência Social, em nível de extensão, ministrado por ele próprio e pelos magistrados trabalhistas José Fiorencio Júnior e Ivan Rodrigues Alves. Délio tinha o dom de prender a atenção da turma por sua fala clara e densa de lições jurídicas. Não raro aquela criatura serena, de cenho tranquilo, inflamava-se em pontos cruciais da história do Direito do Trabalho, da motivação da tutela legal em benefício do trabalhador e do papel que o sindicato tem a desempenhar na defesa nos direitos e interesses da categoria profissional que representa. Exercia uma espécie de encantamento sobre a turma. Interrompê-lo com pergunta mereceria a reprovação de embevecidos alunos. Talvez por isso, ao final da aula, Délio provocasse a turma com perguntas, retirando os inebriados do estado de deslumbre e instigando-os a tomarem posição, sem medo de expressá-la, fosse ela qual fosse. Mestre notável, não por cortesia, mas justo merecimento. Foi o primeiro curso de que tenho notícia a exigir monografia para obtenção do certificado de conclusão, com especificação do grau. Exigência de Délio, segredava-se.

A solidez de conhecimentos jurídicos, honestidade pessoal e intelectual, afabilidade de trato, independência ao julgar e equidistância em relação aos interesses em debate foram alguns dos atributos que renderam a Délio sucessivas convocações para atuar no Tribunal Superior do Trabalho, ainda sediado no Rio de Janeiro. Era, de fato, um Ministro sem investidura no cargo. Participava da Corte e da sedimentação de sua jurisprudência sem, contudo, integrá-la. Aspirava, como é natural e seria justo, efetivar-se na Instância de Cimo da Justiça do Trabalho. Mas, desígnios da política e do critério de livre escolha, deslocaram para outro candidato a vaga que, por todos os títulos, deveria pertencer a Délio, provocando desagrado geral.

O Plenário do TST prestou-lhe então a homenagem que bem expressa o quanto Délio era querido e respeitado naquela Corte: deu o nome de Délio Maranhão à Biblioteca do próprio TST. Trata-se de honraria que nenhum outro magistrado de 2º Grau recebeu do TST, o que dá a exata dimensão do reconhecimento implícito no ato da Corte. Colhe-se da ata da 24ª sessão plena extraordinária do TST, do dia 9 de outubro de 1969, em notas degravadas e sem revisão dos oradores, a seguinte manifestação, na íntegra, do Ministro Geraldo Starling Soares, falando em nome dos Ministros que integravam a Corte: *"Poucos homens públicos, daqueles que militam na Justiça do Trabalho, e talvez, em todo o cenário da Justiça do Brasil, podem ter hoje as glórias que adornam a cabeça, a fronte e a inteligência de Délio Albuquerque Maranhão. Por isso, disse que devemos abaixar nossas cabeças, deixar nossos lábios silentes e aguardar aquilo que o destino nos impôs. Isso é o nosso Ministro Délio Albuquerque Maranhão, que de nós se*

afasta. Falamos Ministro - e ainda há pouco o Presidente disse "um de nós" - porque sempre foi, nesta Casa, não um Juiz convocado, que funciona em substituição às vezes efêmera, às vezes duradoura, e sim, aquele que vinha aqui trazer não só a sua presença, não só preencher um lugar vago momentaneamente, mas vinha trazer para nós doutrina, erudição, ensinamentos, saber, integridade, probidade e, sobretudo, a consciência de um Juiz. Por isso, Vossa Excelência há de ser sempre, nesta Casa, o Ministro Délio Albuquerque Maranhão, porque será sempre para nós aquele companheiro que, hoje, se afasta, nos deixa, mas nos deixa como se fosse um de nós, da nossa família, que dela se afasta; e não podemos deixar de, nesta oportunidade, prestar-lhe as homenagens da nossa admiração, da nossa amizade, do nosso afeto e do nosso carinho, porque ele faz jus a todo esses elogios, pela sua conduta nesta Casa. Sua Excelência é um grande tratadista, professor, magistrado, aquele que entrou para a Justiça como Juiz, de Juiz a desembargador, de Desembargador a Presidente de Tribunal Regional, fez todo aquele currículo que lhe trouxe as glórias que hoje exaltamos com tanta alegria e com tanta sinceridade. Sua Excelência, portanto, é aquele de que falamos; é o homem que alcançou tudo que poderia ser alcançado dentro da Justiça; Sua Excelência poderia dizer, como Napoleão, que a sua maior glória não era a de haver vencido quarenta batalhas, mas de haver deixado o que o tempo não destruiria e jamais se apagaria da memória dos homens, o seu Código Civil. Quer dizer, aquele que havia dedicado a sua vida aos campos de batalha, entre o fogo e fragor das lutas, entre o sangue e o sofrimento, deu mais valor à obra da inteligência e da Justiça do que a tudo que havia conquistado. Talvez, tivesse conquistado todo mundo, se não fosse uma das determinações imponderáveis do destino. Este homem, que hoje homenageamos por determinação do eminente Presidente, - e falo aqui como representante de todos os meus companheiros nesta Casa - é o Ministro Délio Albuquerque Maranhão. Portanto, Sua Excelência, a nossa palavra de homenagem e de despedida. Traço o seu perfil de jurista em poucas palavras porque, para dizer sobre sua obra e seu trabalho dentro da nossa Justiça, seria preciso se fizesse até um livro contendo sua biografia, tão vasta e tão grande é a sua obra. Mas, também temos que, dentro do seio da sociedade, do meio em que vivemos, situar o cidadão; não é só a função pública que marca o destino do homem, a vida do homem, o roteiro dos seus passos; é o homem dentro do seu lar, daquilo que lhe é sagrado, que, para ele é o santuário de seu amor e de seu afeto; daquilo que é o relicário de tudo que possa dar de si. O Ministro Délio Albuquerque Maranhão, para nós, também é aquele pai exemplar, aquele esposo modelar, aquele avô que me disse, quase num colóquio, que seus sábados e domingos são divididos com seus pequenos netos, e isso mostra que tem dentro de si aquela beleza, aquele encanto, aquele apanágio, tudo que é admirável nas famílias do homem brasileiro: o amor, a dedicação ao seu lar. Esta, pois, Délio Albuquerque Maranhão, a nossa palavra de afeto, a nossa palavra de carinho. Vossa Excelência vai deixar nesta Casa um vazio, mas poderia dizer, como Timóteo, na Bíblia: "Combati o bom combate, acabei a carreira e guardei a fé". Isto tudo Vossa Excelência soube fazer, e o fez com exemplo a todos que aqui vivem, que poderão aqui viver, a todos que possam ingressar na Justiça do Trabalho. Nesta hora, só queremos de sua pessoa, de sua personalidade que continue a ser autêntico na sua vida, continue a ser autêntico, verdadeiro como aquele homem que tinha o escrúpulo de votar, medo de errar e praticar injustiças e, que, as vezes, numa só sessão, modificava seu voto duas, três, quatro vezes, no afã, no desejo ardente, no empenho enorme de jamais dormir sobre o desassossego do temor de haver praticado uma injustiça: esta a nossa palavra de despedida; que seja o seu nome aureolado nesta Casa, como sempre foi, que seja ele aquilo que gostaríamos que fosse, um verdadeiro baluarte. Délio Albuquerque Maranhão, pode marchar pela vida a fora, certo de que nós o haveremos de acompanhá-lo com a nossa amizade, nossa admiração, nossa exaltação sempre crescente ao seu nome já laureado"[13].

[13] TST, Ata fornecida pela Biblioteca Délio Maranhão.

Palavras endossadas pelo então Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, o sentimento de perda do juiz ideal também invadiu a classe dos advogados, assim traduzido pelo Dr. Nério Battendieri: *"...vejo em Vossa Excelência, eminente Ministro Délio Maranhão, aquele juiz que Vossa Excelência soube honrar, pela sua dignidade, que soube honrar o Tribunal pela participação constante da sua inteligência, nos seus luminosos votos, e, principalmente, pelo seu característico resultante do acendrado espírito de justiça, que nunca se poupou uma, duas, três, reiteradas, inúmeras vezes em reconhecer o seu erro, porque bom Juiz, Juiz imbuído desse sentimento de justiça, que nunca teve pejo, mas sempre se glorificou de poder emendar o seu erro."*[14].

No encerramento dessa justíssima homenagem, Délio agradeceu com sua notória simplicidade e concisão. Disse: *"Senhor Presidente, não sei o que dizer, nem sei como dizer. Sinto-me esmagado por estas palavras que acabam de ser proferidas a meu respeito. Quero pura e simplesmente dizer muito obrigado e que as lágrimas que não consigo conter possam traduzir o que eu gostaria de dizer e não consigo fazê-lo. Muito obrigado"*[15].

Muito pouco mais de verdadeiro poderia ser dito em relação a Délio por seus pares na flagrância de tão merecedora homenagem[16].

Após receber em 1968 da Associação dos Magistrados Brasileiros a Cruz do Mérito Judiciário, a maior condecoração com que se distinguem magistrados brasileiros - votação unânime de seus associados -, Délio requereu aposentadoria no cargo de Juiz do TRT da 1ª Região, em outubro de 1969, quando se encontrava no apogeu de sua capacidade intelectual.

Mas novos desafios e alegrias estavam por vir. Em 1970 recebe a maior láurea atribuída a um jurista no Brasil pelo Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB): o *"Prêmio Teixeira de Freitas"*. Ao agradecer a honraria, provinda dos advogados, Délio faz mais uma profissão de humildade: *"Qual o juiz, realmente juiz, que, ao se aposentar, submetendo-se ao julgamento do tribunal de sua própria consciência, não apela, intimamente, dessa última sentença, para o tribunal em que ocupou, permanentemente, durante sua magistratura, a posição de réu: o tribunal de advogados, cujo julgamento sem indulgência traduz, a final, aquela opinião dos sentenciados sobre os sentenciadores de que falava Rui? Se não constituiu mais que um dever elementar ter o juiz, como homem, conservado a dignidade que, segundo Kant, distingue o homem das coisas, não posso deixar de agradecer-vos a oportunidade, que me proporcionastes, de ouvir o que todo juiz que soube ser homem gostaria de ouvir: sua absolvição pelo único tribunal competente para dissipar qualquer resquício de dúvida sobre o acerto do julgamento de sua própria consciência"*[17]. E profere, em seguida, erudita conferência.

Délio integrou várias organizações científicas, entre elas a Academia Nacional de Direito do Trabalho - atual Academia Brasileira de Direito do Trabalho -, entidade independente que congrega os 100 mais reputados juristas em Direito do Trabalho no Brasil[18]. Foi titular da cadeira nº 62[19].

---

[14] TST, Ata cit.

[15] TST, Ata cit.

[16] Muitos anos após, Délio Maranhão imprimiria seu nome na Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, homenagem que talvez nem tenha tido conhecimento em vida.

[17] MARANHÃO, Délio, Conferência proferida no Instituto dos Advogados Brasileiros ao ensejo da entrega do "Prêmio Teixeira de Freitas", in Revista do TST, ano 1971, Brasília, págs. 21/22.

[18] http://www.andt.org.br

[19] Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Ano I, nº 1, 1993, ed. LTr, SP, pág. 10.

Não há como falar-se de Délio sem cogitar de Arnaldo Süssekind. E não por acaso essa homenagem tem lugar no Plenário Délio Maranhão dentro do Forum Ministro Arnaldo Lopes Süssekind. É uma união indissolúvel. São faces de uma mesma moeda ou elementos diferentes mas de encaixes perfeitos, cujo resultado é um todo esférico, inigualável com vistas à solidificação de bases e aprimoramento constante do Direito do Trabalho no Brasil.

Com a aposentadoria de Arnaldo Süssekind no cargo de Ministro do TST, em 1971, tem início a história da mais respeitável consultoria trabalhista de que se tem notícia no país. Délio e Süssekind unem-se para prestar aconselhamento técnico independente em temas da maior significação jurídica. Felizmente, os pareceres foram editados pela LTr na valiosa coleção *"Pareceres sobre Direito do Trabalho e Previdência Social"*, em seis volumes, da autoria de ambos[20]. Aí estão reunidos magníficos e desbravadores trabalhos doutrinários que serviram de farol para magistrados e para a própria consolidação de *standards* pretorianos.

O escritório informal dessa Consultoria era a biblioteca da casa de Süssekind. Inteirados da consulta e dos elementos informativos, reuniam-se para afinamento de posições. Em hipótese alguma emitiam parecer contrariando seus escritos. Afastado esse óbice e se convergência de opiniões houvesse, iniciava o debate entre ambos para a estruturação do parecer, a ser redigido por um deles.

Tive pessoalmente a fortuna de participar dessas verdadeiras tertúlias, a convite de meu Mestre Süssekind[21]. Sem margem de erro, posso atestar que foi a experiência profissional mais densa e fecunda que vivenciei. Acompanhar o itinerário do raciocínio lógico e jurídico por eles desenvolvido, as posições doutrinárias passadas em revista e a completa pesquisa jurisprudencial e legislativa infundia a sensação de que nada mais havia a fazer, a não ser transpor para o papel o parecer. Em razão do acúmulo de consultas, fui encarregado de redigir minutas de pareceres sobre temas debatidos aos meus olhos, sempre em conformidade com os fundamentos esgrimidos por Délio e Süssekind. Enorme responsabilidade! Noites indormidas... Mas não poderia imaginar nada mais valioso e estruturante profissionalmente. Foi um pós-doutorado oficioso, com Mestres que poucos tiveram a honra de ser por eles orientado.

Um parêntesis necessário: localizo nessa inigualável oportunidade o motivo de ter sido escolhido por Délio ou por Süssekind - sem dúvida com a aprovação de Délio -, para atualizar os capítulos de sua autoria nas edições de *"Instituições de Direito do Trabalho"*, logo após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Délio, adoecido, não se sentiu em condições de prosseguir na obra. Na verdade, não detectei causa para esta decisão drástica. Busquei acercar-me de Délio a fim de receber instruções sobre como proceder. "Faça o que julgar apropriado, pois confio em você" - foi o que ouvi do Mestre, além da única recomendação para alterar o capítulo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço devido a nova modelagem constitucional tornar especiosas controvérsias pretéritas. Mais

[20] Vol. I em 1973, vol. II em 1976, vol. III m 1979, vol. IV em 1981, vol. V e, 1984 e vol. VI em 1988, todos pela Editora LTr, SP.

[21] V. depoimento em "Vida, Trabalho, Memória II: A história da Academia Brasileira de Direito do Trabalho nas histórias de vida de seus acadêmicos", Coord. Dante Marcello Claramonte Gallian, 2014, ed. LexMagister, RS, pág. 181.

não preciso dizer para demonstrar a carga de responsabilidade que me pesou sobre os ombros. Para não macular lições inolvidáveis, desenvolvi o método de identificar com asteriscos os parágrafos ou novas seções inseridas. Até quando foi possível, recebi de Délio palavras de contentamento e estímulo, que guardo como troféu e alívio todas as vezes que diviso *"Instituições"* na prateleira.

Além dos pareceres, Délio e Süssekind edificaram magnífica construção jurídica, subsequente ao tratado internacional entre Brasil e Paraguai, para reger as relações de emprego, diretas e indiretas, no âmbito do *"território comum"* correspondente ao empreendimento binacional de Itaipu. Após a superação de problemas de toda ordem pelo entrechoque dos postulados da *lei da nacionalidade*, da *lei do lugar da celebração do contrato* e da *norma mais benéfica*, incidentes sobre uma mesma empresa binacional, os emblemáticos juristas concluíram pela refinada tecitura de normas secundárias, uniformes e diretas, reunidas em dois Protocolos: o *"Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social Brasil-Paraguai"* e o *"Protocolo Adicional para Regular as Relações de Trabalho e Previdência Social dos Trabalhadores Contratados por Locadores ou Sublocadores de Serviços e Empreiteiros ou Subempreiteiros de Obras na área de Itaipu"*. Estes instrumentos homogêneos foram ratificados por ambos os países[22] e tornaram operacional a hidrelétrica num contexto de custos razoáveis, para viabilizar o empreendimento, e de igualdade de tratamento para trabalhadores e prestadores de serviços, que na origem dispunham de ordenamentos trabalhistas e previdenciários distintos entre si. Gigantesco desafio científico de que Délio e Süssekind muito se orgulhavam e que superaram com reconhecido equilíbrio, senso de justiça e competência técnica. Trabalho tão hercúleo mereceu enriquecer as letras jurídicas em obra de Süssekind[23].

Em 1975, Délio é designado membro da Comissão Interministerial encarregada de atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho[24], sob a presidência de Süssekind. Ardoroso defensor da coexistência da estabilidade com o fundo de garantia, Délio logrou prevalecer seu entendimento no interior da Comissão e, após, nas instâncias governamentais. Não fosse o veto de última hora da equipe econômica de então seu grande desejo estaria consagrado no texto do Anteprojeto publicado em Suplemento ao DOU nº 82, de 2 de maio de 1979. Decepcionado, mas não vencido, confidenciou-me Süssekind que Délio fizera prevalecer, com moderação, o princípio da nulidade da despedida arbitrária para o representante dos empregados na Comissão de Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tal como o conhecemos hoje no art. 165 da Consolidação das Leis do Trabalho. Como se sabe, o propósito do governo à época era encaminhar separada e sucessivamente capítulos do Anteprojeto para, depois de aprovados pelo Congresso, serem convertidos em uma nova CLT[25]. Assim, o Capítulo V do Título II da CLT foi atualizado pela Lei nº 6.514, de 22.12.1997. O propósito de Délio, nuclearmente

[22] Aprovados no Brasil pelos Decretos Legislativos nºs 40, de 14.05.1974 e 76, de 31.10.1974, e promulgados pelos Decretos nº 74.431, de 1974, e 75.242, de 1975, respectivamente.

[23] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes, in "Conflito de Leis do Trabalho", 1979, Livraria Freitas Bastos, RJ.

[24] Portaria nº 3.272, de 08.08.74, do Ministro do Trabalho e Portaria dos Ministros do Trabalho e da Justiça nº 542-B, de 19.09.1975.

[25] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes, in "Comentários à Nova Lei de Férias", 1977, Ed. LTr, SP, págs. 12/13.

alcançado, era que neste artigo residisse o piloto da mudança para, se exitosa a experiência, a proteção ao emprego nele contida ser posteriormente estendida aos empregados em geral. Vingou o germe inoculado, embora sem a disseminação pretendida na estratégia planejada. Mas o esforço valeu - e muito!

A obra de Délio se completa com os seguintes artigos, um brinde à comunidade jurídica:

- A cláusula 'rebus sic stantibus' - A Época, ano XXXI, julho, 1937
- O sentido social do direito moderno - Jornal do Brasil, 26.5.1940
- O contrato coletivo de trabalho - Jornal do Comércio, 29.9.1940
- Direito do Trabalho e renovação democrática brasileira - Revista de Crítica Judiciária, novembro-dezembro de 1942
- A ação declaratória no processo do trabalho - Revista do Trabalho, março de 1950
- A revelia no processo do trabalho - Revista do Trabalho, novembro de 1950
- O sentido social do direito do trabalho - Revista do Trabalho, maio de 1951
- Direito processual do trabalho - Trabalho e Seguro Social, março-abril de 1952
- Judiciarismo - O anteprojeto do código Código Processual do Trabalho e o parecer do ex-ministro Negrão de Lima - O Jornal, de 28.06.1953
- Da cláusula que exclui dos efeitos da sentença normativa os empregados admitidos após o ajuizamento do dissídio - Revista de Direito Contemporâneo, julho 1958
- Introdução, ao livro de Calheiros Bonfim "A Consolidação vista pelo Supremo Tribunal", julho de 1958
- Tarefeiro e salário-mínimo - Revista do Trabalho, maio-junho de 1960
- Da natureza jurisdicional da sentença normativa - Revista do Trabalho, julho-dezembro de 1961
- Direito do Trabalho e Política Econômica e Social - Revista do Trabalho, janeiro-dezembro de 1962
- Prefácio ao livro de Ulisses Riedel de Resende "Empregados da Administração Pública Regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho", Rio, Ed. Trab. S.A., 1969
- A empresa pública e o conceito legal de empregador - Revista do Tribunal do Trabalho da 1ª Região, janeiro, 1970
- "Discurso" proferido por ocasião do recebimento do "Prêmio Teixeira de Freitas" - Revista do Instituto dos Advogados Brasileiros, nºs 13/14, 1970-1971 e Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 1971
- Falta Grave no contrato de trabalho - verbete *in* Repertório Enciclopédico de Direito Brasileiro, vol. XXII
- Conceito de Trabalhador Rural - Revista LTr, Nov/1972 - Págs. 857/864
- Trabalho rural - Inconstitucionalidade dos §§ 1º e 2º do art. 3º da Lei Complementar nº 16, de 1973 - Revista LTr, Jun/1974 - Págs. 509/515
- Imunidade de jurisdição de organismo internacional - Revista LTr, Nov/1974 - Págs. 1031/1037
- Direito do Trabalho e multinacionais - Revista de Administração Pública, FGV, abril-julho de 1975
- Indenização de antiguidade e morte do empregado - Revista LTr, Fev/1978 - Pág. 304
- Democracia, Constituição e Direito do Trabalho - Revista LTr, Set/1979 - Pág. 1.115
- A equivalência entre os sistemas do FGTS e da CLT e a Súmula n. 98, do TST - Revista

LTr, Nov/1980 - Pág. 1.487
- Cerceamento de defesa, nulidade e o artigo 795 da CLT. - Revista LTr, Jan/1981 - Pág. 9
- Grupo de sociedades, empregador único e a chamada solidariedade ativa - Revista LTr, Fev/1981 - Pág. 137
- Indeferimento da prova e anulabilidade processual - Revista LTr, Jun/1981 - Pág. 650
- Prescrição, Direito do Trabalho e a Súmula nº 198, do Tribunal Superior do Trabalho - Revista LTr, Jun/1985 - Pág. 649
- Sentença normativa e piso salarial - Revista LTr, Jul/1985 - Pág. 797
- A propósito do Enunciado nº 277 do Egrégio TST - Revista LTr, Jul/1988 - Pág. 775
- Representante comercial - Revista LTr, Mar/1989 - Pág. 272
- Dos Instrumentos Trabalhista Normativos e do Limite de sua Eficácia no Tempo - Relações Coletivas de Trabalho - Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind, Coordenação de João de Lima Teixeira Filho, 1989, LTr, SP, Págs. 388/395

Considero impróprio pinçar, de tão vasta e densa obra, algumas lições marcantes. Todos os ensinamentos do Mestre o são. Estão aqui referidos e catalogados para as presentes e futuras gerações de cultores do Direito do Trabalho saciarem sua sede de saber. Desse modo, seccionar partes de um todo tão harmônico e impecável só contribuiria para desfocar a obra desse emérito Jurista. Obra que é um convite a permanente revisitação por todos quantos desejem revigorar convicções sobre os fundamentos de tão sensível disciplina jurídica.

Esta exposição, muito superficialmente embora, versou sobre Délio jurista, Délio magistrado, Délio professor, Délio homem do lar e do trabalho...

Mas gostaria de caminhar para o encerramento dessa modesta palestra com uma reflexão sobre a essência do homem Délio, suas qualidades morais. Mister enfatizar o Délio enquanto ser humano portador de uma vida, uma mensagem e um exemplo de vida.

Leon Bloy, escritor e profeta leigo, que viveu uma vida de abnegação cristã e de pobreza como uma vocação assumida, dizia que nesta vida passamos por muitos sofrimentos e tristezas, mas no final das contas *há no mundo uma só tristeza, que é a tristeza de não sermos santos*, a tristeza de não alcançarmos a santidade, que é nossa vocação essencial.

Bloy falava a partir de sua fé cristã. Délio não era confessionalmente um cristão. Dizia-se ou supunha-se um agnóstico. Mas há os cristãos de nome, que provam seu cristianismo apenas com a certidão de batismo, e os cristãos de fato, que demonstram sua fé pelo testemunho de vida. O cristianismo é essencialmente amor e respeito ao ser humano, compaixão pelas suas dores e solidariedade diante de suas carências do corpo e da alma. Délio pertence a esta segunda categoria. De modo que, dizendo-se ou supondo-se um agnóstico, de fato testemunhava com sua vida o que há de mais autêntico no cristianismo, que é o amor ao próximo, a ternura e alegria de viver em paz com sua consciência, e a coerência de vida com seus valores.

Por tudo que visto, por sua solidariedade com o pobre, por seu sentimento tão forte de justiça, pelo seu zelo em prolatar sentenças conforme a justiça, por sua alegria espontânea, por sua humildade esplendorosa, não seria exagerado dizer que Délio foi um homem santo. Não um santo canonizado pela Igreja e elevado à honra dos altares, mas, nada menor que isto, uma alma santa, que, no dia em que deixou este mundo, terá

comparecido revestido de alegria na presença de Deus. Um santo agnóstico, conduzido de surpresa, pela morte, à presença de Deus, para ali viver a solidariedade dos irmãos e a felicidade dos justos, na comunhão dos santos. Cumpriu, sem se dar conta disto, a vontade de Deus e seu destino de homem, e o fez com tanta humildade que nem se apercebeu de que seus atos na terra causavam alegria nos céus e por isto se salvou.

A bem da verdade, devo dizer que produzi alguns fechos, mais ou menos grandiloquentes, para esta oração. À medida que os fechos se sucediam, revigorava em mim a percepção de que Délio não faria assim. Imaginei então o que ele diria se presente estivesse entre nós para receber esta merecidíssima homenagem que seu Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região lhe presta. Como que o ouvindo, inverto o que ele diria para nós, se aqui estivesse, e o faço destinatário das palavras singelas que proferiria. Por isso, concluo dizendo com a singeleza que o marcava: Muito obrigado, Délio, por sua exemplar vida e obra!

Rio de Janeiro 14 de maio de 2015.

REGISTRO

ORAÇÃO PARA OS NOVOS JUÍZES SUBSTITUTOS DA 8ª REGIÃO [1]

Vicente José Malheiros da Fonseca [2]

Caríssimos colegas Gustavo Lima Martins, Paulo Roberto Dornelles Junior, Luana Marques Cidreira Domitilo Costa e Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva:

Parabéns pela posse no cargo de Juiz do Trabalho Substituto do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, na data de hoje, após aprovação no rigoroso Concurso Público (C-333), do qual participei na Presidência da Comissão Examinadora da 1ª Prova Escrita - Discursiva, a exemplo do que tenho feito desde 1989, quando integrei, pela primeira vez, a Comissão de idêntico Concurso Público, e no qual lograram aprovação os atuais Presidente e Vice-Presidente do nosso Tribunal (Desembargadores Francisco Sérgio Silva Rocha e Herbert Tadeu Pereira de Matos) e o Ministro Walmir da Costa Pereira, que hoje atua no Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, além de outros três candidatos, que chegaram, todos, ao 2º grau de jurisdição.

Agora, foram mais de 700 candidatos inscritos e aprovados apenas sete (7), na primeira prova, equivalente a um por cento (1%) do número daqueles que tiveram deferida a inscrição preliminar do disputado certame.

O resultado final indicou somente quatro (4) candidatos aprovados.

Gustavo Lima Martins, nascido em Teresina (PI), foi até destaque na imprensa, ao ser aprovado com média 10, na prova oral. É servidor da 5ª Vara do Trabalho de São Luís (MA). Ao ser entrevistado por nossa Assessoria de Comunicação Social, disse: "É uma grande honra ingressar em quadro de tão alto nível nacional, me sinto realmente lisonjeado de ter a oportunidade. A expectativa é realmente aprender coisas novas e poder contribuir dando o máximo para uma prestação jurisdicional da melhor qualidade".

Paulo Roberto Dornelles Junior, gaúcho (de Porto Alegre-RS), vinha residindo em Porto Velho (RO), pois aprovado recentemente em Concurso Público

[1] Oração proferida em 19 de fevereiro de 2015, no exercício da Presidência do TRT-8ª Região, na solenidade de posse de Gustavo Lima Martins, Paulo Roberto Dornelles Junior, Luana Marques Cidreira Domitilo Costa e Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva, no cargo de Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região.

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

para provimento do cargo de Juiz do Trabalho Substituto do TRT-14ª Região, de cuja Comissão Examinadora também participei. É dele a frase, que pincei no Facebook: "A vida é cheia de caminhos, e os caminhos, repletos de pessoas. Às vezes erramos o caminho. Às vezes, acertamos. Em qualquer dos casos, conhecemos alguém".

Luana Marques Cidreira Domitilo Costa vem da Bahia, de Castro Alves, Ruy Barbosa e Coqueijo Costa. Jovem talentosa, traz a sua experiência da advocacia para a magistratura trabalhista nesta Amazônia maravilhosa.

E Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva, que trabalhava como Assistente de Juiz do Trabalho, em Goiânia (GO), no E. TRT-18ª Região, tem nome de poeta, mas certamente senso de justiça, tão necessário à fascinante arte de "dar a cada um o que é seu".

Sem dúvida, parece oportuno o lema da Campanha da Fraternidade deste ano de 2015: "Eu vim para servir".

Na palestra intitulada "Revisitando a velha CLT e a Justiça que queremos", que proferi na II Jornada Institucional dos Magistrados do Trabalho da 11ª Região, realizada em 06 de outubro de 2014, em Manaus (AM), a convite da Escola Judicial daquele Tribunal (EJUD11), eu dizia:

Quando cheguei em Santarém, Estado do Pará, no mês de maio de 1973, na condição de Suplente de Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (atual 1ª Vara do Trabalho) daquela 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 do 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.

(...)

E na palestra de encerramento, pronunciada na I Jornada Institucional dos Magistrados do Trabalho da 11ª Região, sob o tema "A eficácia dos Direitos Humanos na Justiça do Trabalho", em 30 de maio de 2014, na capital amazonense, promovida pela mesma Escola Judicial do Tribunal sediado em Manaus (EJUD11), assim me manifestei, ao discorrer sobre o Meio Ambiente do Trabalho; Trabalho Infantil; Contrato Nulo; Trabalho Escravo - Primeira sentença sobre o tema; Assédio Moral; *Jus Postulandi*; Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas; e Fundamentos do Estado Democrático de Direito:

Estou muito feliz por mais esta oportunidade de conversar um pouco com os ilustres colegas magistrados trabalhistas.

Ao meditar sobre o que eu poderia discorrer a respeito do tema que me foi confiado, lembrei-me de Orlando Teixeira da Costa - Presidente do TRT-8ª Região e, depois, do Tribunal Superior do Trabalho.

Orlando Costa, mais do que ninguém, ensinou-nos a *amar* a Justiça do Trabalho. Ensinou-nos a ter *fé* no direito. Ensinou-nos os padrões de dignidade e nos transmitiu as tradições da magistratura trabalhista, legados de Raymundo de Souza Moura e Aloysio

da Costa Chaves. Enfim, deu-nos o exemplo apurado da conduta ideal de como deve se comportar um autêntico magistrado.

Não foram poucas as vezes que ele insistiu sobre a necessidade de resgatar as características do processo trabalhista, simples, informal, enxuto, econômico e, sobretudo, célere, causa maior de sua própria razão de ser. Entusiasmado com as raízes autênticas do processo do trabalho, o paraense, que brilhava no TST, fez uma verdadeira peregrinação pelo Brasil afora para conclamar os juízes do trabalho, especialmente os magistrados do 1º grau, a voltarem a adotar o rito processual estabelecido na velha CLT, 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.

A obra de Orlando Costa está, portanto, no *espírito* que conseguiu irradiar e manter, mesmo quando teve que assumir o cargo de Ministro do TST, em Brasília, fisicamente afastado de Belém. No Pará, permaneceram Roberto Araújo de Oliveira, Semíramis Arnaud Ferreira, Pedro Thaumaturgo Soriano de Mello, Lygia Simão Luiz Oliveira, Rider Nogueira Brito (mais um paraense que chegou à Presidência do TST) e tantos outros, plasmados no mesmo perfil, afinados no mesmo diapasão, sintonizados nos mesmos princípios.

Conforme dizia Orlando Costa - a personificação do magistrado sereno, sábio e justo -, a obra da justiça é a paz. A paz, que se traduz na convivência pacífica e respeitosa, mesmo nas divergências no campo das ideias.

Ingressei na magistratura trabalhista muito jovem, com 25 anos de idade e menos de dois anos de minha graduação em Direito.

Mas desde aquela época, em 1973, no estudo mais refletido do direito - seja no exercício da atividade jurisdicional ou no magistério universitário -, busquei a construção de ideias e sugestões sem muita preocupação de repetir conceitos, definições e classificações que tradicionalmente são enfocados em obras clássicas sobre temas jurídicos.

Nessa linha de raciocínio, tentei adotar, não raro, uma postura *crítica* ou menos convencional, fugindo de interpretações ortodoxas, a fim de melhor compreender a realidade social, para além dos livros e da burocracia.

Em algumas situações tive que enfrentar a resistência de forte corrente jurisprudencial contrária às minhas convicções. Mantive, porém, com firmeza, a minha posição, para além da simples interpretação do texto da lei. Entendo que sempre e sempre deve prevalecer o ideal de justiça.

Não posso deixar de destacar a minha permanente preocupação com o sério problema da execução no processo trabalhista, cujo procedimento, a meu ver, não satisfaz uma das principais características deste ramo especializado do direito, a *celeridade* na tramitação das causas de interesse do trabalhador - repito -, razão de ser da existência da própria Justiça do Trabalho. Falo em celeridade; não em precipitação.

(...)

Preocupa-me o atual sistema de recrutamento dos magistrados, muito particularmente a chamada prova objetiva, de múltipla escolha, que impõe ao candidato a quase inútil tarefa de decorar textos de leis e da jurisprudência sumulada, sem maiores reflexões.

E preocupam-me, muito mais, os chamados "critérios objetivos" para promoção dos magistrados, por merecimento, como se existe escolha sem qualquer carga de subjetividade, como se o ato de escolha não fosse praticado por um "sujeito".

Do jeito como a coisa caminha, não me surpreenderei se, em breve, a elaboração da lista de merecimento resultar meramente de dados estatísticos frios, resultantes da produção quantitativa de decisões judiciais, sem qualquer preocupação com a qualidade da instrução processual, da sentença e da condução e firmeza do juiz na fase executória, além da conduta do magistrado, enquanto cidadão e profissional, seu aperfeiçoamento intelectual, técnico e ético.

Para assegurar o acesso à Justiça, na busca da efetividade do Direito, não basta observar o princípio constitucional da "razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação" (art. 5º, LXXVIII, da CF).

O mundo capitalista já consagrou o dogma de que "tempo é dinheiro".

Será que é apenas isso que a sociedade exige do magistrado?

Qual é, enfim, o perfil do magistrado que queremos?

O papel do magistrado trabalhista, na missão de imprimir efetividade da justiça social como verdadeira garantia do estado democrático de direito, é muito mais do que isso. Requer a adoção de uma postura crítica e sensível aos anseios da sociedade, e não um comportamento *neutro* e afastado da realidade social, como se a jurisdição se reduzisse a quantitativos estatísticos; como se o juiz fosse uma simples máquina de julgar, sem alma.

Em certa ocasião, eu dizia que uma sociedade livre e democrática deve ter profundo apreço pelo Poder Judiciário, muito pouco compreendido pelos demais Poderes da República, pela mídia e por alguns segmentos sociais, talvez porque os magistrados, envolvidos com o enorme volume de processos e levados pelo senso da imparcialidade - que provoca um certo distanciamento da vida comunitária - precisem sair dos bastidores e vir para a cena, sem receios de demonstrar as mazelas que impedem o melhor funcionamento da instituição, que todos queremos eficiente.

É óbvio que a mudança passa pela reforma da legislação processual, da estrutura organizacional, do recrutamento e da qualificação dos juízes e servidores, além de outros aspectos, em síntese: uma verdadeira *reforma do Poder Judiciário*, sobretudo para imprimir às demandas soluções mais eficazes e rápidas, não apenas técnicas, porém (e sobretudo) justas.

O Juiz Roberto Santos já advertia:

> "O Judiciário, como tantas vezes foi repetido de modo romântico, é realmente um poder desarmado: toda a sua força tem natureza essencialmente moral. É uma instituição, sim, mas é antes de tudo um espírito - o espírito trágico da humanidade em busca de justiça, um espírito de liberdade e de razão, de investigação disciplinada pela lei mas livre do convencimento pessoal.
>
> O espírito do Judiciário é, inclusive, indispensável para manter a chama de sua espiritualidade como algo real e de efeitos concretos. Quando houvesse um órgão doente no Judiciário,

> um ou mais magistrados que não se alimentassem daquela chama, mas de alheios e baixos interesses, ainda sem a apuração e o julgamento de sua culpabilidade deverão ser livres - e a força do espírito haverá de prevalecer. O erro e a maldade não têm essência própria; são parasitários da verdade e do bem, já ensinava MARITAIN, o grande humanista que a França e o mundo perderam recentemente.
>
> Violar pois este espírito é ferir o Judiciário em seu próprio coração. Quem quiser decretar-lhe a morte, não pense que baste mais: mesmo que a instituição permaneça de pé, com seus órgãos e audiências em funcionamento, o Judiciário será um morto-vivo, uma horrível e sinistra contrafação do ideal que a humanidade sonhou desde tempos imemoriais.
>
> O espírito é capaz de atravessar séculos. Mas o mal humano, o mal histórico, está sempre a conspirar contra as energias e pode sufocá-las por longos períodos. Todos os homens têm o dever de lutar, na comunidade e principalmente dentro de si mesmos, contra as potências do mal em ação. Se não o fazem, se por exemplo mobilizam força e apoio contra os raros núcleos de poderio espiritual, correm o gravíssimo risco histórico de colaborar para a deterioração e o apodrecimento da civilização.
>
> Tenhamos vigilante nossa inteligência, mas limpo o coração e calma a nossa esperança quando um interesse nosso for entregue a órgãos judiciais de tradicional probidade. *Omnia munda mundis*: para os limpos, tudo é limpo. E lembremos, principalmente se advogados, a advertência do ardente advogado que foi CALAMANDREI, em seu belo *Elogio dos Juízes*:
>
> '*Para encontrar a pureza dos Tribunais, é preciso penetrar em seu recinto com o espírito puro*'"[3].

Tal como lembrou Ovídio Baptista da Silva[4]: "Sartre dizia que para agir não precisa haver esperança, porque a alternativa para não agir é fugir. O homem é um ser concebido para a ação".

Vou além. É concebido para a composição. Não só jurídica, mas também musical, quando é momento de concluir e deixar que fale a voz do coração, na mensagem que ofereço ao cabo desta oração:

---

[3] Trechos do voto convergente do juiz Roberto Araújo de Oliveira Santos, no julgamento, ocorrido há mais de trinta anos, do Processo TRT RO 81/76 - Acórdão nº 7.849, publicado na Revista nº 17 (julho/dezembro de 1976) do TRT-8ª Região, p. 283/284.

[4] Cadernos da AMATRA IV - 10º Caderno de Estudos sobre Processo e Direito do Trabalho, 2009, p. 188-191.

HINO DA JUSTIÇA DO TRABALHO[5]

(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...)

Cumprimento também os seus familiares e amigos. Sejam felizes! Que Deus sempre vos ilumine e proteja!

[5] Oficializado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, nos termos da Resolução nº 45, de 09.03.2000; instituído como canção oficial do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil - COLEPRECOR, pela Resolução nº 001/2010; e oficializado, em âmbito nacional, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (Resolução nº 91/2012).

DISCURSO DE POSSE [1]

Gustavo Lima Martins [2]

Inicialmente, gostaria de dizer que para mim é uma grande honra falar em nome dos colegas empossados. E isto ocorre não apenas pela dignidade inerente à função do orador, mas, sobretudo, por representar um grupo muito unido e fraterno e, assim, ter a oportunidade de expressar o nosso orgulho em fazer parte do Judiciário Trabalhista no Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, de onde saíram e saem inúmeros expoentes do Direito Trabalhista no Brasil.

Estamos presentes nesta Cerimônia de Ratificação de Posse, porque um dia tivemos um sonho comum. Por acreditarmos na justiça e na certeza de que é possível fazê-la no caso concreto, percorremos diversos caminhos, vislumbrando o mesmo horizonte: ser juiz do trabalho!

Neste percurso, encontramos dificuldades, renúncias, quedas e alegrias. Vivenciamos experiências tão valiosas que, por certo, enriqueceram o nosso processo de amadurecimento pessoal e profissional. De fato, foi muito difícil! Mas, neste contexto, há uma verdade que muitas vezes passa despercebida: crescer física, emocional, profissional e espiritualmente dói! Afinal, como é doloroso nos depararmos com nossas limitações e fragilidades, sem encontrar, a princípio, a solução para o que queremos!

No entanto, o que seria do homem se tudo fosse fácil? Se não houvesse o sonho e, com ele, a persistência, a luta e a determinação? Provavelmente, a vida não teria sentido. Peço licença para citar uma frase de Santa Teresa de Jesus, Doutora da Igreja, que ilustra nossa trajetória: "É justo que muito custe o que muito vale". Realmente, algo muito valioso, como a carreira em que acabamos de ingressar, exige de cada um de nós, além da vocação, doses elevadas de esforço, abnegação, paciência, dedicação e, principalmente, amor.

Tudo isso se aplica à preparação para o concurso de juiz do trabalho. Quantas vezes foi necessário retornar ao ponto de partida e começar tudo outra vez! Mas esta dor de não ter conseguido em outro momento apenas nos deixava mais humildes, sensíveis e mais unidos, até porque, a cada dia nesta caminhada, tínhamos a certeza de que nada conseguiríamos sozinhos.

Por isso, neste momento em que rememoramos as nossas jornadas até este dia, que muitas vezes foi um sonho inalcançável, precisamos agradecer. Primeiro a Deus, que nos deu a vida e, por acreditar em nós, conduziu-nos nesta caminhada, dando-nos força quando estávamos com vontade de desistir. Depois, dedicamos esta vitória a nossos pais, avós, cônjuges, amigos, professores e a todas as pessoas que nos acompanharam e

[1] Discurso proferido na solenidade de ratificação de posse de Gustavo Lima Martins, Paulo Roberto Dornelles Junior, Luana Marques Cidreira Domitilo Costa e Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva, no cargo de Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região, no dia 20 de abril de 2015, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em Belém-Pará.

[2] Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região.

ajudaram para que realizássemos este sonho, ainda que alguns não estejam mais neste mundo. Por fim, e não menos importante, a esta Egrégia Corte Trabalhista, por sua trajetória na formação de juízes comprometidos com a dignidade humana, através de uma atuação justa, simples, célere e efetiva; pela exemplar condução do Concurso da Magistratura C-333; pelos seus juízes e servidores que sempre nos acolheram, desde o início do concurso, de "braços abertos"; e, ainda, por ter reconhecido em nós, durante a realização deste certame, a capacidade, ainda incipiente, de corresponder, segundo os valores desta Casa, aos anseios da sociedade à qual somos enviados.

Agora, empossados, é necessário pararmos para refletir o tipo de juízes que queremos ser. Desde a faculdade, aprendemos que a missão de todo juiz é promover a pacificação da sociedade por meio da justiça, substantivo abstrato de difícil conceito. No entanto, para nós, a justiça não pode ser uma abstração, mas precisa assumir uma concretude: ela é o tesouro, tantas vezes escondido, o qual devemos continuamente procurar.

Sabemos que na ordem jurídica vigente, as funções do Poder Judiciário, em especial, o Trabalhista, foram ampliadas, de modo que este Poder passou a ter participação ativa na concretização das normas constitucionais, o que exige dos juízes atributos que excedem o conhecimento técnico-jurídico.

Vivemos uma época de globalização e de mudanças muito rápidas, de maior complexidade das relações jurídicas contratuais, com a internacionalização das relações comerciais, conflitos de massa e desafios advindos de novos modelos de produção. Por isso, os jurisdicionados precisam de uma resposta célere para suas demandas, o que exige de toda a sociedade e principalmente de nós, membros do Poder Judiciário, uma postura mais ética e humanista, justamente porque a preocupação central do Direito é o ser humano.

E isto tem importante base histórica. Hermogeniano, jurisconsulto romano, afirmou que "todo direito é constituído por causa dos homens" (D. 1,5,2). A prioridade dada às pessoas sempre foi um dos grandes fundamentos do Direito. Afinal, esta ciência encontra no homem, além de criador e destinatário, a principal razão de sua existência.

Infelizmente, demorou muito para ser assim na cultura jurídica brasileira. E, agora, não podemos regredir, sem assegurar, a cada um que se socorre do Judiciário, a plena satisfação de sua dignidade como pessoa e a consagração de seus direitos fundamentais.

Isso exige de nós, magistrados, não apenas a excelência técnica, o "saber fazer". Ao contrário, é preciso também uma excelência ética, até mais importante do que a primeira, que consiste em um contínuo esforço ascético de aquisição de virtudes morais para o honroso exercício da magistratura.

Afinal, o conhecimento da Constituição da República, da lei e dos princípios jurídicos, mesmo com o sincero desejo de bem aplicá-los, é insuficiente para promover a justiça social. Precisamos reconhecer a limitação do nosso intelecto, na busca contínua de aperfeiçoamento, além da dependência do transcendente, ao qual invocamos, para pedir a sabedoria e o discernimento necessários para cumprir adequadamente a nossa missão.

Não queremos ser como o juiz iníquo, tratado em uma parábola do Evangelho, que fez justiça à viúva apenas para não ser importunado (Lc 18, 1-8). Para que os

jurisdicionados tenham o máximo de nós, queremos firmar o compromisso de cultivar as quatro virtudes cardeais em nosso exercício profissional. A primeira, a prudência, para sempre buscar o bem e escolher os justos meios para atingi-lo. A segunda, a justiça, definida por Tomás de Aquino como a vontade firme e constante de dar aos outros o que lhes é devido. A terceira, a fortaleza, que almeja a firmeza nas dificuldades e a constância na procura do bem (Catecismo da Igreja Católica, n. 382), e é Jesus mesmo quem diz: "Coragem, Eu venci o mundo!" (Jo 16,33). E a quarta, a temperança ou moderação, que assegura o domínio da vontade sobre os instintos e nos proporciona equilíbrio.

Acreditamos no valor e na beleza de julgar com essas virtudes, ponderando imparcialmente os argumentos de todos os litigantes, e na vivência da alteridade, isto é, tornando possível que os jurisdicionados sejam tratados segundo suas particularidades.

Queremos não ser apenas juízes, mas autênticos magistrados, que conhecem a magnitude de sua função e veem o processo como meio de democratização da justiça e guardião dos direitos fundamentais. Por isso, assumimos o compromisso de buscar sempre aliar a excelência técnica à ética, atuando sempre com coragem e ponderação, como Aristóteles já ensinava.

Sabemos que encontraremos um árduo trabalho pela frente, com todas as dificuldades que a região amazônica enfrenta, mas temos a certeza de que seremos agraciados pela justiça social, que não será utópica, mas real e escondida no sorriso ou no coração de quem recebeu uma prestação jurisdicional da melhor qualidade. Afinal, como bem nos lembrou a Excelentíssima Juíza Paula Maria Pereira Soares, em uma das conversas preparatórias para a prova oral, estamos aqui para fazer história!

Ao escrevermos juntos esta história, teremos dúvidas, mas elas não serão maiores do que a nossa busca por conhecimento; tampouco fugiremos dos desafios que nos dão experiência. Cometeremos erros, mas eles não serão maiores do que a nossa permanente vontade de acertar e fazer o melhor. Por fim, os desafios são constantes, mas temos o sincero desejo de corresponder até o fim àquilo que nos é proposto, para sermos felizes, fazendo os outros felizes. E concluo com uma humilde prece: que Deus nos dê a graça de viver plenamente o que hoje prometemos!

Muito obrigado!

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RESOLUÇÃO nº 198, de 9 de junho de 2015 (DEJT nº 1746, 1747, 1748 e 1749, de 11, 12, 15 e 16.06.2015 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
- Altera a redação da Súmula n. 362. Altera o item VI da Súmula n. 6. Cancela a Súmula n. 434.

RESOLUÇÃO nº 197, de 12 de maio de 2015 (DEJT nº 1726, 1727 e 1728, de 14, 15 e 16.05.2015 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
- Converte em Súmula a Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 115 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-1). Altera o item I da Súmula n. 219. Altera a redação das Súmulas ns. 25 e 366. Cancela as OJ's ns 104, 115, 186 e 305 da SBDI-1.

RESOLUÇÃO nº 196, de 4 de maio de 2015 (DEJT nº 1720, de 06.05.2015 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
- Altera os arts. 6º, caput, e 9º, § 2º e acresce o art. 9º-A à Instrução Normativa n. 30, editada pela Resolução n. 140, de 13 de setembro de 2007, republicada pela Resolução n. 192, de 11 de dezembro de 2013, que dispõe sobre a informatização do processo judicial.

RESOLUÇÃO nº 195, de 2 de março de 2015 [Instrução Normativa n. 37] (DEJT nº 1677, de 04.03.2015 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
- Edita a Instrução Normativa n. 37, que regulamenta procedimentos em caso de Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ) no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, suscitado na forma do art. 896, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

SÚMULAS

SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015
I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)
II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)
III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)
IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DOGB 27.11.1970)
V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)
VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de

tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.
VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)
VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)
IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

SUM-25 CUSTAS PROCESSUAIS. INVERSÃO DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. (alterada a Súmula e incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 104 e 186 da SBDI-1) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015
I - A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficara isenta a parte então vencida;
II - No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, reembolsar a quantia; (ex-OJ nº 186 da SBDI-I)
III - Não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo ser as custas pagas ao final; (ex-OJ nº 104 da SBDI-I)
IV - O reembolso das custas à parte vencedora faz-se necessário mesmo na hipótese em que a parte vencida for pessoa isenta do seu pagamento, nos termos do art. 790-A, parágrafo único, da CLT.

SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 ao item I) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015
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, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) 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. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I)
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.

SUM-362 FGTS. PRESCRIÇÃO (redação alterada) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015
I - Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;
II - Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo

prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STFARE-709212/DF).

SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015
Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

SUM-434 RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE (cancelada) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 I)
É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado.(ex-OJ nº 357 da SBDI-1 - inserida em 14.03.2008) II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

SUM-459 RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 115 da SBDI-1) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015
O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 458 do CPC ou do art. 93, IX, da CF/1988.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

SBDI-1

OJ-SDI1-104 CUSTAS. CONDENAÇÃO ACRESCIDA. INEXISTÊNCIA DE DESERÇÃO QUANDO AS CUSTAS NÃO SÃO EXPRESSAMENTE CALCULADAS E NÃO HÁ INTIMAÇÃO DA PARTE PARA O PREPARO DO RECURSO, DEVENDO, ENTÃO, SER AS CUSTAS PAGAS AO FINAL (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 25) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

OJ-SDI1-115 RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula nº 459) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

OJ-SDI1-186 CUSTAS. INVERSÃO DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. DESERÇÃO. NÃO-OCORRÊNCIA (cancelada em decorrência da sua incorporação da nova redação da Súmula nº 25) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015)

OJ-SDI1-305 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO (cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 219) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015)

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SÚMULA Nº 2
EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT - PRIVILÉGIOS E PRERROGATIVAS PROCESSUAIS - I - A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, nos termos do art. 12 do Decreto-lei nº 509/69, está sujeita à execução por precatório, exceto quando se tratar de dívida de pequeno valor, nos termos da legislação; II - Não é exigível da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT o depósito recursal nem a antecipação do pagamento das custas como pressuposto recursal.
(Item III cancelado pela Resolução nº 050/2014, em sessão do dia 11 de dezembro de 2014)

SÚMULA Nº 3
JUROS DE MORA - CRÉDITO TRABALHISTA - FAZENDA PÚBLICA - LEI Nº 9.494/97 - ART. 1ºF (MP Nº 2.180/35)...
(Cancelada por meio da Resolução nº 050/2014, em sessão do dia 11 de dezembro de 2014)

SÚMULA Nº 12
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO...
(Cancelada por meio da Resolução nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015)

SÚMULA Nº 22
BANCÁRIOS. 7ª E 8ª HORAS TRABALHADAS. GRUPO ESPECÍFICO DE EMPREGADOS DE UM MESMO EMPREGADOR. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. CARACTERIZAÇÃO. LEGITIMIDADE ATIVA. IDENTIDADE DE MATÉRIA. Caracteriza-se como direito individual homogêneo o pleito de pagamento da 7ª e 8ª horas trabalhadas como extraordinárias, prestadas por um grupo específico de empregados a um mesmo empregador, observada a identidade de matéria, o que legitima o sindicato representativo da categoria profissional a pleitear o direito em processo coletivo, por meio de Ação Civil Pública ou Ação Coletiva.
(Aprovada por meio da Resolução nº 062/2014, em sessão do dia 11 de dezembro de 2014)

SÚMULA Nº 23
INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. AUMENTO. FIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. É possível o aumento para além de 2 (duas) horas de intervalo intrajornada para repouso e alimentação (art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho), estabelecido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que seja fixado o tempo exato a ser observado, em escala de horário de trabalho pré-fixada e de conhecimento antecipado dos empregados, assegurado o intervalo interjornadas, ressalvadas as hipóteses em que demonstrada fraude ou quando do quadro fático se extraia o completo descumprimento da norma coletiva, caso em que serão devidas como horas extraordinárias as excedentes a duas horas de intervalo.
(Aprovada por meio da Resolução nº 002/2015, em sessão do dia 19 de janeiro de 2015)

SÚMULA Nº 24
ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. Face à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT possuir norma própria, não se aplica ao processo do Trabalho a regra do art. 475-J do CPC.
(Aprovada por meio da Resolução nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015)

SÚMULA Nº 25
INTERVALO INTRAJORNADA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 437, II, DO C. TST (ART. 896, § 6º, DA CLT). É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT e art. 7º, XXI, da CF/1988).
(Aprovada por meio da Resolução nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015)

SÚMULA Nº 26
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. São incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em súmula do Tribunal Superior do Trabalho.
(Aprovada por meio da Resolução nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015)

SÚMULA Nº 27
CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DE TERCEIROS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar a execução de contribuições sociais devidas ao sistema S.
(Aprovada por meio da Resolução nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015)

SÚMULA Nº 28
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, até que haja definição legal (Resolução TST Nº 185/2012).
(Aprovada por meio da Resolução nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015)

SÚMULA Nº 29
MOTORISTA PROFISSIONAL. ATIVIDADE EXTERNA. OBRIGATORIEDADE DE CONTROLE DE PONTO FIDEDIGNO. I - É ônus do empregador manter o controle fidedigno da jornada de trabalho do motorista profissional, que pode ser feito através de meios eletrônicos idôneos instalados no veículo, diários de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo e outros passíveis de identificar a jornada de trabalho efetivamente cumprida pelo motorista. II - A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho declarada pelo reclamante, a qual pode ser elidida por prova em contrário.
(Aprovada por meio da Resolução nº 028/2015, em sessão do dia 11 de maio de 2015).

PROVIMENTOS DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROVIMENTO nº 1/CGJT, de 22 de maio de 2014 (DEJT n. 1478, 22 maio 2014. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 16)
Dispõe sobre a obrigatoriedade de distribuição imediata dos processos no primeiro e no segundo graus de jurisdição na Justiça do Trabalho.

PROVIMENTO nº 2/CGJT, de 22 de maio de 2014 (DEJT n. 1478, 22 maio 2014. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 15)
Dispõe sobre a vedação da prorrogação do recesso forense pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

PROVIMENTO nº 3/CGJT, de 20 de agosto de 2014 (DEJT n. 1541, 20 ago. 2014. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 1-3)
Dispõe sobre o processamento da execução provisória em face da digitalização de processos com recurso para o Tribunal Superior do Trabalho e da tramitação das ações pelo sistema do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), revogando o Provimento n. 2/CGJT, de 2 setembro de 2013.

PROVIMENTO nº 1/CGJT, de 27 de março de 2015 (DEJT n. 1694, 27 mar. 2015. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 4-5)
Dispõe sobre a obrigatoriedade da publicação, em local de destaque, dos relatórios de produção das varas do trabalho, dos tribunais regionais e dos magistrados de primeiro e de segundo graus nos sites dos tribunais regionais do trabalho na internet.

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. POSSIBILIDADE OU IMPOSSIBILIDADE DESSE PEDIDO SER OBJETO DESSE TIPO DE AÇÃO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0001224-66.2013.5.08.0002
RELATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ**
Advogada: Dra. Mary Lúcia do Carmo Xavier Cohen, fls. 22 e 180.

RECORRIDO: **BANCO DA AMAZÔNIA S/A**
Advogada: Dra. Ana Margarida Silva Loureiro Godinho e outros, fls. 158/160.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. POSSIBILIDADE OU IMPOSSIBILIDADE DESSE PEDIDO SER OBJETO DESSE TIPO DE AÇÃO. Sem dúvida que a Ação Civil Pública, como ação coletiva, representa o principal meio de acesso à jurisdição coletiva na proteção aos denominados direitos metaindividuais. No caso da jurisdição trabalhista essa modalidade de ação tem sido utilizada para a defesa dos direitos individuais homogêneos que, em rigor, nem sempre possuem a essência de direito coletivo, já que se trata na verdade de um feixe ou de um cipoal de direitos individuais, com a única circunstância de que possuem origem comum, mas que pode ser individualmente reclamado, talvez até com mais eficiência. No caso de ação visando pagamento de horas extras, penso, *data venia*, que a Ação Civil Pública não é o melhor caminho, pois tudo vai depender de cada situação concreta de cada um dos empregados ou ex-empregados envolvidos no conflito. No presente caso, a entidade sindical reclamante possui base territorial em 2 (dois) Estados da Federação e a instituição bancária reclamada possui um número considerável de agências nesses Estados. A pretensão, como já repetidas vezes foi registrado, é a redução da jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas e o pagamento de 7ª (sétima) e da 8ª (oitava) horas como trabalho extraordinário. Isso é diferente de estabelecer a jornada de trabalho para o empregado bancário que trabalha no Banco da Amazônia S/A e que executa a função de caixa. Não estou defendendo a tese de que a entidade sindical reclamante não possui legitimidade para ingressar com Ação Civil Pública, não é isso. O que defendo é que a Ação Civil Pública pela sua natureza e pela sua finalidade não pode

ser utilizada para pleitear pagamento de horas extras, porque esse tipo de conflito requer uma instrução e uma investigação se houve ou se há de fato trabalho além da jornada normal estabelecida. O caso é de direito individual que pela origem comum apresenta-se acidentalmente coletivo.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Meritíssima Segunda Vara do Trabalho de Belém(PA)**, em que são partes, como recorrente, **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá** e, como recorrido, **Banco da Amazônia S/A.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO.

Do conhecimento.

Conheço do recurso, porque adequado, tempestivo (fls. 1418 e 1420), subscrito por advogada regularmente habilitada nos autos (fls. 22) e o preparo está em ordem (fls. 1429).

Do pedido de justiça gratuita.

O Juízo de origem não concedeu os benefícios da justiça gratuita ao recorrente, pelos seguintes fundamentos:

> "*Não concedo ao sindicato reclamante os benefícios da justiça gratuita, por não se enquadrar o mesmo na hipótese prevista no § 3º do art. 790 da CLT"* (fls. 1417).

Em suas razões recursais, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá renova o pedido (fls. 1425/1427v).

Pela atual jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, para que a entidade sindical que atua como substituto processual seja beneficiária da justiça gratuita é necessário a apresentação de declaração de miserabilidade dos substituídos. Nesse sentido, as seguintes ementas:

> "*(…)* ***SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DE CUSTAS.*** *A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, ao atuar na condição de substituto processual, é suficiente que o sindicato demonstre a hipossuficiência dos substituídos - o que pode ser feito por meio de simples declaração daquele, a fim de que fique suprida a comprovação da condição de miserabilidade e, assim, tenha direito à Justiça gratuita e consequente isenção das custas processuais; contudo, no caso em tela, o sindicato não apresenta mencionada declaração. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento."* (RR - 63440-83.2008.5.24.0005, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 24/02/2012).
>
> "***JUSTIÇA GRATUITA - SINDICATO - SUBSTITUTO PROCESSUAL - ISENÇÃO DE CUSTAS*** *O art. 5º, LXXIV, da Constituição da República, dispõe que a justiça gratuita deve ser concedida a todos aqueles que comprovarem a insuficiência de recursos, sem distinção. A outorga do benefício ao Sindicato, garantindo-lhe o acesso à justiça, depende de declaração de insuficiência econômica firmada pelos substituídos. Precedentes. Embargos não conhecidos."* (Processo E-ED-RR- 9500-43.2005.5.05.0134, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 14/05/2010).

No presente caso, o recorrente apresentou declaração de miserabilidade dos substituídos (fls. 06/06v), razão pela qual, a meu sentir, faz *jus* aos benefícios da justiça gratuita.

Por tais fundamentos, reformo a sentença para conceder os benefícios da justiça gratuita ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS - POSSIBILIDADE OU IMPOSSIBILIDADE - AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE CONSTITUIÇÃO DE VALIDADE DO PROCESSO.

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá ajuizou **Ação Civil Pública** contra o Banco da Amazônia S/A, alegando que os empregados que exercem a função de **coordenador na estrutura da Diretoria de Análise e Reestruturação - DIARE** devem cumprir jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, pois não se enquadram na exceção contida no art. 224, § 2º, da CLT.

Com base nessa alegação formulou todos os pedidos que estão registrados às fls. 19v e 20 do 1º (primeiro) volume dos autos deste processo, principalmente, a notificação do Ministério Público do Trabalho para atuar, no caso, como fiscal da lei; a redução da jornada de trabalho dos bancários que trabalham no setor citado; o pagamento da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como extras; o reflexo desse pagamento em 13º salário, férias mais 1/3 (um terço) repouso semanal remunerado e FGTS; honorários advocatícios e a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Posteriormente, pela petição de fls. 169 a 172, em aditamento e emenda à inicial, dando nova redação aos pedidos e incluindo o pleito de antecipação dos efeitos da tutela.

Mais na frente, veio o pedido de desistência (fls. 185/186) em relação aos coordenadores lotados na CAREA, CAPAI, CATER, CASIN, CATEC e CAGER, permanecendo com a ação em relação às demais coordenadorias vinculadas à DIARE.

O reclamado se defendeu alegando que os coordenadores vinculados à Diretoria de Análise e reestruturação - DIARE, exercem cargo de **confiança bancária**, pelo que estão sujeitos ao disposto no art. 224, § 2º, da CLT (fls. 315/323).

O Ministério Público do Trabalho, pelo parecer de fls. 1405 a 1409, opinou pela ***rejeição*** dos pedidos, por entender que os coordenadores mencionados na petição inicial possuem a fidúcia especial exigida pelo art. 224, § 2º, da CLT.

O Juízo de origem, por sentença, **rejeitou os pedidos**, pois entendeu que os coordenadores exercem função de confiança bancária, pelo que estão abarcados pelo disposto no art. 224, § 2º, da CLT (fls. 1414/1416v).

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá recorre ordinariamente, renovando a tese registrada na petição inicial (fls. 1421/1425).

Examino o assunto e proponho uma decisão.

Registro, para que não se pense que passou despercebido, que a pretensão central e última é, sem dúvida, pagamento de horas extras para empregados bancários que exercem a denominada função de confiança. Esse pedido, do qual decorrem todos os demais, chegou ao Poder Judiciário por meio de Ação Civil Pública ajuizada por uma entidade sindical.

Sem dúvida que a Ação Civil Pública, como ação coletiva, representa o principal meio de acesso à jurisdição coletiva na proteção aos denominados direitos metaindividuais.

No caso da jurisdição trabalhista essa modalidade de ação tem sido utilizada para a defesa dos direitos individuais homogêneos que, em rigor, nem sempre possuem a essência de direito coletivo, já que se trata na verdade de um feixe ou de um cipoal de direitos individuais, com a única circunstância de que possuem origem comum, mas que pode ser individualmente reclamado, talvez até com mais eficiência.

No caso de ação visando pagamento de horas extras, penso, *data venia,* que a Ação Civil Pública não é o melhor caminho, pois tudo vai depender de cada situação concreta de cada um dos empregados ou ex-empregados envolvidos no conflito.

No presente caso, a entidade sindical reclamante possui base territorial em 2 (dois) Estados da Federação e a instituição bancária reclamada possui um número considerável de agências nesses Estados. A pretensão, como já repetidas vezes foi registrado, é a redução da jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas e o pagamento de 7ª (sétima) e da 8ª (oitava) horas como trabalho extraordinário. Isso é diferente de estabelecer a jornada de trabalho para o empregado bancário que trabalha no Banco da Amazônia S/A e que executa a função de caixa.

Essa questão, embora com outro título e de um outro ângulo de percepção, foi levantada pela contestação e a sentença examinou o assunto, rejeitando a preliminar arguida, pelos fundamentos seguintes:

> "*Eis a situação dos autos: o direito que o sindicato pretende ver reconhecido aos substituídos refere-se à redução da jornada de trabalho para os funcionários que ainda se encontrem na função comissionada de Coordenador para seis horas diárias; além do pagamento como extras da 7ª e 8ª horas de trabalho, por entender que os exercentes da referida função não se enquadram na hipótese do art. 224, § 2º da CLT. Trata-se, portanto, da defesa de interesses de um determinado grupo de pessoas que se assentam na mesma situação fática, ou seja, que apresentam causa comum, sendo por isso interesse individual homogêneo.*
> *O direito que se visa garantir por meio desta ação, ao contrário do que alega o reclamado, não demanda a análise da situação particular de cada substituído, ainda que tenham laborado em setores diversos, haja vista referir-se aos exercentes de um mesmo cargo, que possui suas atribuições definidas em normativo, como indica o próprio Banco reclamado.*
> *Ademais, por essas mesmas razões, não se há de falar em cerceamento do direito de defesa e em indeferimento da inicial, uma vez que foi oportunizado ao reclamado produzir todas as provas adequadas à sua defesa, tanto é que este processo, ainda no início, já consta de sete volumes com farta prova documental, sem contar com o fato de que o reclamado poderia ter produzido prova testemunhal, do que preferiu dispor.*
> *Por todo o exposto, rejeito as preliminares de ilegitimidade de parte e de indeferimento da inicial por cerceamento de defesa*", fls. 1412 a 1417.

Como os pedidos foram todos rejeitados, o reclamado, Banco da Amazônia S/A, não apresentou recurso, embora pudesse, porém, como se trata de ***ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo,*** **essa matéria pode e deve ser conhecida de ofício pelo Juiz, tendo em vista o que dispõe o art. 267, § 3º, do CPC.**

Não estou defendendo a tese de que a entidade sindical reclamante não possui legitimidade para ingressar com Ação civil Pública, não é isso. O que defendo é que a Ação Civil Pública pela sua natureza e pela sua finalidade não pode ser utilizada para pleitear pagamento de horas extras, porque esse tipo de conflito requer uma instrução e uma investigação se houve ou se há de fato trabalho além da jornada normal estabelecida.

O caso é de direito individual que pela origem comum apresenta-se acidentalmente coletivo.

Por isso, e pelas razões antes apresentadas, proponho, com fundamento na norma processual citada, a extinção do processo sem resolução do mérito.

Do prequestionamento.

Diante do que foi decidido e das teses aqui adotadas, considero prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pela parte, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; suscito, de ofício, a ausência

de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, propondo a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC. Considero prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pelo reclamante, de cujo pagamento fica isento, face a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do recurso; por maioria, vencida a Desembargadora Elizabeth Fátima Martins Newman, acolher a arguição de ofício sobre a ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, extinguindo o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CP; sem divergência, considerar prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pelo reclamante, de cujo pagamento fica isento, face a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém (PA), 10 de dezembro de 2014. (Publicado em 12/12/2014)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

****

AÇÃO COLETIVA. EFEITOS NA AÇÃO INDIVIDUAL.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001782-54.2013.5.08.0126
RELATORA: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN

RECORRENTE: **JOSÉ DOMINGOS LIMA PINHEIRO**
Dra. Joseane Maria da Silva

RECORRIDAS: **CONSTRUTORA LUCAIA LTDA.**
Dra. Rafaela Pamplona de Melo
E
VALE S/A
Dr. Bruno Brasil de Carvalho

AÇÃO COLETIVA. EFEITOS NA AÇÃO INDIVIDUAL. Estando comprovado nos autos que os pedidos de verbas rescisórias foram objeto de ação coletiva e que o reclamante na ação individual já recebeu todos os valores correspondentes nos autos da ação coletiva, não devem ser apreciados os pedidos face opção tácita do reclamante pelo recebimento em sede de ação coletiva, nada havendo a ser deferido na ação individual, sob pena de vir a ensejar novo pagamento e enriquecimento ilícito do reclamante.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 1ª Vara do Trabalho de Marabá**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso ordinário do reclamante, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

DA LITISPENDÊNCIA

Inconforma-se o reclamante com a r. sentença que acolheu a questão preliminar de litispendência, suscitada pela reclamada sob a alegação de que o Sindicato profissional ajuizou Ação Coletiva (Processo nº 1091-40.2013.5.08.0126), na condição de substituto processual, postulando os mesmos direitos de diferenças de FGTS com 40%, indenização seguro-desemprego, aviso prévio, férias com 1/3, 13º salario, salário retido e multa do art. 467 da CLT, extinguindo-os sem resolução de mérito, nos termos do art. 267 do CPC.

Alega que não há litispendência entre ação coletiva para tutela de interesses individuais homogêneos e a ação individual, eis que a litispendência requer identidade de parte, causa de pedir e pedido, o que não ocorreu no presente caso, a teor do disposto no art. 104 CDC.

Pugna seja afastada a litispendência aplicada e deferidas as verbas rescisórias.

Aprecio.

Com efeito, não há controvérsia nos autos sobre a existência de reclamação em trâmite perante a MM. 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas, sob o nº 0001091-40.2013.5.08.0126, ajuizada pelo SINDICATO INTERM DOS TRABAL NAS IND. DA CONSTR PESADA E AFINS DE TUCURUI, BREU, REPARTIMENTO, GOIANESIA, como substituto processual, em face da reclamada, postulando as parcelas ora postuladas na presente ação individual, conforme consulta no Portal do TRT8ª.

Naqueles autos o Sindicato demandou em nome próprio em defesa de interesse de terceiros e neste o reclamante demanda em nome próprio na defesa de interesse individual.

Entretanto, considerando que, conforme consulta no Portal do TRT 8ª Região, na tramitação do Processo nº 0001091-40.2013.5.08.0126, foi determinada a liberação dos valores constantes na ação cautelar até o montante para pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores, dada a urgência da situação e considerando que são verbas incontroversas, com base no art. 273, I e II e §6º, do CPC, tendo o reclamante inclusive confessado que recebeu os valores pagos no processo anterior, resta indene que o reclamante já recebeu as verbas pleiteadas em ação coletiva e repisadas na presente ação.

Tanto que, neste sentido, restou certificado, *verbis*:

> *CERTIFICO que os autos encontram-se totalmente satisfeitos, tendo por única pendência a expedição de alvará de levantamento de FGTS. CERTIFICO que há recurso ordinário da VALE SA pendente de despacho às fls. 406/423 e que o abandamento certificado ás fls. 506 até a presente data não foi providenciado. O referido é verdade. Dou fé.*

Deste modo, uma vez satisfeitas as pretensões do reclamante nos autos da ação coletiva, não devem ser apreciados os pedidos face opção tácita do reclamante pelo recebimento em sede de ação coletiva, nada havendo a ser deferido na ação individual, sob pena de vir a ensejar novo pagamento e enriquecimento ilícito do reclamante.

HORAS *IN ITINERE* E REFLEXOS

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença que julgou procedente o pedido de diferenças de horas *in itinere*.

Analiso.

Narra a inicial que o reclamante sempre trabalhou na Mina N-4, local considerado de difícil acesso e não servido por transporte público regular, utilizando-se de transporte fornecido pelo empregador, alegando que despendia 3 horas por dia no trajeto casa/trabalho/casa, e

reconhecendo que a reclamada efetuava o pagamento de 44 minutos por dia, pleiteou o pagamento de diferenças no importe de 61 horas *in itinere* mensais com adicional de 50% e repercussões.

A r. sentença de primeiro grau, considerando o disposto na inspeção judicial realizada nos autos do processo nº 2217/2007-6, oriundo da 1ª VT de Parauapebas, o princípio da razoabilidade e o acordo celebrado pelo Ministério Público do Trabalho e a Vale S/A nos autos da Ação Civil Pública nº 000685-2008-114-08-00, que fixou o tempo médio de deslocamento em 44min (44min = ida e volta) do Núcleo Urbano até a Mina N5, e ainda que o reclamante admitiu na inicial que recebia 44 minutos in itinere por dia de trabalho, indeferiu o pedido do autor.

Pois bem.

O § 2º do art. 58 consolidado, introduzido pela Lei 10.243/2001, que assim dispõe:

> *Art. 58. ... omissis § 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.*

No entanto, não se configura a hipótese no caso presente.

Até o Núcleo de Carajás é fato público e notório, inclusive constatado por diversas inspeções judiciais realizadas naquela localidade, que existe transporte regular. Também se pode verificar que há empresas de transporte público até a mina N-4, visto que trafegam ônibus, pois ali é um polo industrial, de acordo com as inspeções judiciais anteriores ali realizadas.

Os próprios trabalhadores, ao prestarem depoimento em Juízo, têm confirmado que o percurso de Parauapebas para o local de trabalho não é de difícil acesso, esclarecendo que é possível se utilizar outros meios de transporte que não o ônibus da empresa para se deslocar até o núcleo urbano de Carajás.

Além disso, entendo que não se pode remunerar como horas extras o tempo despendido no transporte da empresa, quando apenas concedido para proporcionar maior conforto e facilidade também para o trabalhador, o que se compatibiliza com a disposição legal. Havendo transporte público regular, feito pela empresa Transbrasiliana, que cobra tarifas regulares, transportes interestaduais e intermunicipais, que trafegam na rodovia asfaltada, além de transportes alternativos, como Cooperativas de vans e micro-ônibus, não se pode considerar o local como de difícil acesso. Todas as estradas que dão acesso ao local são pavimentadas e em condições excelentes, não se podendo enquadrar a Mina-N4 onde trabalham milhares de pessoas como local de difícil acesso.

Como também tem sido repetido nas decisões desta Egrégia Segunda Turma, sabe-se que até o Núcleo de Carajás é fato público e notório, inclusive constatado por outras inspeções judiciais realizadas naquela localidade, que existe transporte público regular.

Também se pode verificar que há empresas de transporte público até as minas, mesmo em horário noturno, pois há linhas de ônibus regulares da Transbrasiliana e outras empresas que fazem transporte público interestadual e intermunicipal, sobretudo no trecho Parauapebas/Núcleo Urbano de Carajás, e que trafegam em qualquer horário, o que tem sido comprovado inclusive por bilhetes de passagens, comprovando que trafegam ônibus e micro-ônibus pois ali é um grande polo industrial.

Esta Egrégia Turma firmou posição que não se pode remunerar como horas extras o tempo despendido no transporte da empresa, quando apenas concedido para proporcionar maior conforto e facilidade também para o trabalhador, o que se compatibiliza com a disposição legal e, havendo transporte público regular, além de transportes alternativos, como vans e micro-ônibus nos horários de trabalho, não se pode considerar o local como de difícil acesso.

O Desembargador Luiz Albano Mendonça de Lima, quando este exercia seu mister nesta Egrégia Segunda Turma, destacou em vários processos, *"que a localidade inteira - Serra dos Carajás e Parauapebas - é servida por excelentes rodovias de acesso, inclusive para máquinas pesadas e veículos de grande porte, não se podendo configurar o local como de difícil acesso, havendo inclusive no Núcleo Urbano de Carajás um terminal rodoviário com várias destinações interurbanas e interestaduais, que dão acesso inclusive às minas."*

Realmente, as estradas que dão acesso às Minas de Carajás são asfaltadas e têm melhores condições de conservação que a maioria das rodovias de nosso país.

Também tem sido esclarecida a posição desta Egrégia Turma, no sentido de que há de se reconhecer que existe um controle de pessoas para garantir a segurança e a preservação daquela área florestal, sendo certo ainda que além da VALE S/A e existem numerosas empreiteiras, subempreiteiras e empresas terceirizadas prestando serviços na Serra de Carajás, de modo que a qualquer hora do dia e nos horários de largada dos turnos noturnos há diversos meios de transporte trafegando com milhares de trabalhadores, o que afasta a caracterização das localidades como de difícil acesso.

Por isso, mesmo nos termos do art. 58, § 2º, da CLT, não tem sido reconhecido o difícil acesso em razão das estradas e quantidade de veículos que transitam na localidade, além do que existe o transporte público regular intermunicipal e interestadual e o alternativo (veículos fretados, vans e táxis) em todos os turnos de trabalho, proporcionando o acesso ao trabalhador que, por algum motivo, perde a condução oferecida pelo empregador, podendo apanhar outro transporte público ou particular até mesmo pela madrugada, em virtude de na Serra de Carajás trabalharem milhares de pessoas.

Repiso, é público e notório que naquela localidade existe transporte regular, servido por várias linhas de transporte com concessão pública municipal e intermunicipal, não se podendo concluir, de forma açodada, que as localidades servidas por ônibus de concessionárias públicas e transportes alternativos, vans e micro-ônibus, sejam de difícil acesso. A utilização de outros veículos alternativos, é realidade que também acomete aos grandes centros urbanos.

No caso dos autos não se discute a existência ou não de transporte público porque a reclamada confirmou que remunerava como horas *in itinere* o trecho em que poderia haver dificuldade de transporte, fora dos horários em que havia fornecimento de transporte público, de Parauapebas até o local de trabalho do reclamante, a Mina N-4, onde existe transporte público regular das 6h às 23h. Ademais, esse tempo médio de 44 minutos diários foi fixado e pago com base no Laudo de Inspeção Judicial realizado naquele Juízo e a Ação Civil Pública nº 68500-45.2008.5.08.0114, os quais fixaram o tempo médio de horas de deslocamento em 44 minutos diários, não havendo amparo fático para majorar esse tempo como pretende o reclamante.

Ressalte-se que a reclamada efetuava o pagamento ao reclamante de 44 minutos diários a título de horas de deslocamento.

De qualquer sorte, diante do exposto, não faz jus o reclamante às horas *in itinere* postuladas.

Assim sendo, nego provimento ao recurso.

DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DA MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

Inconforma-se ainda o reclamante com a r. sentença recorrida quanto ao importe da indenização por danos morais.

A r. sentença recorrida, considerando que a reclamada CONSTRUTORA LUCAIA LTDA. deixou de efetuar o pagamento dos salários do trabalhador e que as verbas rescisórias foram pagas com muito atraso, o que tão somente somente ocorreu por meio de Ação judicial, e que dada sua natureza alimentar, destinam-se a subsidiar o sustento do trabalhador e de sua família, arbitrando a indenização levando em conta a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial do ofensor e o caráter pedagógico da medida, sem que isso acarrete punição excessiva para o agressor ou enriquecimento ilícito do ofendido, deferiu o pedido de indenização por danos morais no importe de R$ 5.000,00.

Sem razão.

No tocante ao valor da reparação é ainda a nossa lei substantiva civil que faculta ao Juízo arbitrá-lo, no art. 1.553, podendo, segundo defende o **Ministro Walmir Oliveira da Costa**,

serem adotadas as diretrizes traçadas na legislação comum (arts. 1.547, do CC e, 49, do CP, bem como art. 53, da Lei nº 5.250/67).

De qualquer modo, é o bom senso do magistrado que o conduzirá na tarefa de estabelecer o *quantum*, dependendo da repercussão e gravidade da ofensa moral.

Valdir Florindo menciona: "Com efeito, o artigo 1.553 do CC trata da fixação por arbitramento da indenização por atos ilícitos (Capítulo II). Daí por que utilizando-se o Juiz desta regra civil, supletoriamente, poderá estabelecer o quantum será devido a título de indenização por danos morais. Ao fixar o valor a ser pago pelo ofensor, não se estará concedendo excessivo poder ao Juiz, como quer atribuir parte da doutrina, pois não procederá o Juiz como um fantasiador, mas como um magistrado de responsabilidade e experiência, examinando as circunstância particulares do caso e decidindo com fundamento e moderação. Estará o Juiz se utilizando do seu poder discricionário, importante instrumento de que dispõe o julgador, em decorrência da incessante mobilidade da vida social".

Na fixação da indenização por dano moral, recomenda a copiosa e iterativa jurisprudência de nossos Tribunais Superiores, fruto da sabedoria das mais elevadas Cortes de Justiça, que o arbitramento seja feito com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao porte econômico do réu, à finalidade pedagógica da aplicação, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso.

No caso dos autos, entendo que a importância de R$-5.000,00 arbitrada pela r. sentença recorrida para compensar o prejuízo material que o reclamante sofreu pelo atraso no recebimento de salários e verbas rescisórias decorrente de dificuldades financeiras que enfrentou sua empregadora é capaz de punir a empresa e compensar a dor moral do reclamante, razão pela qual mantenho a r. sentença.

A importância aqui fixada é uma compensação razoável para o reclamante e também para a reclamada, levando em consideração o fato ocorrido e os danos, seu poder econômico, sendo que o valor atende também ao efeito pedagógico que se espera para a fixação da indenização por dano moral e serve de compensação ao reclamante pelos abalos sofridos.

Nego provimento ao recurso do reclamante e mantenho a condenação ao pagamento de indenização por dano moral nos moldes estabelecidos pela r. sentença.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, nego provimento ao apelo, para confirmar a r. sentença recorrida em todos os seus aspectos, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas como fixadas pela r. sentença recorrida.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO, PARA CONFIRMAR A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS ASPECTOS, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS COMO FIXADAS PELA R. SENTENÇA RECORRIDA.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 15 de outubro de 2014. (Publicado em 20/10/2014)

ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN, Desembargadora do Trabalho, Relatora.

****

AÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA. ILEGITIMIDADE.

ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000988-32.2014.5.08.0115
RELATORA: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTE: **CERÂMICA TACAJÓS INDÚSTRIA LTDA. - ME.**
Dr. Fernando de Moraes Vaz
CERRIO CERÂMICA RIO CARAPARU INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. - EPP.
Dr. Fernando de Moraes Vaz
TIJOTELHA INDÚSTRIA LTDA.
Dr. Fernando de Moraes Vaz

RECORRIDOS: **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE OLARIA, CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO DO ESTADO DO PARÁ**
STICM - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DOS MUNICÍPIOS DE SANTA IZABEL DO PARÁ E BENEVIDES

AÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA. ILEGITIMIDADE. É do Ministério Público do Trabalho a legitimidade para ajuizar ação que vise anular Cláusulas de Convenção Coletiva, consoante o disposto no art. 83, inc. IV, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, bem como na própria Constituição da República de 1988. Isso porque a vontade das categorias econômicas e profissionais se sobrepõe ao descontentamento individual de alguns de seus membros, não possuindo legitimidade para questionar a validade de cláusula em ação anulatória, podendo, tão somente, fazê-lo em sede de dissídio individual típico. Inteligência do arts. 7º, inc. XXVI e 114, § 2º, da CF/88. Recurso improvido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso dos autores, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR DE LEGITIMIDADE ATIVA

Os autores insurgem-se contra a decisão que indeferiu o pedido de tutela antecipada, em razão da sua ilegitimidade ativa, bem como pelo fato de a ação ser de competência originária do E. TRT, extinguindo-a sem resolução de mérito, nos termos do disposto no artigo 267, inciso VI, § 3º, do CPC.

Alegam que possuem legitimidade ativa, em virtude de a Convenção Coletiva ter sido firmada à revelia da categoria econômica representada pelo Sindicato convenente.

Razão não lhes assiste.

As autoras não possuem legitimidade ativa para ajuizar a presente ação de invalidade de negócio jurídico com pedido de antecipação de tutela, pois se trata, na realidade, de pedido de nulidade da Convenção Coletiva firmada entre os Sindicatos representantes dos trabalhadores e das empresas, que somente pode ser questionada através de ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho perante este E. Tribunal.

Com efeito, é do Ministério Público do Trabalho a legitimidade para ajuizar ação que vise anular Cláusulas de Convenção Coletiva, consoante o disposto no artigo 83, inciso IV, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, bem como na própria Constituição da República de 1988.

Alguns autores entendem que se trata de legitimidade exclusiva, mas o C. TST, através de sua Seção de Dissídios Coletivos, tem aplicado interpretação ampliativa, para considerar legitimados também os signatários do acordo ou da convenção coletiva, bem como os sindicatos que, eventualmente, tenham direitos atingidos por cláusulas constantes de norma coletiva ajustada entre sindicatos profissionais e sindicatos do segmento econômico ou empresas distintos.

Todavia, membros da categoria econômica, que não foram delas signatários, como os que ajuízam a presente ação, não possuem legitimidade para questionar a validade de cláusula em ação anulatória, podendo, tão somente, fazê-lo em sede de dissídio individual típico.

Isso porque a vontade das categorias econômicas e profissionais por certo se sobrepõe ao descontentamento individual de alguns de seus membros. Entender o contrário importaria violação ao artigo 7º, inciso XXVI e 114, § 2º, da CF/88.

Por assim ser, mantenho a decisão que indeferiu a petição inicial por ilegitimidade ativa e extinguiu o processo, sem resolução de mérito, na forma do disposto no artigo 267, inciso VI, do CPC.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso e rejeito a preliminar de legitimidade ativa, à falta de amparo legal, mantendo a decisão de 1º Grau em todos os seus termos, inclusive quanto às custas, 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. À UNANIMIDADE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE LEGITIMIDADE ATIVA, À FALTA DE AMPARO LEGAL, MANTENDO A DECISÃO DE 1º GRAU EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 10 de março de 2015. (Publicado em 13/03/2015)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

****

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LEI. MULTA FIXADA EM ACORDO CELEBRADO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESTINAÇÃO.

PROCESSO nº 0000008-42.2014.5.08.0000 (AÇÃO RESCISÓRIA)

RELATORA: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

AUTORA: **PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

RÉUS: **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARÁ**
F. F. ARAÚJO DE CARVALHO - EPP

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LEI. MULTA FIXADA EM ACORDO CELEBRADO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESTINAÇÃO. Nas ações coletivas, os legitimados defendem interesses que dizem respeito a uma coletividade ou parte dela, de modo que a obtenção de valores pecuniários deve ser revertida a alguma entidade que atue no ramo em que o dano foi causado, no caso, ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. A decisão homologatória de acordo nos autos de ação civil pública, ao destinar a multa por descumprimento do acordo ao sindicato autor daquela ação, violou os termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85 e o art. 100, parágrafo único, da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de ação rescisória, entre as partes acima nomeadas.

OMISSIS.

Fundamentação

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

A parte autora é dispensada do depósito prévio, de que trata a parte final do art. 836 da CLT.

A decisão rescindenda é o acordo homologado em 12.11.2013 no Processo nº 0001898-11.2013.5.08.0110 (Id 54356), de modo que a presente ação foi ajuizada em 23/01/2014, dentro do prazo de dois anos, previsto no art. 495 do CPC.

Dessa forma, admito a presente ação rescisória, eis que atendidos todos os seus pressupostos.

Mérito

Conforme exposto no relatório, a autora, Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região, ajuizou a presente ação rescisória com fundamento em violação a literal disposição de lei (art. 485, V, do CPC), no caso, ao preceituado pelo art. 13 da Lei nº 7.347/1985 e o art. 100, parágrafo único, da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), e legitimada pelos termos dos artigos 83, I, da Lei Complementar nº 75/93, 127, da Carta Magna, 769 *caput* e 836 da CLT, bem como pela Súmula 407 do C. TST.

Alegou que nos autos da Ação Civil Pública nº 0001898-11.2013.5.08.0110, em que figuraram como partes os aqui réus, o Juízo da MM. 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí-PA homologou acordo na forma em que foi proposto, ou seja, estabelecendo que a multa em caso de descumprimento seria revertida à entidade sindical autora na ACP, quando, no entender do *Parquet*, referida multa deve ser integralmente destinada ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, mantendo-se a decisão rescindenda nos demais termos.

Vejamos.

No acordo celebrado nos autos da ACP, a entidade sindical objetivou inibir conduta da empresa, de exigir o trabalho de seus empregados em feriados, dada a inexistência de instrumento normativo versando sobre essa matéria, como prescreve o art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, com a redação dada pela Lei nº 11.603/2007.

O acordo registrou o compromisso da empresa, de não abrir em feriados, "SOB PENA DE MULTA DE POR FERIADO ABERTO **R$500,00** E POR EMPREGADO QUE TRABALHAR NO RESPECTIVO FERIADO, A SER REVERTIDO AO AUTOR." (grifei).

Analisando a controvérsia, entendo que procedem as razões do *Parquet* trabalhista.

Nas ações coletivas, os legitimados defendem interesses que dizem respeito a uma coletividade ou parte dela, de modo que a obtenção de valores pecuniários deve ser revertida a alguma entidade que atue no ramo em que o dano foi causado.

Com efeito, a atuação da entidade sindical se dá em defesa dos interesses da categoria que representa, objetivando a regulação de direitos dos quais não é o titular, ou seja, há uma transindividualidade dos interesses na ação civil pública, o que sustenta o entendimento de que a multa fixada em acordo deveria ser destinada não ao sindicato autor da ACP, mas ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Vale frisar, portanto, que não se trata da reparação de dano causado ao sindicato, ou seja, não há que se falar em dano direto, com propósito compensatório, visto que a multa fixada nos autos da ação civil pública visa garantir a eficácia do acordo. Logo, o seu caráter é de coerção indireta.

Dessa forma, entendo que a decisão rescindenda, no tocante à destinação da multa, violou os termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85 e do art. 100, parágrafo único, da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), razão pela qual julgo procedente a presente ação rescisória.

ANTE O EXPOSTO, admito a presente ação rescisória, eis que em ordem; no mérito, a julgo procedente, para, em *jus rescindens*, ratificar os termos do despacho liminar ID 57547, rescindindo o acordo homologado nos autos da Ação Civil Pública nº 0001898-11.2013.5.08.0110 na parte em que destinou, ao sindicato autor daquela ação, a multa por descumprimento do acordo, e, em *jus rescisorium*, determinar que a referida multa seja destinada ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Tudo conforme os fundamentos. Custas de R$20,00, calculadas sobre R$1.000,00, valor dado à causa na inicial, de cujo pagamento os réus ficam isentos, por equidade.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, Em admitir a presente ação rescisória, eis que em ordem; no mérito, sem divergência, julgá-la procedente, para, em *jus rescindens*, ratificar os termos do despacho liminar ID 57547, rescindindo o acordo homologado nos autos da Ação Civil Pública nº 0001898-11.2013.5.08.0110 na parte em que destinou, ao sindicato autor daquela ação, a multa por descumprimento do acordo, e, em *jus rescisorium*, determinar que a referida multa seja destinada ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Tudo conforme os fundamentos. Custas de R$20,00, calculadas sobre R$1.000,00, valor dado à causa na inicial, de cujo pagamento os réus ficam isentos, por equidade. Após transitada em julgado a decisão, inexistindo pendências, arquivem-se os autos.

Sala de Sessões da Seção Especializada I do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 02 de outubro de 2014. (Publicado em 16/10/2014)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

****

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI. ERRO DE FATO. REVISÃO DE FATOS E PROVAS. APRECIAÇÃO DA CONTROVÉRSIA NOS AUTOS DA DECISÃO RESCINDENDA. AÇÃO RESCISÓRIA. NÃO CABIMENTO.

PROCESSO TRT SE II/AR 0000281-21.2014.5.08.0000
RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

AUTOR: **WLADIMIR AFONSO DA COSTA RABELO**
Dr. André Luiz Eiro do Nascimento

RÉU: **FRANCISCO ASSIS DE SOUZA**
Dra. Fernanda Livia Nery de Miranda

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI. ERRO DE FATO. REVISÃO DE FATOS E PROVAS. APRECIAÇÃO DA CONTROVÉRSIA NOS AUTOS DA DECISÃO RESCINDENDA. AÇÃO RESCISÓRIA. NÃO CABIMENTO. Se para se concluir pela violação de literal disposição de lei, é necessário o reexame de fatos e provas, incabível a ação rescisória, nos termos da Súmula 410 do Colendo TST. Por outro lado, se o alegado erro de fato em que teria incorrido a sentença rescindenda foi objeto de manifestação judicial naqueles autos, também incabível a ação rescisória, tendo em vista o óbice do artigo 485, § 2º do CPC.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *ação rescisória*, em que são partes, como autor, WLADIMIR AFONSO DA COSTA RABELO e, como réu, FRANCISCO ASSIS DE SOUZA.

OMISSIS.

Fundamentação

Admissibilidade

O autor efetuou o depósito prévio de que trata o artigo 836 da CLT, conforme demonstrado no ID nº 0a44a94.

Outrossim, considerando que a sentença rescindenda foi preferida em março de 2014 e o ajuizamento da presente ação deu-se em agosto do mesmo ano, não foi ultrapassado o biênio decadencial posterior ao trânsito em julgado da decisão atacada.

Por outro lado, a ação foi proposta com base na alegação de violação aos artigos 841 da CLT, 5º, LIV e LV da CF; 224,225 e 226 do CPC, além da alegação de erro de fato, de modo que, pelo menos, em tese e *a priori*, o seu manejo acha fulcro no artigo 485, V e IX, do CPC.

Destarte, admito a ação rescisória, porque preenchidos todos os pressupostos legais para tal.

Mérito

Citação Trabalhista. Alegação de Invalidade. Violação de Literal Disposição de Lei. Erro de Fato.

Conforme já se viu, a ação rescisória proposta visa a desconstituição da sentença rescindenda sob a alegação de que a citação inicial do autor, reclamado no processo originário, teria sido inválida.

A este respeito, o autor defende que o juízo prolator da decisão rescindenda teria incorrido em violação de lei e em erro de fato.

Analisando, então, a pretensão rescisória à luz do artigo 485, V do CPC, cumpre ressaltar, inicialmente, o fato de já estar assentado, no âmbito desta Justiça Especializada, o entendimento de que, nos termos do artigo 841, §1º da CLT, a citação do reclamado, no processo do trabalho, em regra, não é personalíssima, dando-se por efetuada se devidamente recebida no endereço correto do réu, ainda que por terceiro do seu conhecimento pessoal, cabendo a este provar o seu não recebimento.

Trazendo, então, tal baliza para o caso dos autos, verifico que a notificação postal expedida nos autos da decisão rescindenda para o Sr. Vladimir Afonso da Costa Rabelo foi encaminhada à Trav. Barão do Triunfo, nº 2242, esquina com a Perimetral, bairro da Pedreira, em Belém, sendo que, do aviso de recebimento dos Correios no ID 7d9eed5, constou a informação "ausente" em 3 tentativas de entrega.

Verifico, outrossim, que o juízo prolator da decisão rescindenda, diante de tal informação, determinou a expedição de nova notificação e, justamente por ter em vista as garantias do artigo 5º, LIV e LV da CF, determinou que ela fosse entregue por oficial de justiça, tendo o reclamante do feito ratificado o endereço indicado na inicial, ao argumento de se tratar de um imóvel em construção de propriedade do réu, cujos prepostos seriam instruídos a não receber notificação (ID 6f68ca4).

Conforme certidão de ID e1da10f, a oficiala encarregada da citação dirigiu-se ao referido endereço, tendo entregue o mandado de citação expedido para o Sr. Jair Baia de Almeida, autorizado a recebê-la pelo encarregado da obra, Sr. José Maria.

Na audiência inaugural, o réu da reclamatória não compareceu para se defender, tendo sido declarado revel e confesso quanto à matéria de fato (ID 6f68ca4). Em seguida, foi proferida a sentença rescindenda de ID 618560c e expedido mandado de intimação, o qual foi cumprido por oficiala de justiça que, através da certidão de ID 5ecd59a, consignou ter se dirigido, no dia 27.03.2014, ao mesmo endereço da citação inicial, tendo sido recebida pelo vigia, Sr. Moisés Silva de Oliveira, que teria informado não saber o endereço ou o telefone do reclamado naquele feito, Sr. Wladimir, sabendo apenas o telefone do encarregado, Sr. José Maia que foi também foi cientificado do conteúdo do mandado pela via telefônica. Na ocasião, o mandado foi deixado com o referido vigia, tendo havido o compromisso do encarregado de entregar a referida notificação ao Sr. Vladimir.

O Sr. Vladimir, então, interpôs recurso ordinário defendendo, inicialmente, que a contagem do seu prazo recursal se desse a partir da juntada, aos autos, do referido mandado de intimação cumprido. Outrossim, esposou a tese de nulidade da sua citação.

Considerando, pois, o quadro fático acima delineado, o que primeiro chama a atenção é o fato das pessoas que receberam a citação inicial do réu nos autos da decisão rescindenda e a intimação da sentença não terem negado o fato do Sr. Wladimir ser o proprietário do imóvel ou de que o conheciam, razão pela qual a oficiala de justiça encarregada das referidas comunicações oficiais deu sua missão por cumprida, cabendo aqui reforçar o que foi dito alhures sobre a citação trabalhista não precisar ser pessoal, além de estar evidente, pelos dados levantados pela oficiala que realizou a intimação e a citação, que tais atos foram efetuadas em endereço não estranho ao reclamado.

O relevante, entretanto, a ser destacado é que o primeiro fundamento da ação rescisória em análise é a alegação de violação ao disposto nos artigos 5º, LIV e LV da CF; 841, §1º da CLT e 224, 225 e 226 do CPC.

Ocorre que o Colendo TST, através de sua Súmula 410, já sedimentou o entendimento de que a ação rescisória calcada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda.

Desta feita, se o juízo prolator da decisão rescindenda, com base nos fatos acima referidos, considerou válida a citação empreendida, é inviável, em sede de ação rescisória proposta na hipótese do artigo 485, V, do CPC, reanalisar os elementos fáticos probatórios que lhe levaram a tal conclusão.

Em se tratando, entretanto, da alegação de erro de fato - que também é fundamento da ação em análise - em princípio, se poderia cogitar do reexame de fatos e provas e até de produção de provas tendentes a demonstrar que a conclusão sentencial de validade da citação empreendida teria partido de premissas equivocadas.

Entretanto, não se pode perder de vista o óbice previsto no §2º do artigo 485 do CPC, segundo o qual para que haja a rescisão de decisão judicial fundada em erro de fato, é indispensável que não tenha havido controvérsia nem pronunciamento judicial sobre o fato.

Considerando, então, tal premissa, verifico que o autor da presente ação, nos autos da reclamatória em referência, discutiu a invalidade da sua citação, levantando, inclusive, os mesmos argumentos expedidos nestes autos de que o imóvel onde a diligência foi realizada não lhe pertenceria e de que não seriam do seu conhecimento pessoal as pessoas que receberam os mandados de citação inicial e de intimação de sentença.

Tal questão foi analisada amplamente por este Regional, através de sua Egrégia 1ª Turma, no julgamento de agravo de instrumento que visava o destrancamento do recurso ordinário do réu, tendo concluído pela validade do procedimento da oficiala de justiça, fosse quanto à citação, fosse quanto à intimação da sentença, *in verbis:*

> "*Alega que o Oficial de Justiça ao proceder a intimação da sentença, entregou o mandado a terceiro quando este deveria ter sido entregue pessoalmente ao recorrente. Aduz que devido a isso não compareceu à audiência inaugural, sem poder exercer o seu direito ao contraditório e à ampla defesa, esclarecendo que seu prazo para interposição do recurso ordinário terminou em 08/04/2014, não em 04/04/2014, conforme dispõe a certidão de ID 1304166, uma vez que somente no dia 31/03/2014 tomou conhecimento da sentença.*
>
> *O reclamante (agravado) ajuizou reclamação postulando o reconhecimento do vínculo de emprego e o pagamento de verbas daí decorrentes.*
>
> *O aviso de recebimento referente à notificação da audiência inaugural expedida ao reclamado (agravante) foi devolvida com a informação "Ausente", tendo o Juízo de origem determinado que a notificação fosse realizada via Oficial de Justiça (ID 152600).*
>
> *A certidão ID 152599 atestou a entrega do mandado ID 152600 (referente à notificação da audiência inaugural) no endereço indicado na petição inicial ao Sr. Jair Baia de Almeida, o qual foi autorizado pelo Sr. José Maria (encarregado da obra) a recebê-lo.*
>
> *O reclamado não compareceu à respectiva audiência, tendo sido declarado revel e confesso quanto a matéria de fato.*
>
> *Prolatada a decisão o reclamado foi novamente notificado por Oficial de Justiça que realizou a diligência, inicialmente em 25/03/2014, data em que encontrou o local fechado, tendo lá retornado no dia 27/03/2014, ocasião em que foi recebido pelo Sr. Moisés (vigia), o qual informou que a obra estava parada e não sabia endereço e nem telefone do Sr. Wladimir Afonso da Costa Rabelo (reclamado - agravante), apenas do encarregado da obra, Sr. José Maria. O Oficial de Justiça, então, entregou o mandado ao vigia, além de contatar, via telefone, o encarregado, dando-lhe ciência do mandado (recebido pelo Vigia), o qual se comprometeu a entregá-lo ao reclamado (ID 152587).*
>
> *O artigo 841, §1º da CLT preceitua que "a notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo."*
>
> *O Juízo de origem, se cercando das devidas cautelas, inclusive, determinou a citação inicial, bem como a intimação da sentença por meio de Oficial de Justiça de*

modo a garantir a observância do devido processo legal.

Registre-se que na Justiça do Trabalho a notificação é válida desde que entregue no endereço correto, independentemente de quem o receba.

Na hipótese, teve ciência da sentença tanto o vigia da obra, bem como seu superior hierárquico (encarregado da obra - Sr. José Maria).

Assim, diversamente do que pretende o agravante, não há como afastar a validade da intimação da sentença realizada pelo Oficial de Justiça, eis que recebida sem qualquer ressalva, devendo ser considerada perfeita" (ID a0978bc).

Tendo, pois, havido manifestação judicial a respeito dos fatos em relação aos quais o autor julga ter havido erro sentencial, resta, pois, inviabilizada a pretensão rescisória fundada no artigo 485, IX, do CPC.

Esta é, inclusive, a razão pela qual se indeferiu a realização de novas provas por parte do autor, requeridas na inicial e reiteradas em razões finais. Afinal, se não é possível a revisão de fatos e provas no que concerne à alegação de violação de literal disposição de lei e se, de outra banda, não é possível se discutir eventual erro de fato em razão da existência de pronunciamento judicial a respeito, não se justificaria alongar ainda mais a instrução para realização de provas que não alterariam a conclusão do julgado proferido em razão de óbices de natureza jurídica (Súmula 410 do Colendo TST e artigo 485, § 2º, do CPC).

Neste particular, não houve cerceamento do direito de defesa do autor, como ele sugere, mas apenas o exercício legítimo, por este Relator, da sua prerrogativa de dirigir o processo de forma racional, velando pelo andamento rápido das causas através do indeferimento da produção de provas que não interfeririam no julgamento da causa, nos termos dos artigos 446 do CPC e 765 da CLT.

De qualquer modo, ainda que assim não fosse e os fatos que ensejaram a prolatação da sentença pudessem ser reanalisados, vale dizer que, pelas circunstâncias acima referidas, não haveria que se acolher a pretensão rescisória, visto que o procedimento da oficiala de justiça nos autos da decisão rescindenda foi adequado, valendo ressaltar que as disposições do artigo 224 a 226 do CPC ganham contornos mais informais, em se tratando do processo do trabalho, dando-se por realizada a citação quando recebida pelo réu ou por alguém de seu conhecimento pessoal, quando não se logra encontrá-lo. O próprio artigo 228 do CPC admite que a citação seja dada como realizada através de terceiro, quando o réu não é localizado pelo oficial de justiça.

A mais disso, ainda que as pessoas que receberam a citação inicial e a intimação de sentença encaminhadas ao autor viessem, nestes autos, afirmar que não o conhecem nem estão autorizadas a receber comunicações oficiais em seu nome, o fato é que, perante a oficiala de justiça que cumpriu os mandados de citação e intimação, elas não levantaram quaisquer desses óbices, o que tornaria, no mínimo, duvidosa qualquer declaração em contrário.

Assim, por qualquer ângulo que se olhe a questão, afigura-se improcedente a pretensão rescisória aduzida.

Outrossim, diante da improcedência dos pleitos formulados na petição inicial, condeno o réu a pagar 10% de honorários advocatícios calculados sobre o valor da causa atualizado, nos termos do item II da Súmula 219 do Colendo TST.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, admito a presente ação rescisória; no mérito, julgo improcedentes todos os pleitos formulados na ação rescisória, determinando que o depósito recursal se reverta em favor do ré, nos termos do artigo 494 do CPC e do artigo 5º da Instrução Normativa 31 do Colendo TST e condenando o autor a pagar 10% de honorários advocatícios calculados sobre o valor da causa; comino custas ao autor no importe de R$711,35, calculadas sobre o valor atribuído à causa na petição inicial; tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, ADMITIR A PRESENTE AÇÃO RESCISÓRIA; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM JULGAR IMPROCEDENTES TODOS OS PLEITOS FORMULADOS NA AÇÃO RESCISÓRIA, DETERMINANDO QUE O DEPÓSITO RECURSAL SE REVERTA EM FAVOR DO RÉU, NOS TERMOS DO ARTIGO 494 DO CPC E DO ARTIGO 5º DA INSTRUÇÃO NORMATIVA 31 DO COLENDO TST E CONDENANDO O AUTOR A PAGAR 10% DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CALCULADOS SOBRE O VALOR DA CAUSA; COMINAR CUSTAS AO AUTOR NO IMPORTE DE R$711,35, CALCULADAS SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA PETIÇÃO INICIAL; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sessão do dia 12 de março de 2015. (Publicado em 20/03/2015)
MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. REPETIÇÃO DE IDÊNTICA AÇÃO INCIDENTAL ANTES AJUIZADA POR OUTRO MEMBRO DO MESMO NÚCLEO FAMILIAR. "EFEITO PAN-PROCESSUAL DA COISA JULGADA".

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0001607-98.2014.5.08.0005
RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

AGRAVANTE: **LUCIANO MOURA DE ASSUNÇÃO**
Advogado (s): Drª. Maria de Fátima Coimbra

AGRAVADO: **MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA**
Advogado (s): Dr. Polidório Barbalho de Santana Filho

I - AGRAVO DE PETIÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. REPETIÇÃO DE IDÊNTICA AÇÃO INCIDENTAL ANTES AJUIZADA POR OUTRO MEMBRO DO MESMO NÚCLEO FAMILIAR. "EFEITO PAN-PROCESSUAL DA COISA JULGADA". "Não podem ser repetidos em ações posteriores pedidos e causas de pedir substancialmente idênticos aos já elencados em lide anterior. Destarte, há de se reconhecer a ocorrência do efeito pan-processual da coisa julgada previsto no artigo 474 do Código de Processo Civil." (Acórdão TRT-8ª/2ª T./AP 0050600-54.2009.5.08.0004. Relator Juiz Convocado Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior. Julgado 15.07.2009. Publicado 20.07.2009) II - Hipótese de embargos de terceiro, para questionar os mesmos bens penhorados, já examinados em idêntica ação incidental por outro membro do mesmo núcleo familiar.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *agravo de petição*, oriundos da MM. 5ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como agravante, **LUCIANO MOURA DE ASSUNÇÃO**, e, como agravado, **MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Da preliminar de deserção

Suscita, o agravado, em contraminuta a preliminar de deserção, à falta de depósito recursal.

À vista da natureza de ação incidental dos embargos de terceiro, não há se falar em deserção, nos termos suscitados pelo agravado, dada a desnecessidade de depósito de custas e do valor da condenação, conforme a legislação e farta jurisprudência.

Rejeito a arguição, à falta de amparo legal; e **conheço** do agravo de petição, porque atendidos os pressupostos recursais de admissibilidade.

Do mérito

O MM. Juízo de 1º Grau, na r. sentença de Id d08ace9, extinguiu os embargos de terceiro, sem a resolução do mérito, à vista da equivocada escolha do autor pelo meio eletrônico em vez do físico para ajuizamento da ação, bem como em virtude da coisa julgada.

O terceiro-embargante, inconformado com a r. sentença agravada, interpôs agravo de petição sob Id 4b56504, com vistas à sua reforma, sob o argumento de que ajuizou os embargos de terceiro com finalidade de evitar a penhora dos bens móveis que guarnecem o imóvel, onde reside com seus pais, pois foram excluídos do julgamento dos embargos de terceiro opostos por sua genitora.

Sustenta que a propositura dos embargos de terceiro, com a utilização do Processo Judicial Eletrônico, não provocou qualquer prejuízo ao exame da demanda, até mesmo em face da exigência de que as ações sejam ajuizadas por esse meio eletrônico.

Quanto ao outro aspecto examinado pelo MM. Juízo de 1º Grau, defende que não se vislumbra a ocorrência de coisa julgada, nos termos do art. 474, do CPC, pois acentua que os "embargos opostos pela mãe e pelos irmãos do ora agravante não o incluíram nos respectivos processos, pois o direito aqui defendido é de cunho totalmente pessoal. A coisa julgada decorrente da decisão proferida naquelas ações atingiram os respectivos autores, mas sem prejudicar, como está dito, com uma clareza cegante, no próprio corpo do art. 472, do CPC, c/c o art. 769, da CLT, o direito de terceiros" (Id 4b56504, p. 4).

Examino.

O terceiro embargante é filho do Sr. José Rodrigues de Assunção, executado nos autos do Processo principal nº 0153900-71.2005.5.08.0004, em que são partes MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA (reclamante) e EXPRESSO IZABELENSE LTDA (reclamada).

O v. Acórdão nº **TRT-8ª/1ª T./AP 00001570-45.2012.5.08.0004**, datado de 26/03/2013, de lavra da Exmª. Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, interposto nos autos de embargos de terceiro opostos pela genitora do agravante, Srª. MARIA CÉLIA MOURA DE ASSUNÇÃO, confirmou a r. sentença de 1º Grau, proferida nos autos do Processo nº 0153900-71.2005.5.08.0004. Ressaltou a DD. Desembargadora:

> A MM. Vara de origem esclareceu que a ora agravante, em 30 de junho de 2008, já haveria ajuizado embargos de terceiro preventivos, Processo nº 0107800-53.2008.5.08.0004, cuja sentença lhe foi parcialmente favorável, pois **excluiu a possibilidade de penhora sobre o bem imóvel, mantendo-a em relação aos bens móveis**.
>
> Restou, também, evidenciado que **a ora agravante interpôs, naquele feito, agravo de petição, improvido pela E. 3ª Turma deste E. Regional, decisão que transitou em julgado**, conforme consulta realizada no Sistema de Acompanhamento Processual desta E. Corte.
>
> Concluiu a MM. Vara de origem que "**está consolidada a coisa julgada sobre a controvérsia acerca da possibilidade ou não dos**

> **bens móveis** às fls. 15/16 serem penhorados a partir do que estabelece a Lei n. 8.009/1990, **representando um óbice intransponível para que, não só a Sra. MARIA CELIA MOURA DE ASSUNÇÃO, mas também qualquer outro membro da unidade familiar residente no aludido apartamento possa renovar a discussão acerca do assunto em desfavor do embargado**". (*sic*, fl. 32, verso). (destaques nossos)

Dentre outros embargos de terceiro, opostos nos autos do processo principal, com o objetivo de desconstituir a penhora sobre bens móveis dos executados (**AP 0107800-53.2008.5.08.0004** - Relator: Desembargador Mario Leite Soares; **AP 0050600-54.2009.5.08.0004** - Relator: Juiz Convocado Carlos Rodrigues Zahlouth Junior; **AP 0001686-51.2012.5.08.0004**, Relatora: Desembargadora Elizabeth Fátima Martins Newman), destaco o v. **Acórdão nº TRT- 8ª/2 ªT./AP 0000409-63.2013.5.08.0004**, julgado em 16/07/2014, de lavra da Exmª. Desembargadora Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado, *in verbis*:

> EMBARGOS DE TERCEIRO. AGRAVO DE PETIÇÃO. BENS MÓVEIS QUE GUARNECEM BEM IMÓVEL RESIDENCIAL. COISA JULGADA. O Juízo "a quo" reconheceu a coisa julgada, sob o fundamento de que a impenhorabilidade do bem de família prevista no art. 1º da Lei n.º 8.009/1990 visa proteger a entidade familiar, e que esta, através da esposa do devedor e mãe do agravante, já teria manejado a competente ação de embargos de terceiro, visando o reconhecimento de que os bens móveis que guarnecem a residência dessa entidade seriam impenhoráveis**,** no que não obteve êxito, o que impediria o manejo de nova ação com a mesma finalidade. E, nesse sentido, não merece reforma a sentença, pois do contrário, se estaria permitindo a rediscussão sobre a impenhorabilidade dos mesmos bens e em relação ao mesmo processo executório, em sede de embargos de terceiros ajuizados por outros integrantes do mesmo núcleo familiar, o que, por sua vez, possibilitaria soluções diversas e contrárias entre si, trazendo grave prejuízo à segurança jurídica. Recurso provido em parte, apenas para afastar a litigância de má-fé.

Creio que não há o que reformar na r. sentença agravada, inclusive quanto à questão do ajuizamento dos embargos de terceiros mediante o sistema do Processo Judicial Eletrônico, em desconformidade com o disposto no art. 28, da Resolução nº 136/2014, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

> Art. 28. Em regra, a distribuição de ações, a interposição de recursos e de incidentes serão unicamente por meio eletrônico, salvo na hipótese de embargos de terceiros, ações cautelares, agravos de instrumento e demais incidentes, quando ajuizados ou interpostos em processos que tramitam em meio físico.

Portanto, adoto, em termos, como razões de decidir, os fundamentos expostos na r. sentença agravada, de lavra da Exmª. Juíza do Trabalho Substituta, Drª. **Meise Oliveira Vera dos Anjos**, como a seguir:

> PROCESSO Nº 0001607-98.2014.5.08.0005
> EMBARGANTE: LUCIANO MOURA DE ASSUNÇÃO
> EMBARGADO: MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA
> **I. Relatório**
> LUCIANO MOURA DE ASSUNÇÃO ajuizou os presentes embargos de terceiro, insurgindo-se contra constrição promovida no processo executivo n. 0153900-71-2005.5.08.0004.
> É o relatório.

II. Fundamentação

A despeito do inconformismo do demandante, verifico que o mérito dos embargos oferecidos não pode ser atingido.

Como é cediço, a validade de qualquer relação processual depende da observância dos denominados pressupostos processuais, sejam de constituição, sejam de desenvolvimento do processo.

Segundo o artigo 28 da Resolução CSJT N. 136/2014, regulamentadora do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho - PJe-JT, é incabível a oposição de embargos de terceiro por meio eletrônico, quando o processo principal tramitar em meio físico. No caso concreto, apesar do processo de execução n. 0153900-71-2005.5.08.0004 ora questionado ter sua tramitação por meio físico, optou o autor pela utilização de meio eletrônico, não de físico, para o oferecimento deste incidente processual, razão pela qual decido extinguir os embargos de terceiro sem julgamento do mérito à luz do artigo 267, IV, do Código de Processo Civil.

Ademais, no dia 30/06/2008, a Sra. MARIA CELIA MOURA DE ASSUNÇÃO, mãe do demandante, ajuizou embargos de terceiro preventivos. Nessa demanda, a qual foi autuada sob o n. 0107800-53.2008.5.08.0004, este juízo excluiu e manteve a possibilidade de penhora do imóvel situado na Travessa Mariz e Barros, n. 2.685, apartamento n. 1.702, desta cidade, e dos bens móveis que o ocupam *sem exceção*, respectivamente.

Contra a sobredita sentença[1], apenas a Sra. MARIA CELIA MOURA DE ASSUNÇÃO interpôs agravo de petição, o qual não foi provido pela 3ª Turma deste Regional[2]. Considerando a teoria dos capítulos da sentença, registro que tais decisões já transitaram em julgado.

Destarte, a meu ver, está consolidada a coisa julgada sobre a controvérsia acerca da possibilidade ou não dos bens móveis às fls. 28/29 serem penhorados a partir do que estabelece a Lei n. 8.009/1990, representando um óbice intransponível para que não só o Sr. LUCIANO MOURA DE ASSUNÇÃO, mas também qualquer outro membro da unidade familiar residente no aludido apartamento possa renovar a discussão acerca do assunto em desfavor do embargado. Uma vez decididos os embargos de terceiro preventivos, cujo resultado foi o entendimento de que estão sujeitos à penhora os objetos que guarnecem o imóvel residencial do autor, *sem excluir nenhum*, não tem direito a parte a novo debate, dessa vez via embargos de terceiro repressivos, só porque houve a constrição dos bens que outrora a mãe do embargante pretendia proteger e não obteve êxito, tudo em prestígio à coisa julgada.

Poder-se-ia argumentar que, em razão das partes serem distintas nos embargos ora apreciados e nos de n. 0107800-53.2008.5.08.0004, não seria o caso de existir coisa julgada impeditiva de novo debate em torno da impenhorabilidade dos referidos bens. Entretanto, nem mesmo por esse viés, creio que estaria autorizado o julgamento do mérito da lide.

Combinando a leitura do artigo 42, § 3º, com a do artigo 472, primeira parte, ambos do Código de Processo Civil, chega-se à ilação de que, apenas como regra geral do nosso sistema jurídico, a coisa julgada produz efeitos restritos às partes da causa, não prejudicando ou beneficiando terceiros. O teor do artigo 18 da Lei n. 4.717/1965 corrobora tal conclusão.

Partindo dessa premissa, diante do caso concreto, mormente à luz de

uma interpretação do artigo 472, primeira parte, do Código de Processo Civil, pautada nos princípios norteadores da ordem jurídica pátria, é absolutamente aceitável entender que a *res judicata* possa alcançar inclusive quem não tenha figurado na condição de parte num determinado feito.

Em uma hipótese de conflito de interesses como a analisada, a tese de que a coisa coisa julgada produz somente efeitos *inter* partes atenta flagrantemente contra os princípios do acesso a uma ordem jurídica justa (artigo 5º, XXXV, Constituição Federal) e da segurança jurídica.

O que seria do direito fundamental do exequente a uma tutela jurisdicional eficaz se, para conseguir receber seu crédito, inexistindo outros bens expropriáveis, tivesse de esperar o julgamento de sucessivos embargos de terceiro de cada membro de uma família residente supostamente num imóvel ocupado por objetos impenhoráveis, já havendo uma primeira decisão transitada em julgado reconhecedora da legalidade da constrição ou da futura penhora? Não passaria de ficção.

E a segurança jurídica? Ficaria indiscutivelmente muito prejudicada se fosse permitido o ataque individual dos familiares contra a constrição realizada ou a ser promovida, pois a penhorabilidade do bem poderia ser reconhecida numa causa de embargos de terceiro para, logo em seguida, apenas por questão de uma prova melhor elaborada, por exemplo, dizer-se noutros embargos que a coisa, em verdade, é impenhorável.

Mesmo que se aceitasse como rígida a regra prevista no artigo 472, primeira parte, do Código de Processo Civil, outro raciocínio poderia também ser desenvolvido para justificar a existência de coisa julgada.

Admite-se a legitimidade de qualquer morador do imóvel para manejar embargos de terceiro a fim de desonerar o bem de família ou evitar que a penhora seja implementada, mas porquanto se entende que o embargante estaria defendendo um direito previsto na Lei n. 8.009/1990 que não é individual, mas da entidade familiar. Sendo assim, com a propositura dos embargos de terceiro n. 0107800-53.2008.5.08.0004, pode-se dizer que, conquanto tenha comparecido em juízo somente a Sra. MARIA CELIA MOURA DE ASSUNÇÃO para pleitear a não-sujeição dos citados bens aos atos executivos do processo n. 0153900-71.2005.5.08.0004, verdadeiramente, pela multiplicidade de interessados diretos no deslinde da controvérsia, toda a família do devedor JOSÉ RODRIGUES DE ASSUNÇÃO residente no imóvel figurou no polo ativo por via oblíqua.

Se, ainda que por uma ficção, a família habitante do aludido apartamento que deduziu efetivamente a pretensão na demanda n. 0107800-53.2008.5.08.0004, infere-se que a mesma, agora por outro membro, está apresentando idêntico pedido, sob igual fundamento e contra o mesmo demandado, então o mérito do requerimento ora examinado não pode ser alcançado por força da coisa julgada decorrente da tríplice identidade dos feitos: partes (família residente no aludido imóvel e MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA), pedido (decisão judicial a impedir a expropriação dos mencionados bens) e causa de pedir (impenhorabilidade dos bens de família).

A título ilustrativo, trago à colação um julgado com igual entendimento de que o oferecimento de embargos de terceiro por alguém de determinada família obsta que os demais familiares possam renovar a discussão acerca da impenhorabilidade do bem em outros embargos de terceiro, quando utilizado o mesmo fundamento:

"EMBARGOS DE TERCEIRO. BEM DE FAMÍLIA. EMBARGOS ANTERIORMENTE AJUIZADOS E JULGADOS IMPROCEDENTES, PELO PAI, DEPOIS PELA MÃE E AGORA PROPOSTOS PELOS FILHOS, TODOS MORADORES DO MESMO IMÓVEL. COISA JULGADA. O julgamento de um conflito, nos casos de litisconsórcio unitário, deve ser uniforme a todos os titulares do direito material, e o resultado de procedência ou improcedência em relação a um deles, impede seu retorno ao Juízo, ainda que por meio de outro titular." (TRT 2ª R. - AP 00340-2004-251-02-00 - 1ª T. - Rel. Desembargador do Trabalho Plinio Bolivar de Almeida - DOESP 07.06.2005)

Com idêntica compreensão, registro que o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região tem precedentes, inclusive relacionado ao caso concreto. JOSÉ RODRIGUES DE ASSUNÇÃO JUNIOR e LEANDRO MOURA DE ASSUNÇÃO, irmãos do demandante, já tentaram impedir que os bens guarnecedores do imóvel residencial da família fossem penhorados, todavia não obtiveram êxito nos processos n. 0050600-54.2009.5.08.0004 e 000409-63.2013.5.08.0004, respectivamente, movidos também contra MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA, pelo entendimento de que havia coisa julgada a respeito em virtude do decidido no processo n. 0107800-53.2008.5.08.0004, conforme as seguintes ementas:

EFEITO PAN-PROCESSUAL DA COISA JULGADA. Não podem ser repetidos em ações posteriores pedidos e causas de pedir substancialmente idênticos aos já elencados em lide anterior. Destarte, há de se reconhecer a ocorrência do efeito pan-processual da coisa julgada previsto no artigo 474 do Código de Processo Civil. (TRT 8ª R. - AP 0050600-54.2009.5.08.0004 - 2ª T. - Rel. Juiz Convocado Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior - j. 15.07.2009) (grifo do relator)

EMBARGOS DE TERCEIRO. AGRAVO DE PETIÇÃO. BENS MÓVEIS QUE GUARNECEM BEM IMÓVEL RESIDENCIAL. COISA JULGADA. O Juízo "a quo" reconheceu a coisa julgada, sob o fundamento de que a impenhorabilidade do bem de família prevista no art. 1º da Lei n.º 8.009/1990 visa proteger a entidade familiar, e que esta, através da esposa do devedor e mãe do agravante, já teria manejado a competente ação de embargos de terceiro, visando o reconhecimento de que os bens móveis que guarnecem a residência dessa entidade seriam impenhoráveis, no que não obteve êxito, o que impediria o manejo de nova ação com a mesma finalidade. E, nesse sentido, não merece reforma a sentença, pois do contrário, se estaria permitindo a rediscussão sobre a impenhorabilidade dos mesmos bens e em relação ao mesmo processo executório, em sede de embargos de terceiros ajuizados por outros integrantes do mesmo núcleo familiar, o que, por sua vez, possibilitaria soluções diversas e contrárias entre si, trazendo grave prejuízo à segurança jurídica. Recurso provido em parte, apenas para afastar a litigância de má-fé. (TRT 8ª R. - AP 000409-63.2013.5.08.0004 - 2ª T. - Relª. Desembargadora do Trabalho Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado - j. 16.07.2014)

Em sede doutrinária, a coisa julgada extensível não só às partes, mas também a determinados terceiros que não figuraram no feito é preconizada por diversos autores na hipótese de litisconsórcio facultativo unitário ativo, podendo ser citados Ada Pellegrini Grinover[3], Fredie Didier Jr.[4], José Carlos Barbosa Moreira[5] e José Rogério Cruz e Tucci[6].

Por todas essas ponderações, decido extinguir sem a resolução do mérito os embargos de terceiro, consoante artigo 267, V, do Código de Processo Civil, também em virtude da coisa julgada identificada.

III. Dispositivo

ANTE O EXPOSTO, DECIDO EXTINGUIR SEM A RESOLUÇÃO DO MÉRITO OS EMBARGOS DE TERCEIRO OPOSTOS POR LUCIANO MOURA DE ASSUNÇÃO EM FACE DE MANOEL FEITOSA DE OLIVEIRA, HAJA VISTA A EQUIVOCADA ESCOLHA DO AUTOR PELO MEIO ELETRÔNICO EM VEZ DO FÍSICO PARA AJUIZAMENTO DA AÇÃO E A COISA JULGADA. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELO EMBARGANTE DE R$111,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA (ARTIGO 789, II E § 1º, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO). INTIME-SE O DEMANDANTE. NADA MAIS.

MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS, Juíza do Trabalho Substituta na Titularidade.

1. Disponível no endereço www.trt8.jus.br.
2. Acórdão disponível no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região na rede mundial de computadores.
3. Revista IOB de Direito Civil e Processual Civil, v. 8, n. 46, mar./abr. 2007, p. 41-48.
4. DIDIER JR., Fredie et al. Curso de direito processual civil. v. 2. Salvador: Jus Podivm, 2007, p. 490.
5. MOREIRA, José Carlos Barbosa. Coisa julgada: extensão subjetiva. Litispendência. Ação de nulidade de patente. In: Direito processual civil (ensaios e pareceres). Rio de Janeiro: Borsoi, 1971, p. 273-294 apud DIDIER JR., Fredie et al. Curso de direito processual civil. v. 2. Salvador: Jus Podivm, 2007, p. 490.
6. TUCCI, José Rogério Cruz e. A causa petendi no processo civil. 2. ed. São Paulo: RT, 2001, p. 229 apud DIDIER JR., Fredie et al. Curso de direito processual civil. v. 2. Salvador: Jus Podivm, 2007, p. 490.

Vê-se, assim, que a pretensão do agravante está revestida pela coisa julgada, pelo que **nego provimento** ao agravo de petição.

ANTE O EXPOSTO, rejeito a preliminar de deserção, à falta de amparo legal, e conheço do agravo de petição; e, no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença agravada, conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em rejeitar a preliminar de deserção, à falta de amparo legal, e conhecer do agravo de petição; e, no mérito, por sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar a r. sentença agravada, conforme os fundamentos.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de março de 2015. (Publicado em 23/03/2015)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. EMBARGOS À EXECUÇÃO. PRECLUSÃO CONSUMATIVA. / AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. ART. 655 DO CPC. APLICAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT/4ªT/AP 0000119-58.2012.5.08.0012
RELATORA: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

AGRAVANTES: **LIQUIGÁS DISTRIBUIDORA S/A**
Dr. Georges Abdulmassih
JORGE SERRÃO RAMOS
Dr. Kaue Osório Arouck

AGRAVADOS: **OS MESMOS**

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. EMBARGOS À EXECUÇÃO. PRECLUSÃO CONSUMATIVA. A executada apresentou dois embargos à execução contra o despacho que homologou os cálculos e determinou a citação da reclamada de forma provisória. Assim sendo, de fato, com a interposição dos primeiros embargos operou-se a preclusão consumativa, correta a d. Decisão que não conheceu dos embargos. AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. ART. 655 DO CPC. APLICAÇÃO. O princípio da execução menos gravosa ao executado, previsto no artigo 620 do CPC, fica mitigado diante do que dispõem os princípios do acesso à justiça e da razoável duração do processo, ambos insculpidos na Constituição Federal, artigo 5º, incisos XXXV e LXVIII. É necessário que se inverta o foco no sentido de conferir ao credor, especialmente em créditos de natureza alimentar, a possibilidade de efetivação de seu direito, ou seja, a execução há de ser também igualmente menos gravosa para o credor. Portanto, deve ser observada a gradação prevista no art. 655 do CPC em sede de execução provisória.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Petição, oriundos da MM. Décima Segunda Vara do Trabalho de Belém, Processo TRT/4ªT/AP 0000119-58.2012.5.08.0012, em que são partes as acima indicadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO AGRAVO DE PETIÇÃO (FLS. 384/386) DA EXECUTADA POR FALTA DE DIALETICIDADE, SUSCITADA DE OFÍCIO

Suscito, de ofício, a preliminar em epígrafe, aduzindo que, em que pese o apelo ser tempestivo, subscrito por advogado habilitado e o Juízo estar garantido, não merece ser conhecido por não apresentar impugnação aos fundamentos da decisão agravada, a teor do disposto no art. 514, II, do CPC. Explicito.

O Agravo de Petição (fls. 384/386) interposto pela executada, trata-se de reprodução *ipsis litteris* dos Embargos à Execução por si interpostos, apenas acrescentando a citação de um posicionamento jurisprudencial, não se insurgindo especificamente contra a decisão agravada nos termos em que fora proposta.

Com efeito, não se pode olvidar que é dever da apelante expor ao Tribunal o fundamento pelos quais se insurge contra a decisão, os motivos que a levam ao inconformismo. Aliás, o artigo 514 do diploma processual civil em vigor, deixa suficientemente explícita a imperiosidade dos fundamentos de fato e de direito (inciso II), além dos nomes e qualificação das partes e do pedido de nova decisão (incisos I e III).

Destarte, contraposto ao direito que tem a agravante ao duplo grau de jurisdição, está o ônus de apontar o vício em que incorreu a decisão impugnada e de demonstrar as razões pelas quais não deve subsistir. Trata-se, verdadeiramente, de elemento formal indispensável, sem o qual prejudicada ficará a admissibilidade do apelo.

Assim também já vem se manifestando este Tribunal, conforme se observa no julgado, cuja ementa é a que segue transcrita:

> "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE. NÃO CONHECIMENTO. Não se conhece do recurso de agravo de instrumento quando a parte agravante não impugna os fundamentos da decisão agravada, pois contraria o princípio da dialeticidade recursal, nos termos do art. 514, II, do CPC e da Súmula 422/TST. Preliminar de não conhecimento do agravo de instrumento interposto pelo Município de Santana, suscitada de ofício". (ACÓRDÃO TRT 4ª T./AIAP 0057300-08.2007.5.08.0201, julgado em 22.08.2012, Relator Walter Roberto Paro)."

Ante o exposto, não conheço do Agravo de Petição interposto pela executada às fls. 384/386, haja vista que as razões apresentadas não impugnam os fundamentos da decisão agravada, nos termos em que fora proposta.

2.2 CONHECIMENTO

Conheço do Agravo de Petição interposto pela executada às fls. 572/574-verso, porque atendidos os requisitos legais.

Conheço do Agravo de Petição apresentado pelo exequente (fls. 390/393), porque preenchidos os pressupostos legais.

As contrarrazões apresentadas pelos litigantes também estão em ordem.

2.3 MÉRITO

2.3.1 AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA (FLS. 572/574-v)

A executada agrava de petição, objetivando reformar a decisão (fl. 402), que não conheceu dos embargos à execução interpostos em 07/04/2014 (fls. 399/400-verso), em razão da ocorrência de preclusão consumativa, tendo em vista que a executada, nada data de 07/02/2014, apresentou embargos à execução que foram devidamente apreciados.

A agravante, em síntese, argumenta que interpôs os primeiros embargos à execução para resguardar o seu direito de ampla defesa e contraditório, considerando que o Juízo da execução, por ocasião da oposição dos primeiros embargos, não havia se manifestado acerca dos bens indicados. Repisa os argumentos expostos nos primeiros embargos à execução por si apresentados no que se refere à impossibilidade de execução provisória antes do trânsito em julgado da decisão.

Por fim, requer seja dado provimento ao presente apelo para que sejam conhecidos e providos os embargos à execução opostos, determinando-se a suspensão da execução contra a Agravante até o trânsito em julgado do processo.

Não merece reparos a d. Decisão agravada.

Ao compulsar os autos, verifico que, de fato, a executada apresentou dois embargos à execução contra o despacho que homologou os cálculos e determinou a citação da reclamada de forma provisória, o primeiro às fls. 373/374-verso e o segundo, às fls. 399/400-verso, este último, inclusive, depois de apreciados os primeiros embargos, conforme despacho de fl. 377.

Com efeito, a interposição dos segundos embargos pela executada contraria o princípio da Unirrecorribilidade ou Singularidade que informa ser cabível apenas um apelo específico para cada decisão. No presente caso, a executada já havia apresentado sua irresignação por meio dos embargos à execução de fls. 373/374, operando-se a preclusão consumativa. Assim, o fato de a apelante perceber, após a apresentação do apelo, que não se insurgiu de forma adequada contra a decisão embargada, não lhe autoriza a interposição de novos embargos.

Além disso, vale frisar que ao Juiz é defeso decidir novamente questões já decididas (art. 471, do CPC).

Destarte, nego provimento ao agravo da executada e mantenho a d. Decisão agravada.

2.3.2 AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE

2.3.2.1 DA PENHORA SOBRE BENS DE DIFÍCIL ALIENAÇÃO/EXECUÇÃO PROVISÓRIA

O agravante não se conforma com a d. Decisão que aceitou os bens (3.614 botijões de gás) indicados pela executada para garantir a dívida, alegando que tal decisão incorre em nítida afronta ao artigo 655 do CPC, uma vez que referidos bens não obedecem à gradação legal.

Assevera que o prosseguimento regular da execução provisória, visa assegurar futura execução definitiva, devendo ser processada da mesma maneira que esta, nos termos do artigo 475-O do CPC. Salienta que o entendimento consubstanciado na Súmula 417 não significa que quaisquer bens possam ser apontados pela executada como aptos à penhora e que, em sede de execução provisória, não deva ser aplicado o artigo 655 do CPC.

Em síntese, requer que a execução provisória se processe do mesmo modo que a definitiva e que seja observado o artigo 655 do CPC, isto é, que sejam penhorados os veículos de via terrestre da agravada ou bens móveis de fácil alienação (computadores, televisores, máquinas de ar condicionado, geladeiras, etc.) e não os 3.614 botijões de gás. Ressalta, ainda, que a agravada/executada é empresa de notória capacidade econômica e tem plenas condições de garantir integralmente o juízo pelo depósito do valor da execução.

Por fim, pretende a reforma da decisão agravada para que se prossiga na execução, determinando-se que o juízo da execução ordene a constrição de bens de acordo com o previsto na ordem preferencial do artigo 655 do CPC, recaindo a penhora sobre bens de fácil alienação e que de fato possam garantir a execução.

Tem razão o apelante.

Esta Relatora tem se posicionado no sentido de que o princípio da execução menos gravosa ao executado, previsto no artigo 620 do CPC, fica mitigado diante do que dispõem os princípios do acesso à justiça e da razoável duração do processo, ambos insculpidos na Constituição Federal, artigo 5º, incisos XXXV e LXVIII. Na verdade há de se inverter o foco no sentido de conferir ao credor, especialmente em créditos de natureza alimentar, a possibilidade de efetivação de seu direito, ou seja, a execução há de ser também igualmente menos gravosa para o credor. Em sentido convergente, as seguintes decisões:

> "**EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA DE DINHEIRO**. É perfeitamente cabível a penhora de dinheiro em sede de execução provisória, mormente em face das previsões contidas no artigo 475-O, do CPC, que autoriza a liberação de depósito em dinheiro (III), sem caução (§2º), nos créditos de natureza alimentar (§2º, I), observado o limite de 60 salários mínimos. E onde se pode mais (liberação), pode o menos (constrição), sendo importante salientar que não há proibição, nem no CPC, nem na CLT, de penhora de numerário e/ou conta bancária em execução provisória. A norma constante no art. 620 do CPC não pode ser interpretada de firma ampla, uma vez que sua aplicação está limitada à regra de que a execução se realiza no interesse do credor, conforme dispõe o artigo

> 612 do CPC. Ademais, não se pode perder de vista que, diferentemente do que ocorre no processo civil, no processo do trabalho, via de regra, a parte hipossuficiente não é o devedor, mas sim, o credor trabalhista, razão pela qual é limitada a aplicação do art. 620 do CPC. Nesse contexto, forçoso é concluir que não há qualquer óbice à penhora de numerário em execução provisória. (ACÓRDÃO/TRT-23ª/1ªT/AP 00536.2005.009.23.00-0. Rel. DESEMBARGADOR ROBERTO BENATAR. Publicado em 16/10/08)."
>
> "**EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA *ON LINE*. POSSIBILIDADE.** Mantém-se a decisão que manteve a determinação de bloqueio de valor em dinheiro, por dar maior efetividade ao processo, o que justifica a sua realização mesmo em se tratando de execução provisória. Agravo improvido. (Acórdão TRT 8ª/1ªT/AP 0000836-14.2010.5.08.0118. Rel. Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury. Julgado em 22/02/2013)."

Com efeito, na forma do artigo 655 do Código de Processo Civil, na ordem de gradação, o dinheiro é o primeiro dos bens a garantir a execução, sendo certo que o mencionado dispositivo não exclui do âmbito de sua aplicação a execução provisória.

Com a reforma da legislação adjetiva foi sepultado o dogma processual de que, em sede de execução provisória, não poderia ser efetuada penhora dessa natureza. Confirma essa assertiva os seguintes julgados:

> "**EXECUÇÃO PROVISÓRIA - PENHORA ON LINE** - Por força do art. 475-O, do CPC, com a redação dada pela Lei nº 11.232, de 22.12.2005 - Que adotou idêntico critério antes previsto no art. 588, do CPC, com a redação preconizada pela Lei nº 10.444, de 07.05.2002 -, a penhora sobre dinheiro, em sede de execução provisória, não viola direito líquido e certo quando não implementados atos de alienação de domínio, além de que a pretensão de substituir a penhora de dinheiro por outros bens contraria a ordem de gradação prevista no art. 655 do CPC, conforme art. 822, da CLT. Esse entendimento não viola o princípio da execução menos gravosa, de que trata o art. 620 do CPC, ou o item III da Súmula nº 417, do Colendo TST. Segurança denegada. (Acórdão TRT 8ª R./SE-I/MS 00341-2006-000-08-00-5. Rel. Des. Vicente José Malheiros da Fonseca - DOJT-8ª. 19.10.2006)"
>
> "**EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA DE DINHEIRO. ORDEM DE PRECEDÊNCIA.** A execução provisória deve ser processada nos mesmos moldes da execução definitiva, observando-se a ordem gradativa disposta no artigo 655 do Código de Processo Civil. (Acórdão TRT 8ª/1ªT/AP 0001180-75.2012.5.08.0101. Rel. Des. José Maria Quadros de Alencar, Julgado em 03/09/2013)"

Diante das razões acima expendidas, dou provimento ao apelo do exequente para determinar que se prossiga na execução, observando-se a ordem de gradação prevista no art. 655 do CPC, inclusive, com a determinação de ordem de bloqueio de valores, e, apenas se esta for infrutífera, que seja determinada a penhora sobre os bens indicados pelo ora agravante à folha 392 (veículos de via terrestre, computadores, televisores, aparelhos de ar condicionado, geladeiras), após o que devem ser liberados os bens constritos nos presentes autos (fls. 564/565). Custas na forma da lei.

2.3.2.2 DA MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Alega o agravante que a empresa age de má-fé ostensiva ao indicar 3.614 (três mil e seiscentos e quatorze) botijões à penhora, mesmo sendo empresa de notória capacidade econômica, além de opor Embargos a Execução e interpor Agravo de Petição sem que o Juízo esteja garantido,

com a singela alegação de não ser possível o processamento de execução provisória enquanto pendentes de julgamento recursos que sequer são dotados de efeito suspensivo.

Salienta que a sanção por litigância de má-fé pode (e deve) ser aplicada pelo magistrado tão logo ele se depare com uma das hipóteses legais, justamente com o intuito sancionatório e punitivo ao que litiga deslealmente. Destarte, requer seja aplicada à executada a multa por litigância de má-fé diante da conduta processual por ela assumida.

Não reverbera a tese do exequente.

A executada tem constitucionalmente garantido o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da CF). Destarte, ao insurgir-se contra as decisões do Juízo de execução por meio de apelos, que atenda aos requisitos de admissibilidade e exponha as razões de seu inconformismo com a d. Sentença, a parte está apenas exercitando um direito legalmente assegurado de tentar ver reformada decisão com a qual não se conformou.

Com efeito, para que se configurem as hipóteses do artigo 17, do CPC (litigância de má-fé), o procedimento da parte deve apresentar, de forma clara, o intuito de obter vantagem fácil, alterando a verdade dos fatos, com ânimo doloso.

In casu, não verifico o comportamento claro e manifesto da executada no sentido de auferir vantagem que sabe indevida ou de prejudicar o bom andamento do feito ou, até mesmo, dolo no seu procedimento com o fito de retirar da relação jurídico-processual o respeito que é de praxe, razão pela qual não há que se falar em condenação por litigância de má-fé.

Por tais razões, indefiro o pleito do agravante, à falta de amparo legal.

ANTE O EXPOSTO, não conheço do Agravo de Petição interposto pela executada às fls. 384/386, haja vista que as razões apresentadas não impugnam os fundamentos da decisão agravada, nos termos em que fora proposta. Conheço do Agravo de Petição interposto pela executada às fls. 572/574-verso e do apelo apresentado pelo exequente (fls. 390/393), porque preenchidos os pressupostos legais; no mérito, nego provimento ao apelo da executada e dou provimento, em parte, ao agravo de petição do exequente para determinar que se prossiga na execução, observando-se a ordem de gradação prevista no art. 655 do CPC, inclusive, com a determinação de ordem de bloqueio de valores, e, apenas se esta for infrutífera, que seja determinada a penhora sobre os bens indicados pelo ora agravante à folha 392 (veículos de via terrestre, computadores, televisores, aparelhos de ar condicionado, geladeiras), após o que devem ser liberados os bens constritos nos presentes autos (fls. 564/565). Custas na forma da lei. 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 ACOLHER A PRELIMINAR SUSCITADA DE OFÍCIO PELA EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA RELATORA E NÃO CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELA EXECUTADA ÀS FLS. 384/386, POR NÃO IMPUGNAR OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA, NOS TERMOS EM QUE FORA PROPOSTA. SEM DIVERGÊNCIA, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA (FLS. 572/574-VERSO) E DO APELO APRESENTADO PELO EXEQUENTE (FLS. 390/393), PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO DA EXECUTADA E DAR PROVIMENTO, EM PARTE, AO AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE PARA DETERMINAR QUE SE PROSSIGA NA EXECUÇÃO, OBSERVANDO-SE A ORDEM DE GRADAÇÃO PREVISTA NO ART. 655 DO CPC, INCLUSIVE, COM A DETERMINAÇÃO DE ORDEM DE BLOQUEIO DE VALORES, E, APENAS SE ESTA FOR INFRUTÍFERA,

QUE SEJA DETERMINADA A PENHORA SOBRE OS BENS INDICADOS PELO ORA AGRAVANTE À FOLHA 392 (VEÍCULOS DE VIA TERRESTRE, COMPUTADORES, TELEVISORES, APARELHOS DE AR CONDICIONADO, GELADEIRAS), APÓS O QUE DEVEM SER LIBERADOS OS BENS CONSTRITOS NOS PRESENTES AUTOS (FLS. 564/565). CUSTAS NA FORMA DA LEI. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de março de 2015. (Publicado em 11/03/2015)
PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, Desembargadora Relatora.

****

ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. RESTABELECIMENTO DE PLANO DE SAÚDE PARA EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA COM NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO. POSSIBILIDADE.

PROCESSO TRT/SE II/MS 0000376-51.2014.5.08.0000
RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

IMPETRANTE: **ATA AMAZONAS TERRA AMBIENTAL E SERVIÇOS S/A**
Dr. José Alberto Couto Maciel

AUTORIDADE COATORA: **EXMO. SR. JUIZ FEDERAL DO TRABALHO TITULAR DA 3ª MM. VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS**

LITISCONSORTE: **RAIMUNDO RODRIGUES**

ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. RESTABELECIMENTO DE PLANO DE SAÚDE PARA EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA COM NEXO DE CAUSALIDADE COM O TRABALHO. POSSIBILIDADE. Não fere direito líquido e certo do empregador a decisão judicial que, em sede de antecipação de tutela, determina o restabelecimento de plano de saúde cancelado em relação a obreiro portador de doença com nexo de causalidade com o trabalho estabelecido pelo próprio INSS e que provavelmente ainda está em gozo de benefício acidentário. Neste particular, a decisão impugnada está em consonância com o entendimento consubstanciado na Súmula 440 do Colendo TST.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de mandado de segurança, em que são partes, como impetrante, ATA - AMAZONAS TERRA AMBIENTAL E SERVIÇOS S/A; como Autoridade Coatora o EXMO. SR. JUIZ FEDERAL DO TRABALHO TITULAR DA MM. 3ª VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS e, como litisconsorte, RAIMUNDO RODRIGUES.

OMISSIS.

Fundamentação
Admissibilidade

Admito o mandado de segurança impetrado, vez que atendidos todos os requisitos constitucionais e legais para a sua impetração.

Mérito

Antecipação de Tutela. Reintegração. Restabelecimento de Plano de Saúde.

Conforme já se viu, a impetrante insurge-se contra a decisão impugnada que, em sede de tutela antecipada, determinou a reintegração do obreiro ao serviço e o restabelecimento do seu plano de saúde.

Acerca da determinação de reintegração do litisconsorte ao emprego, permaneço convencido da ilegalidade da decisão impugnada, nos moldes do que já declarei no julgamento da pretensão liminar deferida.

De início, o pedido de antecipação de tutela formulado na petição inicial da reclamatória movida pelo litisconsorte nos autos do processo 0001852-25.2014.5.08.0130 dizia respeito apenas ao restabelecimento do plano de saúde, de modo que não poderia, a autoridade dada como coatora, antecipar os efeitos da tutela em relação à reintegração do trabalhador, considerando que tal medida deve ser feita "*a requerimento da parte*", como estabelece expressamente o artigo 273 do CPC.

Na verdade, sequer o pleito de reintegração foi formulado, tendo o obreiro, desde logo, pleiteado a sua conversão em indenização. A petição inicial, inclusive, afirma, sucessivamente, que o obreiro está impossibilitado para trabalhar e chega a tachá-lo de inválido. A se ter, pois, tal afirmação como verdadeira, não haveria mesmo como se determinar a sua reintegração, devendo o litisconsorte, se for o caso, requerer a prorrogação do seu auxílio-doença acidentário ou a sua conversão em aposentadoria, não se podendo exigir da empresa que reintegre aos seus quadros trabalhador declaradamente inapto para o trabalho.

Neste sentido, a determinação de reintegração do trabalhador em sede de tutela antecipada, sem que sequer haja pedido na inicial desta natureza, viola tanto o artigo 273 do CPC, como o próprio artigo 460 também do CPC.

Entretanto, no que diz respeito à determinação de restabelecimento do plano de saúde do obreiro pela impetrante, sua empregadora, considero que a autoridade impugnada houve-se bem.

Veja-se que, embora a impetrante afirme que não sabia que o litisconsorte estava doente, o documento de fl. 23 do ID 27b2b3c evidencia que a empresa resolveu prorrogar por mais 2 meses o seu plano de saúde para que ele pudesse fazer exames e até cirurgia, embora, na ocasião achasse que seu problema era de próstata e depois tenha se constatado que se tratava de hérnia umbilical e inguinal.

Além disso, embora o litisconsorte tenha requerido benefício previdenciário depois de sua saída da empresa, o INSS o concedeu na modalidade acidentária, reconhecendo, assim, o nexo causal das referidas moléstias com as atividades laborais por ele exercidas na empresa, caso em que a manutenção do plano de saúde se impunha, a teor da Súmula 440 do Colendo TST. A este respeito, não se pode olvidar que as decisões do INSS, por emanarem de órgão público, gozam de presunção de verdade e legalidade, o que foi observado pela autoridade impugnada ao considerar evidenciado o nexo causal na hipótese dos autos.

É bem verdade que não há neste feito evidência segura de que o litisconsorte ainda esteja em gozo de auxílio-doença acidentário, mas é grande a probabilidade de que ainda esteja, visto que seu problema de saúde, em regra, trata-se com cirurgia, não havendo nos autos evidência de que tal medida já tenha sido empreendida, o que milita em favor da validade da decisão impugnada neste particular.

No que se refere à ampla defesa e ao contraditório, também não se deve perder de vista o caráter liminar da decisão impugnada, sendo, pois, de sua natureza ser proferida sem a oitiva da parte contrária, caso em que o contraditório e a ampla defesa tem seu exercício não propriamente

negado, como parece ter entendido a impetrante, mas apenas diferido para momento posterior, ao longo do processo principal.

Despiciendo o fato da impetrante estar com dificuldades financeiras, já que o risco da atividade é do empregador e nunca do empregado, não se constituindo propriamente em força maior, como quer fazer parecer a empresa.

Despiciendos também os termos do contrato entabulado entre a impetrante e o Banco Bradesco, já que, não sendo possível a manutenção do plano de saúde através desta última empresa, deveria, a impetrante, buscar o estabelecimento do plano através de outra seguradora, pelo menos no que tange ao litisconsorte que, segundo conclusão do INSS, adoeceu em razão das atividades laborais que exercia na reclamada.

Não se trata aqui de se desrespeitar a livre iniciativa ou de se descurar que cabe ao Estado garantir a saúde do cidadão, mas apenas de se constatar que, no caso concreto, tratando-se de doença com nexo causal com o ambiente de trabalho, não se afigura abusiva ou ilegal a decisão que determina ao empregador restabelecer o plano de saúde do trabalhador doente, na esteira de entendimento sumulado do Colendo TST e até em consideração ao disposto no artigo 186 do CC.

Desta feita, a decisão impugnada, ao determinar o restabelecimento do plano de saúde do obreiro litisconsorte, não estaria cometendo nenhuma ilegalidade fragrante, senão repercutindo a jurisprudência da mais autorizada corte trabalhista pátria.

Assim, denego a segurança pleiteada em relação ao restabelecimento do plano de saúde do autor, em face da escorreição da decisão impugnada pelo *mandamus,* não tendo vislumbrado qualquer ofensa patente aos artigos 123 do CC; 5º, LIV e LV, 170, parágrafo único e da 169 da CF e 501 da CLT, tendo em vista as razões já esposadas.

Em se tratando da reintegração, entretanto, concedo a segurança pleiteada, confirmando os termos da liminar deferida.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, admito o mandado de segurança; no mérito, concedo parcialmente a segurança pleiteada para, de forma definitiva, cassar a decisão impugnada no que tange à determinação de reintegração do obreiro ao emprego, rejeitando a segurança quanto ao mais; comino custas ao litisconsorte no importe de R$20,00 calculadas sobre o valor da causa indicado na inicial; outrossim, considerando a declaração de pobreza feita pelo litisconsorte nos autos da decisão impugnada, concedo-lhe os benefícios da justiça gratuita, conforme permissivo do artigo 790, §3º da CLT, isentando-o do pagamento das custas; tudo conforme a fundamentação.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM ADMITIR O MANDADO DE SEGURANÇA; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR DO TRABALHO JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, EM CONCEDER PARCIALMENTE A SEGURANÇA PLEITEADA PARA, DE FORMA DEFINITIVA, CASSAR A DECISÃO IMPUGNADA NO QUE TANGE À DETERMINAÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DO OBREIRO AO EMPREGO, REJEITANDO A SEGURANÇA QUANTO AO MAIS; EM COMINAR CUSTAS AO LITISCONSORTE NO IMPORTE DE R$20,00 CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA INDICADO NA INICIAL; EM DEFERIR AO LITISCONSORTE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA, EM FACE DA DECLARAÇÃO DE POBREZA FEITA NOS AUTOS DA DECISÃO IMPUGNADA, ISENTANDO-O DO PAGAMENTO DAS CUSTAS; TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sessão do dia 26 de fevereiro de 2015. (Publicado em 03/03/2015)
MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

****

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. 1. RECURSO DO RECLAMADO. UNICIDADE CONTRATUAL AFASTADA. PRESCRIÇÃO. 2. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SALÁRIOS "POR FORA".

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000176-39.2013.5.08.0013
RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTES: **PAYSANDU SPORT CLUB**
Dr. Antonio Carlos Aido Maciel
SANDRO GOMES DA LUZ
Dr. Cláudio Mendonça Ferreira de Souza

RECORRIDOS: **OS MESMOS**
E
LUIZ OMAR CARDOSO PINHEIRO
Dr. Henrique Cezar Santos Lobato

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. 1. RECURSO DO RECLAMADO. UNICIDADE CONTRATUAL AFASTADA. PRESCRIÇÃO. O art. 30 da Lei 9.615/1998 estabelece que "O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos". e seu parágrafo único determina que "Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Assim, Diante desses elementos, e uma vez que a resilição contratual foi levada a efeito de comum acordo entre as partes, não havendo que se falar prorrogação tácita, é impositivo reconhecer a existência de dois contratos por prazo determinado. Assim, encontram-se prescritos os pedidos referentes ao primeiro contrato, uma vez ajuizada a presente reclamação após consumado o biênio prescricional. Recurso provido em parte. 2. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SALÁRIOS "POR FORA". Diante da defesa da reclamada, negando o pagamento de parte do salário do autor "por fora", restou a cargo deste o ônus da prova, do qual desincumbiu-se, em especial através da prova documental, que demonstrou o injustificado recebimento de valores por meio de cheques, que não guardam qualquer correspondência com o patamar remuneratório indicado pelo reclamado. Recurso provido em parte.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da **13ª Vara do Trabalho de Belém**, Processo **TRT/2ª T./RO 0000176-39.2013.5.08.0013**, em que são partes, como Recorrentes e Recorridos, as acima identificadas.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço apenas em parte do recurso do reclamante, haja vista que não há fundamentação na sentença acerca do pedido de condenação solidária do segundo reclamado, pois o Juízo *a quo* apreciou apenas a preliminar de ilegitimidade passiva em referência a LUIZ OMAR CARDOSO PINHEIRO, que foi acolhida. Assim, não houve matéria devolvida ao tribunal quanto à solidariedade pretendida, conforme inteligência do art. 515, do CPC. Quanto aos demais tópicos do apelo, atendem aos pressupostos de admissibilidade. O recurso adesivo do reclamado também atende aos pressupostos de admissibilidade. As razões de contrariedade estão em ordem.

Analiso conjuntamente os recursos.

RECURSO DO PRIMEIRO RECLAMADO. INEXISTÊNCIA DE UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO BIENAL.

O reclamante afirmou que é atleta profissional de futebol e que foi contratado pelo reclamado, por prazo determinado, pelo período de 06/01/2010 a 30/11/2010, conforme autorizado pela Lei 9.615/98, em seus arts. 38 e 39, destacando que antes da expiração desse prazo, o contrato fora renovado, prorrogando-se o termo final para 30/12/2011. Referiu que seu salário era de R$35.000,00, sendo que oficialmente somente recebia R$5.000,00, pois o restante era pago clandestinamente, sem anotação em CTPS.

Na defesa, a reclamada sustentou que em realidade foram assinados dois contratos de trabalho com o reclamante. O primeiro, de 06/01 a 30/11/2010, que foi rescindido pelas partes em 19/08/2010 e, o segundo, de 20/08/2010 a 30/12/2011.

Arguiu a prejudicial de prescrição bienal em relação ao primeiro contrato de trabalho, observando que a ação foi ajuizada em 30/01/2013.

O Juízo "a quo" entendeu que, em face do contrato de trabalho de Fl. 111, a relação entre as partes vigorou de forma contínua 30/12/2011 e rejeitou, *pari passu*, a prejudicial.

O primeiro reclamado renova a prejudicial, aduzindo que em nenhuma ocasião o reclamante, na inicial, pediu que fosse declarada a unicidade contratual, aduzindo que o entendimento majoritário na jurisprudência deste Regional é de que o contrato do atleta profissional de futebol é sempre por prazo determinado e que, em razão do encerramento do primeiro contrato, o reclamante deveria ter ajuizado ação até 19/08/2012.

O reclamado tem razão.

Conquanto o reclamante tenha noticiado na inicial que a relação de emprego vigorou de modo contínuo de 06/01/2010 a 30/12/2011, fica evidenciado, pelos contratos de trabalho carreados com a defesa, Fls. 111/113, que um segundo contrato entre as partes foi celebrado em 20/08/2010 para vigorar até 30/12/2011, pois o primeiro foi rescindido, por consenso entre as partes, em 19/08/2010.

Ressalte-se que não houve a continuidade do primeiro contrato de trabalho, iniciado em 06/01/2010, mas o próprio reclamante, de forma capciosa, aludiu que houve um ajuste de prazo contratual, o que não ocorreu, segundo os termos da rescisão de Fl. 114, apresentada pelo primeiro reclamado. Note-se que não houve alegação de vício de vontade na referida resilição, instituto que é também chamado distrato, nos termos do art. 1.093, do Código Civil.

Acrescente-se que, para o caso específico dos atletas profissionais de futebol, o artigo 21 da Lei n. 6.354/76 dispunha que: "é facultado às partes contratantes, a qualquer tempo, resilir o contrato, mediante documento escrito, que será assinado de próprio punho, pelo atleta, ou seu responsável legal, quando menor, e duas testemunhas".

Essa lei foi revogada pela Lei 9.615, de 24/03/1998, que em seu art. 28, § 5º, com redação dada pela Lei 12.395/2011, dispõe:

> § 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho

> desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, **dissolvendo-se, para todos os efeitos legais**:
> I - **com o término da vigência do contrato ou o seu distrato**;
> (...)

Os dois contratos de trabalho se revelam distintos, porque, como se verifica por seus termos (vide Fls. 22/23), não somente houve alteração do prazo, mas também majoração da cláusula penal de R$15.000,00 para R$35.000,00.

O § 10 de referida disposição legal prevê que: "Não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os arts. 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011)."

Cumpre destacar, ainda, que o art. 30 da Lei 9.615/1998 estabelece que "O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)" e seu parágrafo único determina que "Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011)."

Diante desses elementos, e uma vez que a resilição contratual foi levada a efeito de comum acordo entre as partes, não havendo que se falar prorrogação tácita, é impositivo reconhecer a existência de dois contratos por prazo determinado entre o reclamante e a agremiação reclamada nos períodos de 06/01/2010 a 19/08/2010 e de 20/08/2010 a 30/12/2011.

Assim, uma vez que a ação foi ajuizada em 30/01/2013, reformo a sentença, para pronunciar a prescrição bienal em referência aos pedidos relativos ao contrato que perdurou de 06/01/2010 a 19/08/2010, inclusive quanto ao FGTS - observado o que dispõe a Súmula 362/TST - e os extingo com resolução de mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC.

No que concerne à obrigação imposta ao reclamado de anotar a admissão e a baixa do contrato na CTPS, mantém-se a sentença, porém, observado o reconhecimento de dois contratos de trabalho distintos, o primeiro de 06/01/2010 a 19/08/2010 e o segundo de 20/08/2010 a 30/12/2011.

Apelo do reclamado provido.

RECURSO DO RECLAMANTE E DO PRIMEIRO RECLAMADO. SALÁRIO CONTRATUAL A SER ANOTADO EM CTPS. SALÁRIOS RETIDOS DE JUNHO A DEZEMBRO/2011

O Juízo "a quo" consignou sucintamente que o reclamante recebia mensalmente, no decorrer do pacto, salário de R$5.000,00, e determinou que esse valor anotado na CTPS, com o que não concorda o reclamante, insistindo que o salário por ele percebido era de R$35.000,00.

Ressalta que trouxe aos autos cheques emitidos pelo presidente do clube, Luiz Omar Cardoso Pinheiro "e quantias bem acima do pagamento por dentro (*sic*) e outros" e que sobre eles havia o desconto de INSS. Argumenta que, se somado o salário de R$5.000,00 por todo o pacto, ele receberia o total de R$120.000,00, ao passo que a soma dos cheques que carreou ultrapassa em quase oito vezes essa importância.

Salienta que seria "o primeiro caso na história que o empregador pagaria salários antecipados" para todo o pacto e que a prática de pagar salários clandestinos é reiteradamente apreciada e reconhecida neste Tribunal, inclusive contra o clube reclamado, assinalando ainda que era verdadeiramente um ídolo no clube e que o termo de confissão de dívida que apresentou deixa claro que recebia o salário indicado na inicial.

No que concerne ao inconformismo patronal, registre-se que o Juízo "a quo" consignou que o reclamado não comprovou a quitação dos salários de junho a dezembro/2011 e, em face dessa ocorrência, condenou o reclamado a pagá-los.

O reclamado, irresignado, expõe na peça recursal que a sentença não considerou os pagamentos feitos, conforme títulos (cheques) de Fls. 29 e 30, os quais, segundo ele, comprovam os pagamentos dos salários desses meses. Sucessivamente requer que, caso não seja provido seu recurso no particular, que os valores já pagos sejam compensados.

Vejamos.

Na inicial o autor descreveu que seu salário era de R$35.000,00, sendo que R$5.000,00 pago formalmente, mediante recibo, e o restante "por fora", em cheques emitidos pelo segundo reclamado, através de seu presidente. Aduziu que a partir de junho/2011 o reclamado deixou de pagar a integralidade dos salários mensais. Postulou salários de junho a dezembro/2011.

O reclamado impugnou a pretensão e os fatos narrados, afirmando que os cheques, cujas cópias foram carreadas pelo autor com a inicial, foram destinados a pagamentos de salários em atraso, explicitando que os valores neles constantes, somados aos depósitos feitos em sua conta bancária, alcançavam a importância de R$85.000,00, que se referem ao pagamento de 17 meses de contrato de trabalho. Também, informou que o autor recebeu R$2.925,00 a título de salário de dezembro/2011.

Pois bem.

Diante dos termos da defesa, restou a cargo do reclamante, nos termos do art. 818/CLT, a comprovação de que seu salário no período de 20/08/2010 a 30/12/2011 (aproximados 15 meses de trabalho) era de R$35.000,00.

O reclamante carreou com a inicial: recibos de salário, dos quais constam pagamentos no valor de R$5.000,00 brutos, ao mês, de janeiro a agosto/2010, portanto, todos dentro do primeiro período contratual. À Fl. 26 consta recibo de salário de junho/2011, devidamente assinado, referente ao segundo período contratual.

O documento de Fl. 24 (prestação de contas?), que veio com a inicial, não informa seu subscritor, pelo que se entende que foi produzido unilateralmente. Também, o termo de confissão de dívida de Fls. 28/29 não foi firmado por quem de direito, pelo que, embora tenha sido elaborado em papel timbrado do clube, não tem qualquer valor legal. Por outro lado, os cheques cujas cópias constam às Fls. 30/31 trazem em seu bojo datas relativas ao segundo contrato de trabalho, sendo um cheque de R$23.898,00 e outro de R$38.176,79 (datados de 14/06/2011 e 04/04/2011, respectivamente), emitidos pelo segundo reclamado, presidente do clube que, somados, perfazem o total de R$62.074,79.

Nenhum dos títulos de crédito assinados pelo segundo reclamado cujas cópias estão às Fls. 30/31) são indicativos, de forma direta, de pagamento de salários em atraso, pois os valores ali consignados não são múltiplos de cinco, valendo lembrar que o reclamado afirmou em contestação que o salário do ex-empregado era de cinco mil reais.

O primeiro reclamado apresentou com a contestação comprovantes de depósitos bancários em conta corrente, que segundo ele seriam correspondentes a quatro meses de salários, cada um no valor de R$10.000,00 (Fls. 114/115), nos meses de fevereiro e julho/2012 (nota: o contrato encerrou em dezembro/2011), no total de vinte mil reais.

Foram colhidos os depoimentos das partes, que ratificaram suas teses, tendo o reclamante declarado (Fl. 231): "*(...) que o depoente sempre recebeu R$ 30.000,00 (trinta mil reais) 'por fora' e mais R$ 5.000,00 (cinco mil reais) registrados; que o depoente apenas declarava ao imposto de renda o valor de R$ 5.000,00 (cinco mil reais), que era o único registrado; (...)*".

Vale ressaltar que, no decorrer da audiência de instrução registrada na ata de Fls. 231/233, o Juízo requisitou documento que estava em poder do reclamante (Fls. 231/232): "O Juízo requisita do reclamante documento que estava em seu poder, que está sendo neste ato apresentado, de acordo como Art. 765 da CLT, cheque no valor de R$ 34.143,00, do Banco Bradesco, Conta 071729, de nº 000370, passado por Luiz Omar Cardoso Pinheiro, nesta cidade aos 25.06.2010".

O preposto declarou (Fls. 231/232): "*que os pagamentos ao reclamante ou eram feito em dinheiro ou através de cheque; que as vezes atrasavam os pagamentos; que os atrasos eram variáveis, mas não ultrapassavam um mês; que os documentos de fls. 30/31 são relativos a pagamentos de salários; que o preposto*

alega que os atrasos em 2010/2011; que o cheque ora requisitado, segundo o depoente, é porque as vezes havia antecipações de pagamentos futuros; que todos os cheques tanto os de fls. 30/31 quanto o ora requisitado são a título de adiantamentos".

Não foram produzidas outras provas orais.

Do cotejo dos elementos de prova acima, o que se verifica é o injustificado pagamento de valores ao reclamante por meio de cheques, e que não guardam qualquer correspondência com o patamar remuneratório indicado pelo reclamado.

É importante enfatizar que depósitos bancários em conta corrente, que segundo a tese do reclamado seriam correspondentes aos salários dos meses de fevereiro a julho de 2012 (período em que vigorou o segundo contrato de trabalho), cada um no valor de R$10.000,00 (Fls. 114/115), foram realizados de tal modo que contrariam as declarações do preposto: "*que os pagamentos ao reclamante ou eram feito em dinheiro ou através de cheque; que as vezes atrasavam os pagamentos; que os atrasos eram variáveis, mas não ultrapassavam um mês*".

Note-se ainda que a defesa do reclamado é de certa forma contraditória quanto a esse tópico, pois afirmou que foram celebrados dois contratos de trabalho e, no entanto, aponta indistintamente que "os cheques depositados foram destinados a pagamentos de salários em atraso, explicitando que os valores neles constantes, somados aos depósitos feitos em sua conta bancária, alcançam a importância de R$85.000,00, que se referem ao pagamento de 17 meses de contrato de trabalho". Entretanto, como concluímos ao norte, a indicação salarial deveria ser feita de modo apartado para cada contrato, haja vista que o primeiro tem aproximados 08 (oito) meses de duração, ao passo que o segundo, 15 (quinze) meses.

Por fim, e não menos importante, os termos do contrato que sucedeu o que encerrou em 19/08/2010 teve suas cláusulas alteradas, o que implica dizer que essa alteração certamente também envolveu as bases salariais.

A conclusão lógica decorrente da reapreciação dos elementos acima é que, para um segundo contrato, o valor do salário era de R$35.000,00, pelo que o reclamante desincumbiu-se do encargo processual de demonstrar que havia pagamento clandestino de salário, no valor de R$30.000,00.

Assim, condeno o reclamado a registrar na CTPS do autor o salário de R$-35.000,00 mensais, em relação ao segundo contrato, que perdurou de 20/08/2010 a 30/12/2011, devendo esse valor ser adotado nos cálculos para apuração das parcelas deferidas.

Apelo do reclamante provido.

No que concerne aos salários em atraso, objeto do apelo patronal, vale lembrar que, nos termos do art. 464/CLT, o pagamento deve ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado e, nos termos de seu parágrafo único, terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado.

No entanto, o clube reclamado não apresentou qualquer comprovante de quitação salarial referente ao segundo período contratual, seja mediante recibo, seja mediante depósito em conta-salário.

Assim, não há o que ser reparado na sentença quanto aos salários retidos de junho a dezembro/2011.

Entretanto, o autor desde a inicial apresentou recibo de pagamento de junho/2011, de R$5.000,00, bem como referiu que os cheques de Fls. 30 e 31, nos valores de R$23.898,00 e R$38.176,79, datados de junho e abril/2011, respectivamente, diziam respeito a pagamentos salariais (vide Fl. 06). Por seu turno, com a defesa, o reclamado apresentou depósitos bancários às Fls. 114/115, de fevereiro e de julho/2012, cada um no valor de R$10.000,00, ambos fora do segundo período contratual, reprise-se. No recurso, no item pertinente ao dano moral (Fl. 281) o autor admite que o reclamado pagou essas importâncias que constam às Fls. 114/115 devido a sua insistência, que disse ter sido materializada em termo de confissão de dívida de Fls. 28/29.

Assim, as importâncias de R$5.000,00 (Fl. 26) e de R$23.898,00 (cheque de junho/2011,

Fl. 30) refletem salário mensal quitado, em parte, do mês de junho/2011; ainda, a importância total de R$20.000,00 (documentos de Fls. 114/115) também corresponde a salários em atraso. E, a fim de evitar enriquecimento sem causa, essas importâncias devem ser abatidas do que for apurado a título de salários retidos.

Apelo do reclamado provido em parte.

RECURSO DO RECLAMADO. FÉRIAS COM 1/3 E 13º SALÁRIO. FGTS MAIS 40%. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DA RESCISÃO.

O Juízo "a quo" condenou o reclamado a pagar ao reclamante férias com 1/3 de todo o pacto, décimos terceiros salários de 2010 e de 2011 e FGTS mais 40% de todo o contrato, além da multa pelo atraso no pagamento da rescisão.

Pugna o reclamado para a reforma da sentença quanto ao deferimento de férias e 13º salário, diante da prescrição que arguiu em relação aos pedidos com causa de pedir anterior a 19/08/2010. Pede também a exclusão do FGTS mais 40% e da multa do art. 477/CLT

O pleito do reclamado já foi atendido em parte, haja vista que foi declarada a prescrição dos pedidos referentes ao primeiro contrato de trabalho.

Nesse diapasão, resta apenas reexaminar se houve o pagamento das parcelas acima quanto ao segundo contrato de trabalho e se houve o recolhimento do FGTS e da multa indenizatória. E, dentre os documentos apresentados pelo reclamado, verifico que nenhum deles diz respeito ao pagamento de férias com 1/3 e 13º salário do segundo pacto. Logo, essas parcelas e as rescisórias não foram pagas *oportuno tempore* e por isso são devidas, assim como a multa pelo atraso no pagamento da rescisão. No que toca ao FGTS mais 40%, constam recolhimentos do principal, em atraso, à Fl. 116.

Diante desses elementos, reformo em parte a sentença, para ajustar as férias com 1/3, integrais no período aquisitivo de 2010/2011 e proporcionais na razão 4/12 para o ano 2011, relativas à rescisão. Devido ainda o 13º de 2010, e o de 2011, na razão 4/12 o primeiro, e integral o segundo, observada a duração do segundo período contratual, de 20/08/2010 a 30/12/2011.

O FGTS do segundo período laborado, inclusive sobre 13º salário e férias, assim como as demais parcelas ora indicadas, deve ser apurado com base no salário de R$35.000,00 e o que estiver depositado em conta vinculada, relativamente a esse segundo período, deve ser levantado por Alvará Judicial e o respectivo valor abatido do total apurado.

Não é devida a multa de 40% sobre o FGTS, uma vez que não houve desligamento imotivado e sim a resolução do contrato por decurso do tempo.

Apelo do reclamado provido em parte.

RECURSO DO RECLAMANTE. MULTA DO ART. 467 DA CLT

O reclamante assinala que o reclamado faltou com a verdade, na defesa, ao resistir ao pagamento das parcelas rescisórias e que a contestação, no particular, foi genérica, até porque não foram trazidos os comprovantes de quitação, sustentando que por isso deve ser aplicada a pena prevista no art. 467/CLT.

Sem razão o reclamante, haja vista que, apesar de a peça de defesa - assim como a inicial - estar muito longe de ser considerada um primor da técnica jurídica, apresentou contestação específica das parcelas postuladas na inicial. Logo, tendo havido controvérsia, não há que se falar da aplicação da multa em tela.

Nego provimento.

RECURSO DO RECLAMANTE. DIREITO DE PARTICIPAÇÃO POR VEICULAÇÃO DE PROPAGANDA NOS UNIFORMES E DIREITO A COTA PARTE SOBRE TRANSMISSÃO DE JOGOS. REPERCUSSÕES.

Sustentou o reclamante na inicial que, além de não ter recebido as parcelas da rescisão, o reclamado também deixou de repassar-lhe o percentual ajustado relativo ao direito de imagem e ao direito de arena, consoante previsão da Constituição Federal e da Lei 9.615/98, art. 42, *caput* e § 1º. Aludiu que tem esses direitos garantidos em virtude do pacto contratual.

Aduziu que, mensalmente, deveria receber a importância de R$2.333,33 por mês, explicando que esse valor é resultante da apuração de 20% sobre R$350.000,00 (receita mensal do reclamado com propaganda), obtendo-se R$70.000,00 e, uma vez que o plantel de jogadores no reclamado era de 30 jogadores, fazendo-se a divisão daquele resultado por esta quantidade, o quociente para cada qual é de R$2.333,33.

O reclamado negou que tivesse firmado contrato dessa natureza com o reclamante, contestando o pedido.

O Juízo "a quo" entendeu que não restou demonstrado que as partes tivessem levado a efeito o ajuste de que trata a Lei 9.615/98, em seu art. 87-A, e à míngua de prova do contrato de cessão ou exploração de imagem, ônus do reclamante, indeferiu o pedido.

No recurso, o autor enfatiza que a decisão atacada afronta todos os entendimentos sobre a matéria "e estimula a fraude, a burla dos direitos do jogador de futebol profissional". Reprisa em parte as alegações da inicial e se reporta às disposições do art. 5º, X e XXVIII, "a", da Constituição Federal, complementa que seu direito está garantido pelo pacto contratual celebrado pelas partes.

Pois bem.

O autor não distinguiu na inicial, e de forma clara, os fatos relativos ao direito de arena e ao direito de imagem, descrevendo-os de modo confuso, no entanto é cediço que são institutos diversos, pois aquele é o previsto no art. 42 da Lei 9.615/98, que dispõe:

> Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).
>
> §. 1º. Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).
>
> §. 2º. O disposto neste artigo não se aplica à exibição de flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos, respeitadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).
>
> (…)

Pelas disposições antes transcritas, resta evidenciado que o direito de arena diz respeito à veiculação da imagem do atleta profissional do futebol nos jogos veiculados pela mídia televisiva, uma vez que é participante desses espetáculos que alcançam grande massa de espectadores.

Dessa forma, o atleta profissional de futebol tem direito a participar do rateio da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais, de acordo com os valores pagos pelos veículos de comunicação aos clubes. E, nos termos da lei, 5% dessa receita é repassada ao sindicato dos atletas, o qual estipula a cota parte dos jogadores que participaram do espetáculo. Portanto, o clube vem a ser mero intermediário de valor oriundo de terceiro, no caso, veículo de comunicação.

Por seu turno, o direito de imagem é aquele previsto no art. 5º da Constituição Federal e no art. 20 do Código Civil, configurando um direito individual do atleta, originado da exposição

da sua imagem, de forma pessoal e dissociada da imagem do espetáculo a que alude o art. 42 da Lei 9.615/98. A imagem do atleta é utilizada por seu clube para o comércio, para divulgação de sua marca. Então, só se pode concluir que o direito de imagem é pago pelo clube.

Nesse passo, com referência ao uso da imagem do atleta, preconiza o art. 87-A da lei acima mencionada: "O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011)."

Todavia, o autor não trouxe aos autos o contrato previsto no art. 87-A da Lei 9.615/98, ônus processual que lhe competia, na forma do art. 818/CLT, pelo que não há justificativa para reformar a sentença que indeferiu o pedido.

No que concerne ao direito de arena, prevê a lei que "5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo".

Todavia, o autor meramente alegou que o clube reclamado recebia cerca de dois milhões de veículos de comunicação, sem sequer se dar ao trabalho de trazer declaração de seu sindicato acerca do recebimento de valores do clube a esse título - encargo que era seu, também nos termos do art. 818/CLT -, não tendo apresentado qualquer prova de que contratara com o réu o direito de uso de imagem. Mesmo no rol de pedidos (Fl. 13), reprise-se, não distinguiu claramente os dois pleitos.

Em síntese, considerando que o reclamante não logrou demonstrar que fazia jus ao recebimento dos valores referentes ao direito de arena e ao direito de imagem, nada a reformar.

Nego provimento.

RECURSO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O Juízo "a quo" não vislumbrou, pelas provas que examinou, qualquer ofensa ao patrimônio moral do reclamante, indeferindo o pedido de indenização por dano moral de R$700.000,00.

No recurso, pugna pela reforma, ao argumento de que foi irresponsável a postura do presidente do clube reclamado, "que simplesmente fez com que um ídolo suportasse a fama de mau caráter", o que ganhou repercussão nacional devido ao modo como foi tratado pelo dirigente.

Explicita que era capitão do time e que, após a eliminação do clube em episódio conhecido como "Salgueiraço", no qual o time fora eliminado de competição nacional de forma surpreendente para um clube de menor expressão, o segundo reclamado "desejando arranjar culpados para o lamentável resultado, reuniu a imprensa e de forma desmedida (o) acusou levianamente (…) como mercenário e claramente declarando ser (ele) o culpado pelo resultado". Reprisa que após ataques a sua honra, passou a ser provocado em locais públicos e não mais podia "exercer a sua condição de cidadão", porque não mais podia ir ao supermercado na medida em que se tornava vítima de agressões, chacotas, piadas e impropérios, resultantes das declarações feitas pelo segundo reclamado.

Refere que foram muitas as perseguições e que era o único do elenco que não recebeu salário, a não ser duas parcelas de R$10.000,00, devido ao termo de confissão de dívida, e que nada recebeu a título de verbas rescisórias, além de amargar fama negativa.

Pois bem.

A indenização por dano moral funda-se no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, e nos artigos 186 e 927, do Código Civil, razão pela qual, além de comprovar a materialidade do dano, o reclamante tem o ônus de demonstrar o nexo de causalidade e a atitude culposa e/ou dolosa do empregador, haja vista que estamos na seara da responsabilidade civil privada, na qual há que se seguir o caminho da Teoria da Responsabilidade Subjetiva.

Desta forma, cabia ao reclamante comprovar a alegação de que fora submetido a situações humilhantes e vexatórias em razão de conduta ilícita do reclamado, ônus do qual não se desincumbiu, senão vejamos.

A fim de respaldar seu pedido, o reclamante apresentou publicações em internet e em periódicos, Fls. 17, 25 e 32/42, os quais mais demonstram a opinião de torcedores e de simpatizantes do futebol, mas nada que envolva, de modo direito, atuação do reclamado em atacar sua honra e dignidade.

Somente as partes prestaram depoimentos, sendo essas as únicas provas orais produzidas nos autos e cada parte confirmou a tese respectiva, valendo destacar que mesmo após o suposto episódio utilizado para denegrir sua conduta, o autor permaneceu no reclamado, por opção própria, conclusão que se retira do seguinte trecho de seu depoimento: "*que o depoente preferiu permanecer porque tinha uma outra proposta de outro clube, porém era igual ao contrato que já mantinha com o reclamado e resolveu ficar; que após declarações do segundo reclamado à imprensa, o depoente continuou trabalhando para o reclamado, (...)*"

Assim, não havendo prova das alegações da inicial, não há que se falar em ato ilícito do reclamado a ensejar sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Recurso improvido.

RECURSO DO RECLAMANTE. CRIME DE APROPRIAÇÃO INDÉBITA. OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Insiste o reclamante na condenação do reclamado no crime apropriação indébita, reprisando que os valores previdenciários eram descontados de seus salários, mas que não eram recolhidos.

Sem razão.

Em primeiro lugar, entendo, como o Juízo "a quo", que falece competência da Justiça do Trabalho para apreciar essa matéria, de cunho penal. Por outro lado, sequer o autor tem legitimidade para postular condenação nesse sentido, haja vista que o beneficiário dos recolhimentos supostamente não realizados é o órgão previdenciário.

Nada a prover.

Ante o exposto, conheço em parte do recurso ordinário interposto pelo reclamante, que deixa de ser apreciado quanto à condenação solidária do segundo reclamado, por não preencher aos pressupostos de admissibilidade, e conheço do recurso adesivo apresentado pelo primeiro reclamado; no mérito, dou parcial provimento a ambos os recursos para, reformando em parte a sentença, afastar a unicidade contratual declarada; pronunciar a prescrição bienal dos pedidos relativos ao contrato que perdurou de 06/01/2010 a 19/08/2010, inclusive quanto ao FGTS, extinguindo-os com resolução de mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC; reconhecer que o segundo contrato de trabalho vigorou de 20/08/2010 a 30/12/2011, com salário de R$35.000,00 mensais, determinando que o reclamado proceda à respectiva anotação; majorar a condenação relativa aos salários retidos de junho a dezembro/2011, para R$-35,000,00 por mês, porem, abatidos os valores pagos a esse título, de R$5.000,00 (Fl. 26), R$23.989,00 (Fl. 30), R$20.000,00 (Fls. 114/115); reduzir as parcelas deferidas em relação ao segundo contrato, a serem apuradas em liquidação de sentença para: férias integrais 2010/2011; 4/12 avos de férias proporcionais/2011 + 1/3; 4/12 de 13º salário de 2010; 13º salário integral de 2011; FGTS sobre salário de R$35.000,00, abatido o montante depositado em conta vinculada em relação a esse período contratual, que deve ser levantado através de Alvará Judicial a ser expedido pela Secretaria da Vara de origem; excluir da condenação a multa de 40% sobre o FGTS. Mantida a sentença em seus demais termos. Tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas majoradas, pelo primeiro reclamado, de R$7.000,00, calculadas sobre R$350.000,00, valor de condenação que para este fim se arbitra.

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER EM PARTE DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, QUE DEIXA DE SER APRECIADO QUANTO À CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA DO SEGUNDO RECLAMADO, POR NÃO PREENCHER AOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; EM CONHECER DO RECURSO ADESIVO APRESENTADO PELO PRIMEIRO RECLAMADO; NO MÉRITO, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO A AMBOS OS RECURSOS PARA, REFORMANDO EM PARTE A SENTENÇA, AFASTAR A UNICIDADE CONTRATUAL DECLARADA; PRONUNCIAR A PRESCRIÇÃO BIENAL DOS PEDIDOS RELATIVOS AO CONTRATO QUE PERDUROU DE 06/01/2010 A 19/08/2010, INCLUSIVE QUANTO AO FGTS, EXTINGUINDO-OS COM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, NOS TERMOS DO ART. 269, IV, DO CPC; RECONHECER QUE O SEGUNDO CONTRATO DE TRABALHO VIGOROU DE 20/08/2010 A 30/12/2011, COM SALÁRIO DE R$35.000,00 MENSAIS, DETERMINANDO QUE O RECLAMADO PROCEDA À RESPECTIVA ANOTAÇÃO NA CTPS; MAJORAR A CONDENAÇÃO RELATIVA AOS SALÁRIOS RETIDOS DE JUNHO A DEZEMBRO/2011, PARA R$-35,000,00 POR MÊS, DETERMINANDO, ENTRETANTO, O ABATIMENTO DOS VALORES PAGOS A ESSES TÍTULOS, DE R$5.000,00 (FL. 26), R$23.989,00 (FL. 30) E R$20.000,00 (FLS. 114/115); REDUZIR AS PARCELAS DEFERIDAS EM RELAÇÃO AO SEGUNDO CONTRATO, A SEREM APURADAS EM LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA, PARA: FÉRIAS INTEGRAIS 2010/2011; 4/12 AVOS DE FÉRIAS PROPORCIONAIS/2011 + 1/3; 4/12 DE 13º SALÁRIO DE 2010; 13º SALÁRIO INTEGRAL DE 2011; FGTS SOBRE SALÁRIO DE R$35.000,00, ABATIDO O MONTANTE DEPOSITADO EM CONTA VINCULADA EM RELAÇÃO A ESSE PERÍODO CONTRATUAL, A SER LEVANTADO ATRAVÉS DE ALVARÁ JUDICIAL A SER EXPEDIDO PELA SECRETARIA DA VARA DE ORIGEM; EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS MAJORADAS, PELO PRIMEIRO RECLAMADO, DE R$7.000,00, CALCULADAS SOBRE R$350.000,00, VALOR DE CONDENAÇÃO QUE PARA ESTE FIM SE ARBITRA. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 1º de outubro de 2014. (Publicado em 25/02/2015)

MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

****

CONTRATAÇÃO DE SEGURO. ESTIPULAÇÃO EM NORMA COLETIVA. RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO ENSEJADORA DO PAGAMENTO DO PRÊMIO.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0002090-90.2013.5.08.0126
RELATOR: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTE: **EDINALDO SANTOS DE SOUSA.**
Advogado: Dr. Roney Ferreira de Oliveira.

RECORRIDO: VALE S. A.
Advogado: Dr. Carlos Roberto Siqueira Castro.

CONTRATAÇÃO DE SEGURO. ESTIPULAÇÃO EM NORMA COLETIVA. RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO ENSEJADORA DO PAGAMENTO DO PRÊMIO. Embora a responsabilidade da empregadora não se restrinja à contratação dos seguros em favor dos seus empregados, devendo garantir o efetivo cumprimento da obrigação pactuada em caso de recusa injustificada da Seguradora, tal obrigação só subsiste se o empregado comprovar que sua condição de saúde integra as situações de cobertura a que se obrigou a Reclamada, o que não se verificou nestes autos.

1. RELATÓRIO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da **2ª Vara do Trabalho de Parauapebas (PA)**, em que são partes o Recorrente e a Recorrida 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. 5), dispensado do preparo, estando o Reclamante isento das custas processuais, por deter o benefício da assistência judiciária gratuita conforme lhe foi assegurado em Primeiro Grau (fls. 69/75)

2.2. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

2.2.1. Do Seguro de Vida.

O Recorrente insurge-se contra a decisão de primeiro grau que julgou improcedente o pedido de indenização do seguro de vida, por entender não ter restado comprovada qualquer omissão ou prática de ato faltoso pela Reclamada.

Aduz o Recorrente que a Reclamada sempre divulgou ao seus empregados que estes teriam direito a um seguro, no caso de invalidez, conforme se infere dos Boletins Internos Semanais, juntados em mídia digital.

Insiste que a empresa, ao prometer o pagamento de determinado valor no caso de invalidez, deve suprir eventual negativa da seguradora contratada, responsabilizando-se pelo pagamento a que entende fazer jus o obreiro.

O Juízo de origem, ao examinar a questão, assim decidiu:

> Conforme se depreende dos fatos narrados nos autos, à reclamada incumbia a obrigação de contratar seguro de vida em grupo e não há dúvidas de que a mesma cumpriu com sua obrigação de fazer estabelecida em norma coletiva, posto que efetivamente contratou seguro de vida em grupo, conforme inclusive reconhecido pelo reclamante na exordial.
>
> A insatisfação do postulante, contudo, consiste na alegação de não ter recebido o pagamento do seguro, em que pese o grave problema cardíaco que possui, entendendo estar patente sua incapacidade definitiva para o trabalho. No entanto, a análise dos requisitos para pagamento é feita pela seguradora, e não pela reclamada.

> Destaque-se que a responsabilidade do empregador restringe-se ao dever de nomeação da seguradora, repasse dos descontos em folha, cumprimento dos prazos, fatos estes que não são objeto de insatisfação por parte do trabalhador, sendo fato incontroverso a realização do seguro, nos moldes previstos em norma coletiva.
>
> Incumbia ao trabalhador demonstrar algum ato faltoso por parte da reclamada, o que não ocorreu. Os documentos carreados pelo obreiro com a exordial informam que a seguradora entendeu que o mesmo não preenche os requisitos para o percebimento da indenização pleiteada, conforme especialmente se depreende pelo documento de fl. 13, que é a resposta da seguradora para o reclamante em relação ao pedido do obreiro.

Analiso.

Consoante se depreende do excerto acima, a contratação do seguro geral de pessoas feita pela Vale S/A em favor dos seus empregados é fato incontroverso na lide.

Aliás, destaco que a única disposição sobre contratação de seguro verificada nas normas coletivas juntadas em mídia digital possui a seguinte redação genérica: "O valor das contribuições relativas ao prêmio de seguro de vida será pago integralmente pela empresa e não constituirá verba salarial, nos termos do § 9º, inciso XXV, do art. 214 do Decreto 3.048/99".

Dessa forma, não restou explicitada na norma a obrigatoriedade de contratação de seguro para invalidez permanente. Entretanto, como a Reclamada não se insurgiu contra essa arguição, entendo estar a controvérsia assentada na questão de se definir se o Reclamante possui ou não invalidez permanente, para a qual a empregadora, então, admitiu ter-se obrigado a providenciar seguro.

Segundo dispõe o artigo 757 do CCB, "Pelo contrato de seguro, o segurador se obriga, mediante o pagamento do prêmio, a garantir interesse legítimo do segurado, relativo a pessoa ou a coisa, contra riscos predeterminados".

Destaco que, à fl. 13, a Empresa Seguradora (Bradesco Vida e Previdência) negou cobertura técnica para o pagamento da indenização por entender que a condição de saúde do Reclamante não está enquadrada "na Cobertura de Invalidez Funcional Permanente e Total" por doença.

Ali, a seguradora expôs que o obreiro "é portador de doença cardiovascular com limitações e quadro clínico atual que não se enquadram" nas cláusulas contratadas, as quais cobrem apenas "doenças cardiovasculares crônicas enquadradas sob o conceito de cardiopatia grave ou doenças crônicas de caráter progressivo, apresentando disfunções e ou insuficiências orgânicas avançadas, com repercussões em órgão vitais (consumpção), sem prognóstico terapêutico favorável e que não mais estejam inseridas em planos de tratamento direcionadas à cura e ou ao seu controle clínico".

Portanto, a fim de que a empresa esteja obrigada a garantir o pagamento do seguro, incumbia ao obreiro demonstrar que sua condição de saúde coaduna-se com a obrigação assumida pela empregadora, isto é, de que é portador de invalidez permanente.

Ocorre que consta do laudo médico de fl. 15, no qual se baseia o Reclamante para alegar sua invalidez, que o paciente é anticoagulante dependente, e necessita de acompanhamento cardiohematológico rigoroso, sem afirmação sobre condição de invalidez permanente.

Além disso, O INSS, à fl. 19, reconhece que o Reclamante deve evitar atividade laboral que represente maior risco de acidente pérfuro-cortante pela possibilidade de hemorragia de mais difícil controle, estando o Reclamante em usufruto de benefício previdenciário desde julho de 2009, sem que lhe tenha sido concedida aposentadoria por invalidez.

Não é só. Observo que, à fl. 19, consta Laudo da Previdência Social de "Avaliação de potencial laborativo - FAPL", no qual o órgão, ao descrever as limitações laborativas, faz constar que "Considerando a necessidade de uso contínuo de anticoagulante, é recomendado evitar

atividade laboral que represente maior risco de acidente pérfuro-cortante pela possibilidade de hemorragia de mais difícil controle".

Por fim, à fl. 18-v, há comunicação de decisão do referido órgão, na qual concluiu-se pelo encaminhamento do trabalhador à Reabilitação Profissional, em razão da qual foi agendada entrevista de avaliação.

Concluo que, embora a responsabilidade da empregadora não se restrinja à contratação dos seguros em favor dos seus empregados, devendo garantir o efetivo cumprimento da obrigação pactuada em caso de recusa injustificada da Empresa Seguradora, tal obrigação só subsiste se o empregado comprovar que sua condição de saúde integra as situações de cobertura a que se obrigou a Reclamada, o que não se verificou nestes autos.

Assim, não me convenço ter restado comprovada a condição de invalidez permanente, a qual permitiria vislumbrar razão ao Reclamante em seu pleito.

Pelo exposto, **nego provimento ao apelo**.

2.2.2. Honorários Advocatícios

O Juízo "a quo" indeferiu o pedido de indenização por danos materiais decorrentes do ressarcimento das despesas com a contratação de advogado.

O Autor pleiteia o recebimento de honorários de advogado não em razão da sucumbência pura e simples, como previsto nas súmulas 219 e 329 do C. TST, mas sim com base no princípio da retribuição integral, posto que o gasto com advogado constitui perdas e danos, nos termo do artigo 389 e 404 do Código Civil, impostos pela negligência da reclamada que não com suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, firmado com o autor.

Não lhe assiste razão.

Na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios não decorrem da simples sucumbência. Há necessidade de a parte estar assistida por sindicato de sua categoria profissional e comprovar o percebimento de salário inferior ao dobro do mínimo legal, conforme jurisprudência já sedimentada no C. TST, por meio das Súmulas 219 e 329.

No caso, ao ajuizar a ação, o reclamante não estava assistido de seu sindicato de classe, conforme procuração outorgada à advogada subscritora da ação, à folha 05.

Pelo exposto, **nego provimento** ao apelo.

2.3. PREQUESTIONAMENTO.

Uma vez analisadas as pretensões recursais em todos os aspectos aqui assim declarados, e firmado o entendimento desta Corte, ainda que em sentido contrário ao pretendido nas razões recursais, considera-se satisfeita a finalidade de prequestionamento, à luz do disposto nos itens I e III, da Súmula 297, do C. TST[1], sendo desnecessária a referência a cada dispositivo constitucional e/ou legal apontado pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

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, nego provimento ao apelo para manter a r. Sentença em todos os seus termos, conforme os fundamentos; considero desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados. Custas como no primeiro grau.

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer do recurso; no mérito,

sem divergência, negar provimento ao apelo para manter a r. Sentença em todos os seus termos, conforme os fundamentos; considerar desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados. Custas como no primeiro grau.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 18 de março de 2015. (Publicado em 27/03/2015)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS, Desembargador do Trabalho - Relator.

[1] TST: 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. II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão. III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

****

CONVENÇÃO COLETIVA - FALTA DE PREVISÃO - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA.

PROCESSO nº 0001004-37.2014.5.08.0001
RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTES: **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO NO ESTADO DO PARÁ**
Dr. Régis do Socorro Trindade Lobato
COMÉRCIO NACIONAL DE CARTÕES TELEFÔNICOS LTDA.
Dra. Eloisa Queiroz Araújo

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

CONVENÇÃO COLETIVA - FALTA DE PREVISÃO - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. Se as convenções coletivas (IDs aa92aa6, f6e9e52, 10497fd, e80a76a e 2b825b8 referente aos anos de 2009 a 2014), tratam apenas de salário misto (fixo mais comissões) deixando de abarcar a figura do comissionista puro e a empresa reclamada remunera seus vendedores dessa última forma em valores superiores ao piso mínimo da categoria, o que se verifica é que esses trabalhadores desfrutam de uma condição mais benéfica dentro da visão do contrato realidade, não havendo violação da cláusula convencional. Recurso a que se dá provimento.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário oriundo da MM. 1ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes recorrente e recorrida as acima especificadas.

OMISSIS.

Fundamentação
CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários interpostos, porque presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

Quanto à preliminar de não admissão do recurso adesivo por deserção suscitada pela demandada, ressalto que não há necessidade de preparo recursal do recurso adesivo do autor eis que a reclamatória ajuizada foi julgada parcialmente procedente pelo juízo de 1º grau e foi arbitrada custas no valor de R$200,00 apenas à reclamada, consoante artigo 789, §1º, da CLT.

RECURSO DA RECLAMADA

PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DOS SUBSTITUÍDOS PARA A PROPOSITURA DE AÇÃO - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE ANUÊNCIA DOS SUPOSTOS SUBSTITUÍDOS. IMPRESCINDIBILIDADE DO MANDATO OU AUTORIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE CONVALIDAÇÃO. EXTINÇÃO DO PROCESSO POR INÉPCIA DA INICIAL - DEFEITO DA CAPACIDADE POSTULATÓRIA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE LEGITIMIDADE DO OUTORGANTE DE PODERES. VÍCIO INSANÁVEL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

A recorrente destaca a ilegitimidade ativa da entidade sindical, uma vez que ajuizou a ação, na qualidade de substituto processual, sem anexar o rol de substituídos, imprescindível para o requerimento de direitos concernentes a interesses homogêneos, impossibilitando o direito de defesa da reclamada, visto que necessário para conhecimento sobre as datas de admissão de cada um dos substituídos, ou mesmo quais foram dispensados da empresa, se há contrato de trabalho suspenso, qual dos substituídos deixou de exercer a função, entre outros.

Também alega que não consta autorização ou mandato dos substituídos para ajuizar a presente ação, restando impossível averiguar se os substituídos realmente querem a mudança na forma de remuneração, uma vez que a reclamada utiliza forma de pagamento mais favorável aos empregados, no caso, garantido o pagamento mínimo superior em mais de 50% do mínimo previsto das convenções coletivas de trabalho.

Assinala ainda que os advogados que assinam a ação não tem outorga de poderes válida para representar em juízo o sindicato obreiro, muitos menos os substituídos, vez que, quem assinou a procuração outorgando poderes aos advogados que assinam a ação inicial, não tinha mais poderes de representação legal em face do sindicado autor, restando inepta a exordial.

Examino.

Em relação às preliminares ora em comento, observo que se tratam de mera transcrições das preliminares da peça de contestação de ID. 738bb34, somente alterando a denominação dos tópicos, não fazendo nenhuma menção aos fundamentos da sentença, ou seja, não se insurgindo especificamente contra a decisão de primeiro grau.

Ressalto que é dever da recorrente expor ao Tribunal os fundamentos pelos quais se insurge contra a decisão, isto é, os motivos de seu inconformismo. Ademais, o artigo 514 do CPC, ao elencar os pressupostos que devem conter a apelação (recurso ordinário, no processo trabalhista), deixa claro a imperiosidade dos fundamentos de fato e de direito (inciso II), além dos nomes e qualificação das partes e do pedido de nova decisão (incisos I e III).

Desta feita, é ônus da recorrente apontar o vício em que incorreu a decisão impugnada e de demonstrar as razões pelas quais não deve subsistir. Trata-se, verdadeiramente, de elemento formal indispensável, sem o qual prejudicada ficará a admissibilidade do recurso. Este é o entendimento inclusive adotado pela Súmula 422 do C. TST.

Desse modo, nos termos da Súmula n. 422 do C. TST, rejeito as preliminares ora em análise, por ausência de dialeticidade.

PRELIMINAR DE INÉPCIA DA INICIAL POR VÍCIO DE REPRESENTAÇÃO. FALTA DE COMPROVAÇÃO NOS AUTOS DE REPRESENTAÇÃO VÁLIDA EM JUÍZO PELO AUTOR. SRA. KARLA DANIELLE DO ESPÍRITO SANTO SOUZA - SUPOSTA REPRESENTANTE LEGAL DO SINDICATO AUTOR NÃO COMPROVOU EM JUÍZO SER REPRESENTANTE LEGAL OU PREPOSTA DO MESMO.

A recorrente salienta que a senhora KARLA DANIELLE DO ESPÍRITO SANTO SOUZA não comprovou em juízo ser representante legal ou preposta do mesmo, eis que a ata de posse de ID. e1bdc51 demonstra sua validade de 13/05/2010 até o dia 13/05/2014 e a audiência una foi realizada no dia 27/08/2014, ou seja, após a validade da ata de posse juntada aos autos, sendo portanto inválida juridicamente.

Acentua que a audiência foi realizada sem o comparecimento válido e regular do autor - vez que a sua representante legal não comprovou esta condição nos autos, pelo que requer a extinção do processo sem resolução do mérito nos termos do inciso VI, do art. 267, do CPC, face ilegitimidade do autor para propor a presente ação já que não esteve representado judicialmente por preposto ou representante legal.

Quanto à procuração "apuc acta" aos causídicos que compareceram em juízo, a referida procuração jamais poderia ter sido concedida se a preposta que compareceu em juízo não comprovou nos autos ser preposta ou representante legal do autor, portanto, também jamais poderia ter concedido procuração "apud acta" aos advogados que subscreveram a inicial e que compareceram na audiência una designada.

Vejamos.

Em relação à preposta do Sindicato autor, senhora KARLA DANIELLE DO ESPÍRITO SANTO SOUZA, observo no termo de audiência de ID. 3ccec09 que em nenhum momento a recorrente suscitou irregularidade de representação da referida senhora no decorrer da instrução processual, tendo, portanto, aceito a representação da senhora acima citada em juízo.

Ademais, ao apresentar aditamento a contestação em audiência, a reclamada não fez nenhuma impugnação à preposta do Sindicato autor e não requereu ao magistrado de 1º grau a suspensão do processo e o saneamento do mesmo quanto eventual irregularidade de representação, nos termos do artigo 13 do CPC.

Assim, entendo que houve preclusão sobre a questão da representação do referido Sindicato em audiência, já que é vedado à reclamada inovar em sede recursal. Assim, pelo princípio da eventualidade (artigos 300 e 302 do CPC), não é possível a parte suscitar questão nova em sede recursal.

Outrossim, no que tange ao causídico do recorrido que compareceu à Juízo, observo que a petição inicial preenche os requisitos do artigo 840, § 1º, da CLT, como também considero válida a procuração ID. 16020e0, visto que assinada em 06 de fevereiro de 2014 por representante sindical com *mandato à época*, conforme ata de posse id e1bdc51, além do que o advogado compareceu à audiência, configurando-se o mandato tácito.

Desse modo, rejeito a preliminar arguida.

MÉRITO

PEDIDOS DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS FIXOS MENSAIS COM BASE NOS SALÁRIOS MÍNIMOS INDICADOS NA INICIAL DURANTE TODO PACTO LABORAL DE CADA EMPREGADO COM REFLEXOS EM AVISO PRÉVIO, SALDO DE SALÁRIOS, FÉRIAS + 1/3, FGTS + 40% - IMPROCEDÊNCIA TOTAL DA PRETENSÃO SINDICAL - IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL

VEDAÇÃO LEGAL PREVISTA NO ARTIGO 468 DA CLT - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. SENTENÇA QUE ELEGE NORMA REDUTORA DE DIREITOS. NECESSIDADE DE REFORMA DO *DECISUM*

A recorrente destaca a legalidade da remuneração proposta aos seus vendedores, visto que não há vedação nas convenções coletivas para a remuneração exclusivamente por comissões, bem como a remuneração adotada pela empresa é mais benéfica, qual seja: são remunerados unicamente à base de comissões com garantia prevista expressamente nos contratos de trabalho de retirada mínima mensal de R$1.400,00 enquanto o piso mínimo dos vendedores que recebem remuneração mista, previsto na convenção coletiva, é de R$900,00.

Assevera que concorda com o sindicato no que diz respeito à obrigatoriedade do pagamento de salário mínimo fixo aos empregados que recebem salário misto, no entanto, discorda da obrigatoriedade em relação aos empregados comissionistas puros, pois estes não tem obrigatoriedade de receber salário mínimo fixo, mas apenas retirada mínima mensal garantida contratualmente, igual ou superior ao piso mínimo da categoria profissional.

Argumenta ainda que a redução salarial pleiteada pelo autor é vedada por lei, tanto pelo artigo 468 da CLT, como pela Constituição Federal que prevê expressamente a irredutibilidade salarial (art. 7º, inciso VI).

Afirma que paga aos seus vendedores o mínimo de R$1.400,00 por mês, previsto expressamente nos aditivos e contratos de trabalho de seus vendedores, conforme documentação anexada aos autos e o sindicato autor pretende que seja pago o salário fixo mensal equivalente ao salário mínimo nacional, que acrescido de comissões atinge o mínimo de R$900,00 conforme prevê a Convenção Coletiva de 2013/2014 da categoria profissional.

A recorrente aduz que, em razão do princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, é mais vantajoso ao trabalhador comissionista puro receber o piso de retirada mensal no montante de R$1.400,00 do que um salário bruto mensal de R$900,00 previsto na norma coletiva de trabalho.

Examino.

Não entendo como ilegal a política salarial adotada pela reclamada, visto que os empregados da mesma possuem garantido o direito ao recebimento de remuneração pré-estabelecida em contrato individual de trabalho, como demonstrado nos ID's 8910e9e, 0e452e9, 340e435, em valores superiores ao piso mínimo previsto em convenção coletiva, quando dispõe que, para os trabalhadores comissionistas puros, é garantida a remuneração mínima mensal de R$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais).

Não há contrariedade às disposições previstas nas convenções coletivas, quando se aplica o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, a remuneração adotada pela empresa de R$1.400,00 além de legal, é mais benéfica, já que o piso mínimo dos vendedores que recebem remuneração mista, previsto na convenção coletiva, é de R$900,00 (novecentos reais). Logo, a retirada mínima mensal garantida contratualmente aos comissionistas puros é superior ao mínimo da categoria profissional.

Convém destacar trecho do Recurso Ordinário que se amolda com perfeição ao caso concreto:

> "Ora, a própria inicial esteia a defesa da reclamada quando diz expressamente que É OBRIGATÓRIO O PAGAMENTO DE SALÁRIO MÍNIMO FIXO AOS EMPREGADOS QUE PERCEBEM SALÁRIO MISTO, tem toda razão a entidade sindical, a reclamada não discorda jamais de sua tese, realmente todos os empregados que percebem SALÁRIO MISTO tem que receber SALÁRIO MÍNIMO FIXO ALÉM DAS COMISSÕES, a reclamada concorda integralmente com esta alegação, empregados que percebem SALÁRIO MISTO tem que receber salário mínimo fixo, além das comissões sejam ela em que percentual for,

> NO ENTANTO, DISCORDA COM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS COMISSIONISTAS PUROS, que recebem exclusivamente à base de comissões, estes não tem obrigatoriedade de receber salário mínimo fixo, mas apenas retirada mínima mensal garantida contratualmente que seja igual ou superior ao piso mínimo da categoria profissional, COMO OCORRE COM OS VENDEDORES DA RECLAMADA, ORA RECORRENTE."

Em verdade, considerando que AOS EMPREGADOS COMISSIONISTAS PUROS, isto é, aos trabalhadores exercentes dos cargos de balconista, vendedor e vendedor-balconista que recebem exclusivamente à base de comissões, é assegurada a retirada mínima mensal garantida contratualmente superior ao piso mínimo da categoria profissional, entendo que as convenções coletivas de trabalho não se aplicam a estes empregados (comissionistas puros), pelo que julgo improcedente a parcela "salários retidos e reflexos" ora em análise.

No período anterior a maio/2014, o sindicato autor pecou (embora não fosse obrigado a tanto) ao não juntar a relação de substituídos, vez que o único contrato existente nos autos do período anterior em nome do empregado Cleiton de Aviz Silva, prevê o pagamento de salário fixo de R$ 1.000,00 mais parte variável (vid Id num. 67293ec - p. 1e).

PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DA DEFESA. DA IMPRESCINDIBILIDADE DA FIXAÇÃO DE CORTE TEMPORAL DO PLEITO - FIXAÇÃO DO MARCO INICIAL.

A recorrente alega que em face do princípio da concentração da defesa, aduz ser imperioso que se faça menção a data de constituição da empresa reclamada, ora recorrente, assim como do período em que se iniciou o pagamento na forma exclusiva por comissão, conforme documentos anexados aos autos, face a necessidade de afastar do campo de incidência dos direitos pleiteados na ação em tela, quaisquer dúvidas sobre a extensão temporal dos sujeitos a merecerem tutela em fase de execução de sentença.

Salienta ainda que em caso de necessidade de fixação do marco inicial da implantação da forma de remuneração exclusivamente por comissões garantido expressamente pelo contrato de trabalho dos vendedores, o valor mínimo mensal de R$1.400,00 (comissionistas puros), seja a partir de abril de 2014.

Pois bem.

Inicialmente, destaco que a recorrente inova no aspecto, pois na contestação (ID. 738BB34) como também na audiência de instrução (ID. 3ccec09), em momento algum invocou pronunciamento judicial quanto ao marco inicial dos pleitos a partir de abril de 2014. Tal fato, por si só já prejudica a análise da questão em razão da ocorrência da preclusão, bem como para que não se incorra em supressão de instância.

Assim, entendo que houve preclusão sobre a questão ora em tela (fixação do marco inicial), já que é vedado à reclamada inovar em sede recursal. Assim, em razão do princípio da concentração da defesa (artigos 300 e 302 do CPC), não é possível a parte suscitar questão nova em sede recursal.

Mantenho.

CONDENAÇÃO EM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A recorrente alega que o Sindicato autor não se insere nos permissivos a que alude a Lei de regência e o próprio enunciado sumular do C. TST no que concerne ao direito ao recebimento de honorários advocatícios, motivo pelo qual requer a reforma da sentença de piso também nesse ponto.

Vejamos.

Nos termos do item III da Súmula n. 219 do C. TST, em razão de o recorrido (Sindicato obreiro) atuar na lide como substituto processual, teria, em tese, honorários advocatícios em 15%

sobre o valor da condenação. Ocorre que não subsistindo a parcela principal e sendo esta parcela acessória, também deve ser reformada e excluída da condenação.

RECURSO DO RECLAMANTE
MÉRITO
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O Sindicato autor alega que a matéria ora em análise (indenização por danos morais) se refere a direito individual homogêneo, uma vez que decorre das reiteradas retenções salariais destinadas a todos os empregados da reclamada, razão pela qual não há se falar em peculiaridade de ofensa, posto que, o dano é em sua essência presumido para todos os empregados pelas violações aos direitos dos trabalhadores.

Afirma que o STF vem conferindo ampla legitimação ao sindicato para a propositura de ações coletivas e, no caso dos autos, é notória a origem comum do direito (todos empregados do réu apontando descumprimento de violações aos direitos dos empregados), pelo que requer que seja julgado procedente a indenização ora em comento.

Examino.

Inicialmente, ressalto que o artigo 8°, III, da Constituição Federal deve ser interpretado dentro do contexto de valores constitucionalmente protegidos, tendo-se em vista os fundamentos da Carta Magna, tais como os princípios processuais e a sua importância no processo do trabalho, o que nos leva a concluir ser plenamente possível os empregados serem substituídos pelos sindicatos, em todos os interesses individuais e metaindividuais da categoria.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal já se posicionou reconhecendo com amplitude a legitimidade extraordinária atribuída ao sindicato, na qualidade de substituto processual, motivo pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula 310, demonstrando clara evolução jurisprudencial no reconhecimento da legitimidade ampla do sindicato como substituto processual.

No presente caso, verifico que as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) anexadas aos autos (IDs aa92aa6, f6e9e52, 10497fd, e80a76a e 2b825b8 referente ao anos de 2009 a 2014) têm a previsão de Multa em caso de suas disposições não serem observadas, que reverterá em favor da parte prejudicada, a ser paga pela parte de descumprir qualquer cláusula da convenção, observado o disposto no art. 619, c/c o art. 622, todos da CLT.

Assim, entendo que o sindicato possui legitimidade, na qualidade de substituto processual, para a defesa dos direitos e interesses individuais e metaindividuais da categoria, desde que observada a homogeneidade, ou seja, que os interesses sejam oriundos da lesão a um interesse geral e que podem ser defendidos tanto pelo lesado, individualmente, como pelo sindicato, em decorrência de sua natureza transindividual. A origem do dano há de ser comum, transcendendo os interesses de cada trabalhador.

Nesse panorama, menciono ainda outro tema (horas extras) que demanda instrução probatória, em que no Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº PL/IUJ 0010105-04.2014.5.08.000, o Tribunal Pleno deste Egrégia Corte reconheceu como direito individual homogêneo o pleito de pagamento da 7ª e 8ª horas trabalhadas como extraordinárias, prestadas por um grupo específico de empregados a um mesmo empregador, e reconheceu também a legitimidade do sindicato de pleitear esse direito por meio de Ação Civil Pública.

Além disso, destaco não ser constatada a suposta lesão decorrente do não pagamento de salário mínimo fixo aos empregados comissionistas puros, já que assegurada a estes empregados a retirada mínima mensal garantida contratualmente superior ao piso mínimo da categoria profissional, previsto em convenção coletiva, o que conduz à análise de mérito com a improcedência do pedido ora em análise.

PREQUESTIONAMENTO

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas,

inclusive os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, para efeito da Súmula nº 297 do C. TST, ressaltando, ainda, que é inexigível o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida, conforme consubstanciado na OJ da SDI-1 nº 119 do C. TST. Ainda, alerto as partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES; EM REJEITAR AS PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO, EXTINÇÃO DO PROCESSO POR INÉPCIA DA INICIAL, DEFEITO DE CAPACIDADE POSTULATÓRIA E VÍCIO DE REPRESENTAÇÃO; BEM COMO A PRELIMINAR DE NÃO ADMISSÃO DO RECURSO ADESIVO DO SINDICATO AUTOR POR DESERÇÃO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA E EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE, PARA REFORMANDO A R. SENTENÇA RECORRIDA JULGAR A AÇÃO TOTALMENTE IMPROCEDENTE, INVERTENDO-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA E COMINANDO CUSTAS DE R$ 200,00 PELO SINDICATO AUTOR CALCULADAS SOBRE R$ 10.000,00, VALOR ARBITRADO. REGISTRAR QUE FICAM PREQUESTIONADOS TODOS OS DISPOSITIVOS LEGAIS MENCIONADOS PELAS PARTES, TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 25 de fevereiro de 2015. (Publicado em 27/02/2015)

DES. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO - RELATOR.

****

DANOS MORAIS. DISPENSA DE EMPREGADOS EM VIRTUDE DE CONDUTA RETALIATÓRIA DA RECLAMADA. *DAMNUM IN RE IPSA*. RECURSO PROVIDO.

ACÓRDÃO TRT 3ªT/RO-0001654-91.2013.5.08.0107
RELATORA: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

RECORRENTES: **JESSIKA SILVA ALMEIDA**
Advogado: Marlon Farias Pereira

RECORRIDOS: **MIX MATEUS SUPERMERCADO S/A**
Advogado: Beatriz Del Valle Eceiza Nunes

DANOS MORAIS. DISPENSA DE EMPREGADOS EM VIRTUDE DE CONDUTA RETALIATÓRIA DA RECLAMADA. *DAMNUM IN RE IPSA*. RECURSO PROVIDO.

1. <u>RELATÓRIO</u>

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **1ª Vara do Trabalho de Marabá,** em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. <u>FUNDAMENTAÇÃO</u>
2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade (folha 181).

MÉRITO
DANO MORAL

A Reclamante não se conforma com a sentença denegatória da pretensão de danos morais.

Em síntese alega que a sua dispensa, juntamente com outros empregados, deveu-se em razão de estarem cobrando melhorias trabalhistas. Como retaliação, a reclamada teria dispensado vários empregados.

Ao exame.

Os autos evidenciam que alguns empregados da reclamada denunciaram ao sindicato profissional da categoria que o ambiente de trabalho e direitos trabalhistas não estavam sendo respeitados (folhas 20/40). Tal contribui para se acreditar na tese de que a reclamante, juntamente com outros trabalhadores, estavam insatisfeitos com o tratamento da reclamada.

Ocorre que a reclamada efetuou uma reunião no dia 29/06/2013, com aproximadamente 25 trabalhadores, para que estes expusessem suas reivindicações. Contudo, dessa reunião resultou a dispensa de quase todos os trabalhadores. Segundo as declarações da preposta, apenas uns 4 ou 5 trabalhadores, de todo aquele grupo, continuaram na reclamada. A reclamante foi despedida sem justa causa.

A reclamante declara que na reunião, a Diretora da reclamada teria feito xingamentos e dispensado os que estavam participando da reunião.

A testemunha da reclamante, que também estava na reunião e foi despedido, assevera: "que quem presidiu a reunião foi um gerente do Mateus, mas não lembra o nome; que quem falava neste reunião era a Sra. Dalva; que esta senhora não deixou os trabalhadores explicarem nada; que esta senhora falou que o pessoal de Marabá não faz esforço para trabalhar, que é preguiçoso, vagabundo, e outras coisa que não lembra; que a senhora Dalva falou que, se os trabalhadores não estivessem satisfeitos, que procurassem o RH..."

Ressalto que o fato da extinção em massa do contrato de vários trabalhadores foi confirmado tanto pelo preposto como pela testemunha da reclamada, pois, de todo os trabalhadores que participaram da reunião, apenas de 4 a 5 continuaram na empresa.

O quadro delineado revela que houve represália por parte da reclamada na tentativa de inibir a reivindicação de melhores condições de trabalho e respeito a direitos trabalhistas. Os trabalhadores questionavam recebimento de salário a menor e horas extras.

Dispensando os trabalhadores que participaram da reunião a reclamada tentou demonstrar seu poder sobre os empregados para impor medo sobre os demais e os dissuadir no que diz respeito a reivindicações trabalhistas. Dessa forma, a reclamada acabou abusando do seu poder de dispensar os trabalhadores, o que merece reprimenda judicial.

Em trecho do depoimento da reclamante, ficou registrado que a reclamada não permitia que os trabalhadores procurassem o Sindicato sob pena de sofrerem punição: "... que não procuraram o Sindicato, porque o pessoal da reclamada não permitia, e também pelo fato de que poderiam sofrer penalidades...". Tal evidencia o medo imposto pela reclamada junto a seus empregados.

A prova colhida nos autos comprova a natureza retaliatória da dispensa da reclamante, bem como dos demais trabalhadores que participaram da reunião, todos dispensados por estarem reivindicando direitos trabalhistas. Sem dúvida foi uma conduta abusiva, reprovável e ilícita da reclamada que extrapola o limite do seu poder potestativo, que inegavelmente atingiu a dignidade da reclamante.

Ressalto que esse tipo de conduta do empregador não fica registrada em documentos ou é dita na frente de diversas testemunhas. O ofensor, ciente do propósito escuso de sua conduta e das implicações jurídicas que podem causar, procura maquiar suas declarações utilizando subterfúgios ou expressões que somente serão compreendidas por ele e pelo ofendido ou que possam ter duplo significado, de modo a lhes deixar sempre uma via de escape.

Noutro giro, o TST tem posicionamento firmado em relação ao dano moral no sentido de que basta a existência do ato ilícito para a sua configuração. Ou seja, é desnecessária a comprovação de prejuízo, pois se trata de *damnum in re ipsa*, basta a existência do ato ilícito, no caso, o desconto indevido da totalidade do salário do empregado. Por todos, cito o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-811-93.2012.5.05.0221.

Dessa forma, não houve por bem o Juízo de primeiro grau ao formar seu convencimento pela rejeição do pedido de indenização compensatória por danos morais.

Reformo a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de indenização compensatória à reclamante no valor de R$ 5.000,00 (cinco mil reais) diante da conduta reprovável da reclamada em disseminar o medo em seus empregados para que os mesmos não façam reivindicações de melhoria nas condições de trabalho. A condenação deve ter caráter pedagógico para impedir futuros comportamentos da mesma natureza.

DO PREQUESTIONAMENTO

Por fim, ficam prequestionados todos os dispositivos constitucionais e legais, além de súmulas e orientações jurisprudenciais mencionados na peça recursal e abordados neste Acórdão, os quais foram objeto de apreciação e manifestação expressa desta relatora, a fim de prevenir e, quiçá, evitar a interposição de embargos de declaração. (Súmula 297, do TST).

3. CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso. No mérito, dou-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização compensatória por danos morais no valor de 5.000,00. Custas, pela reclamada, de R$100,00, calculadas sobre o valor da condenação, arbitrado para esse fim em R$5.000,00. Tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO. NO MÉRITO, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA, CONDENAR A RECLAMADA AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANOS MORAIS NO VALOR DE R$5.000,00 (CINCO MIL REAIS). CUSTAS, PELA RECLAMADA, DE R$100,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, ARBITRADO PARA ESSE FIM EM R$5.000,00. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de março de 2015. (Publicado em 13/03/2015)

FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, Desembargadora Relatora.

****

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./RO 0001116-67.2014.5.08.0110
RELATORA: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

RECORRENTE: **SISTEMA DE EXPANSÃO EDUCACIONAL SOPHOS S/A LTDA.**
Advogado: Cadmo Bastos Melo Junior

RECORRIDA: **MARIA DO SOCORRO DE MELLO VIEIRA**
Advogado: Marilete Cabral Sanches Miranda e outros

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - Presume-se discriminatória a dispensa de empregada portadora de doença grave, mormente como no caso em questão em que a trabalhadora, acometida de câncer, permaneceu afastada do emprego em gozo de benefício previdenciário por mais de seis anos e foi demitida imotivadamente logo após seu retorno. Decisão que deferiu indenização por dano moral que se mantém por seus próprios fundamentos.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário,** oriundos da **MM. 1ª Vara de Trabalho de Tucuruí,** em que figuram como recorrente e recorrida as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Rejeito a preliminar de inadmissibilidade do recurso, sob o argumento de que em confronto com Súmula ou Jurisprudência dominante deste Tribunal e do Tribunal Superior, nos termos do art. 557 do CPC, arguida em contrarrazões, pois que a matéria é controvertida.

Assim**, c**onheço do recurso ordinário da reclamada, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A recorrente alega, em síntese, que a dispensa da autora, sem justa causa, não violou dispositivo legal nem houve qualquer caráter discriminatório, sendo indevido qualquer tipo de indenização.

Assegura que a reclamante, acometida de doença, permaneceu em gozo de auxílio-doença a partir de dezembro/2006 a janeiro/2007 e de abril/2007 até agosto/2013, sendo que após seu retorno foi demitida, isto porque o cargo que ocupava fora preenchido por outra empregada e não havia possibilidade de reaproveitamento funcional, sendo ilógico manter duas pessoas realizando a mesma função ou mesmo demitir a atual ocupante do cargo.

Ressalta que se trata de um período de licença de sete anos e dois meses, durante o qual o reclamado manteve o emprego da autora e sempre a tratou com dignidade.

Acrescenta que ao ser dispensada a autora recusou-se a homologar sua rescisão e que não seria verídica a informação de que passa por problemas psicológicos por ter sido dispensada, destacando que o laudo médico apresentado com o fim de provar esses problemas é datado do período em que ainda se encontrava de auxílio-doença.

Afirma ainda que a legislação respalda a dispensa sem justa causa, pois que o auxílio-doença não determina a garantia de emprego após o retorno ao trabalho bem como que a dispensa da autora não possui caráter de discriminação.

Não lhe assiste razão.

De início destaco que a questão em análise não versa sobre estabilidade no emprego

decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional a ele equiparável de que trata a Lei 8.213/91, como mencionado no apelo. O tema e debate refere-se à dispensa discriminatória, como consta da Lei 9.029/95 e suas consequências.

O estado de saúde da autora, o período de seu afastamento em gozo de benefício previdenciário e sua dispensa imotivada são elementos incontroversos nos autos.

O que se discute é se a dispensa pode ser enquadrada como discriminatória e capaz de ensejar o pagamento da indenização por dano moral, como reconheceu o Juízo sentenciante.

Sinto que sim.

Como cediço, no âmbito trabalhista observa-se que a discriminação se dá em todos os momentos da relação capital-trabalho, desde a seleção de candidatos para contratação até o momento da dispensa. Definida pela Convenção 111 da OIT, a discriminação é todo ato, fato ou comportamento que tenha por objetivo dar preferência ou excluir alguém.

Na hipótese em debate, prática de dispensa discriminatória, demanda crescente nos tribunais trabalhistas, convém considerar que a legislação brasileira prevê a dispensa sem justa causa como direito do empregador, proveniente de seu poder disciplinar, não havendo que se falar em ilicitude neste ato.

Entretanto, este direito do empregador é limitado pela Constituição Federal, que rejeita qualquer forma de discriminação (art. 3º) e inclui entre os direitos dos trabalhadores a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários, exercício de funções e critérios de admissão (art. 7º). Somado à Constituição, a CLT prevê a igualdade no trabalho, sem distinção de sexo (art. 5º), nacionalidade ou idade (art. 461).

No mesmo sentido, a Lei 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Prevê, ainda, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado a readmissão com ressarcimento integral do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração do mesmo período (art. 4º).

Assim, a proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária está posta em nossa legislação e deve ser respeitada. Entretanto, a identificação da motivação discriminatória na dispensa é bastante complexa, assim como a aplicação da norma que prevê a reintegração do trabalhador que sofreu com tal ato.

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho de reconhecimento de dispensa discriminatória são de dispensa por questões de saúde, envolvendo principalmente portadores do vírus HIV, trabalhadores com câncer ou outras doenças graves.

Neste sentido o C. TST editou a Súmula 443, nos seguintes termos:

> "*Súmula nº 443 do TST - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego*".

Na hipótese vertente, a reclamante permaneceu em gozo de benefício previdenciário por mais de seis anos acometida por doença grave (câncer), isto após já ter sido afastada anteriormente pela mesma razão, e, logo após foi demitida ao argumento de que já havia substituto em seu lugar.

Ou seja, está perfeitamente caracterizada que a causa primeira da demissão da autora foi o seu afastamento do trabalho por longo período.

É compreensível que já tivesse um substituto no lugar da autora, já que de fato o reclamado não poderia ficar esperando indefinidamente pelo seu retorno, haja vista a importância do cargo para uma instituição de ensino.

Porém, não é demais ressaltar que a reclamante poderia ter sido direcionada para outro cargo que preservasse o seu emprego, haja vista tratar-se de uma pedagoga. Como bem destacou

o Juízo *a quo*, antes de ser diretora pedagógica ela foi coordenadora pedagógica, sendo que a reclamada nada fez no sentido de pelos menos tentar outra colocação para a reclamante compatível com sua formação profissional e sua nova condição.

Releva destacar que o reclamado possui diversas unidades, sendo que a nova sede foi aberta em fevereiro de 2014, período contemporâneo ao despedimento da autora, em uma demonstração evidente da falta de ânimo de aproveitá-la evitando o desemprego.

Ora, as empresas são as grandes fontes de geração de emprego e de avanços tecnológicos que impulsionam a economia de um país.

Porém, elas também desempenham um grande papel social e devem contribuir para uma sociedade mais justa e assim não podem pensar somente no interesse em beneficiar o bem estar da organização, mas também no bem estar de seus trabalhadores.

Naquele momento, a inclusão da reclamante no ambiente da reclamada era imprescindível a sua vida, seja no aspecto econômico como no social. Todavia, a reclamada ignorou seu papel de destaque como agente social e simplesmente demitiu-a, desprezando as limitações impostas ao seu poder diretivo pela legislação, como já se viu.

Entendo, assim, que a reclamada realmente incorreu e prática de ato discriminatório, sendo devida a indenização por dano moral, nos termos e valor já deferidos, pois compatível com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Nada a reformar.

DA MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE

Insurge-se a reclamada contra a decisão que determinou a manutenção do plano de saúde da reclamante.

Assevera que não tem condições de impor à administradora do plano a obrigação de manter a reclamante como beneficiária.

Penso que à reclamada assiste razão.

Com efeito, o artigo 30 da Lei 9.656/98 estabelece que:

> "Art. 30. Ao consumidor que contribuir para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º desta Lei, em decorrência de vínculo empregatício, no caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral".

Trata-se de direito assegurado ao beneficiário do plano de saúde enquanto direito de consumidor. Ou seja, ele pode voltar-se contra a Administradora e exigir que lhe seja propiciado permanecer como beneficiário nas mesmas condições de cobertura assistencial que possuía quando da vigência do contrato de trabalho, assumindo o pagamento de forma integral.

Assim, não vejo como manter a decisão que obriga a reclamada a adotar providência que deve ser pleiteada junto à Administradora.

Dou provimento então ao recurso para excluir essa obrigação imposta ao reclamado.

DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A recorrente não se conforma com sua condenação ao pagamento de verbas rescisórias. Porém, reconhece dever as parcelas de aviso prévio (R$-3.358,44), 13º salário proporcional (R$-746,35), férias proporcionais + 1/3 (R$-995,13), em um total de R$-5.099,92.

Diz que vai garantir a integralidade dos depósitos do FGTS + 40% do período de vigência do pacto, opondo-se, porém, quanto ao pagamento das férias integrais + 1/3.

Não há como se dar razão ao reclamado, eis que ele deixa transparecer que ou não leu a decisão da qual recorre ou não a compreendeu.

Compulsando-se a decisão recorrida observa-se que o reclamado foi condenado

exatamente ao pagamento das parcelas por ele reconhecidas como devidas (aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 e 13º salário proporcional), além do FGTS + 40% incidente apenas sobre as verbas deferidas e as multas dos artigos 467 e 477, da CLT, sendo que contra essas duas últimas parcelas não há insurgência.

Na verdade, os valores deferidos pelo juízo sentenciante a título de aviso prévio, de 13º salário proporcional e de férias proporcionais + 1/3 são até inferiores ao que foi reconhecido pelo demandado, e só não majoro a condenação para não incorrer *in pejus*.

Por fim destaco que não há condenação em FGTS + 40% do pacto e nem em salários retidos.

Nada a reformar, então.

DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI 9.029/95

O reclamado também está irresignado com mais esta parcela da condenação. Insiste na assertiva de que não praticou ato discriminatório contra a reclamante e que o Juízo recorrido incidiu em erro material na quantificação dessa parcela. Releva para a existência de julgamento *extra petita*.

Penso que assiste razão ao reclamado tão somente quanto a existência de julgamento *extra petita*.

A questão relacionada à dispensa discriminatória está totalmente ultrapassada ante o reconhecimento de que de fato a demissão da reclamante foi mesmo discriminação em razão de seu estado de saúde e pelo longo afastamento em gozo de benefício previdenciário.

Em tais situações a Lei 9.029/95, em seu artigo 4º, faculta ao trabalhador, além de exigir a reparação por dano moral, optar pela sua reintegração no emprego ou haver uma indenização correspondente à dobra de sua remuneração durante o período de afastamento.

Confira o texto da lei:

> "*Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:*
> *I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;*
> *II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais*".

A reparação por dano moral já foi obtida.

Quanto às demais reparações, a reclamante expressamente declarou que a reintegração seria inoportuna em razão da discriminação que tornou insustentável a persistência do pacto.

Optou por uma indenização, porém formulou pretensão que não está contemplada na lei em discussão.

Com efeito, consta de sua petição inicial pedido para pagamento de indenização em dobro, porém considerou que a dobra seria das verbas rescisórias e não como determina a lei.

O pedido, como formulado, leva à improcedência, já que não há previsão em lei para indenização em dobro com base nas verbas rescisórias como forma reparatória para a dispensa discriminatória.

Neste aspecto, apesar da bem elaborada sentença proferida pelo Juízo *a quo*, penso que de fato incidiu em julgamento *extra petita*, ao deferir indenização que não foi postulada.

Diante do exposto, reconheço a ocorrência de julgamento *extra petita* e excluo da condenação a indenização deferida com base nos salários do período de afastamento, facultando-se à reclamante, caso queira, ajuizar nova reclamação, formulando corretamente sua pretensão.

Ante o exposto, rejeito a preliminar de não conhecimento do recurso por afronta à jurisprudência dominante de Tribunais Superiores e conheço do recurso ordinário da reclamada; no mérito, dou-lhe parcial provimento para: 1- excluir da condenação a obrigação de manter plano de saúde para a reclamante; 2- reconhecendo a ocorrência de julgamento *extra petita,* excluir da

condenação a parcela de indenização do art. 4º, II, da Lei 9.029/95, calculada com base nas verbas rescisórias, mantendo a condenação sem seus demais termos. Tudo conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO POR AFRONTA À JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE DE TRIBUNAIS SUPERIORES E CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA: 1- EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A OBRIGAÇÃO DE MANTER O PLANO DE SAÚDE PARA A RECLAMANTE; 2- RECONHECER A OCORRÊNCIA DE JULGAMENTO *EXTRA PETITA,* E EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A PARCELA DE INDENIZAÇÃO DO ART. 4º, II, DA LEI 9.029/95, CALCULADA COM BASE NAS VERBAS RESCISÓRIAS, MANTENDO A CONDENAÇÃO SEM SEUS DEMAIS TERMOS. TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO E PLANILHA DE CÁLCULOS EM ANEXO, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS DE CONHECIMENTO PELA RECLAMADA.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de março de 2015. (Publicado em 16/03/2015)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

****

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. POSSIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0001146-69.2013.5.08.0003
RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTES:	**CILENE MARIA AGUIAR NEVES** **Doutor Dennis de Almeida Alves e outros** **CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ - CELPA** **EQUATORIAL ENERGIA S/A** **Doutor Fabrício Trindade de Sousa e outros**
RECORRIDOS:	**OS MESMOS**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. POSSIBILIDADE. Por força do artigo 461, §2º, da CLT, o quadro de carreira deve atender a critérios de antiguidade e merecimento das promoções, garantindo-se, assim, o respeito ao princípio da isonomia salarial. Nesse contexto, o plano empresarial somente constitui óbice à equiparação salarial se a empregadora efetivamente cumpre o requisito material de sistemática de promoções por antiguidade e merecimento, o que não ocorreu na hipótese, sendo reconhecida, portanto, a equiparação salarial.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **3ª Vara do Trabalho de Belém/PA,** em que são partes, como recorrentes e recorridos, as acima identificadas**.**

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 QUESTÃO PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DAS RECLAMADAS SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES

Em contrarrazões (folhas 1051/1058-v), a reclamante suscita preliminar de não conhecimento do apelo interposto pelas reclamadas, por deserção, ao argumento de que não houve o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal pela segunda reclamada (EQUATORIAL).

Tendo em vista que houve condenação solidária das empresas, e considerando que a primeira reclamada (CELPA) comprovou recolhimento das custas e do depósito recursal (folhas 1048/1049), bem como não pleiteou sua exclusão da lide, ressalta-se que o preparo realizado por ela aproveita a segunda reclamada (EQUATORIAL), nos termos da Súmula 128, item III, do TST.

Por essas razões, rejeito a questão preliminar de não conhecimento do recurso das reclamadas suscitada em contrarrazões para conhecer de ambos os recursos, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

2.2.1 RECURSO DAS RECLAMADAS

2.2.1.1 PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

As reclamadas alegam que, ao contrário do posicionamento do Juízo de Origem, as parcelas anteriores a cinco anos do ajuizamento da ação estariam prescritas, nos termos do artigo 7º, XXIX, da CRFB/88.

Considerando que a ação foi ajuizada em 09/08/2013, reconhece-se a prescrição parcial das pretensões anteriores a 09/08/2008, nos termos do artigo 7º, XXIX, da CRFB/88.

2.2.1.2 DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS

De acordo com a inicial (folhas 01/11-v), a reclamante exerceu a função de "Auxiliar de Escritório", de 09/10/2000 a 22/04/2013, com jornada contratada de 08:00 às 17:00, de segunda a sexta, e duas horas de intervalo, todavia, sua jornada efetiva era de 08:30 às 12:30 e de 13:30 às 19:00, de segunda a sexta, e, em algumas ocasiões, laborou até às 23:00.

Explicou que a empresa CELPA utilizava a Resolução nº 033/1992 que previa o cômputo das horas extras somente a partir das 17:30 para os empregados de nível médio, como ela, ou seja, tinham suprimidos 30 (trinta) minutos caso a jornada se estendesse além das 17:30.

Asseverou que a jornada contratada seria de 07 (sete) horas diárias e 35 (trinta e cinco) semanais, de segunda a sexta-feira, considerando os sábados e domingos como repouso remunerado. Nesse sentido, o divisor para o cálculo das diferenças de horas extras seria de 175.

Assim, pleiteou o pagamento de diferenças de horas extras, devendo ser utilizado o divisor 175, e reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, RSR e FGTS + 40%.

Na contestação (folhas 128/134), as reclamadas alegaram, em síntese, que as horas extras eram devidamente pagas ou compensadas, e a reclamante não se desincumbiu de seu ônus de provar eventuais diferenças. Além disso, sustentaram a validade da Resolução nº 33/1992 ao argumento de que o Acordo Coletivo de Trabalho previa a flexibilização do início e término da jornada, não se tratando de supressão de horas extras. Por fim, mencionaram que a jornada semanal era de 42 (quarenta e duas horas), conforme registro da empregada, pugnando pela utilização do divisor 210.

O Juízo sentenciante (folhas 999-v/1000) entendeu que a autora trabalhava no horário

do almoço enviando emails. Nesse viés, asseverou que a reclamante apontou corretamente as diferenças de horas extras com base nos cartões de ponto e na inexistência de intervalo intrajornada, ressaltando, ainda, que estava correta a utilização do divisor 175 porque a jornada era de 07 horas diárias e 35 semanais, conforme contrato de trabalho, pelo que condenou as reclamadas ao pagamento das diferenças e reflexos legais.

As recorrentes argumentam que todas as horas extras foram pagas ou compensadas, conforme controles de ponto juntados com a defesa, bem como que o envio de e-mails não comprova o efetivo trabalho no intervalo intrajornada.

Alegam que a testemunha arrolada pela reclamante foi tendenciosa em favorecer sua tese, devendo ser desconsiderado o seu depoimento ou, alternativamente, que a condenação se limite ao período em que a testemunha trabalhou com a autora (até o ano de 2010).

Aduzem que a jornada semanal da reclamante era de 42 (quarenta e duas) horas, eis que o sábado não era considerado descanso remunerado, pelo que impugnam o divisor 175 utilizado pelo Juízo.

Sustentam, em caráter eventual, que a base de cálculo das horas extras seja o salário base da reclamante, bem como que se observe nos cálculos os dias efetivamente trabalhados, ressaltando, inclusive, que não pode haver reflexos no RSR, sob pena de *bis in idem*. Por fim, alegam que não foram compensados os valores das horas extras pagas da condenação.

Os apontamentos realizados pela reclamante às folhas 731/737 estão em conformidade com os cartões de ponto juntados pelas reclamadas, sendo que, para o cálculo das diferenças de horas extras, foi considerada a ausência do intervalo intrajornada.

Com efeito, ficou comprovado que a autora registrava o ponto no intervalo de almoço mas continuava trabalhando, conforme se observa nos e-mails acostados com a inicial. Por exemplo, no dia 02/02/2012 (quinta-feira), foi registrado o intervalo para almoço de 12h às 14h (folha 272), em bora a reclamante estivesse enviando e-mails no mesmo horário (folha 50).

Ademais, a testemunha arrolada pela reclamante confirmou o efetivo trabalho durante o intervalo intrajornada, conforme o seguinte trecho de seu depoimento (folha 740):

> "que por conta do excesso de trabalho, a depoente, apesar de ter duas horas de intervalo, em geral almoçava pelo período de uma hora e retornava ao trabalho antes do término de intervalo de duas horas para não ter que ficar até mais tarde fazendo horas extras; que via a reclamante fazendo a mesma coisa"

Quanto ao argumento de que a condenação deve se limitar ao período em que a testemunha trabalhou na empresa (até o ano de 2010), não assiste razão às recorrentes, eis que os documentos acostados com a inicial (e-mails) provaram a não concessão integral do intervalo intrajornada até o último ano do pacto laboral (2013).

Assim, e considerando que o intervalo intrajornada não era usufruído integralmente, constata-se que os apontamentos da reclamante registraram corretamente as diferenças de horas extras.

Ressalte-se que a Resolução nº 33/1992 apontada pelas recorrentes é inválida, uma vez que não é permitida a flexibilização dos minutos que sucedem término da jornada de trabalho contratada para fins de apuração das horas extras, nos termos da Súmula nº 449, do TST.

Tal qual ressaltou o Juízo de Origem, a utilização do divisor 175 está de acordo com a jornada contratada, conforme o seguinte cálculo: jornada semanal (35 horas) dividida por 06 (seis) dias (número de dias que poderiam ser trabalhados), o que resulta na jornada diária de 5,8333 horas, que, multiplicada pelo módulo mensal (30), chega-se ao divisor 175 utilizado pela autora.

No que tange aos cálculos de liquidação, ao contrário do que argumentam as recorrentes, foi utilizado como base de cálculo das diferenças de horas extras o salário base da autora. Toma-se, como exemplo, o salário de R$1.119,67 (folha 1004) referente ao mês de setembro/2011 que corresponde ao consignado no contracheque (folha 306). Ressalta-se, ainda, que os apontamentos de folhas 731/737 observaram os dias efetivamente trabalhados pela autora.

Além disso, não há se falar em *bis in idem* no reflexo das diferenças de horas extras no RSR, eis que nada foi pago sob o mesmo título.

Quanto ao pedido de dedução dos valores pagos a título de horas extras, de fato houve incorreção nos cálculos da sentença. Observa-se que, em abril/2013 era devido R$257,80 a título de horas extras, sendo que as reclamadas pagaram o valor de R$805,20, havendo uma diferença a maior (R$547,40) que não foi deduzida do valor total da condenação (folha 1004).

Diante disso, reforma-se a sentença para deduzir do valor da condenação a quantia de R$547,40 paga a título de horas extras a 50%, nos termos da fundamentação.

2.2.1.3 JUROS, CORREÇÃO MONETÁRIA E CONTRIBUIÇÕES

As recorrentes alegam que os juros devem incidir a partir do ajuizamento da ação. No tocante à correção monetária, entendem que deverá ser aplicada a partir do quinto dia útil do mês seguinte ao da prestação dos serviços. Finalmente, aduzem que não têm responsabilidade pelo pagamento da cota-parte do empregado nas contribuições previdenciárias e fiscais, pugnando que esses valores sejam deduzidos da condenação (folhas 1047/1048).

Os cálculos de liquidação observaram a legislação pertinente (Lei nº 8.177/91), conforme pleiteado pelas próprias recorrentes (folha 1047), pelo que não há qualquer incorreção quanto aos juros e a correção monetária.

No tocante à responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, verifica-se que as empresas não foram condenadas ao pagamento do INSS devido pela reclamante (R$2.177,38), bem como do imposto de renda da ex-empregada, conforme demonstrativo de folhas 1010/1011, pelo que não há se falar em qualquer exclusão.

Nada a reformar.

2.2.2 RECURSO DA RECLAMANTE

2.2.2.1 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS

A reclamante foi contratada para função de "Auxiliar de Escritório", em 09/10/2000, e despedida sem justa causa em 22/04/2013, laborando no departamento jurídico da primeira reclamada (CELPA).

No decorrer do pacto laboral, especificamente de agosto/2006 a abril/2013, executou as tarefas de cadastrar e distribuir os processos da área cível (justiça comum e juizados especiais) para os escritórios de advocacia terceirizados pela empresa, além de elaborar relatórios gerenciais.

Esclareceu que a empresa contratou a empregada Sra. Lúcia Amélia Mattos Lopes Fernandes (pardigma), em 15/07/1999, também como "Auxiliar de Escritório", laborando no mesmo departamento jurídico desde o ano 2000.

Com a terceirização do setor jurídico da reclamada, ambas as empregadas passaram a desempenhar as mesmas funções, sendo a reclamante responsável pelos processos da área cível e a paradigma pelos processos desta Justiça do Trabalho.

Relatou que recebia o salário mensal de R$1.209,24 (um mil, duzentos e nove reais e vinte e quatro centavos), enquanto que a paradigma recebia o salário de R$3.505,38 (três mil, quinhentos e cinco reais e trinta e oito centavos).

Ressaltou que a empresa descumpria reiteradamente o PCCS implementado e, diante disso, a existência da referida norma interna não seria fato impeditivo ao pedido de equiparação salarial. Para provar essa alegação, mencionou decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 1788/1999, ajuizada pelo Sindicato dos Urbanitários, que constatou o descumprimento da empresa em relação às promoções por antiguidade e merecimento de seus empregados.

Pleiteou, assim, a equiparação salarial com a paradigma indicada e o correspondente pagamento das diferenças salariais, com reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3 e FGTS + 40%.

Em resposta (folhas 123/128), as reclamadas alegaram que a existência do PCCS

impediria o pleito de equiparação salarial. Aduziram que o plano salarial era válido, ressaltando, inclusive, que a reclamante se beneficiou com as promoções previstas nos anos de 2004, 2008 e 2010, conforme ficha funcional.

Argumentaram, por fim, que a autora não desempenhava as mesmas atividades da paradigma, não restando configurados os requisitos legais para a equiparação salarial.

O Juízo de Origem (folhas 998/999-v) entendeu que a existência de quadro de carreira impediria o pleito equiparatório (artigo 462, §2º, da CLT). Asseverou que a insatisfação da autora quanto à falta de cumprimento do PCCS não se afigura suficiente para considerar desfeito ou inexistente o referido plano com o propósito de viabilizar a equiparação salarial, pelo que julgou improcedente o pedido de diferenças salariais e reflexos.

A reclamante insiste em alegar a invalidade do PCCS da reclamada. Sustenta que a empresa se beneficia duplamente: impede a equiparação e ao mesmo tempo não cumpre seu próprio plano salarial, violando o princípio da isonomia. Além disso, argumenta que a preposta confessou o desempenho das mesmas atividades entre as auxiliares de escritório, não havendo qualquer distinção entre elas a não ser os salários diferentes. Pugna, assim, pela isonomia salarial decorrente da equiparação (folhas 1028-v/1036-v).

Assiste razão à recorrente.

Ao alegar a existência de quadro de carreira, fato impeditivo do direito à equiparação salarial, as reclamadas atraíram para si o ônus de provar o efetivo cumprimento da norma interna, mas de tal encargo não se desincumbiram satisfatoriamente.

Por força do artigo 461, §2º, da CLT, o quadro de carreira deve atender a critérios de antiguidade e merecimento das promoções, garantindo-se, assim, o respeito ao princípio da isonomia salarial. Nesse contexto, o plano empresarial somente constitui óbice à equiparação salarial se a empregadora efetivamente cumpre o requisito material de sistemática de promoções por antiguidade e merecimento, conforme a lição de Mauricio Godinho Delgado:

> "Esclareça-se que uma estrutura de cargos e salários na organização intraempresarial que não atenda a tais requisitos do quadro de carreira referido pela CLT não é hábil a elidir pleitos equiparatórios. É comum a existência no universo das empresas de Planos de Cargos e Salários (PCS) relativamente sofisticados, mas que não atendem aos requisitos referidos pela CLT. Tais PCS não são fato impeditivo a pleitos equiparatórios, portanto" (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo, Ltr, 2013, pág. 838).

Cita-se, ainda, a seguinte decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

> EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. ACORDO COLETIVO. AUSÊNCIA DE CRITÉRIO DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. Segundo o disposto no art. 461, § 2º, da CLT, para que o quadro de carreira inviabilize a equiparação salarial é necessário que haja uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade. Nesse contexto, não obstante seja lícito o ajuste coletivo que exclui a promoção por antiguidade, validando o plano de cargos e salários que prevê a promoção apenas por merecimento, será inaplicável, na hipótese, a norma prevista no § 2º do art.461 da CLT. Assim, no caso, o plano de cargos e salários não constitui óbice à equiparação salarial, porquanto não atendido o requisito da alternância no critério de promoção. Não há se falar em ofensa ao art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República, uma vez que não se tem notícia, no acórdão regional, se a norma coletiva trata da equiparação salarial e porque não se está invalidando o quadro de carreira, ele apenas não constituirá óbice à equiparação salarial. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (E-RR-843/2002-

022-03-00, Rel. Ministro João Batista Brito Pereira, DJU de 26/10/2007).

Examinando o PCCS da reclamada, constata-se no tópico "movimentação salarial" (folhas 545/546), item 4, que há a possibilidade de três formas de reajuste salarial: por reenquadramento salarial (que decorre de decisão judicial, incorporação de vantagem ou reavaliação de cargo); por progressão salarial por resultado de desempenho; por progressão salarial por tempo no cargo. Nesse sentido, as duas últimas hipóteses se enquadram nos requisitos de merecimento e antiguidade para a promoção horizontal (dentro do mesmo cargo).

Além disso, o PCCS prevê a denominada "movimentação funcional" (folhas 547/549) decorrente de promoção, hipótese em que a movimentação funcional ocorre para provimento de cargos vagos, por substituição ou aumento de quadro, resultando em ascensão funcional, tendo como critério as duas últimas avaliações e considerando o tempo mínimo de dois anos de permanência no cargo em que o empregado ocupa.

Assim, ao contrário da movimentação salarial, a movimentação funcional não contempla a promoção por antiguidade, mas somente por merecimento, chegando-se a conclusão de que o quadro de carreira não atende aos requisitos do art. 461, §2º, da CLT.

Pela ficha funcional da autora (folha 150), verifica-se que, durante doze anos em que trabalhou na empresa, houve somente duas promoções por mérito nos anos de 2004 e 2010, demonstrando que a empregadora não cumpriu efetivamente o plano salarial. Nesse viés, ressalta-se que a empresa é contumaz em desrespeitar a norma interna, consoante decisão proferida nos autos da ACP nº 1788/1999, ajuizada pelo Sindicato dos Urbanitários.

Considerando que o quadro de carreira não atende a todos os requisitos legais, e tendo em vista o seu descumprimento reiterado pela empresa, afasta-se a alegação de que a norma interna é fato impeditivo à equiparação salarial.

No mais, resta saber se a autora preenche os requisitos para a equiparação salarial (identidade de funções; de empregador; de localidade; e simultaneidade no exercício funcional).

Quanto à identidade de empregador e de localidade, incontroverso que a equiparanda e a paradigma trabalharam para a mesma empresa (CELPA) e no mesmo setor (departamento jurídico), conforme confessado pelas reclamadas. O quarto requisito (simultaneidade no exercício funcional) também restou provado, eis trabalhavam no mesmo departamento desde o ano de 2000, e a diferença de tempo na função não foi superior a dois anos.

A controvérsia reside em saber se havia o requisito da identidade de funções.

Vejamos o seguinte trecho do depoimento do preposto (folha 739-v/740):

> "que não existe diferenciação de nível entre os auxiliares de escritório da GEJUR; que os auxiliares de escritório tem diferenciação em relação ao rol e tipos de atividades que desempenham; que não havia separação de auxiliares de escritório por carteiras; que os mesmos auxiliares de escritório trabalhavam em suas atribuições, seja em uma área ou noutra; (…) que antes de 2012 a empresa na área jurídica era dividida no que se refere ao trabalho dos auxiliares de escritório, da seguinte forma: duas pessoas afetadas aos processos do juizado especial, uma para justiça comum e trabalhista, uma para o setor de pagamentos extrajudiciais e pagamentos vinculados aos processos judiciais, duas pessoas na área de secretaria e arquivo e uma pessoa na área de providências relativas a passagens áreas, hospedagem e logística".

Por outro lado, a primeira testemunha arrolada pela reclamante confirmou a identidade de funções com a paradigma, bem como a discriminação salarial, nos seguintes termos (folha 740-v):

> "que a reclamante e a senhora Lúcia Amélia exerciam as mesmas atribuições até o ano de 2010, quando a depoente mudou de setor; (…) que existiam também auxiliares de escritório com os mesmos cargos e atribuições, porém, com salários diferentes"

Ademais, a testemunha arrolada pela reclamada afirmou que *"tudo que a depoente e a reclamante faziam na área do juizado, a senhora Lúcia Amélia na área trabalhista e da justiça comum"* (folha 741).

Pela análise dos depoimentos, evidencia-se que a única diferença entre as atribuições da equiparanda com a paradigma consistia na área de atuação, sendo que a primeira cadastrava e distribuía os processos dos juizados especiais e a segunda era responsável pelos processos trabalhistas.

Impende destacar que era das reclamadas o ônus de provar fato impeditivo referente à diferença de produtividade e de perfeição técnica. Nesse ponto, a reclamada alegou que a paradigma detinha maiores responsabilidades, tais como elaborar cálculos de liquidação.

Conforme exposto acima, ante as divergências no depoimento da testemunha da reclamante e com o da reclamada, não há como se considerar que a paradigma exercia maiores responsabilidades, ou que executava suas atividades com maior produtividade e perfeição técnica.

Aliás, analisando as fichas de avaliação funcional acostadas pela reclamada (folhas 152/155), nota-se que a equiparanda tirou a nota máxima nos quesitos "produtividade" e "qualidade do trabalho" (10,0), o que permite concluir que, se havia diferenças nesses requisitos, era porque a reclamante executava suas atribuições com maior zelo e dedicação.

Por tais argumentos, reforma-se a sentença para reconhecer a equiparação salarial, condenando as reclamadas ao pagamento das diferenças salariais daí decorrentes, bem como seus reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, e FGTS, nos termos e limites da petição inicial.

2.2.2.2 PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO NO PLANO DE SÁUDE E *TICKET* ALIMENTAÇÃO

O Juízo de Origem asseverou que o termo de adesão ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) previa a concessão de plano de saúde e *ticket* alimentação por 06 (seis) meses, mas não foi explícito acerca da data a partir da qual esse período seria contado (se contaria ou não o período do aviso prévio da autora).

Nesse sentido, ressaltou que por não serem benefícios previstos em lei, os requisitos concessivos deveriam respeitar estritamente a vontade do empregador (interpretação restrita) e como ele negou a integração do aviso prévio como mecanismo de contagem de tempo dos benefícios, julgou improcedente o pedido de projeção do aviso prévio indenizado para a concessão do plano de saúde e do *ticket* alimentação.

Nas razões recursais (folhas 1036/1037), a reclamante alega que a projeção do aviso prévio indenizado alcança todas as parcelas de natureza salarial, inclusive aquelas não previstas em lei (plano de saúde e *ticket* alimentação), pelo que reforça ter direito aos benefícios previstos nas normas coletivas considerando a projeção do aviso prévio indenizado.

Assiste razão à recorrente.

A reclamante trabalhou para a reclamada de 09/10/2000 a 22/04/2013 (12 anos, 6 meses e 13 dias). Narrou que teria direito a 66 dias de aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/2011. Disse que ao aderir o Plano de Demissão Voluntária (PDV), a empresa se comprometeu a manter os benefícios do plano de saúde e *ticket* alimentação por mais seis meses contados da despedida. Dessa forma, alegou que deveria ser observada a projeção do aviso prévio indenizado, conforme OJ nº 82 da SDI-1 do TST, bem como concedidos os benefícios pelo período de 27/06/2013 a 27/12/2013. Requereu, assim, o pagamento de indenização substitutiva no valor de R$1.298,00 a título de *ticket* alimentação e de R$129,76 referente ao plano de saúde, perfazendo um total de R$1.427,76 (folha 07/07-v).

Por outro lado, as reclamadas argumentaram que os negócios jurídicos benéficos devem ser interpretados restritivamente, nos termos do artigo 114 do CC, ressaltando que não pode confundir o tempo de serviço projetado pelo aviso prévio com o prazo dos benefícios fixados no PDV, requerendo a improcedência do pedido de indenização substitutiva (folhas 141/143).

É assegurada a integração do aviso prévio indenizado no contrato de trabalho para todos os efeitos legais, nos termos do artigo 487, §1º, da CLT c/c OJ 82, SDI-1, do TST.

Nesse sentido, os planos de incentivo ao desligamento voluntário não podem servir de escudo para renúncia de direitos trabalhistas, como ocorreu na hipótese, em que não foi observada a projeção do aviso prévio indenizado da reclamante para o cômputo do prazo de seis meses para a concessão dos benefícios do *ticket* alimentação e do plano de saúde.

Ademais, ante a ausência de data explícita, no termo de adesão ao PDV, a partir da qual o período de seis meses seria contado para a concessão dos direitos trabalhistas, deve-se dar a interpretação mais favorável ao obreiro e considerar a projeção do aviso prévio indenizado, de maneira que a empregada teria direito aos benefícios durante o aviso e por mais seis meses após seu término.

Cumpre assinalar que o Plano de Demissão Voluntária, por ser modalidade de transação extrajudicial, deve respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, entre as quais, a regra que garante a projeção do aviso prévio indenizado para todos os fins.

Nesse contexto, não merece prosperar o argumento de que os negócios jurídicos devem ser interpretados restritivamente, primeiro porque o PDV não se trata de negócio jurídico benéfico, segundo, devido a subordinação do empregado que limita a autonomia da vontade, deve-se interpretar os negócios em favor do hipossuficiente.

Assim, à luz dos princípios da boa-fé e da proteção ao trabalhador, a reclamante faz *jus* ao pagamento de indenização substitutiva no valor de R$1.427,76 referente aos benefícios do *ticket* alimentação e plano de saúde, nos termos da inicial.

2.2.2.3 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Insurge-se, por fim, quanto à improcedência do pedido de indenização por dano moral em virtude de suposto assédio moral.

Segundo a inicial, a autora sofreu assédio moral em decorrência das cobranças excessivas e vexatórias perpetradas pelo superior hierárquico. Afirmou que foi tratada de maneira grosseira e constrangedora por parte da executiva, Sra. Karine Pereira. Em virtude das constantes humilhações, disse que não teve outra alternativa senão aderir ao Programa de Demissão Voluntária (PDV) instituído pela empregadora CELPA. Requereu, assim, o pagamento de indenização por dano moral no valor de R$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Em contestação (folhas 134/141), as reclamadas negaram qualquer tipo de constrangimento em face da reclamante. Ainda assim, sustentaram que o episódio narrado pela autora não configuraria assédio moral por se tratar de ato isolado. Em caráter eventual, impugnaram o valor da indenização porque desproporcional.

O Juízo de Origem asseverou que as testemunhas arroladas pela reclamante não confirmaram sua tese de que havia assédio moral, motivo pelo qual julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral (folha 1001).

A recorrente argumenta que a prova testemunhal foi suficiente para provar o dano moral, ressaltando que uma de suas testemunhas não confirmou sua tese por receio de ser despedida pela empresa (folhas 1037-v/1038).

Não há provas do suposto assédio moral alegado pela reclamante, nem ao menos de qualquer ato ilícito perpetrado pela reclamada.

A primeira testemunha arrolada pela reclamante não presenciou os constrangimentos e humilhações narrados na inicial, conforme se destaca no seguinte trecho de seu depoimento (folha 740):

> "que não trabalhou com a senhora Karine; que ouviu dizer pelos corredores da forma ríspida de tratamento pela senhora Karine para com os empregados, chamando atenção deste em voz alta; que não presenciou esse fato"

Por sua vez, a segunda testemunha arrolada pela autora afirmou que a senhora Karine não tratava seus subordinados de maneira grosseira ou vexatória, nos seguintes termos (folha 740-v):

> "que a senhora Karine é pessoa amável e trata as pessoas muito bem; que desconhece qualquer tipo de apelido da senhora Karine"

Assim, ante a ausência de provas do suposto assédio moral narrado pela reclamante, confirma-se a sentença recorrida que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral.

3. PEDIDO DE PAGAMENTO DE MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ ARGUIDO EM CONTRARRAZÕES

Em contrarrazões (folhas 1070/1071), as reclamadas pleiteiam a condenação da reclamante em multa por litigância de má-fé, argumentando que ela tentou omitir a verdade e alterar os fatos, nos termos do artigo 17, II e 18, ambos do CPC.

A recorrente, ao buscar a reforma do decisório que lhe foi desfavorável, apenas exerceu o seu direito constitucionalmente assegurado de tentar reverter a situação. Por outro lado, para a aplicação das cominações do art. 18 do CPC deve estar evidenciada a intenção dolosa da parte, o que não se vislumbra no caso ora em exame.

Pedido negado.

PREQUESTIONAMENTO

Para os fins previstos na Súmula 297 do C. TST e nos termos da OJ 118 da SDI-1/TST, considera-se prequestionada toda a matéria recursal, eis que adotadas teses explícitas sobre as questões trazidas no recurso.

A rediscussão da matéria em Embargos de Declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do artigo 897-A da CLT e 535 do CPC, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Ante o exposto, rejeito a questão preliminar de não conhecimento do recurso das reclamadas suscitada em contrarrazões e conheço de ambos os recursos; no mérito, dou parcial provimento ao recurso das reclamadas para, reformando, em parte, a sentença recorrida, reconhecer a prescrição parcial das pretensões anteriores a 09/08/2008, e deduzir do valor da condenação a quantia de R$547,40 paga a título de horas extras a 50%, nos termos da fundamentação; bem como ao recurso da reclamante para reconhecer a equiparação salarial, condenando as reclamadas ao pagamento de: 1) diferenças salariais e reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, e FGTS; 2)indenização substitutiva no valor de R$1.427,76 referente aos benefícios do *ticket* alimentação e plano de saúde. Tudo nos termos e limites da inicial. Custas, pelas reclamadas, na quantia de R$3.500,00 (três mil e quinhentos reais), calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R$175.000,00 (cento e setenta e cinco mil reais.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM REJEITAR A QUESTÃO PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DAS RECLAMADAS SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES E CONHECER DE AMBOS OS RECURSOS; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DAS RECLAMADAS PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, RECONHECER A PRESCRIÇÃO PARCIAL DAS PRETENSÕES ANTERIORES A 09/08/2008, E DEDUZIR DO VALOR DA CONDENAÇÃO A QUANTIA DE R$547,40 PAGA A TÍTULO DE HORAS EXTRAS A 50%, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO; BEM

COMO AO RECURSO DA RECLAMANTE PARA RECONHECER A EQUIPARAÇÃO SALARIAL, CONDENANDO AS RECLAMADAS AO PAGAMENTO DE: 1) DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS SOBRE AVISO PRÉVIO, 13º SALÁRIO, FÉRIAS + 1/3, E FGTS; 2) INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA NO VALOR DE R$1.427,76 REFERENTE AOS BENEFÍCIOS DO *TICKET* ALIMENTAÇÃO E PLANO DE SAÚDE. TUDO NOS TERMOS E LIMITES DA INICIAL. CUSTAS, PELAS RECLAMADAS, NA QUANTIA DE R$3.500,00 (TRÊS MIL E QUINHENTOS REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R$175.000,00 (CENTO E SETENTA E CINCO MIL REAIS. 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, 20 de janeiro de 2015. (Publicado em 26/01/2015)
ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Juíza Relatora.

****

I - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR. II - LIMPEZA DE BANHEIROS PÚBLICOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INCIDÊNCIA. III - TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONSTITUCIONALIDADE E APLICAÇÃO DO ARTIGO 71 DA LEI N. 8.666/93.

ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 0000275-15.2013.5.08.0011
RELATORA: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTES: **SANDRA LÚCIA SANTIAGO COSTA**
Dr. Luiz Eduardo Lobato dos Santos
SERLIMP - SERVIÇOS DE LIMPEZA
Dra. Giulliana Silva Fernandes da Costa
UNIÃO - TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ - TRE
Procurador: Dr. João José Aguiar Carvalho

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR. É dispensável para a garantia da estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea *b*, do ADCT da CF/88, a ciência da reclamada do estado gravídico da empregada, a teor da Súmula n. 244, item I, do C. TST. Recurso da primeira reclamada improvido. II - LIMPEZA DE BANHEIROS PÚBLICOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INCIDÊNCIA. O anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego classifica como insalubre, em grau máximo, o trabalho realizado em contato permanente com lixo urbano, sendo certo que aí se inclui a limpeza de banheiros em locais públicos, vez que os resíduos e dejetos sanitários não se distinguem do lixo urbano. Apelo da primeira reclamada

improvido. III - TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONSTITUCIONALIDADE E APLICAÇÃO DO ARTIGO 71 DA LEI N. 8.666/93. Para que se preservem os preceitos próprios ao Direito do Trabalho e se garantam a eficácia e a efetividade dos direitos sociais, responde a empresa tomadora de serviços, de forma subsidiária, em caso de inadimplemento por parte da prestadora de serviços das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, vez que, consoante o artigo 71 da Lei n. 8.666/93, tem o dever de fiscalizar a observância das regras legais pela contratada. Recurso da União improvido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. 11ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Rejeito a preliminar de não-conhecimento do recurso da primeira reclamada, arguida pela reclamante em contrarrazões, em razão da regularidade da guia de depósito recursal apresentada à fl. 473, verso, estando, pois, garantido o juízo.

Conheço dos recursos da primeira reclamada, da reclamante e da União, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Conheço, também, das contrarrazões da reclamante e da primeira reclamada.

Inicio o exame pelo apelo da primeira reclamada porque é mais abrangente.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DA INDENIZAÇÃO REFERENTE AO PERÍODO DA ESTABILIDADE GESTANTE (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA)

Insurge-se a primeira reclamada contra a decisão de 1º Grau que, face ao estado gravídico da reclamante no momento da demissão, ocorrida em 13.02.2011, reconheceu o seu direito à estabilidade até 09.02.2012, deferindo, por consequência, os salários e os demais direitos correspondentes ao período (FGTS, férias + 1/3, 13º salário).

Alega a recorrente que não tinha conhecimento do estado gravídico da reclamante no momento da rescisão, bem como que se tratava de contrato de experiência, cujo término ocorrera no prazo estipulado, não sendo correta, a seu ver, a afirmação constante na decisão de 1º Grau de que o contrato teria terminado antes do prazo.

Na inicial, disse a reclamante que fora demitida após comunicar o seu estado gravídico à reclamada, pois lhe entregara o resultado do exame de gravidez de 6 (seis) semanas na primeira semana de fevereiro, tendo sido demitida em 13.02.2011, domingo, sendo que o contrato de experiência terminaria, apenas, no dia 16.02.2011.

Ressaltou que a reclamada reteve a sua CTPS desde a admissão até a demissão, desconhecendo, pois, o caráter temporário do seu contrato de trabalho, somente dele tomando conhecimento no momento da demissão.

Requereu o reconhecimento da sua estabilidade, consoante o disposto na nova redação da Súmula nº 244 do TST, bem como a indenização-substitutiva aos salários do período da estabilidade, com base no piso salarial do ano de 2011, acrescida das horas extras e do adicional de insalubridade, nos termos da CCT juntada.

Ao contestar, a reclamada alegou que a reclamante tinha ciência de que seu contrato terminaria em 13.02.2011, não fazendo jus à estabilidade gestacional, nem à indenização por dano

moral pela dispensa discriminatória, pois somente ficara sabendo da gravidez com a notificação para defender-se na presente reclamatória. Disse, ainda, que a súmula é posterior ao fim do contrato da autora.

Examino.

O artigo 10, inciso II, alínea *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88 confere à empregada gestante estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, sendo, pois, vedada a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa.

No que diz respeito à controvérsia antes existente quanto à questão da comunicação ou não do estado gestacional ao empregador como condição para a fruição da garantia, ressalto que sempre me filiei à corrente que entende ser dispensável a ciência da reclamada do estado gravídico da empregada, sendo este o entendimento consolidado do C. TST, objeto da Súmula nº 244, que não pode ser tida como essencial para o reconhecimento desse direito, como pretende fazer crer a recorrida.

Assim, a garantia da estabilidade da gestante encontra-se assegurada, desde que comprovada a concepção na vigência do contrato de trabalho, pois as aludidas disposições constitucionais não mencionam que a confirmação da gravidez deve ocorrer durante o pacto laboral.

Além disso, o prazo para ingressar, em juízo, pleiteando a indenização correspondente ao período da aludida estabilidade é o mesmo das demais ações relativas aos créditos decorrentes das relações de trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XXIX, da CF/88, ou seja, de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Esta é, segundo CASSAR[1], a posição adotada pela jurisprudência majoritária, senão, vejamos:

> "a jurisprudência majoritária se posiciona no sentido de que a empregada terá direito à reintegração ou indenização desde a CONCEPÇÃO (se esta se deu no curso do contrato de trabalho), pois este é o marco inicial da estabilidade, mesmo que a confirmação para a gestante tenha ocorrido após a 'dispensa'. Este entendimento visa proteger a gestante, independentemente de qualquer outra medida objetiva, como atestados, exames ou comprovações do estado gravídico. Se baseia na culpa objetiva do empregador. Ademais, o prazo prescricional para pedido de reparação de lesão trabalhista é de dois anos contados da extinção do contrato".

Em que pese esteja comprovado que a reclamante tinha ciência de que o seu contrato era de experiência, conforme o documento de fls. 386 a 388, tal fato não retira seu direito à estabilidade, pois o E. STF já vinha se posicionando no sentido de que a estabilidade provisória, prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, é assegurada à empregada gestante independente do regime aplicado.

De igual sorte, o C. TST já vinha se manifestando neste sentido antes mesmo da alteração da Súmula 244, consoante o julgado abaixo transcrito:

> "RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RESCISÃO ANTECIPADA. ESTABILIDADE ASSEGURADA.
>
> Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. O item III da Súmula nº 244 desta Corte Superior não constitui impedimento a que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, na espécie, visto que a extinção da relação de emprego não se deu em face do término do prazo de experiência, mas sim pela rescisão

> antecipada do contrato, por ato da empresa, configurando, portanto, dispensa sem justa causa de empregada coberta por estabilidade provisória constitucional. Precedentes do STF, de cuja orientação dissentiu o acórdão recorrido, violando preceito constitucional. de revista conhecido e provido." (Nº TST-RR-194040-35.2006.5.02.0472, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa. julgado em 09.06.2010).

Assim, como restou comprovado que a reclamante estava grávida no momento da demissão, ocorrida em 13.02.2011 e deu a luz em 09.09.2011, está correta a decisão de 1º Grau que reconheceu o término da estabilidade em 09.02.2012, determinando o pagamento das verbas decorrentes.

Recurso improvido.

2.2.2 DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO (RECURSOS DA PRIMEIRA RECLAMADA E DA RECLAMANTE)

Insurge-se a primeira reclamada contra a sentença que julgou procedente o pedido de indenização por danos morais, na importância de R$5.000,00 (cinco mil reais), tendo em vista a prática de ato discriminatório.

Pugna pela reforma do julgado, ao argumento de que a dispensa não fora discriminatória, pois, conforme alegado desde a contestação, não tinha ciência do estado gravídico da autora, destacando que se tratava de contrato por prazo determinado, não havendo, pois, nexo de causalidade.

Alternativamente, em caso de manutenção da condenação, a reclamada requer a redução do *quantum* deferido para 1 (um) salário mínimo.

A reclamante, por sua vez, requer a reforma do julgado em relação ao valor deferido, ao argumento de que, com a dispensa, sofrera forte abalo emocional, o que ensejara uma gravidez de alto risco, sendo a quantia deferida irrisória diante do abalo sofrido, razão pela qual requer sua majoração para R$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Vejamos.

Na petição inicial, a reclamante afirmou que, ao ser admitida, entregara a sua CTPS, que somente fora devolvida no momento da rescisão e, por isso, não tinha conhecimento de que o seu contrato de trabalho era de experiência.

Prosseguiu alegando que a reclamada a demitira em razão de ter tomado conhecimento de seu estado gravídico, uma vez que havia informado ao seu encarregado, na sede do Tribunal Regional Eleitoral, local em que prestava serviços, da sua gravidez.

Desta forma, entende que a sua dispensa fora discriminatória, o que desencadeara vários problemas físicos e psíquicos, requerendo o pagamento de indenização por danos morais no valor de R$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Ao contestar, a reclamada afirmou que não tinha ciência do estado gravídico da autora no momento de sua dispensa, não havendo que se falar em dispensa discriminatória.

Faz-se ver que, após o advento da Constituição Federal de 1988, tornou-se pacífica a possibilidade de o empregado pleitear indenização por danos morais e materiais decorrentes da violação de sua intimidade, de sua vida privada, de sua honra e de sua imagem pelo empregador, nos termos do inciso X do artigo 5º da Carta Constitucional. Já está sedimentado, na doutrina e na jurisprudência, que 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 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, pois a reclamada não desenvolve atividade de risco.

Desta forma, o presente caso deve ser analisado à luz da responsabilidade civil aquiliana, prevista nos arts. 186 e 927 do CC, pela qual se exige a presença dos seguintes requisitos: o dano por ela efetivamente suportado, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o evento danoso e o ato culposo, a fim de gerar a obrigação de indenizar.

Feitas essas considerações, passo a análise das provas constantes nos autos, iniciando pelo depoimento da reclamante, que afirmou:

> "(...) que num domingo, cuja data não lembra, comunicou ao encarregado que estava grávida, sendo que esse encarregado é parente do pai da filha da depoente, e, como estavam num momento de lazer, num churrasco, a depoente comunicou verbalmente, e na segunda-feira, quando o sr. **Clodoaldo** perguntou sobre o fato, a depoente o confirmou. (...)". (*sic*, fl. 406) (negrito).

O preposto da primeira reclamada declarou:

> "(...) que a depoente diz que somente soube da gravidez da reclamante com a presente ação, ela nunca repassou o fato ao sr. Clodoaldo, encarregado da empresa no TRE, ou mesmo para a depoente." (*sic*, fls. 406, verso e 407).

A primeira testemunha arrolada pela primeira reclamada, Sr. CLODOALDO CARVALHO RODRIGUES, declarou:

> "que o depoente não porta sua CTPS, mas declara que trabalhou para a SERLIMP de 2006 até 25.10.2011, como encarregado de serviços gerais; que a reclamante trabalhou de novembro de 2010 a fevereiro de 2011, em experiência; (...) que a reclamante nunca comunicou ao depoente que ela estava grávida, pelo menos não no período de experiência, explicando que era o próprio depoente quem avaliava o trabalho dos funcionários no período de experiência, e a reclamante não correspondeu ao perfil exigido pela empresa, porque ela não tinha iniciativa de fazer o serviço, sempre tinha que estar alguém mandando que ela fizesse o serviço, e o andar em que ela trabalhava era somente de juízes e advogados e funcionários, e, como o banheiro desse andar exalava um forte odor, a reclamante, quando o depoente via, estava 'escorada ou sentada', segundo textuais." (*sic*, fls. 407,v e 408).

A reclamante e a segunda reclamada não arrolaram testemunha.

Faz-se ver que o cerne da questão gira em torno de a reclamada ter tido ou não conhecimento da gravidez da autora antes de sua demissão.

A reclamante, na inicial, afirmou que a reclamada tinha ciência da sua gravidez, pois teria comunicado ao encarregado, senhor Clodoaldo Carvalho Rodrigues, porém, em depoimento, declarou que teria tratado do assunto com o senhor em um churrasco de família, que não tinha nenhuma relação com o seu trabalho, afirmando não lembrar a data em que ocorrera.

Todavia, a reclamante não trouxe aos autos nenhuma prova neste sentido. Já a primeira reclamada, por sua vez, arrolou o referido senhor como sua testemunha que, em depoimento acima transcrito, confirmou a tese de que a reclamante não tinha comunicado a sua gravidez, cabendo destacar que a testemunha não é mais empregada da primeira reclamada.

Por outro lado, conforme já mencionado no item 2.2.1, restou comprovado que a reclamante tinha ciência de que o seu contrato era de experiência, em razão de o documento de fls. 386 a 388 estar por ela devidamente assinado, o que afasta a sua alegação de que teria sido surpreendida com a demissão.

Por assim ser, tem-se que não restou evidenciada a conduta discriminatória da reclamada, pois não ficou comprovado que a demissão da reclamante se dera em razão da sua gravidez e, tampouco, que a reclamada tinha ciência deste fato, razão pela qual dou provimento ao recurso da primeira reclamada para, reformando em parte a decisão de 1º Grau, excluir da condenação a

indenização por danos morais, restando prejudicado o exame do recurso da reclamante.

Recurso da primeira reclamada provido no particular e da reclamante, improvido.

2.2.3 DA DIFERENÇA SALARIAL (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA)

Alega a primeira reclamada que não pode ser mantida a condenação ao pagamento de diferença salarial decorrente do período de estabilidade, por se tratar de parcela acessória que segue a sorte do principal, que, a seu ver, não existe.

Razão não lhe assiste, pois o reconhecimento da estabilidade provisória foi mantido pelas razões expendidas no item 2.2.1, as quais utilizo para fundamentar o improvimento do apelo também nesse ponto.

2.2.4 DAS HORAS EXTRAS (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA)

Insurge-se a primeira reclamada contra a decisão de 1º Grau que a condenou ao pagamento de 1 (uma) hora extra por dia, de segunda a quinta-feira, totalizando 17,32 (dezessete vírgula trinta e duas) horas extras ao mês (4 dias x 4,33 semanas ao mês), até 13.02.2011, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS.

Alega que, há nos autos acordo individual escrito de compensação de horas, firmado com a reclamante, no qual está consignado que a hora excedente cumprida de segunda a quinta-feira seria compensada pelo sábado não trabalhado, o que, a seu ver, seria válido, em razão do disposto no item I da Súmula n. 85 do C. TST.

A reclamante, na exordial, mencionou que, durante o contrato de trabalho, cumprira jornada de 7 às 17h, com 1 (uma) hora de intervalo, fazendo 5 (cinco) horas extras por semana, pois não trabalhava aos sábados, totalizando 22,30 (vinte e duas, vírgula trinta) horas ao mês.

Ao contestar, a reclamada confirmou a jornada declarada pela reclamante, exceto quanto às sextas-feiras, em que disse que saía às 16h, de forma que, como não havia trabalho aos sábados, restaria respeitada a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas (fl. 69).

No que tange à questão da distribuição processual do encargo probatório, faz-se ver que não há qualquer dúvida de que, na forma do disposto nos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, seria do reclamante o ônus da prova de fato constitutivo de seu direito. Entretanto, tendo a reclamada alegado fatos modificativos e extintivos dos deduzidos pela reclamante, cabia-lhe provar suas alegações. Ademais, em consonância com o disposto no artigo 74, § 2º, da CLT, é obrigatória, para todo estabelecimento com mais de 10 (dez) trabalhadores, a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

Assim, possuindo a reclamada mais de 10 (dez) empregados, tinha a obrigação de manter os controles de frequência. E, no caso dos autos, tratando-se de discussão acerca da jornada de trabalho, cabia-lhe o ônus de apresentar tais registros em juízo, sob pena de se considerar verdadeira a jornada apontada na exordial. Neste sentido é o entendimento do C. TST, consolidado na Súmula nº 338 daquela Corte Superior.

A reclamante, ao depor, confirmou a jornada declarada pela reclamada em contestação, o mesmo ocorrendo com a testemunha da empresa (fls. 406 e 407), o que elide o fato de os cartões de ponto serem monolíticos.

A reclamada procedeu à juntada do acordo individual de compensação de fl. 149, que prevê a jornada declinada em contestação e confirmada pela reclamante.

Ressalto, no particular, quanto à alegada flexibilização, que é pacífico que a Constituição Federal de 88, em seu artigo 7º, inciso XIII, reconhece às partes o direito de estabelecerem compensação de horário, mediante acordo ou convenção coletiva.

O C. TST, através da Súmula nº 85, já firmou posicionamento no sentido de que a compensação de jornada de trabalho pode ser ajustada por acordo individual escrito, desde que não haja prestação de horas extras habituais, o que descaracterizaria o acordo de compensação de jornada.

Assim, como há acordo individual escrito prevendo a compensação de jornada e, por ter restado comprovada a jornada descrita na inicial, sem a extrapolação de horário, dou provimento ao recurso da primeira reclamada para, reformando, em parte, a decisão recorrida, excluir da condenação as horas extras deferidas.

Recurso provido.

2.2.5 DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA)

A primeira reclamada insurge-se contra sua condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, no percentual de 40% e reflexos sobre 13º salário, férias + 1/3 e FGTS + 40%.

Alega que a previsão de pagamento do adicional de insalubridade previsto em norma coletiva não se aplica à reclamante, mas, tão somente, àqueles que trabalham na limpeza urbana, o que não é o caso da autora, que prestava serviços no Tribunal Regional Eleitoral, órgão público, sem exposição a riscos, além de utilizar os correspondentes EPIs.

Cita diversas decisões em favor de sua tese e, invocando o princípio da eventualidade, pede, caso mantida a condenação, seja deferido o adicional de insalubridade no grau mínimo.

A reclamante, na petição inicial, afirmou que trabalhava exposta a agentes nocivos biológicos, pois realizava a limpeza de banheiros. Requereu o pagamento de adicional de insalubridade, no grau máximo, consoante previsto em norma coletiva.

A reclamada, ao contestar, afirmou que a reclamante, ao desempenhar suas atividades, não estaria exposta a agentes ensejadores do adicional em destaque, requerendo, assim, a improcedência do pedido.

A reclamada juntou aos autos o PCMSO (fls. 84 a 105) e o PPRA (fls. 106 a 137), nos quais consta a necessidade de utilização de EPIs para o desempenho das atividades.

Consta, às fls. 28 a 49, norma coletiva firmada entre o Sindicato de Trabalhadores de Empresas de Conservação, Higiene e Limpeza do Estado do Pará e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Pará, do ano de 2010/2011, na qual se verifica a previsão de pagamento de adicional de insalubridade, em grau máximo, aos empregados que trabalhem na limpeza, com exposição momentânea a qualquer material como fezes, urina, saliva e escarro, o que é o caso da reclamante.

Compulsando-se os autos, observa-se que a reclamante, o preposto da primeira reclamada e a testemunha desta confirmaram as alegações ao prestarem depoimentos às fls. 406 a 408.

Ademais, tem-se por configurada a hipótese legal que enquadra, como insalubre, as atividades de coleta de lixo e de limpeza de banheiro público, sendo semelhante à coleta de lixo urbano, prevista no Anexo 14 da NR - 15 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratar de coleta de lixo em local de intenso trânsito diário, frequentado por grande número de pessoas, portadoras, em potencial, de doenças infecto-contagiosas, podendo causar prejuízo à saúde do trabalhador a longo prazo. Assim, não se aplica, *in casu*, a OJ nº 4, item II, da SDI-1 do C. TST.

A questão já é de conhecimento desta Egrégia Primeira Turma, como se depreende do aresto abaixo transcrito:

> "ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DE BANHEIROS PÚBLICOS - CABIMENTO. O anexo 14, da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego classifica como insalubre, no grau máximo, o trabalho realizado em contato permanente com lixo urbano, sendo certo que nesse conceito se inclui a limpeza de banheiros em locais públicos, uma vez que os resíduos e dejetos sanitários não se podem distinguir do lixo urbano (ACÓRDÃO TRT 8ª/1ª T/RO 0000618-16.2010.5.08.0205, julgado em 10.02.2011, Desembargador Relator Marcus Losada Maia)".

Por todos esse fundamentos, mantenho a sentença que deferiu o adicional de insalubridade e seus reflexos, inclusive no que toca ao grau.

Apelo improvido.

2.2.6 DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA)

Insurge-se a reclamada contra a decisão de 1º Grau que a condenou ao pagamento de multa convencional em face do descumprimento de 5 (cinco) cláusulas convencionais.

Alega que os pleitos estão sendo discutidos nos presentes autos, requerendo, pois, a sua exclusão.

Razão lhe assiste, em parte.

A reclamante pleiteou o pagamento das multas em questão, ao argumento de que teriam sido descumpridas 6 (seis) cláusulas normativas: pagamento de horas extras (10ª), adicional de insalubridade (12ª), vale-transporte (16ª), a sua não-inscrição no seguro de vida (17ª), convênio farmácia/convênio (18ª) e a não-entrega dos documentos admissionais (19ª).

Tendo em vista que a reclamada, em contestação, fez a sua defesa de forma genérica, e a segunda reclamada nada falou a respeito, o MM. Juízo *a quo* aplicou a presunção de veracidade dos fatos alegados inicial, a teor do artigo 302 do CPC, tendo deferido a multa relativamente ao descumprimento de 5 (cinco) cláusulas.

A cláusula 56 da CCT, assim dispõe:

> "Fica estabelecida multa de R$30,00 (trinta reais), por empregado e por mês, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser aplicada a parte infratora e a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende às exigências do inciso VIII do artigo 613 da CLT e, quando de sua aplicação, deve ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da norma consolidada.". (fl. 42, verso).

O recurso da primeira reclamada foi provido quanto às horas extras.

Assim nos termos disposto na cláusula em questão, são 4 (quatro) descumprimentos por mês, durante 3 meses (4 x 3 meses x R$30,00 = R$360,00).

Desta forma, dou provimento ao apelo, em parte, para reduzir a condenação da multa por descumprimento de norma coletiva para 4 (quatro) descumprimentos por mês, durante 3 (três) meses, no total de R$360,00 (trezentos e sessenta reais).

Apelo da primeira reclamada parcialmente provido.

2.2.7 DA MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT (RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA)

Requer a primeira reclamada a exclusão da multa, tendo em vista que todos os pleitos da inicial foram impugnados.

Razão não lhe assiste.

Faço ver que a multa do artigo 467 constitui autêntica sanção processual a ser aplicada sempre que o empregador deixar de pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa das verbas rescisórias. Trata-se, como se vê, de multa pós-processual, ou seja, a ser paga depois de apresentada uma reclamação trabalhista.

Aqui a incontrovérsia é requisito essencial para o deferimento da multa, razão pela qual este direito só nasce em Juízo, depois da contestação, pois somente nesta ocasião é que se poderá aferir que parte do pedido é incontroversa.

No presente feito, ao contrário do alegado, é devida a multa em destaque pois a alegação de que as parcelas não seriam devidos ou teriam sido pagos corretamente, sem qualquer prova, não é suficiente para se considerar controversas as parcelas.

Recurso improvido.

2.2.8 DA INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO (RECURSO DA UNIÃO)

Insurge-se a União contra a sentença que reconheceu a sua responsabilidade subsidiária. Discorre extensamente sobre a matéria, aludindo à aplicação do disposto na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do C. TST.

Inicialmente, cabe destacar que o Direito não pode ser entendido em universos estanques, sem comunicabilidade quanto aos seus específicos pontos de tutela e princípios regedores, de tal forma que, ainda que se trate de matéria trabalhista, não há como ignorar os princípios que regem a administração pública.

Aliás, PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA, ao tratar de forma específica das entidades públicas e de sua responsabilização pelo adimplemento das obrigações trabalhistas não honradas pela empresa contratada mediante licitação pública, assim se manifesta, *verbis*:

> "A *qualitas juris* das pessoas jurídicas integrantes da Administração Direta e Indireta leva a que os contratos por ela firmados se coloram de uma característica indisfarçável que é a sua inserção no rol dos comandos diretores criados pela Lei n. 8.666/93 e alterações posteriores, que regem as licitações como um sistema de relações jurídicas legitimado pelos arts. 37, XXI, e 173, § 3º, da Constituição Federal de 1988."[2].

Assim, é que se deve ter em mente que a administração pública não pode eleger seus contratados de forma livre, impondo-se que proceda a licitações públicas para a realização de obras, serviços, compras e alienações, como dispõe o artigo 37, inciso XXI, da CF/88, e que observe a Lei nº 8.666/93.

Dessa forma, não há possibilidade de se falar, *a priori*, em culpa *in eligendo* por parte da Administração Pública direta ou indireta, para responsabilizá-la, ainda que subsidiariamente, pelas obrigações trabalhistas eventualmente não adimplidas pela contratada, pois não há escolha ao livre arbítrio da administração, mas observância dos rígidos limites da Lei de Licitações.

Entendo inadmissível a tese de que eventual inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte da contratada frente a seus empregados, em qualquer hipótese, importe em responsabilização subsidiária da administração, pela ideia preconcebida de que teria havido a conivência, ainda que sem culpa ou dolo, dos agentes públicos responsáveis pela escolha da prestadora.

Do mesmo modo, não há como se falar em aplicação do § 6º do artigo 37 da CF/88 para concluir-se pelo dever de indenizar do Poder Público, haja vista que o referido dispositivo é relativo à "responsabilidade patrimonial extracontratual do Estado por danos lesivos à esfera juridicamente garantida de outrem e que lhe sejam imputáveis em decorrência de comportamentos unilaterais, lícitos ou ilícitos, comissivos ou omissivos, materiais ou jurídicos"[3].

Na verdade, pelo artigo 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93, o legislador quis deixar claro que o contratado não pode transferir à administração encargos trabalhistas, fiscais, previdenciários e comerciais, ainda que tenham sido omitidos nos custos apresentados pela empresa contratada ou que isto não tenha constado do Edital, porque, entender-se o contrário implicaria mascarar-se o real valor do contrato, em detrimento de outros licitantes e em desrespeito ao princípio de igualdade que rege a Lei de Licitações.

Não há, assim, possibilidade de transferência desses encargos pela contratada à administração, o que afasta sua responsabilização solidária, matéria esta em relação à qual já se pacificou a jurisprudência.

Quanto à responsabilização subsidiária, a jurisprudência e a doutrina pátrias divergem no que diz respeito à aplicação da Súmula nº 331 do C. TST aos entes públicos, em razão da disposição contida no § 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/93.

O Supremo Tribunal Federal julgou a ADC nº 16 e, de fato, declarou a constitucionalidade do § 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/93.

É cediço que a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Constitucionalidade n. 16 tem efeito vinculante e *erga omnes*, nos termos do disposto no § 2º do artigo 102 da CF/88. Todavia, não implica revogação do entendimento jurisprudencial consagrado na Súmula nº 331 do C. TST, além de não comprometer o entendimento quanto à responsabilidade subsidiária do ente público, por não ser ela o único fundamento a justificar a condenação da Administração Pública nos casos de terceirização.

Não comungo da ideia de reconhecimento, *a priori*, de culpa *in eligendo*, *in casu*, pois entendo que a aplicação do § 1º do artigo 71 depende de demonstração, pelo ente público, de observância das regras que regem o processo licitatório.

Assim, faz-se necessária a demonstração, pela administração, de cumprimento integral das disposições da Lei nº 8.666/93, no que diz respeito não só à habilitação jurídica e à qualificação técnica e econômica das empresas licitantes, como também em relação à correta execução do contrato, nos precisos termos do artigo 67 da Lei de Licitações.

Portanto, desde que a administração direta ou indireta demonstre, de forma inequívoca, que observou todos os requisitos legais na escolha da contratada, tendo exigido a comprovação de sua habilitação jurídica e de sua idoneidade financeira, incluída a regularidade previdenciária e fiscal, bem como a demonstração de sua aptidão técnico-profissional, não há falar em culpa *in eligendo*.

De igual forma, se a administração comprovar que acompanhou o cumprimento do contrato, não só no que diz respeito à sua execução física, como também no que pertine ao cumprimento, pela contratada, das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, não há falar em sua responsabilidade, ainda que subsidiária, por eventuais descumprimentos da legislação trabalhista pela contratada, por culpa *in vigilando*.

Desse modo, cabia à UNIÃO comprovar que o contrato resultara de regular procedimento licitatório e que cumprira seu dever de fiscalizar sua execução, pois fato impeditivo do que pleiteia a reclamante, ou seja, sua responsabilização subsidiária, ônus este do qual não se desincumbiu.

Ademais, restou incontroverso que a reclamante trabalhou para a primeira reclamada, conforme ressaltou a MM. Vara de origem.

Quanto à alegação de ser aplicável, à hipótese, o disposto na OJ n. 191 da SDI-1 do C. TST, tem-se que, neste caso concreto, não pode ser considerada, haja vista a existência de culpa *in vigilando* e do dever contratual expresso, decorrente dos princípios que regem a administração pública, de só efetuar pagamentos após a comprovação do cumprimento, pela contratada, de todas as suas obrigações, inclusive as trabalhistas.

Entendo, assim, que a hipótese dos autos é, exatamente, a de responsabilidade subsidiária, descrita nos itens IV e V da Súmula nº 331 do C. TST.

Mantenho, pois, a sentença quanto à responsabilização subsidiária da recorrente.

2.2.9 DAS MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT (RECURSO DA UNIÃO)

Alega a União que fato gerador seria o atraso no pagamento das verbas rescisórias, estando, pois, a ela sujeito apenas o empregador.

Confunde a recorrente as noções de débito e responsabilidade. Na verdade, tendo sido declarada a sua responsabilidade subsidiária por eventuais créditos do reclamante, devidas as parcelas, a recorrente, responderá, sim, também, pelo pagamento dos valores a elas correspondentes, por se tratarem de créditos trabalhistas.

Mantenho a sentença.

2.2.10 DOS JUROS E DA CORREÇÃO MONETÁRIA (RECURSO DA UNIÃO)

A União invoca o disposto no artigo 1º-F da Lei nº 9.494/97, alegando que improcederia qualquer condenação aos índices de juros de mora ou de correção monetária de forma diversa do ali exposto.

Não tem razão a recorrente, pois a limitação prevista no artigo 1º-F da Lei nº 9.494/97 não se aplica em hipóteses de condenação subsidiária da Fazenda Pública, conforme dispõe a OJ nº 382 da SBDI-1 do C. TST:

> "382. JUROS DE MORA. ART. 1º-F DA LEI Nº 9.494, DE 10.09.1997. INAPLICABILIDADE À FAZENDA PÚBLICA QUANDO CONDENADA SUBSIDIARIAMENTE. A Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997."

Ademais, o C. STJ julgou inconstitucional a referida disposição legal.

Nego provimento.

2.2.11 DO PREQUESTIONAMENTO (RECURSO DA UNIÃO)

Não vislumbro violação aos artigos citados à fl. 497, razão pela qual não há prequestionamento a fazer.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos da reclamante e das reclamadas, bem como das contrarrazões da reclamante e da primeira reclamada. No mérito, nego provimento ao recurso da segunda reclamada e dou provimento, em parte, ao recurso da primeira reclamada para, reformando parcialmente a sentença: 1) excluir da condenação as horas extras deferidas e a indenização por danos morais, restando prejudicado o exame do recurso da reclamante no particular e 2) reduzir a condenação da multa por descumprimento de norma coletiva para 4 (quatro) descumprimentos por mês, durante 3 (três) meses, no total de R$360,00 (trezentos e sessenta reais), mantida a sentença em seus demais termos. Custas pela primeira reclamada minoradas para R$280,00, calculadas sobre R$14.000,00, valor ora arbitrado à condenação, 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 DA RECLAMANTE E DAS RECLAMADAS, BEM COMO DAS CONTRARRAZÕES DA RECLAMANTE E DA PRIMEIRA RECLAMADA. NO MÉRITO, À UNANIMIDADE, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA E AINDA À UNANIMIDADE, EM DAR PROVIMENTO EM PARTE AO RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA PARA, REFORMANDO PARCIALMENTE A SENTENÇA: 1) EXCLUIR DA CONDENAÇÃO HORAS EXTRAS E A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, RESTANDO PREJUDICADO O EXAME DO RECURSO DA RECLAMANTE NO PARTICULAR E, 2) REDUZIR A CONDENAÇÃO DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA PARA 4 (QUATRO) DESCUMPRIMENTOS POR MÊS, DURANTE 3 (TRÊS) MESES, NO TOTAL DE R$360,00 (TREZENTOS E SESSENTA REAIS), MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS PELA PRIMEIRA RECLAMADA MINORADAS PARA R$280,00, CALCULADAS SOBRE R$14.000,00, VALOR ORA ARBITRADO

À CONDENAÇÃO, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. POR FIM, À UNANIMIDADE, 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, 22 de julho de 2014. (Publicado em 25/07/2014)
SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

[1] CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** 2. ed. Niterói: Impetus, 2008, pp. 1162 e 1163.
[2] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 270.
[3] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 799.

****

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR VALORES DEVIDOS POR EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./AP 0000086-67.2013.5.08.0001
RELATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

AGRAVANTE: **PASSAREDO TRANSPORTES AÉREOS LTDA.**
Dr. Marcelo Azevedo Kairalia e outros

AGRAVADO: **HUGO LEONARDO ALVES DOS SANTOS**
Dr. Bruno Mota Vasconcelos

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR VALORES DEVIDOS POR EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Competente a Justiça do Trabalho para execução da sentença transitada em julgado quando respeitou as regras pertinentes à Recuperação Judicial da executada, nos moldes da Lei nº 11.101/2005 e do Provimento nº 01/2012, da CGTJ quando: 1) o juízo da execução não praticou nenhum ato de constrição antes da expiração do prazo de 180 dias previstos no § 4º do art. 6º da Lei nº 11.101/2005, e a agravante não provou nos autos que o referido prazo foi prorrogado; 2) O Administrador Judicial indicado na decisão que deferiu a recuperação judicial foi regularmente notificado; 3) Respeitado o disposto o Provimento nº 01/2012, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pelos MM. Juízes do Trabalho relativamente a credores trabalhistas de Empresa Falida ou em Recuperação Judicial; 4) O juízo da execução não interferiu no soerguimento da empresa executada, por ter firmado seu convencimento na Lei nº 11.101/2005 em cotejo com os fatos presentes nos autos.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição,** oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como agravante, PASSAREDO TRANSPORTES AÉREOS LTDA. e, como agravado, HUGO LEONARDO ALVES DOS SANTOS.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Conhecimento

Conheço do agravo de petição porque em ordem.

MÉRITO

Incompetência da Justiça do Trabalho para executar valores devidos por empresa em recuperação judicial

Não se conforma com a penhora realizada pelo juízo da execução, via BACENJUD, no valor de R$6.297,41, convolado em penhora.

Sustenta que a agravante está em processo de recuperação judicial perante a 8ª Vara Cível da Comarca de Ribeirão Preto/SP, Processo nº 0959104-15.2012.8.26.506, conforme cópia juntada aos autos, não podendo praticar qualquer ato executório, além de estar obrigada a observar o quadro geral de credores.

Argumenta que o pedido de recuperação ocorreu em 23.10.2012, devendo-se observar o disposto no art. 59 da Lei nº 11.101/2005, nos termos aprovado pela Assembleia Geral de Credores, e na decisão judicial que deferiu o pedido com *novação dos créditos anteriores ao pedido* da referida recuperação judicial, vinculando todos os credores a ele sujeito.

Ressalta decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal - RE 583.955/RJ, sentido de que, após a expedição de certidões e aprovação do plano de recuperação, inclusive por decisão judicial, a consequência para a ação trabalhista é a sua extinção, com a remessa dos autos ao arquivo definitivo, cessando a competência da Justiça do Trabalho, sob pena de afronta ao art. 5º, II, da Constituição e à Lei nº 11.101/2005.

Requer, pois, o desbloqueio do valor penhorado e a declaração da incompetência da Justiça do Trabalho para apreciação deste feito.

Analiso.

Observo, desde logo, que o juízo da execução não praticou nenhum ato de constrição antes da expiração do prazo de 180 dias previstos no § 4º do art. 6º da Lei nº 11.101/2005, bem como que a agravante não provou, nos autos, que o referido prazo foi prorrogado.

Válido observar, ainda, que o Administrador Judicial indicado na decisão que deferiu a recuperação judicial foi regularmente notificado.

Noto, ademais, que foi respeitado o disposto o Provimento nº 01/2012, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pelos MM. Juízes do Trabalho relativamente a credores trabalhistas de Empresa Falida ou em **Recuperação Judicial**.

Não menos importante, verifico que o juízo da execução não interferiu no soerguimento da empresa executada, ora agravante, PASSAREDO TRANSPORTES AÉREOS LTDA., porque seu convencimento firmou-se na própria Lei nº 11.101/2005 em cotejo com os fatos presentes nos autos.

É que a reclamação foi ajuizada regularmente em 15.01.2013. A reclamada apresentou defesa às fls. 18/24, informando que estava em **recuperação judicial** na 8ª Vara Cível da Comarca de Ribeirão Preto/SP, requerendo sua observação, mas não juntou documentos na ocasião.

Foi realizada a audiência de fls. 124/126v., onde foram colhidos os depoimentos das partes e testemunhas. Na ocasião, o patrono da agravante requereu, e foi deferido, o prazo de 05 dias para juntar documentos comprobatórios da recuperação judicial.

Em 12.03.2013, a agravante juntou a decisão de fls. 128v./130, referente à recuperação judicial, datada de 23.10.2012.

A sentença de conhecimento foi prolatada às fls. 132/138, em 09.04.2013, líquida (cálculos às fls. 139/143). Quanto à recuperação judicial, o juízo de origem deixou assente:

> "**DIRETRIZES PARA A EXECUÇÃO DIANTE DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL**
>
> Expirado o prazo do art. 6º, § 4º, da Lei nº 11.101/2005 (180 dias a contar do deferimento), e não havendo pagamento, execute-se a reclamada, promovendo a devida citação".

O reclamante apresentou recurso ordinário às fls. 146/verso, que não obteve êxito, nos termos do acórdão de fls. 151/152v. Apresentou recurso de revista às fls. 155/158, cujo seguimento foi denegado pela despacho de fls. 159/160, não havendo a interposição de agravo de instrumento, ensejando no trânsito em julgado da sentença de cognição em 23.07.2013 (fl. 164).

À mesma folha, o juízo da execução determinou a citação da ora agravante através de seu **Administrador Judicial**, conforme informado à fl. 129, o que foi cumprido à fl. 166 (Notificação nº 001-0295/2013), endereçada a **DELOITE TOUCHE TOHMATSU CONSULTORES LTDA. (ADM. JUDICIAL DE PASSAREDO TRANSPO. AEREOS LTDA.,** em 18.09.2013, sendo expedido, também destinada ao Administrador, o Mandado de Citação, Penhora, Avaliação e Registro no valor de R$12.906,06 (fl. 167).

Às fls. 169/171, por seus patronos, a agravante peticionou ao juízo da execução, em 27/09/2013, requerendo a abstenção de qualquer ato executório contra si, bem como o registro junto ao BNDT, para fazer constar a observação de *débito com exigibilidade suspensa*, a fim de que a CNDT da executada passasse à condição de *positiva com efeito de negativa,* apresentando o **Plano de Recuperação Judicial** (fls. 172/182), acompanhado da decisão (fls. 182v./183), já apresentada anteriormente (fl. 128v./130).

O juízo exarou o despacho de fl. 184, em 1º.10.2013, determinando o aguardo do prazo de 180 dias inserto no art. 6º, § 4º, da Lei nº 11.101/2005, conforme determinado na sentença que deferiu a **recuperação judicial** juntada pela executada (fls. 182v./183).

Foi certificado à fl. 185 a expiração do prazo de 180 dias previstos no § 4º do art. 6º da Lei nº 11.101/2005, sendo determinado pelo juízo, à fl. 186, a penhora de bens (28.02.2014), resultando na constrição *on line*, via BACENJUD dos valores de R$3.866,53, R$2.657,65 e R$84,47 (fls. 187/191).

A agravante, em 01.04.2014, por seus patronos (fls. 193/196,), peticionaram ao juízo da execução arguindo a incompetência da Justiça do Trabalho para o presente feito, em virtude da *recuperação judicial*, nos moldes do art. 50 da Lei nº 11.101/2005.

O pedido foi indeferido à fl. 197, em razão da expiração do prazo de 180 dias estabelecido no art. 6º, § 4º, da referida lei, prosseguindo-se a execução.

A agravante reiterou às fls. 204/205 o pedido de desbloqueio dos valores bloqueados, pelas mesmas razões formuladas às fls. 193/196. O juízo, à fl. 207, despachou dando conta de que o pedido já havia sido apreciado.

Em 22.07.2014, a agravante apresentou os embargos à execução de fls. 223/226v. arguindo as mesmas razões anteriores, rejeitados integralmente pela sentença de fls. 250/251, nos termos do art. 6º, §§ 2º, 4º e 5º, da Lei nº 11.101/2005, destacando:

> "Os documentos de fls. 227/228, demonstram que a embargante ajuizou pedido de processamento de recuperação judicial perante a Justiça Comum do Estado de São Paulo (Processo n. 0959104-15.2012.8.26.0506), o qual foi deferido em 23/10/2012, já tendo decorrido o prazo de suspensão de 180 dias, que findou em 21/04/2013.
>
> Quando do trânsito em julgado da sentença de conhecimento de fls. 132/138 (que ocorreu em 23/07/2013), proferida de forma líquida (cálculos de fls. 139/143), também já havia expirado o prazo de suspensão. Nesse contexto, ultrapassado o prazo legal de 180 dias previstos no parágrafo 4º

> do artigo 6º da Lei n. 11.101/2005 sem que haja notícia de prorrogação ou conversão da recuperação judicial da empresa em falência, a execução do crédito trabalhista deverá ser processada normalmente na Justiça do Trabalho, nos termos do parágrafo 5º do artigo 6º do mesmo dispositivo, pelo que entendo não ser ilegal nem abusiva a penhora de valores nas contas bancárias e aplicações financeiras da embargante, estando em consonância com a legislação que regular a recuperação judicial" (fl. 251).

O presente agravo de petição insiste na incompetência da Justiça do Trabalho, pelas mesmas razões dadas nas vezes anteriores, com fulcro no art. 59 da Lei nº 11.101/2005, não atacando expressamente as razões que levaram o juízo a indeferir o pedido formulado nos embargos à execução, atraindo o disposto na Súmula nº 422 do TST, ou seja, o não conhecimento do presente agravo.

Mas, ainda que assim não fosse, não logra êxito a pretensão da agravante.

O art. 6º, §§ 2º, 4º e 5º, da Lei nº 11.101/2005, dispõem:

> "Art. 6º A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial suspende o curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário.
>
> § 2º É permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho, mas as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença.
>
> § 4º **Na recuperação judicial, a suspensão de que trata o caput deste artigo em hipótese nenhuma excederá o prazo improrrogável de 180** (cento e oitenta) dias contados do deferimento do processamento da recuperação, restabelecendo-se, **após o decurso do prazo, o direito dos credores de iniciar ou continuar suas ações e execuções, independentemente de pronunciamento judicial**.
>
> § 5º Aplica-se o disposto no § 2º deste artigo à recuperação judicial durante o período de suspensão de que trata o § 4º deste artigo, **mas, após o fim da suspensão, as execuções trabalhistas poderão ser normalmente concluídas, ainda que o crédito já esteja inscrito no quadro-geral de credores**" (negritei).

A Lei nº 11.101/2005 é expressa ao estabelecer que o prazo previsto no *caput* do art. 6º, sobre a **recuperação judicial**, não será **superior a 180 dias**.

Em suma: Transcorridos o prazo de 180 dias, a execução trabalhista seguirá seu curso normal, nos termos do § 4º do art. 6º da Lei nº 11.101/2005.

O art. 2º do Provimento nº 01/2012 da CGJT, estabelece:

> "Os MM. Juízos das Varas do Trabalho manterão em seus arquivos os autos das execuções que tenham sido suspensas em decorrência da decretação da recuperação judicial ou da falência, a fim de que, **com o encerramento da quebra, seja retomado o seu prosseguimento, desde que os créditos não tenham sido totalmente satisfeitos,** em relação aos quais não ocorre a prescrição enquanto durar o processo falimentar, nos termos do artigo 6º da Lei nº 11.101/2005" (destaquei).

Como visto alhures, a agravante não demonstrou nestes autos a prorrogação do prazo de 180 dias previstos para a recuperação judicial. Logo, a competência para prosseguir a execução é do juízo trabalhista.

Aliás, a competência desta Justiça Especializada para a liquidação da sentença, também está referida no Provimento da CGJT, onde, nos *considerando,* destaca: "Considerando ser competência da Justiça do Trabalho ultimar a liquidação da sentença condenatória ilíquida, nos termos do art. 6º, § 1º, da Lei nº 11.101/2005.

O art. 6º, *caput*, § 1º, da respectiva lei, reza:

> "A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial suspende o curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário.
>
> § 1º Terá prosseguimento no juízo no qual estiver se processando a ação que demandar quantia ilíquida".

Na inicial, há vários pedidos ilíquidos, além dos que foram liquidados na sentença, adequando-se aos pedidos, nos termos provados na instrução processual.

Enfim, da forma como sucederam os fatos, entendo que a decisão agravada não merece mudança, porque observada as regras da Lei nº 10.101/2005.

Mantenho.

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 pela agravante.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição; no mérito, nego-lhe provimento para manter a decisão agravada, conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO PRESENTE AGRAVO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A DECISÃO AGRAVADA, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de fevereiro de 2015. (Publicado em 06/03/2015)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

****

<u>RECURSO DA RECLAMADA</u> - I - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. II - DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS E "IN ITINERE". III - AVISO PRÉVIO. IV - DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DEGRADANTES. VALOR DA INDENIZAÇÃO. <u>RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE</u> - I - MULTA DO ART. 53 DA CLT. II - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. III - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000005-19.2013.5.08.0131
RELATORA: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTES: **ROQUESONDA PESQUISAS GEOLÓGICAS LTDA. - ME**
Advogado: Dr. José Ricardo Costa
MARCELO SERRADOR DA CONCEIÇÃO
Advogado: Dr. Nicolau Murad Prado

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

RECURSO DA RECLAMADA

I - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Com relação à cumulação de insalubridade e periculosidade, a jurisprudência atual, inclusive no Colendo TST, é favorável a essa possibilidade, que não implica pagamento em dobro, já que a insalubridade está associada à saúde do empregado, em face das condições nocivas do ambiente de trabalho, enquanto a periculosidade está associada ao próprio bem da vida, retratando o perigo iminente, decorrente de um evento que pode ceifar a vida do empregado em frações de segundo.

II - DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS E "IN ITINERE". A demandada pretende inserir o tempo de percurso na jornada diária praticada, como horas pagas, o que é absolutamente infundado. Assim ocorre, na medida em que se trata de período à disposição do empregador, no deslocamento entre o alojamento e o local da prestação do serviço, extra jornada de prestação de serviço efetivo. Quanto às horas extras, frisa-se que a reclamada contava com cerca de 40 empregados à época em que o reclamante trabalhava. Logo, a demandada deveria possuir controle formal de horário de trabalho, o que não tinha, incidindo ao caso os termos da Súmula 338, I, do TST e art. 74, § 2º, da CLT.

III - AVISO PRÉVIO. Há, nos autos, Contrato de Trabalho a Título de Experiência, registrando o termo final em 20/10/2013, data de afastamento do autor, que ocorreu, portanto, em face da extinção regular do contrato de experiência, razão pela qual não há que se falar em indenização do aviso prévio. Recurso provido neste ponto.

IV - DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DEGRADANTES. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A reclamada contestou o trabalho em condições degradantes, afirmando que disponibilizava banheiros químicos na área de campo, onde o autor realizava o trabalho, chegando a dizer que essa realidade poderia ser atestada por "fotografias em anexo". Entretanto, não apresentou nenhuma evidência do alegado, capaz de elidir a oposição de fato impeditivo de direito (arts. 818, da CLT e 333, II, do CPC). Com relação ao valor da indenização por danos morais fixado na sentença, é razoável e consentâneo com os parâmetros adotados por este Colegiado em situações análogas, levando em conta o sofrimento causado à vítima, a capacidade econômica da vítima e do causador do dano, o não enriquecimento ilícito por parte da vítima e o caráter repressivo e pedagógico ao transgressor, para inibi-lo de reincidir na prática.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE

I - MULTA DO ART. 53 DA CLT. A multa prevista no art. 53 da CLT é administrativa, tendo como destinatária a União.

II - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário contratual ou normativo do empregado, considerando os termos dos incisos IV e XXIII do art. 7º da Constituição Federal.

III - 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 nº 219 do Colendo TST, entendimento ratificado pela Súmula nº 329 daquela Corte e em consonância com os arts. 14 e 16 da Lei nº 5.584/70, assinalando-se, ainda, os termos da Orientação Jurisprudencial nº 305, da SBDI-1 do Colendo TST.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, oriundos da **MERITÍSSIMA QUARTA VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS,** entre as partes acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO

PRELIMINAR DE INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ADESIVO

A reclamada suscita a intempestividade do recurso adesivo interposto pelo reclamante. Alega que o autor teria até o dia 08/10/2014 para recorrer adesivamente, porém o fez somente em 13/10/2014.

Sem razão a suscitante.

O reclamante teve ciência do recurso principal no dia 30/09/2014, de modo que o prazo regular de 8 (oito) dias realmente expiraria em 08/10/2014. Entretanto, a Portaria Conjunta GP/CR nº 08, de 11/06/2014, suspendeu os prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região no período de 6 a 10 de outubro de 2014, quando foi realizada a II SEMANA INSTITUCIONAL DA MAGISTRATURA, nesta capital.

Como 10/10/2014 recaiu em uma sexta-feira, o término do prazo legal para a interposição do recurso adesivo recaiu em 13/10/2014, segunda-feira seguinte, data em que foi protocolado.

Rejeito a preliminar.

Assim sendo, conheço do recurso ordinário da reclamada e do recurso adesivo do reclamante, eis que ambos preenchem todos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A reclamada insurge-se contra a cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sob o fundamento de que se trata de entendimento *contra legem*.

Aduz que a sentença deferiu referidos adicionais em grau máximo, sem que haja qualquer prova, desconsiderando os EPI entregues ao reclamante e fotografias que demonstrariam

a utilização dos equipamentos em campo. Requer, pelo princípio da eventualidade, que seja observado o grau mínimo de risco na atividade desempenhada pelo autor.

Vejamos.

O reclamante prestou serviços à reclamada de 01/09/2013 a 22/10/2013, como "Auxiliar de Sondagem". Relatou, na inicial, que abastecia a sonda com óleo diesel S 500, estando assim exposto a produtos inflamáveis, além de haver poeira mineral e ruído excessivo no ambiente de trabalho, sem o fornecimento de EPIs suficientes.

A sentença registrou que a reclamada não apresentou os laudos ambientais, muito embora instada a tal sob as penas do art. 359 do CPC, conforme notificação inicial (fls. 20).

Correta a r. sentença.

Cumpre ressaltar que o ônus de provar o controle e atendimento dos níveis de tolerância e prevenção ao perigo pertence ao empregador, nos termos dos arts. 818, da CLT e 333, II, do CPC.

Nas relações de trabalho moderno, tal controle tem sido exigido com mais rigor daquele que dirige a atividade econômica, como forma de preservar a integridade física do empregado. Dá-se, portanto, grande ênfase às medidas preventivas, em especial em atividades que envolvam algum tipo de risco ou perigo à saúde daquele que, em última análise, propicia o desenvolvimento da produção e estimula o lucro da atividade econômica.

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador são asseguradas pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XXII), de modo que incumbe ao empregador observá-las e, ao mesmo tempo, resguardar-se mediante a realização periódica de avaliação do ambiente de trabalho, com indicativos consistentes da eficácia dos equipamentos de proteção que fornece aos seus empregados e da efetiva diminuição ou eliminação dos riscos na atividade laboral.

No presente caso, não prosperam as alegações da demandada, tendo em vista que não vieram aos autos programas de controle e prevenção ou laudos ambientais capazes de amparar a tese recursal, além de que, embora o reclamante tenha admitido que recebia alguns EPIs, não há como aferir a eficácia desses equipamentos, o que seria necessário, à luz da Súmula 289 do TST, de modo que sequer é possível acolher a pretensão no sentido de que seja observado o grau mínimo de risco na atividade desempenhada pelo autor.

Com relação à cumulação de insalubridade e periculosidade, a jurisprudência atual, inclusive no Colendo TST, é favorável a essa possibilidade, que não implica pagamento em dobro, já que a insalubridade está associada à saúde do empregado, em face das condições nocivas do ambiente de trabalho, enquanto a periculosidade está associada ao próprio bem da vida, retratando o perigo iminente, decorrente de um evento que pode ceifar a vida do empregado em frações de segundo.

A 7ª Turma do Colendo TST, em decisão unânime (Ac. TST-RR-1072-72.2011.5.02.0384, 24/09/2014, Rel. Ministro Cláudio Brandão), manifestou o seguinte:

> << São bens jurídicos diversos e com tratamento normativo distinto, seja quanto às hipóteses de cabimento, seja quanto aos percentuais, seja quanto à base de cálculo.
>
> Não é outro o pensamento do professor José Augusto Rodrigues Pinto:
>
> "**Com efeito, a insalubridade é insidiosa e lenta nos seus resultados. O risco provocado pela periculosidade é de impacto e instantâneo, quando se consuma. Daí um deles dirigir-se à saúde, o outro, à integridade física ou à própria vida da vítima de sua ação.**
>
> **[...]**
>
> **Os adicionais legais são cumuláveis, sob a única condição de que o trabalho seja prestado de acordo com os pressupostos de cada um deles.**
>
> **O direito à cumulação é de uma lógica irrespondível: se a**

situação de desconforto pessoal tem correspondência numa indenização, o valor desta deve abranger tantos percentuais quantas sejam as circunstâncias causadoras do desconforto, que traz um dano efetivo ao trabalhador, ou do risco a que ele é exposto.

Por isso mesmo, causa profunda espécie que o artigo 193, §2º, da CLT, herdando restrição levantada desde a Lei nº. 2.573/55, que instituiu o adicional de periculosidade, tenha aberto ao empregado submetido às duas condições mais severas de serviço, simultaneamente, o dilema de 'optar (?) pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido' quando comprovado pericialmente que também trabalhou em condição perigosa. Não encontramos explicação jurídica para isso, daí entendemos ter havido uma recaída do legislador em favor do poder econômico. E recaída amargamente irônica, além de tudo, ao deixar ao empregado escolher a melhor entre duas desgraças: ficar doente ou morrer, simplesmente". (*Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 425-427).

Desse modo, apesar da necessidade de regulamentação da norma constitucional, não poderia a legislação infraconstitucional ultrapassar o limite por ela imposto e instituir norma menos benéfica ao trabalhador em detrimento da garantia insculpida no artigo 7º, caput, da Constituição Federal, de estipulação de outros direitos que visem à melhoria de sua condição social e, especialmente, em desrespeito ao princípio de proteção da dignidade da pessoa humana do obreiro.

Na hipótese, o legislador infraconstitucional estaria apto a tratar de detalhes necessários à efetivação do direito aos adicionais, como, por exemplo, regular as situações que caracterizam a insalubridade ou periculosidade no meio ambiente de trabalho, contudo, sem a permissão de alterar o núcleo essencial da aludida regra. A regulamentação complementar prevista no artigo 7º, XXIII, deve-se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma.

O eminente Ministro desta Corte, Augusto César Leite de Carvalho, em sua obra "Direito do Trabalho: Curso e Discurso" (Aracaju: Evocati, 2011, pp. 200-201), com precisão cirúrgica, enfatiza:

"**A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 193, §2º, prevê que 'o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido'. À parte o desvio de ótica, pois não pode ser uma ventura laborar em condições insalubres, é certo que o citado dispositivo sempre foi interpretado como uma proibição a que o empregado pudesse exigir os dois adicionais, quando ambos os agentes, insalubre e perigoso, estiverem presentes.**

Na esteira dessa compreensão, o item 15.3 da Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho estabelece: 'No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa'. Interpretando-se assim o art. 193, §2º da CLT, bem se vê que se cuida de regra injusta, pois permite que o empregado labore em situação de risco à sua

integridade física sem que receba o adicional correspondente, pois estaria recebendo adicional relativo a agente nocivo à sua saúde, ou vice-versa.

Ao versar sobre essa impossibilidade legal de acumulação dos dois adicionais, Rodrigues Pinto lembra que tal norma proibitiva é um legado da Lei 2.573/55, que instituiu o adicional de periculosidade, mas é enfático: 'Explicação jurídica não encontramos para isso, daí entendermos ter havido uma recaída do legislador em favor do poder econômico'. A orientação jurisprudencial que tem prevalecido é, entretanto, a de que os adicionais de insalubridade e de periculosidade são inacumuláveis.

Como quer que seja, é hora de se questionar a validade dessa norma frente ao que preceitua o artigo 7º, XXIII, da Constituição, que diz ser direito do trabalhador o 'adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei'. Ante o postulado da norma mais favorável, consagrado no caput desse dispositivo constitucional, a norma legal está autorizada a regular os casos em que são devidos os adicionais de penosidade, insalubridade ou periculosidade e a fixar os respectivos percentuais. A conjunção ou estaria presente, no texto do inciso sob análise, pois o uso da conjunção aditiva (e) faria concluir que toda atividade penosa também seria insalubre e, por igual, necessariamente perigosa.

A nosso entendimento, não estaria o legislador infraconstitucional autorizado a suprimir o direito ao adicional de periculosidade, em hipótese que a lei enumera como de risco. E como o suprime sem qualquer justificativa, o artigo 193, §2º da CLT se apresenta, pura e simplesmente, como a negação de um direito fundado na Constituição.

Ademais, o art. 8, item 3, da Convenção 148 da OIT preconiza: 'Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho'. O Estado brasileiro novamente se comprometeu, ao ratificar a Convenção 155 da OIT, a implementar o que recomenda o seu art. 11, b: 'deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes'.

Portanto, a orientação jurisprudencial que predomina, no sentido de que são inacumuláveis os adicionais de insalubridade e de periculosidade, frustra, a nosso ver, o desígnio constitucional e também o compromisso assumido pelo Brasil quando ratificou as convenções 148 e 155 da OIT; em rigor, essa orientação relativiza o direito fundamental à compensação monetária pela exposição a agentes nocivos à saúde ou à integridade física do trabalhador."

Diante dos argumentos expostos, percebe-se claramente que o artigo 193, § 2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego não foram recebidos pela atual

Constituição, uma vez que os seus conteúdos não se coadunam com os princípios e regras trazidos no texto constitucional. Trata-se da chamada **incompatibilidade material**.

O papel do intérprete é atribuir à interpretação constitucional a máxima efetividade, a fim de que possa, de imediato, produzir as consequências desejadas pelo constituinte e, assim, conformar o comportamento social ao quanto por ela desejado. Nas palavras do Ministro Luís Roberto Barroso,

Efetividade significa a realização do Direito, a atuação prática da norma, fazendo prevalecer no mundo dos fatos os valores e interesses por ela tutelados. Simboliza, portanto, a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-ser normativo e o ser da realização social. O intérprete constitucional deve ter compromisso com a efetividade da Constituição: entre interpretações alternativas e plausíveis, deverá prestigiar aquela que permita atuação da vontade constitucional, evitando, no limite do possível, soluções que se refugiem no argumento da não autoaplicabilidade da norma ou na ocorrência de omissões do legislador (grifos postos). (CANOTILHO, J. J. Gomes; et all. *Comentários à constituição do brasil*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 94.

E outra não me parece haver sido a "vontade constitucional", no que toca à hipótese de percepção simultânea e cumulativa, em sendo diversos, agentes agressivos à saúde (insalubridade) e risco de vida, em face do contato com substância inflamáveis ou explosivas em condições de risco acentuado (periculosidade).

Se tais argumentos não fossem suficientes, outro fator que sustenta a inaplicabilidade dos preceitos analisados é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos 148, promulgada pelo Decreto nº 93.413 de 15/10/86, com vigência nacional a partir de 14 de janeiro de 1983, e 155, promulgada pelo Decreto nº 1.254 de 29/09/94, com vigência nacional a partir de 18 de maio de 1993.

As normas internacionais incorporadas passaram a admitir a hipótese de cumulação dos adicionais e estabelecem critérios e limites dos riscos profissionais em face da exposição simultânea a vários fatores nocivos. É o que se extrai dos trechos abaixo citados:

"**Artigo 8.3. Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho." (Convenção nº 148 da OIT - destaquei);**

"Artigo 11. Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

(...)

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no

trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultâneas a diversas substâncias ou agentes." (Convenção nº 155 da OIT - destaquei).

Sendo diferentes os fatores de risco à saúde, cada um dos adicionais de periculosidade e insalubridade busca compensar o trabalhador pela exposição particularizada a cada um deles e, caso ocorra simultaneamente, a regra internacional autoriza sejam considerados, de igual modo, também de modo cumulativo, como assinalado nas conclusões lançadas acima.

Poder-se-ia argumentar pela prevalência do direito interno invocado e, no particular, Flávia Piovesan, in Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional (10 ed., São Paulo: Saraiva, 2009, pp. 68-72), ensina:

"**Em suma, a hierarquia constitucional dos tratados de proteção dos direitos humanos decorre da previsão constitucional do art. 5º,§ 2º, à luz de uma interpretação sistemática e teleológica da Carta, particularmente da prioridade que atribui aos direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Essa opção do constituinte de 1988 se justifica em face do caráter especial dos tratados de direitos humanos e, no entender de parte da doutrina, da superioridade desses tratados no plano internacional.**

Acrescente-se que, além da concepção que confere aos tratados de direitos humanos natureza constitucional (concepção defendida por este trabalho) e da concepção, que, ao revés, confere aos tratados status paritário ao da lei federal (posição majoritária do STF), destacam-se outras duas correntes doutrinárias. Uma delas sustenta que os tratados de direitos humanos têm hierarquia supraconstitucional, enquanto a outra corrente defende a hierarquia infraconstitucional, mas supralegal, dos tratados de direitos humanos.

(...)

Ao realçar a supremacia do Direito Internacional em relação ao ordenamento jurídico nacional, argumenta ainda Hildebrando Accioly: 'É lícito sustentar-se, de acordo, aliás, com a opinião da maioria dos internacionalistas contemporâneos, que o Direito Internacional é superior ao Estado, tem supremacia sobre o direito interno, por isto que deriva de um princípio superior à vontade dos Estados. Não se dirá que o poder do Estado seja uma delegação do direito internacional; mas parece incontestável que este constitui um limite jurídico ao dito poder. (...) Realmente, se é verdade que uma lei interna revoga outra ou outras anteriores, contrárias à primeira, o mesmo não se poderá dizer quando a lei anterior representa direito convencional transformado em direito interno, porque o Estado tem o dever de respeitar suas obrigações contratuais e não as pode revogar unilateralmente. Daí poder dizer-se que, na legislação interna, os tratados ou convenções a ela incorporados forma um direito especial que a lei interna, comum, não pode revogar. Daí também a razão por que a Corte permanente de Justiça Internacional, em parecer consultivo

proferido a 31 de julho de 1930, declarou: 'É princípio geralmente reconhecido, do Direito Internacional, que, nas relações entre potências contratantes de um tratado, as disposições de uma lei interna não podem prevalecer sobre as do tratado'.'

No mesmo sentido, leciona Marotta Rangel: 'A superioridade do tratado em relação às normas do Direito Interno é consagrada pela jurisprudência internacional e tem por fundamento a noção de unidade e solidariedade do gênero humano e deflui normalmente de princípios jurídicos fundamentais, tal como o pacta sunt servanda e o voluntas civitatis maximae est servanda'.

Destaca-se, ainda, a corrente doutrinária que defende a hierarquia infraconstitucional, mas supralegal, dos tratados de direitos humanos. A respeito, merece menção o entendimento do Ministro Sepúlveda Pertence por ocasião do julgamento do RHC n. 79.785-RJ, no Supremo Tribunal Federal, em maio de 2000, que envolvia o alcance interpretativo do princípio do duplo grau de jurisdição, previsto pela Convenção Americana de Direitos Humanos. Ressaltou, em seu voto, o referido Ministro: 'Desde logo, participo do entendimento unânime do Tribunal que recusa a prevalência sobre a Constituição de qualquer convenção internacional (cf. decisão preliminar sobre o cabimento da ADIn 1.480, cit., Inf. STF 48)'. E prossegui: 'Na ordem interna, direitos e garantias fundamentais o são, com grande freqüência, precisamente porque - alçados ao texto constitucional - se erigem em limitações positivas ou negativas ao conteúdo das leis futuras, assim como à recepção das anteriores à Constituição (Hans Kelsen, Teoria Geral do Direito e do Estado, trad. M. Fontes, UnB, 1990, p. 255). Se assim é, à primeira vista, parificar às leis ordinárias os tratados a que alude o art. 5º § 2º, da Constituição, seria esvaziar de muito do seu sentido útil a inovação, que, malgrado os termos equívocos do seu enunciado, traduziu uma abertura significativa ao movimento de internacionalização de direitos humanos. Ainda sem certezas suficientemente amadurecidas, tendo assim - aproximando-me, creio, da linha desenvolvida no Brasil por Cançado Trindade (Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção de direitos humanos nos planos internacional e nacional em Arquivos de Direitos Humanos, 2000, 1/3, 43) e pela ilustrada Flávia Piovesan (A Constituição Brasileira de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos, em E. Boucault e N. Araújo (org.), Os Direitos Humanos e o Direito Interno) - a aceitar a outorga de força supralegal às convenções de direitos humanos, de modo a dar aplicação direta às suas normas - até, se necessário, contra a lei ordinária - sempre que, sem ferir a Constituição, a complementem, especificando ou ampliando os direitos e garantias dela constantes'.

Esse entendimento consagra a hierarquia infraconstitucional, mas supralegal, dos tratados internacionais de direitos humanos, distinguindo-os dos tratados tradicionais. Divorcia-se, dessa forma, da tese majoritária do STF a respeito da paridade entre tratados internacionais e leis federais.

Em síntese, há quatro correntes acerca da hierarquia dos tratados de proteção dos direitos humanos, que sustentam: a) a hierarquia supraconstitucional de tais tratados; b) a hierarquia constitucional; c) a hierarquia infraconstitucional, mas supralegal e d) a paridade hierárquica entre tratado e lei federal.

No sentido de responder à polêmica doutrinária e jurisprudencial concernente à hierarquia dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, a Emenda Constitucional n. 45, de 8 dezembro de 2004, introduziu um § 3º no art. 5º, dispondo: 'Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas à Constituição'.

Em face de todos argumentos já expostos, sustenta-se que hierarquia constitucional já se extrai de interpretação conferida ao próprio art. 5º, § 2º, da Constituição de 1988. Vale dizer, seria mais adequado que a redação do aludido § 3º do art. 5º endossasse a hierarquia formalmente constitucional de todos os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos ratificados, afirmando - tal como o fez o texto argentino - que os tratados internacionais de proteção de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro têm hierarquia constitucional.

No entanto, estabelece o § 3º do art. 5º que os tratados internacionais de direitos humanos aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas à Constituição.

(...)

Reitere-se que, por força do art. 5º, § 2º, todos os tratados de direitos humanos, independentemente do quórum de sua aprovação, são materialmente constitucionais, compondo o bloco de constitucionalidade. O quórum qualificado está tão-somente a reforçar tal natureza, ao adicionar um lastro formalmente constitucional aos tratados ratificados, propiciando a 'constitucionalização formal' dos tratados de direitos humanos no âmbito jurídico interno. Como já defendido por este trabalho, na hermenêutica emancipatória dos direitos há que imperar uma lógica material e não formal, orientada por valores, a celebrar o valor fundante da prevalência da dignidade humana. À hierarquia de valores deve corresponder uma hierarquia de normas, e não o oposto. Vale dizer, a preponderância material de um bem jurídico, como é o caso de um direito fundamental, deve condicionar a forma no plano jurídico-normativo, e não ser condicionado por ela."

Ainda que, a meu sentir, procedam de modo integral os argumentos sustentados pela doutrinadora, no que é seguida por outros autores como Cançado Trindade e Valério Mazzuoli, o posicionamento adotado no STF é no sentido de que os tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos e que tenham ingressado no ordenamento jurídico antes da Emenda Constitucional nº 45/2004 e, por essa razão, sem o quórum qualificado exigido (art. 5º, § 3º), **possuem status de norma**

supralegal, como reconhecido no voto prevalecente do Ministro Gilmar Mendes no Recurso Extraordinário nº 466.343-1-SP (destaques postos), ao afirmar o anacronismo da tese da legalidade ordinária dos tratados de direitos humanos frente ao texto constitucional, mesmo antes da reforma produzida pela EC-45/04, com apoio na doutrina de Cançado Trindade, dentre outros:

"**Em termos práticos, trata-se de uma declaração eloquente de que os tratados já ratificados pelo Brasil, anteriormente à mudança constitucional, e não submetidos ao processo legislativo especial de aprovação no Congresso Nacional, não podem ser comparados às normas constitucionais.**

Não se pode negar, por outro lado, que a reforma também acabou por ressaltar o caráter especial dos tratados de direitos humanos em relação aos demais tratados de reciprocidade entre os Estados pactuantes, conferindo-lhes lugar privilegiado no ordenamento jurídico.

[...]

Importante deixar claro, também, que a tese da legalidade ordinária, na medida em que permite ao Estado brasileiro, ao fim e ao cabo, o descumprimento unilateral de um acordo internacional, vai de encontro aos princípios internacionais fixados pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, a qual, em seu art. 27, determina que nenhum Estado pactuante 'pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado'.

Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade.

Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana.

[...]

Portanto, diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na Constituição, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante." (RE n.º 466.343-1/SP. Relator: Ministro César Peluso).

Destaque-se, em virtude de sua importância, ainda nas palavras do Ministro Gilmar Mendes, "o **efeito paralisante** de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional" conflitante com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, em face do procedimento de ratificação previsto na Carta Magna.

Paralisar, portanto, é deixar de produzir efeitos, perder "sustentação constitucional", não mais encontrar "aconchego no colo da Constituição".

Uma conclusão emerge de maneira inquestionável na jurisprudência do STF: o reconhecimento de que os tratados de direitos humanos não possuem eficácia normativa apenas equivalente à lei ordinária e há de produzir efeito no direito interno.

Merece assinalar que, embora tenha sedimentado tal posicionamento em 03/12/2008 (data da conclusão do julgamento do precedente mencionado), a jurisprudência do STF vinha se manifestando sobre o tema desde 2000, inicialmente por meio do RHC nº 79.785/RJ, da relatoria do Ministro Sepúlveda Pertence, no qual reconheceu a tese da supralegalidade dos tratados de direitos humanos (julgamento em 29/03/2000), e, mais tarde, em afirmação ainda mais abrangente, quando proclamou a índole e nível constitucional dessas normas, desta feita em julgado da lavra do Ministro Celso de Mello (HC 87.585/TO).

Observe-se, então, que **desde o ano de 2000 a discussão no Supremo residia em saber se estavam apenas acima da lei ordinária ou se estavam no mesmo plano constitucional; não mais se discutia, pelo menos a partir de então, se equivaliam à lei ordinária**.

Em face da decisão do STF, o sistema jurídico inaugurou nova forma de verificação da compatibilidade das normas dele integrantes, pois, além de vigentes e eficazes, devem estar em conformidade com os tratados ratificados pelo Brasil, cabendo ao Judiciário, quando provocado, promover o denominado "controle de convencionalidade" que nada mais é do que "o processo de compatibilidade vertical (sobretudo material) das normas de Direito interno com os comandos encontrados nas convenções internacionais de direitos humanos" (MAZZUOLI, Valério. Curso de direito internacional público. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 346).

O mesmo autor, em outra passagem de trabalho a respeito, enfatiza não apenas a necessidade de que seja efetuado tal controle, como também destaca a autorização conferida aos tribunais para o exercício do controle difuso de adequação das normas internas aos tratados internacionais:

Tal controle passa, doravante, a ter também caráter difuso, a exemplo do controle difuso de constitucionalidade, pelo qual qualquer juiz ou tribunal pode-se manifestar a respeito. À medida que os tratados forem sendo incorporados ao direito pátrio, os tribunais locais - estando tais tratados em vigor no plano internacional - podem, desde já e independentemente de qualquer condição ulterior, compatibilizar as leis domésticas com o conteúdo dos tratados (de direitos humanos ou comuns) vigentes no país.

Em outras palavras, os tratados internacionais incorporados ao direito brasileiro passam a ter eficácia paralisante (para além de derrogatória) das demais espécies normativas domésticas, cabendo ao juiz coordenar essas fontes (internacionais e internas) e escutar o que elas dizem. (Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/194897/000861730.pdf?sequence=3).

Arrematou (obra mencionada, p. 128):

Do exposto, vê-se que a produção normativa doméstica depende, para sua validade e consequente eficácia, de estar de acordo tanto

com a Constituição como com os tratados internacionais (de direitos humanos ou não) ratificados pelo governo.

[...]

A contrario sensu, não basta a norma infraconstitucional ser compatível com a Constituição e incompatível com um tratado ratificado pelo Brasil (seja de direitos humanos, que tem a mesma hierarquia do texto constitucional, seja um tratado comum, cujo status é de norma supralegal), pois, nesse caso, operar-se-á de imediato a terminação da validade da norma (que, no entanto, continuará vigente, por não ter sido expressamente revogada por outro diploma congênere de direito interno).

A compatibilidade do direito doméstico com os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no país faz-se por meio do controle de convencionalidade, que é complementar e coadjuvante do conhecido controle de constitucionalidade.

Embora afirme ser, tal modalidade, nova no Brasil, aponta haver sido inaugurada no Continente Americano em 2006 em julgamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos do qual extraio expressiva transcrição que, embora se refira à Convenção Americana, se aplica a todo e qualquer tratado de direitos humanos, também como afirmado pelo citado autor:

Quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juízes também estão submetidos a ela, o que os obriga a velar para que o efeito útil da Convenção não se veja diminuído ou anulado pela aplicação de leis contrárias às suas disposições, objeto e fim. Em outras palavras, os órgãos do Poder Judiciário devem exercer não somente um controle de constitucionalidade, senão também 'de convencionalidade' ex officio entre as normas internas e a Convenção Americana, evidentemente no âmbito de suas respectivas competências e dos regulamentos processuais correspondentes. Esta função não se deve limitar exclusivamente às manifestações ou atos dos postulantes em cada caso concreto ..." MAZZUOLI, Valério. *Curso de direito internacional público*. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 393)

Por sua vez, em virtude desse conteúdo e não terem ingressado no ordenamento pelo quórum qualificado, as convenções mencionadas possuem status supralegal - portanto acima da lei interna e abaixo da Constituição - e torna inaplicável a legislação infraconstitucional com elas conflitante, pois, nas palavras de Flávia Piovesan, ao serem ratificados,

"**[...] inovam significativamente o universo dos direitos nacionalmente consagrados - ora reforçando sua imperatividade jurídica, ora adicionando novos direitos, ora suspendendo preceitos que sejam menos favoráveis à proteção dos direitos humanos. Em todas estas três hipóteses, os direitos internacionais constantes dos tratados de direitos humanos apenas vêm aprimorar e fortalecer, nunca a restringir ou debilitar, o grau de proteção dos direitos consagrados no plano normativo interno". (GOMES, Luiz Flávio; PIOVESAN, Flávia (coord.). *O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos e o direito brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 179)**.

É certo que, mesmo que se considerassem de idêntica hierarquia - as normas oriundas das convenções mencionadas e da CLT -, essa conclusão entraria em rota de colisão com o quanto anteriormente decidido pelo STF em casos nos quais reconhecia a **paridade normativa** entre tratados internacionais e leis internas e o critério cronológico como determinante para a vigência e eficácia e, com isso, admitir a possibilidade de a norma posterior revogar a anterior ou se for específica, como exemplifica o precedente que transcrevo, com destaques postos, embora afirme **haver sido superado tal posicionamento jurisprudencial posteriormente**:

"**[...] PARIDADE NORMATIVA ENTRE LEIS ORDINÁRIAS BRASILEIRAS E TRATADOS INTERNACIONAIS - Tratados e convenções internacionais - tendo-se presente o sistema jurídico existente no Brasil (RTJ 83/809) - guardam estrita relação de paridade normativa com as leis ordinárias editadas pelo Estado brasileiro. A normatividade emergente dos tratados internacionais, dentro do sistema jurídico brasileiro, permite situar esses atos de direito internacional público, no que concerne à hierarquia das fontes, no mesmo plano e no mesmo grau de eficácia em que se posicionam as leis internas do Brasil. A eventual precedência dos atos internacionais sobre as normas infraconstitucionais de direito interno brasileiro somente ocorrerá - presente o contexto de eventual situação de antinomia com o ordenamento doméstico -, não em virtude de uma inexistente primazia hierárquica, mas, sempre, em face da aplicação do critério cronológico (*lex posterior derogat priori*) ou, quando cabível, do critério da especialidade. Precedentes. EXTRADIÇÃO E PRESCRIÇÃO PENAL - Não se concederá a extradição quando estiver extinta a punibilidade do extraditando pela consumação da prescrição penal, seja nos termos da lei brasileira, seja segundo o ordenamento positivo do Estado requerente. A satisfação da exigência concernente à dupla punibilidade constitui requisito essencial ao deferimento do pedido extradicional. Com a consumação da prescrição penal extraordinária pertinente ao delito de corrupção passiva, reconhecida nos termos da legislação criminal peruana, inviabilizou-se - no que concerne a essa específica modalidade de crime contra a Administração Pública - a possibilidade de deferimento da postulação extradicional." (Ext 662, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 28/11/1996, DJ 30-05-1997 PP-23176 EMENT VOL-01871-01 PP-00015)**

Sendo, portanto, normas de hierarquia idêntica - se assim fosse possível se concluir, repito -, **o advento das convenções firmadas pelo Brasil, incorporadas ao direito interno, provocaria a derrogação daquelas que se, com elas, se mostrassem incompatíveis, a exemplo do art. 193, § 2º, da CLT**, já referido.

Poderia ainda remanescer uma última controvérsia em torno da equivalência das convenções oriundas da OIT, se teriam equivalência aos tratados internacionais de direitos humanos e, nesse aspecto, inequívoca é a resposta diante do conteúdo de direitos sociais que ostentam, reconhecidos, há muito, como direitos fundamentais de segunda geração, desde a clássica

lição de Norberto Bobbio (A era dos direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992), até a expressa referência no art. 6º, caput, da Constituição, no que se refere ao trabalho. Ressalta, mais uma vez, Valério Mazzuoli, ainda que as eleve ao patamar de conteúdo constitucional:

Não se pode esquecer que, sendo as convenções internacionais do trabalho tratados internacionais que versam sobre *direitos humanos* (notadamente direitos sociais), sua integração ao direito brasileiro dá-se com o status de norma materialmente constitucional ... (Obra citada, p. 923).

Dúvidas não subsistem quanto ao fato de as aludidas Convenções nºs 148 e 155 serem normas de direitos humanos, considerando a peculiar circunstância de versarem, a primeira, sobre Meio Ambiente do Trabalho (Ruído e Vibrações) e Segurança e Saúde dos Trabalhadores, a segunda.

Significa afirmar que, antes da manifestação da Excelsa Corte, poderia até ser sustentada a tese de ocorrência de conflitos de norma de hierarquia equivalente e, por isso mesmo, a prevalência do argumento da incompatibilidade entre ambas. Contudo, a partir de então, **se as Convenções mencionadas situam-se acima da legislação consolidada, as suas disposições hão de prevalecer**, tal como ocorreu com a autorização da prisão civil decorrente da condição de depositário infiel, afastada do ordenamento jurídico pátrio por decisão do STF.

Ademais, por se tratarem de normas posteriores, especiais e, ainda, mais benéficas ao trabalhador, devem prevalecer sobre as disposições contidas no artigo 193, § 2º, da CLT e no item 16.2.1 da NR-16 da Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego.

É como pensa Gabriela Neves Delgado, ao se referir ao julgamento em foco, em trabalho publicado na revista desta Casa:

Como os diversos jurídicos de proteção devem interagir em benefício dos indivíduos protegidos, e o que importa é o grau de eficácia dessa proteção, deve-se aplicar, em cada caso concreto, "a norma que ofereça melhor proteção à vítima", adotando-se o valor humano, orientado pelo postulado da dignidade da pessoa humana, como referência maior para o cotejo da norma. (Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. *Revista do TST*. Vol. 77, n. 3, jul/set-2011, p. 65).

Exceção haveria se as convenções mencionadas consagrassem normas menos favoráveis ao trabalhador, o que autorizaria o seu afastamento, diante da regra contida no § 8º do art. 19 da Constituição da OIT:

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Finalmente, embora despiciendo, incumbe salientar a imposição ao Judiciário para, em sua atuação, tornar efetivas as aludidas normas, mais do que apenas reconhecer a sua existência e efetividade, diante da obrigatoriedade também a ele imposta, em face da vinculação de todo Estado brasileiro, e não apenas do Poder Executivo que a subscreveu.

Precisas são, nesse aspecto, as palavras de Mirtô Fraga, com destaques da transcrição:

O tratado, regularmente concluído - inclusive com aprovação do Congresso - não obriga, apenas, o Executivo; vincula todo o Estado, todos os Poderes, devendo cada um cumprir sua parte: o Legislativo, aprovando as leis necessárias e abstendo-se de votar as que lhe sejam contrárias; o Executivo, regulamentando-as e tudo fazendo para sua fiel execução; o Judiciário, aplicando o tratado e as normas que o regulamentam, dando a um e outras eficácia, inclusive contra regra interna que lhes seja contrária. (FRAGA, Mirtô. *O conflito entre tratado internacional e norma de direito interno*. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 84).

Em idêntico sentido, Antônio Augusto Cançado Trindade, que destaca objetivos, alcance e destinatários dessa obrigação:

No presente contexto de proteção, já não mais se justifica que o direito internacional e o direito interno continuem sendo abordados de forma estanque ou compartimentalizada, como o foram no passado. Ao criarem obrigações para os Estados vis-à-vis os seres humanos sob sua jurisdição, as normas dos tratados de direitos humanos aplicam-se não só na ação conjunta (exercício da garantia coletiva) dos Estados Partes na realização do propósito comum de proteção, mas também e sobretudo no âmbito do ordenamento jurídico interno de cada um deles. **O cumprimento das obrigações internacionais de proteção requer o concurso dos órgãos internos dos Estados, e estes são chamados a aplicar as normas internacionais. É este o traço distintivo e um dos mais marcantes dos tratados de direitos humanos, dotados de especificidade própria. Com a interação entre o direito internacional e o direito interno no presente contexto, os grandes beneficiários são as pessoas protegidas**. (TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Tratado de direito internacional dos direitos humanos. v. I. 2ª ed. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2003. p. 547-548).

Cabe, portanto, a este Tribunal proclamar a superação da norma interna em face de outra, de origem internacional, mais benéfica, papel, aliás, próprio do Judiciário, como Alessandro Santos de Miranda:

Concluindo afirmativamente o debate sobre a possibilidade de se requerer judicialmente a satisfação dos direitos sociais fundamentais, cabe ressaltar que não existe direito social fundamental que não apresente ao menos uma alguma característica ou faceta que permita sua judicialidade no caso de violação. (MIRANDA, Alessandro Santos de. Ativismo judicial na promoção dos direitos sociais. São Paulo: LTr, 2013. p. 98).

Em síntese conclusiva, afirmo:

a) o direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade é assegurado no artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal, de forma plena, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação;

b) a possibilidade de regulação por lei ordinária, mencionada no citado dispositivo, não autoriza a redução do alcance do preceito constitucional, em interpretação restritiva, sob pena de atingir, frontalmente, o princípio da máxima efetividade da Constituição;

c) mesmo que não se reconheça a natureza de normas materialmente

constitucionais dos tratados internacionais sobre direitos humanos, **a jurisprudência consolidada do STF lhes reconhece status de supralegalidade, o que significa afirmar estarem em patamar de hierarquia superior à CLT**;

d) em virtude de constituírem instrumentos consagradores de direitos sociais, as convenções da OIT correspondem a tratados de direitos humanos e, por conseguinte, possuem tal hierarquia normativa, além de conteúdo mais favorável;

e) as Convenções nº 148 e 155 determinam sejam levados em consideração os riscos para a saúde, decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes, o que é representado, no Brasil, no caso em tela, pela compensação propiciada pela percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade;

f) tais convenções derrogaram a regra prevista no art. 193, § 2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, no que se refere à percepção de apenas um adicional, em caso de estar o empregado sujeito a condições insalubres e perigosas no trabalho executado.

Outra não é a conclusão de Carolina Plácido Corrêa Bastos em trabalho monográfico, no qual promove aprofundado estudo sobre o tema e conclui:

"**Contudo, embora não haja um entendimento unívoco acerca da matéria, o STF já fixou entendimento de que, diferentemente dos tratados comuns, essas normas detêm um caráter especial de proteção ao ser humano.**

Estão inseridas nesse contexto as Convenções Internacionais do Trabalho nº 148 e nº 155, as quais, apesar de inseridas nesta celeuma, foram incorporadas ao direito nacional, cumprindo todas as formalidades exigíveis, quais sejam: ratificação, decreto legislativo e decreto presidencial.

Outrossim, por se tratarem de tratados internacionais de direitos humanos, notadamente direitos socais, não há dúvidas de que possuem status especial frente as demais normas ordinárias, como a Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo que seu iter procedimental tenha ocorrido antes da Emenda Constitucional nº 45.

Portanto, é de concluir que as Convenções Internacionais do Trabalho nº 148 e nº 155 são tratados internacionais de direitos humanos que vieram ampliar o espectro de proteção ao trabalhador no ordenamento jurídico interno, conferindo-lhe a possibilidade de cumular os adicionais de risco, tantos quantos forem os agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho.

Outra não deve ser a conclusão senão a de que a recepção dessas normas internacionais paralisou os efeitos das normas de direito interno em situação de incompatibilidade com o direito internacional, notadamente aquela insculpida no art. 193, §2º da CLT, que veda a percepção cumulativa dos adicionais de risco.

É de ressaltar ainda que, à luz do princípio da prevalência da norma mais favorável, as Convenções nº 148 e nº 155 da OIT, por melhor protegerem os direitos da pessoa humana, permitindo a percepção cumulativa dos adicionais, devem prevalecer sobre o

preceito legal interno que expressamente veda esta cumulação.

Acrescente-se que o artigo celetista, ao vedar a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, por suprimir direito assegurado a todo trabalhador no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, revela sua incompatibilidade com os princípios constitucionais de proteção à vida, à saúde e segurança do trabalhador e, sobretudo, com o princípio da dignidade da pessoa humana.

O entendimento pela aplicação das disposições contidas nas Convenções Internacionais do Trabalho nº 148 e nº 155, portanto, celebra também a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e a afirmação da dignidade da pessoa humana." (BASTOS, Carolina Plácido Corrêa. Da cumulação de adicionais de risco à saúde ocupacional: uma análise feita à luz da Constituição Federal de 1988 e das normas internacionais. Monografia (Pós-graduação), Fundação Faculdade de Direito da Bahia, 2013. p. 1090).

Registre-se, finalmente, **que não se está desconhecendo a jurisprudência desta Casa em sentido diverso do que se sustenta na presente decisão, na medida em que não há precedentes na SDI que analisaram o tema a partir da natureza atribuída às convenções internacionais da OIT, em função do quanto decidido pelo STF**.

Parte-se do pressuposto da presença do elemento de distinção que faz afastar a força dos precedentes anteriores e serve como mola propulsora da possibilidade de revisão da jurisprudência da Casa, mesmo porque com ela não conflita; ao contrário, apenas são luzes distintas que apontam na em outra direção, em decorrência de alteração promovida nas normas jurídicas que embasam a postulação a indicar a existência de elementos de distinção capazes de afastar a incidência do precedente, denominados pela doutrina como distinguishing, em virtude de não haver coincidência entre os elementos fáticos principais discutidos e aqueles que serviram de base à ratio decidendi (tese jurídica) constante do precedente - o que não corresponde ao caso presente - ou, a despeito de existir uma aproximação entre eles, alguma peculiaridade no caso em julgamento afasta a aplicação do precedente, como assinala Fredie Didier Jr. (DIDIER JR., Fredie. Curso de Direito Processual Civil. V. II. 6ª ed. Salvador: JusPodium, 2011. p. 386).

A peculiaridade reside exatamente na decisão do STF que elevou ao patamar de supralegalidade as convenções da OIT e o tea, sob essa ótica, não haver sido examinada, como assinalado.

Destarte, irretocável a decisão regional que reconheceu a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. >>

Pois bem.

Trazendo a questão para o caso concreto em exame, adota-se, em proveito da tese aqui debatida, as bem lançadas razões contidas no Acórdão da Corte Superior desta Justiça, as quais vem ao encontro do posicionamento adotado pela sentença.

Desse modo, não vislumbro subsídios que autorizem a reforma da decisão de primeira instância, que fica mantida em sua integralidade.

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

A reclamada insurge-se contra o deferimento das horas "in itinere" e horas extras ao reclamante.

Sem razão a demandada.

Com relação às horas "in itinere", o preposto confessou, em depoimento, que o trajeto entre a fazenda (onde o reclamante ficava alojado) e o local de trabalho, "durava cerca de 30/40 minutos" (fls. 157), perfazendo, dessa forma, uma média de 70 minutos diários, como bem estipulou a sentença.

A demandada pretende inserir o tempo de percurso na jornada diária praticada, como horas pagas, o que é absolutamente infundado, à exceção, obviamente, de valores pagos sob o mesmo título ao autor, como inclusive detectou a sentença. Assim ocorre, na medida em que se trata de período à disposição do empregador, no deslocamento entre o alojamento e o local da prestação do serviço, extra jornada de prestação de serviço efetivo.

Quanto às horas extras, vale inicialmente frisar que a reclamada contava com cerca de 40 empregados à época em que o reclamante trabalhava, como declarou o preposto e registra a sentença. Logo, a demandada deveria possuir controle formal de horário de trabalho, o que não tinha, incidindo ao caso os termos da Súmula 338, I, do TST e art. 74, § 2º, da CLT.

Diante dessas circunstâncias, a sentença, acertadamente, pautou-se nos depoimentos do próprio reclamante e do preposto, como forma de fixar a jornada diária do autor com base nas evidências contidas no processo.

Ao contrário do que afirma a reclamada, não se trata de "acatar" as palavras do reclamante, mas de estabelecer os limites do direito em questão com base nos elementos apresentados nos autos, ressaltando-se que o ônus da prova competia à demandada e que a sentença delimitou as horas extras considerando o fato de que o autor, ao depor, informou horário distinto da exordial, prevalecendo o menor horário.

Nesse contexto, não há que se falar em "meio termo" entre as alegações de uma e outra parte, mas sim de aplicar o direito observando a quem incumbia provar, e não o fez. Logo, não há excesso na estipulação do horário de trabalho reconhecido.

Mantenho a r. sentença.

DA NULIDADE DO TRCT E CONCESSÃO DO AVISO PRÉVIO

A reclamada alega que o d. Juízo de 1º grau se equivocou ao deferir o aviso prévio ao reclamante, afirmando que o contrato de experiência vencia em 15/10/2013. Aduz que referido contrato foi prorrogado até o dia 20/10/2013, conforme documento nos autos, que teria sido desconsiderado.

Assiste-lhe razão neste ponto.

O documento de fls. 99 dos autos (Contrato de Trabalho a Título de Experiência) registra a contratação em 01/09/2013 com prazo até 15/10/2013 e Termo de Prorrogação até 20/10/2013, data de afastamento do autor, conforme TRCT de fls. 109 dos autos.

O reclamante impugnou o contrato de experiência, sob o argumento de que o assinou "apenas no dia da demissão" (fls. 156), porém não há nenhuma evidência que confirme essa alegação.

Desse modo, o afastamento ocorreu em face da extinção regular do contrato de experiência, não havendo que se falar em indenização do aviso prévio.

Dou provimento ao recurso, quanto a tal aspecto.

DOS DANOS MORAIS

A reclamada não se conforma com o deferimento da indenização por danos morais, no valor de R$5.000,00.

Vejamos.

O reclamante pediu R$30.000,00 a título de danos morais, alegando que trabalhava em condições degradantes, fazendo suas necessidades no meio do mato, e que a reclamada não disponibilizava banheiro ou papel higiênico aos empregados.

Em sua defesa, a reclamada disse que obedece "ao mais rigoroso padrão de higiene e segurança do trabalho, havendo tendas para descanso, mesas, cadeiras, água encanada, banheiros químicos em locais que não há banheiros instalados". Disse, ainda, que "as fotografias em anexo demonstram as instalações da praça de trabalho, que seguem rigoroso padrão de segurança e higiene do trabalho, havendo isolamento do local onde está situada a sonda, bem como também os banheiros localizados dentro dos padrões de distância exigidos" (fls. 88).

Analisando a controvérsia, entendo que a sentença não merece reparo, filiando-me ao mesmo entendimento, acerca da oposição de fato impeditivo de direito (arts. 818, da CLT e 333, II, do CPC), bem como a adoção do princípio da aptidão para a prova, até porque a reclamada afirmou a disponibilidade de banheiros químicos na área de campo, onde o autor realizava o trabalho, chegando a dizer que essa realidade poderia ser atestada por "fotografias em anexo".

Todavia, não há nenhuma evidência do alegado nas fotografias que a reclamada juntou aos autos, às fls. 147/155, o que causa estranheza, como pontuou a sentença.

Com relação ao valor da indenização (R$5.000,00), considero razoável e consentâneo com os parâmetros adotados por este Colegiado em situações análogas, levando em conta o sofrimento causado à vítima, a capacidade econômica da vítima e do causador do dano, o não enriquecimento ilícito por parte da vítima e o caráter repressivo e pedagógico ao transgressor, para inibi-lo de reincidir na prática.

Mantenho a r. sentença.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE

MULTA DO ART. 53 DA CLT

O reclamante insurge-se contra o não deferimento de seu pleito alusivo ao pagamento da multa prevista no art. 53 da CLT, pertinente à retenção da CTPS do empregado por mais de 48 horas.

Sem razão o autor.

Compartilho do posicionamento da sentença, no sentido de que se trata de multa administrativa, que tem como destinatária a União.

Mantenho a r. sentença.

BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A sentença adotou o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade deferido (vide fls. 164).

Inconformado, o reclamante requer que seja observado o seu salário contratual.

Assiste-lhe razão.

Filio-me ao posicionamento uniforme nesta Egrégia 4ª Turma, no sentido de que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário contratual ou normativo do empregado, considerando os termos dos incisos IV e XXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Nesses termos, dou provimento ao recurso, para determinar a adoção do salário contratual do reclamante como base de cálculo do adicional de insalubridade.

DANOS MATERIAIS - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante defende sua tese, pautada nos arts. 389, 395 e 404 do CC/2002, no sentido de que os honorários advocatícios integram os valores devidos a título de reparação de perdas e danos. Requer indenização no importe de 25% do valor bruto devido no presente feito.

Sem razão o autor.

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 nº 219 do Colendo TST, entendimento ratificado pela Súmula nº 329 daquela Corte e em consonância com os arts. 14 e 16 da Lei nº 5.584/70, assinalando-se, ainda, os termos da Orientação Jurisprudencial nº 305, da SBDI-1 do Colendo TST.

São requisitos objetivos consolidados na doutrina e amplamente aplicados na jurisprudência, requisitos esses não preenchidos no presente caso concreto.

Mantenho a r. sentença.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade, rejeitando a preliminar de intempestividade do recurso adesivo, à falta de amparo legal; no mérito, dou em parte provimento ao recurso da reclamada, para excluir da condenação a indenização do aviso prévio, e dou em parte provimento ao recurso adesivo do reclamante, para determinar a adoção do salário contratual como base de cálculo do adicional de insalubridade; mantida a r. sentença em todos os demais termos. Tudo de acordo com a fundamentação supra. As custas, pela reclamada, ficam reduzidas para R$260,00, calculadas sobre R$13.000,00 valor arbitrado à condenação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE, REJEITANDO A PRELIMINAR DE INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ADESIVO, À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, POR MAIORIA TURMÁRIA, VENCIDA A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA, QUANTO AOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, DAR EM PARTE PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA, PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO DO AVISO PRÉVIO, E DAR EM PARTE PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE, PARA DETERMINAR A ADOÇÃO DO SALÁRIO CONTRATUAL COMO BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE; MANTER A R. SENTENÇA EM TODOS OS DEMAIS TERMOS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. AS CUSTAS, PELA RECLAMADA, FICAM REDUZIDAS PARA R$260,00, CALCULADAS SOBRE R$13.000,00 VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 03 de fevereiro de 2015. (Publicado em 10/02/2015)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO - Desembargadora do Trabalho Relatora.

****

INTERVALO INTRAJORNADA. MOTORISTA DE ÔNIBUS URBANO. TRABALHO HABITUAL EM JORNADA EXTRAORDINÁRIA.

ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001210-19.2013.5.08.0120
RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTE: **BARATA TRANSPORTES LTDA. - ME**
Advogado (s): Drª. Karen Vinagre Bellini e outros

RECORRIDO: **RAIMUNDO ERNANE DE OLIVEIRA FELIPE**
Advogado (s): Dr. Kristofferson de Andrade Silva e outros

INTERVALO INTRAJORNADA. MOTORISTA DE ÔNIBUS URBANO. TRABALHO HABITUAL EM JORNADA EXTRAORDINÁRIA.

A prova dos autos revela que o reclamante não estava sujeito a jornada diária de 7h (sete horas). Ao contrário, restou comprovado o labor em sobrejornada, habitualmente. Desse modo, não observada a jornada reduzida estipulada nas normas coletivas, faz jus o autor ao pagamento das horas extras pela não concessão do intervalo intrajornada.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua, em que são partes, como recorrente, **BARATA TRANSPORTES LTDA. - ME**, e, como recorrido, **RAIMUNDO ERNANE DE OLIVEIRA FELIPE.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso ordinário, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Das horas extras

A reclamada insurge-se contra o deferimento das horas extras e reflexos.

Aduz que "o d. Juízo *a quo* desconsiderou as papeletas de serviço externo, para fins de cômputo de jornada, sob a alegação de que os registros não demonstram a jornada em sua plenitude. Entretanto, D. Julgador, é de se observar que os documentos acostados aos autos cumprem a função a que se propõem, qual seja, a de provar a extensão da jornada praticada, pois conforme fora afirmado em contestação da reclamada, as papeletas juntadas registram o início da primeira viagem e o término da última" (Id ba987a4, p. 4).

Salienta que "é de praxe aos rodoviários que suas jornadas sejam controladas através das guias ou cartões de viagem, sendo inclusive aceitos pela Delegacia Regional do Trabalho - DRT e pelo Sindicato de Classe. Sendo assim, não se pode descaracterizar o controle de jornada só porque é preenchido por terceiro, e não pelo próprio empregado" (Id ba987a4, p. 4).

Acentua que "os documentos trazidos pela reclamada são plenamente válidos para comprovar os horários dos seus funcionários [*sic*]. Desta feita, a recorrente se desincumbiu de seu ônus probatório não pelo §2º do art. 74 da CLT, que o juízo entendeu vulnerado, mas sim pelo seu §3º, afinal, a parte recorrida se trata de trabalhador externo" (Id ba987a4, p. 5).

Sustenta que "os documentos juntados pela reclamada, as papeletas de serviço externo, comprovam sim a real jornada de trabalho do autor, **pois lá estão inseridos os horários de entrada e de saída do mesmo, os horários de início do trabalho e de término do mesmo**. Em contraponto, há de se ressaltar que controles de horário apresentados são regularmente fiscalizados pela Superintendência Regional do Trabalho, sendo considerados como válidos pelo referido órgão fiscalizador. No entanto, foram tidos como imprestáveis por se tratar de horários invariáveis" (Id ba987a4, p. 6).

Ressalta que "o próprio motorista admitiu que assinava os seus horários. Assim, não comprovado e nem alegado qualquer vício do consentimento, deve prevalecer a validade de suas disposições" (Id ba987a4, p. 6).

Examinemos a matéria.

O reclamante alega, na exordial, que laborou para a reclamada, na função de motorista de ônibus urbano, no período de 15.07.1991 a 14.08.2013, e cumpria a seguinte jornada de trabalho, "levando-se em consideração o período **não prescrito**: De **09.09.2008 a 31.12.2009** - laborava em seu horário oficial, das 14h00 às 00h00, de segunda-feira a segunda-feira, com folga alternada aos sábados e domingos. Vale ressaltar que neste período o obreiro laborava em micro-ônibus,

exercendo a função de motorista e cobrador. E de **01.01.2010 a 14.08.2013** - o autor laborava em seu horário oficial, das 05h00 às 15h00, de segunda-feira a segunda-feira, com folga semanal alternada aos sábados e domingos" (473575, p. 1).

Prossegue a aduzir, na peça vestibular:

> Ao chegar à garagem os MOTORISTAS (dentre eles o Reclamante) têm obrigação de verificar com quem irá se vincular, dentre outras atividades que são inerentes da função e ainda, obrigatórias, pois, a Reclamada penalizava aqueles que não chegassem com antecedência mínima de 30 (trinta) minutos antes da saída da primeira viagem para realizar tais procedimentos.
>
> Somente após esse lapso temporal é recebida a primeira guia de viagem, com horários já pré-fixados e inicia-se a primeira viagem.
>
> Pertinente que não obstante a enorme quantidade de funcionários não destacar existe o efetivo controle de jornada dos trabalhadores, porquanto não há o registro de vários momentos de trabalho, nos quais o obreiro está efetivamente sob o comando e ordens da Reclamada.
>
> Cabe esclarecer que o bico consiste na realização de dois turnos de trabalho seguidos, ou seja, um motorista trabalha por dois, ultrapassando em muito a jornada prevista para os trabalhadores rodoviários, que é de 7h00min.
>
> Para deixar claro, importa especificar a jornada praticada pelo autor durante o seu contrato de trabalho com a Reclamada, vejamos:
>
> No primeiro período apontado de trabalho, o obreiro cumpria o horário de 14h00 às 00h00, o obreiro chegava a garagem às 14h00, pois a reclamada obrigava o autor chegar 30 minutos antes da realização das viagens, para bater pneu, vistoria e pega do veículo ou necessidade troca de escala, aí então, saía para primeira viagem às 14h30min. Rodava até às 23h00. Deslocava-se do final da linha para a garagem por cerca de 30 minutos, prestava contas por mais 30 minutos, encerrando suas atividades por volta de 00h00. Neste período, o autor dirigia micro-ônibus e acumulava as funções de motorista e cobrador.
>
> No segundo período de trabalho cumpria o horário de 05h00 às 15h00 apenas como motorista, o obreiro chegava a garagem às 05h00, pois a reclamada obrigava o autor chegar 30 minutos antes da realização das viagens, para limpeza do coletivo urbano, pega do veículo ou necessidade troca de escala, aí então, saía para primeira viagem às 05h30min. Rodava até às 14h40min. Deslocava-se do final da linha para a garagem por cerca de 20 minutos, encerrando suas atividades por volta de 15h00.
>
> […]
>
> Como dito alhures, a Reclamada não possui um controle fidedigno da realidade de trabalho de seus cobradores. Existe apenas o que se denomina comumente "guia de viagem". Nela constam certas informações que a empresa entende imprescindíveis para computo da jornada do trabalhador, quais sejam: 1- Início do trabalho; 2- Início intervalo; 3- Final intervalo; 4- Final trabalho; 5- Garagem; 6- Total de horas.
>
> Não obstante a tentativa da Reclamada de demonstrar um efetivo registro do tempo de trabalho diário, restam evidentes equívocos no preenchimento, os quais fazem prova em favor do Reclamante (Id 473575, p. 1/3).

Em contestação, a demandada nega o labor extraordinário aduzido pelo demandante, na

exordial, bem como defende terem sido devidamente pagas ou compensadas as eventuais horas extras laboradas.

Esclarece que "não merece prosperar a alegação de que o empregado era obrigado a chegar na empresa com 30 minutos antes da realização das viagens. […] Caberia ao motorista que trabalha no 1º Turno checar apenas os pneus (se não estão vazios) e água, checagem que não chega a durar 05 minutos. […] Para o início de jornada no 1º. turno, o reclamante se apresentava com 05 (cinco) minutos de antecedência na garagem, a fim de pegar o veículo e iniciar sua jornada. Esta é a mesma antecedência que o empregado do 2º Turno deve chegar para seguir a viagem iniciada pelo motorista anterior" (Id 1194874, p. 4).

Sustenta que "não há na empresa jornada além da permitida em convenção coletiva, ou seja, não há prestação de horário extraordinário habitual, quando eventualmente ocorre de se estender o horário de trabalho, o mesmo é feito no mínimo exigido e as horas são devidamente pagas, conforme declara o próprio reclamante em sua inicial e seus contracheques" (Id 1194874, p. 4).

É inquestionável que o ônus de provar a jornada extraordinária incumbe a quem a alega, conforme disposição do art. 818 da CLT. Cabe ao autor provar a alegação de que trabalhou além da jornada normal, enquanto que ao réu compete demonstrar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (art. 818, da CLT, e art. 333, I e II, do CPC). Há casos de inversão do ônus da prova (Súmula nº 338, do C. TST).

A reclamada apresentou os "cartões de ponto" (guias de viagens - Id's 1194981, 1194996, 1195002, 1195030, 1195079, 1195089, 1195099, 1195111, 1195117, 1195123, 1195128, 1195139, 1195149, 1195158, 1195168, 1195178, 1195191, 1195203, 1195215, 1195225, 1198972), que demonstram, em tese, a jornada de trabalho do reclamante.

Os contracheques apresentados pela demandada, Id's 1198983, 1198992, 1198996, 1198998, 1199000, 1199003, 1199007, 1199015, 1199022, 1199029, 1199032, 1199074, 1199080, 1199083, 1199088, revelam pagamentos a título de horas extras, no decorrer do contrato de trabalho do autor.

Na audiência inaugural, realizada em 07.01.2014 (Id 804237), o reclamante requereu a emenda à petição inicial, "para retificar o capítulo IV que trata do horário de trabalho, para afirmar que não existia para o trabalhador a prática de 'bico', devendo ser desconsideradas tais citações em sua peça inicial. Retifica, também, a informação que no 1º período (09.09.2008 a 31.12.2009) apontado neste capítulo o obreiro se apresentava para trabalhar inicialmente no final de linha da reclamada e não na garagem, realizando o seu labor das 14:00 às 00:00 hora. Também retifica as informações em relação ao 2º período (01.01.2010 a 14.08.2013) do capítulo horário de trabalho, para que conste que o trabalhador encerrava as suas atividades às 15 horas, no final de linha quando retornava da última viagem não ocorrendo a necessidade de levar o veículo para a garagem", o que foi deferido pelo d. Juízo de 1º grau, com a devolução do prazo para a defesa.

Na sessão, realizada em 24.03.2014 (Id 1203546), o reclamante requereu e o MM. Juízo de 1º Grau deferiu o prazo de 10 (dez) dias para o autor se manifestar sobre os documentos juntados pela demandada.

O reclamante impugnou os documentos apresentados pela reclamada, nos seguintes termos:

> ID'S. 1198983 à 1199088 - CONTRACHEQUES: não quitam as parcelas pleiteadas na inicial, haja vista que as horas extras pagas no referido documento se referem aos horários consignados nas fichas de viagens, ou seja, não contabilizaram os 30 minutos antes, a 01 hora após as viagens, nem mesmo o tempo real das viagens realizadas;
>
> ID'S. 1198972 à 1194981 - Destaca-se que pela análise do CONTROLE SEMANAL DE JORNADA não é possível auferir deles o modo em que são computadas as horas, umas vez que o obreiro não tem participação

alguma no preenchimento do mesmo, restando apenas e tão somente a obrigação de assiná-los, sob pena de advertência, destacando-se ainda a nítida existência de grafias diferentes no preenchimento dos controles de jornada, ou seja, tais documentos foram preenchidos por pessoas diferentes.

Isso ainda não é tudo, como pode ser observado nos "controles de ponto" de ID's. 1194981, 1194996, 1195002, 1195030 e 1195079, por amostragem, que não há variação alguma entre os horários do início da jornada e os horários da primeira viagem, com prevalência de horários uniformes, o que por si só coadunam com a tese da inicial de que o obreiro diariamente fazia hora extra.

Como relatado na exordial o reclamante se apresentava 30 minutos antes das viagens para realizar o vistoria e vinculação ao ônibus e demais tarefas; e, quando motorista de micro-ônibus, ao final das viagens, se deslocava para a garagem e depois prestava contas, com duração de 30 minutos cada procedimento. Assim, o reclamante ratifica os termos da inicial, no que tange às guias de viagens, posto que não registravam o horário total de trabalho do Reclamante, aí entendido todo o tempo em que estava a disposição da empresa, bem como o fiel registro do tempo das viagens.

[…]

Não se pode flexibilizar o intervalo de 01 (hum) hora, previsto em lei, pois tais normas são de ordem pública com garantia constitucional. Significa dizer que a negociação coletiva tem um campo de atuação no qual não pode dispor, dentre elas, as que versam sobre saúde e higiene do trabalho.

[…]

A Convenção Coletiva dos rodoviários, que estabeleceu intervalo de 05 a 10 minutos entre as viagens, não tem qualquer validade jurídica.

O intervalo para repouso e alimentação não poderia ser minorado, sob pena de tornar inócua a finalidade para qual foi criada.

A ausência de concessão de intervalo corrido de 01 (hum) hora acarreta enorme prejuízo orgânico ao trabalhador, o qual sentirá a sua mazela a longo prazo.

[…]

No que tange GUIAS DE VIAGEM (ID'S. 1198972 à 1194981), o autor impugna por diversos motivos, a saber:

A recorrente possui mais de 10 funcionários, sendo obrigada, nos termos da legislação trabalhista, manter controle de ponto, sendo que as guias de viagens não suprem tal necessidade.

Havia apenas guias de viagens, as quais não suprem a exigência do cartão de ponto, pois a mesmas servem apenas para controle interno da empresa. Portanto, não registravam o horário de trabalho do obreiro, consoante já exposto ao longo do arrazoado.

Salienta-se, que as guias de viagens eram preenchidas pelo fiscal, contrariando o dispositivo da CLT e a cláusula 24ª da Convenção Coletiva que afirmam que todo controle de horário deve ser registrado pessoalmente pelo reclamante. Ou seja, para validade das guias era necessário o preenchimento pelo autor e não por terceiros (Id 1279100, p. 1/3 e 6).

Vejamos a prova oral:

DEPOIMENTO DO(A) RECLAMANTE: (o(a) preposto(a) do(a) reclamado(a) deve aguardar fora da sala de audiência) **que o depoente registrava a jornada em controle de ponto; que estes entretanto não registravam a jornada correta; que quando o depoente trabalhava dirigindo e cobrando na reclamado(a) observava o seguinte horário: das 14:00 às 24:00 horas, sem intervalo, de segunda-feira a sábado; que depois a jornada do depoente foi alterada para 05 às 15:00 horas sem intervalo de segunda-feira a sábado**; que o depoente folgava 01 vez por semana, no sábado ou no domingo.

Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamada(o) respondeu: **que o depoente levava 30 minutos vistoriando o veículo, no final da linha e na garagem**; que no final da linha não há mecânicos e nem responsáveis pela limpeza; que o depoente não recebia nada além dos salários quando acumulava as funções de motorista e cobrador; **que a linha do depoente na época do acúmulo era DISTRITO-CIDADE NOVA; que na época o depoente fazia 05 viagens, cada uma realizada em 01h40m ou 01:50 horas; que o intervalo entre uma viagem e outra era de 03 a 04 minutos; que o depoente trabalhou DISTRITO-IGUATEMI; que nessa linha o depoente fazia 04 viagens, cada uma sendo realizada entre 02 e 03 horas; que o depoente assinava as fichas de viagem**.

NÃO HOUVE MAIS PERGUNTAS. ENCERRADO O DEPOIMENTO.

DEPOIMENTO DO(A) RECLAMADO(A) (Sr. Antônio José Brito Ribeiro): que confirma a defesa; que o reclamante trabalhava nas linhas DISTRITO-CIDADE NOVA e DISTRITO-IGUATEMI.

Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamante respondeu: que o reclamante trabalhou em diversos horários, conforme escala de serviço; que o reclamante trabalhou em micro-ônibus na linha DISTRITO-CIDADE NOVA, por alguns meses entre 2008 e 2009; **que a jornada do reclamante era controlada em guias de viagens e cartões de ponto**; **que o depoente não recorda o período em que o controle se dava em guias de viagens**; **que era o próprio reclamante quem registrava os horários nas guias**; que havia apenas uma guia de viagem; que o motorista que pega o 1º turno recebe o veículo na garagem e registra a jornada na saída da garagem; **que o empregado deve chegar na garagem 20 minutos antes da 1ª viagem**; que a guia registra o tempo de prestação de contas do cobrador; que o motorista não precisa aguardar a prestação de contas do cobrador; que o reclamante tinha uma folga por semana, e podia ocorrer o sábado ou no domingo, conforme a escala; que havia intervalo entre as jornadas; que o intervalo variava de 05 a 15 minutos entre uma viagem e outra; que o deslocamento do final da linha para a garagem é realizado em 10 a 15 minutos; que a linha do reclamante tinha de 20 a 22 veículos; que o depoente não sabe dizer o número total de veículos da empresa; que a reclamado(a) tem equipes de mecânicos, lavadores, eletricistas e lanterneiro; que o depoente não sabe dizer o número de mecânicos e lavadores.

NÃO HOUVE MAIS PERGUNTAS. ENCERRADO O DEPOIMENTO.

DEPOIMENTO DA ÚNICA TESTEMUNHA ARROLADA

PELO(A) RECLAMANTE: Sr.(a) MARCOS PAULO BRAGA DA SILVA, R. G. 2587062 - SSP/PA, CPF -, brasileiro(a), solteiro, 38 anos, profissão: motorista, residente e domiciliado na Av. Zacarias de Assunção, nº 33, Distrito Industrial, Ananindeua - PA.

AOS COSTUMES NADA DISSE. TESTEMUNHA ADVERTIDA E COMPROMISSADA NA FORMA DA LEI. Sendo indagado respondeu: que o depoente trabalhou para a reclamado(a) como motorista de 200 [*sic*] a 2011, na linha DISTRITO INDUSTRIAL-CENTRO; **que o reclamante trabalhou na linha DISTRITO IDUSTRIAL-CIDADE NOVA**; que o depoente chegou a trabalhar na mesma linha que o reclamante substituindo alguns colegas; **que essa linha era realizada em 01 horas e 40 minutos, 05 viagens por dia**; que o intervalo entre uma viagem e outra era de 05 a 10 minutos; **que os registros de ponto não continham a jornada correta de trabalho porque eram realizadas na saída da garagem**; **que o empregado tinha de chegar 30 minutos antes da viagem**; **que nesse tempo era realizado o check-in do veículo**.

Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamante respondeu: **que o horário do controle de ponto era registrado por terceiro**; que o depoente tinha uma folga por semana, que podia cair qualquer dia da semana.

Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamado(a) respondeu: que o depoente nunca substituiu o reclamante; que o depoente encontrava com o reclamante no trabalho; que o check-in era verificar pneus, água do radiador, eventuais batidas no veículo, etc.; que o pessoal da garagem realizava os serviços de mecânica e limpeza; que o depoente esteve de benefício previdenciário entre 2005 e 2010; que a folga do depoente podia cair aos domingos; **que o check-in não era incluído na guia de viagem ou no cartão de ponto**; que o trabalhador que acumulava as funções de motorista e cobrador ganhava mais. NÃO HOUVE MAIS PERGUNTAS. ENCERRADO O DEPOIMENTO.

DEPOIMENTO DA ÚNICA TESTEMUNHA ARROLADA PELO(A) RECLAMADO(A): Sr.(a) ANDRE LUIZ DE SOUZA SERRÃO, R. G. 3174976 - SSP/PA, brasileiro(a), casado(a), 46 anos, profissão: encarregado de tráfego, residente e domiciliado na Trav. Itaboraí, s/n, alameda Sorriso, nº 07, Icoaraci - Belém - PA.

AOS COSTUMES NADA DISSE. TESTEMUNHA ADVERTIDA E COMPROMISSADA NA FORMA DA LEI. Sendo indagado respondeu: que o depoente trabalha na reclamado(a) como encarregado de tráfego desde 1999; **que em 2013 o reclamante trabalhou na linha DISTRITO-CIDADE NOVA**; que o depoente não sabe quando o reclamante trabalhou na linha DISTRITO-IGUATEMI; **que era o fiscal que preenchia os horários das guias de viagem**; que era o próprio motorista quem preenchia os horários nos cartões de ponto; que o período em que o motorista realizava o check-in do veículo era registrado no controle de ponto.

Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamada respondeu: que há equipes na garagem para manutenção e limpeza do veículo.

Às perguntas formuladas pelo(a) patrono(a) do(a) reclamante respondeu: **que os horários dos cartões de ponto são semelhantes aos das guias de viagem**; que a 1ª viagem já é registrada na garagem; que

> o horário da última viagem também é registrado na guia; que o depoente não sabe como é a escala de folga dos motoristas; que o motorista precisa chegar com antecedência de 10 minutos em relação a 1ª viagem; que os intervalos são registrados nos cartões de ponto.
>
> NÃO HOUVE MAIS PERGUNTAS. ENCERRADO O DEPOIMENTO (Id 1203546, p. 2/3) (grifo nosso).

Como se vê, o reclamante demonstrou, por meio de prova testemunhal, que os registros da jornada apresentados pela reclamada não estão corretos e, consequentemente, que a jornada extraordinária não era paga em sua integralidade.

A testemunha apresentada pelo autor, Sr. Marcos Paulo Braga da Silva, declarou que "o reclamante trabalhou na linha DISTRITO IDUSTRIAL-CIDADE NOVA; […] que essa linha era realizada em 01 horas e 40 minutos, 05 viagens por dia; […] **que os registros de ponto não continham a jornada correta de trabalho porque eram realizadas na saída da garagem**; **que o empregado tinha de chegar 30 minutos antes da viagem**; que nesse tempo era realizado o check-in do veículo; […] **que o horário do controle de ponto era registrado por terceiro**; […] **que o check-in não era incluído na guia de viagem ou no cartão de ponto**" (Id. 1203546, p. 2).

O representante legal da reclamada, Sr. Antônio José Brito Ribeiro, em depoimento, disse que "a jornada do reclamante era controlada em guias de viagens e cartões de ponto; que o depoente **não recorda** o período em que o controle se dava em guias de viagens; **que era o próprio reclamante quem registrava os horários nas guias**; […] **que o empregado deve chegar na garagem 20 minutos antes da 1ª viagem**" (Id. 1203546, p. 2).

Ou seja, o demandante realizava a vistoria (check-in) no veículo, no início do expediente, antes de realizar a primeira viagem, pois chegava, com antecedência, na garagem.

Declarou, ainda, que "a linha do reclamante tinha de 20 a 22 veículos; **que o depoente não sabe dizer o número total de veículos da empresa**; que a reclamado(a) tem equipes de mecânicos, lavadores, eletricistas e lanterneiro; **que o depoente não sabe dizer o número de mecânicos e lavadores**" (Id. 1203546, p. 2).

Já a única testemunha arrolada pela demandada, Sr. André Luiz de Souza Serrão, ao depor, afirmou que "**era o fiscal que preenchia os horários das guias de viagem**; […] **que os horários dos cartões de ponto são semelhantes aos das guias de viagem**; […] **que o motorista precisa chegar com antecedência de 10 minutos em relação a 1ª viagem**" (Id. 1203546, p. 2).

Observa-se que os depoimentos do preposto da reclamada e da sua única testemunha apresentada são **contraditórios**, no que diz respeito ao registro dos "horários" nas guias de viagens, bem como ao tempo em que os empregados deveriam chegar, com antecedência, antes de realizarem a primeira viagem.

Como adequadamente fundamentou o d. Juízo de 1º Grau, "os controles de ponto juntados com a defesa não possuem a necessária idoneidade como meio de prova, porque infirmados pela prova oral, que ratificou os registros incorretos, mormente porque **não incluído o tempo utilizado para a vistoria dos veículos no início do expediente e a prestação de contas**" (Id. 2e5e6d2, p. 3).

À vista do conjunto fático-probatório, constato que o reclamante desincumbiu-se do ônus de comprovar a jornada extraordinária (art. 818, da CLT, e art. 333, I, do CPC), nos termos da exordial.

Nego provimento.

Do intervalo intrajornada

A reclamada insurge-se contra o deferimento do intervalo intrajornada e seus reflexos.

Aduz que "é do conhecimento geral da comunidade jurídica entendimento do Tribunal

Superior do Trabalho no sentido de aceitar a supressão ou redução do referido intervalo frente ao peculiar interesse da classe trabalhadora das empresas de transporte coletivo de passageiros na redução da própria jornada de trabalho, sendo absolutamente incompatível a coexistência de uma jornada reduzida (7:20h e 7:00h) com o intervalo intrajornada" (Id ba987a4, p. 6).

Sustenta que "comprovou-se por meio de guias de jornada que foi observada a jornada reduzida de 7h20min, com intervalos de 05 minutos entre viagens; assim como de 07 horas corridas (a partir de maio/2010), não podendo prevalecer o julgado, sob pena de afronta à Constituição Federal, que em seu art. 7º, inciso XXVI, prevê o respeito às normas coletivamente negociadas" (Id ba987a4, p. 6).

Frisa que "incongruente seria entendimento diverso, posto que é uma luta antiga dos próprios trabalhadores em transporte coletivo de passageiros a flexibilização das normas consolidadas para melhor atender suas necessidades. Interpretação literal do posto na consolidação das lei trabalhistas geraria verdadeira alienação do Direito e seus objetivos da realidade fática do dia-a-dia dos trabalhadores" (Id ba987a4, p. 7).

Defende "a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho para os trabalhadores das empresas de transporte coletivo de passageiros, materializando-se, no direito positivo, anseio de toda a classe trabalhadora deste referido setor" (Id ba987a4, p. 8).

Enfatiza que "a Lei 8.923, de 27.7.1994, incluindo o §4º ao art. 71, veio pacificar controvérsia quanto ao fato da não concessão do descanso configurar mera infração administrativa. Afirma o dispositivo que 'quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho'. **Conclui-se, assim, pela natureza indenizatória da verba** que não tem por finalidade o pagamento da prestação de um serviço, mas a indenização por um dano o qual independe de prova" (Id ba987a4, p. 9).

Examino.

O reclamante, motorista de ônibus urbano, pleiteia o pagamento do intervalo intrajornada, o que foi refutado pela empresa reclamada, sob o argumento de que era adotado o regime de trabalho com base nas normas coletivas em vigor à época, pois seriam mais benéficas ao empregado.

A demandada, ao contestar, alega que "é do conhecimento geral da comunidade jurídica entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de **aceitar a supressão ou redução do referido intervalo** frente ao peculiar interesse da classe trabalhadora das empresas de transporte coletivo de passageiros na redução da própria jornada de trabalho, sendo absolutamente incompatível a coexistência de uma jornada reduzida (7:20h/7:00h) com o intervalo intrajornada" (Id 1194874, p. 5).

Acentua que "o reclamante laborou respeitando o estipulado em Convenção Coletiva de sua categoria, comprovada a correta aplicação deste horário pelas guias de serviço externo, é manifestamente improcedente o pedido do autor" (Id 1194874, p. 10).

De acordo com o analisado no item anterior ("Das horas extras"), restou comprovado que o reclamante laborava em sobrejornada, habitualmente.

A demandada não observou a jornada de trabalho reduzida (sete horas diárias ou quarenta e duas horas semanais), constantes nas Convenções Coletivas de Trabalho de 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012 e 2013/2014 (Id's 1194895, 1194923, 1194929, 1194937 e 1194944, respectivamente), celebradas entre a Federação das Empresas de Transporte da Região Norte - FETRANORTE e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários em Empresas de Transporte de Passageiros nos Municípios de Ananindeua e Marituba - SINTRAM/PA.

A título exemplificativo, as Convenções Coletivas de Trabalho de 2010/2011 e 2011/2012, na cláusula 3ª, assim estabelecem:

> **CLÁUSULA 3ª - JORNADA DE TRABALHO**: A jornada de trabalho dos motoristas e cobradores fica fixada em **7 (sete) horas diárias ininterruptas ou 42 (quarenta e duas) horas semanais**, **respeitados os limites estabelecidos na OJ n° 342 do C. TST, em especial quanto aos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem**, não descontados da jornada.
>
> PARÁGRAFO PRIMEIRO - […] (CCT 2010/2011 - Id. 1194929, p. 1; CCT 2011/2012 - Id. 1194937, p. 1) (grifo nosso).

Ademais, a Orientação Jurisprudencial nº 342, da SDI-1, do C. TST, que versava sobre a situação excepcional dos condutores e cobradores de veículos rodoviários de empresas de transporte coletivo (*II - Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada*) foi **cancelada** pela Resolução nº 186, de 14 de setembro de 2012, do C. TST, com a edição da Súmula nº 437, divulgada no DEJT dos dias 25, 26 e 27.09.2012.

A Súmula nº 437, do C. TST, editada com vistas a dificultar a supressão da norma de higidez, assim dispõe:

> **INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**
>
> I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.
>
> II - **É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva**.
>
> III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.
>
> IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT (grifo nosso).

A parcela em exame - hora intrajornada - não pode ser *suprimida* ou *reduzida* por negociação coletiva, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, pois o objetivo primordial do instituto é preservar a integridade física do trabalhador, independente da atividade exercida, observado o art. 71, notadamente o seu parágrafo 5º, da CLT.

A alteração implementada na Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei nº 12.619/2012, no sentido de permitir o **fracionamento** dos intervalos, "quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada", condiciona sua prática à expressa previsão em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, "ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros" (art. 71, § 5º, da CLT).

Os "cartões de ponto" (guias de viagens) apresentados pela reclamada são inservíveis como meio de prova, uma vez que os horários ali lançados estão incorretos, conforme restou demonstrado na instrução processual.

Além do mais, **não** há o registro do intervalo intrajornada na maioria dos controles de ponto.

E não merece prosperar a alegação da recorrente, no sentido de que o intervalo intrajornada tem natureza indenizatória. A parcela tem caráter remuneratório, tal como previsto na item III, da Súmula nº 437, do C. TST ("Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais"), aprovada pela Resolução nº 185/2012 (DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012), e já decidido pela E. Turma em diversos julgados sobre a matéria, considerando que se trata de pagamento resultante de contraprestação de serviço (art. 71, § 4º, da CLT).

Assim, considerando que a reclamada não observava a jornada especial da categoria, ante a comprovação de que a jornada de trabalho do autor era prorrogada, habitualmente, não há que se falar em reforma da r. sentença de 1º Grau.

Nego provimento.

<u>Do cumprimento da sentença</u>

Argumenta que "não merece prosperar a condenação no que se refere à aplicação do artigo 475-J do CPC. Tal aplicação representa afronta ao artigo 769 da CLT, tendo em vista que não há omissão da CLT no que tange a execução trabalhista, não se aplicando subsidiariamente a Lei Processual Comum, devendo ser aplicadas as normas da execução trabalhista, previstas no artigo 876 a 892" (Id ba987a4, p. 11).

Analiso.

A r. sentença do d. Juízo de 1º Grau amparou-se no artigo 832, § 1º, da CLT, para fixação da multa de 10% sobre o valor da condenação, caso não cumprida espontaneamente a obrigação no prazo de 15 (quinze) dias, após o trânsito em julgado da decisão.

Tal entendimento correlaciona-se ao disposto no art. 475-J, do CPC, que versa sobre o cumprimento de sentença, o qual entendo perfeitamente aplicável ao processo trabalhista, como já me manifestei em diversas ocasiões.

Em relação à desnecessidade, ou não, de citação para o início da execução, em caso de descumprimento do título executivo judicial, tendo em vista o sincretismo do processo trabalhista, segundo o qual se entende que a execução é simples fase do processo do trabalho, observa-se que atualmente quase todos os órgãos de 1º Grau desta Região já dispensam a citação para promover o procedimento executório, especialmente quando se trata de sentença líquida, em autêntica conduta de vanguarda, conforme preceitua o moderno processo civil brasileiro, perfeitamente aplicável na Justiça do Trabalho, em face dos motivos que justificam esse novo modelo, em harmonia com as garantias constitucionais da razoável duração do processo, efetividade e celeridade, tão importantes neste Judiciário Especializado.

Assim, entendo perfeitamente compatível com o processo trabalhista a aplicação da multa do art. 475-J, do CPC (art. 769, da CLT).

Reporto-me ao artigo que escrevi, 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.

Nego provimento.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário; no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 18 de dezembro de 2014. (Publicado em 14/01/2015)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS DURANTE TODO O PACTO LABORAL (14 ANOS). PREJUÍZO À VIDA SOCIAL DO TRABALHADOR. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT/4ªT/RO 0002161-22.2013.5.08.0117
RELATORA: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

RECORRENTE: **AVON COSMÉTICOS LTDA.**
Dr. Rodrigo Nunes

RECORRIDA: **OLIRYA CASTRO DE JESUS ALENCAR MARTINS.**
Dra. Carla Franco Zannini

NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS DURANTE TODO O PACTO LABORAL (14 ANOS). PREJUÍZO À VIDA SOCIAL DO TRABALHADOR. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a conduta contumaz da empresa em não permitir que a trabalhadora usufruísse de férias anuais, direito constitucionalmente assegurado, que além de visar à proteção da integridade física, mental e moral do empregado, possibilita que o mesmo usufrua do convívio social e familiar, que tenha lazer, que participe de atividades educativas e/ou religiosas, etc., forçoso é reconhecer que a empresa causou dano à vida em sociedade de sua ex-empregada, provocando um vazio existencial em sua pessoa. Destarte, caracterizado o ato ilícito da empregadora, é devida a reparação civil, nos termos dos arts. 5.º, V, da Constituição Federal e 186 e 927, *caput,* do Código Civil. Mantida a d. sentença. Recurso improvido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da Meritíssima Segunda Vara do Trabalho de Marabá, Processo TRT/4ªT/RO 0002161-22.2013.5.08.0117, em que são partes as acima indicadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO
2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário da reclamada, uma vez preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Contrarrazões da reclamante em ordem.

2.2 PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DE TERCEIROS

A parte recorrente pretende sejam excluídos da condenação os valores relativos às contribuições destinadas a terceiros (SESC, SENAC, SESI, SENAI, SEBRAE, ETC.), considerando que a Justiça do Trabalho só tem competência para executar as contribuições sociais decorrentes das parcelas salariais constantes na sentença que proferir, nos termos dos artigos 195, incisos I e II e artigo 114, VIII, 149, todos da Constituição Federal.

Analiso.

Consoante manifestação já esposada em diversos julgados, entendo que tem razão a recorrente, uma vez que as contribuições destinadas a terceiros possuem função parafiscal, não fazendo parte, portanto, da seguridade social. Sendo assim, a Justiça do Trabalho, que possui competência para executar somente as contribuições previdenciárias ditadas nos moldes do artigo 195, I, "a" e II da CF/88, é incompetente para executar as referidas contribuições, sob pena, inclusive, de afronta ao disposto no artigo 114, VIII, da CF/88.

Corrobora o posicionamento, o Enunciado Nº 27 da Súmula da Jurisprudência predominante do TRT/8ª Região, aprovado recentemente por meio da Resolução Nº 15, de 09/03/2015, que assim dispõe, *in verbis*: "**SÚMULA 27 - CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DE TERCEIROS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** A JUSTIÇA DO TRABALHO É INCOMPETENTE PARA JULGAR A EXECUÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DEVIDAS AO SISTEMA S"

Destarte, a r. Decisão vergastada deve ser reformada nesse particular para que sejam excluídos dos cálculos os valores atinentes ao INSS de terceiros.

Preliminar acolhida.

2.3 MÉRITO
2.3.1 DA PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO E CONSEQUENTE RETIFICAÇÃO DA CARTEIRA PROFISSIONAL E DO TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL.

Inconforma-se a recorrente com a sentença de primeiro grau que determinou a retificação da data de demissão na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social da reclamante, aduzindo que o aviso prévio indenizado elastece o tempo de serviço apenas para os efeitos pecuniários.

Argumenta que a extinção do contrato de trabalho, no caso de aviso prévio indenizado, ocorre com a dispensa e cessação da prestação do serviço, uma vez que o empregador deixa de se beneficiar dos serviços do empregado e, por sua vez, o trabalhador não mais deve obediência ao empregador, podendo, inclusive, ingressar em um novo emprego.

Pugna pela reforma da sentença para que seja excluído da condenação o período relativo à projeção da indenização do aviso prévio.

Sem razão a recorrente.

Nos termos do art. 487, §1º, a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, bem como resta garantida a integração desse período no seu tempo de serviço. Assim, ainda que se tratando de aviso prévio indenizado, a data de saída a ser consignada na CTPS é a do término do aviso prévio.

No mesmo sentido é a OJ nº 82, do TST:

> AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI Nº 6.708, DE 30.10.1979 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

No presente caso, o Juízo de origem, acertadamente, observou que não houve projeção do aviso prévio indenizado, haja vista que no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho aparece registrada como data de saída da autora da empresa o dia 16/07/2012, motivo pelo qual determinou a retificação da CTPS da reclamante para constar como data de demissão o dia 17 de agosto de 2012.

Mantenho a decisão recorrida.

2.3.2 DAS DIFERENÇAS DE COMISSÕES

Aduz a recorrente que a sentença de origem se equivocou ao condenar a empresa ao pagamento das diferenças de comissões referentes às mercadorias não disponíveis nos estoques da reclamada, com repercussões.

Garante que a recorrida não era vendedora, nos termos expressos da Lei 3.207/1957, uma vez que não realizava vendas, não formulava os pedidos, não emitia notas, tampouco submetia propostas de vendas à recorrente. Esclarece que as vendas eram realizadas pela reclamada, recebendo os pedidos de compra diretamente das revendedoras, as suas clientes.

Afirma que as atividades da obreira consistiam em coordenar um setor; fazer reuniões em salões alugados pela demandada; visitas de negócios no campo, nas residências das clientes revendedoras, podendo, ainda, resolver problemas em reuniões realizadas para esse fim, de 21 em 21 dias.

Ressalta que por não realizar vendas, a recorrida não recebia comissões sobre vendas, mas, sim, uma renda adicional, parcela variável, que consistia num percentual sobre o resultado líquido do setor de vendas, por ela coordenado. Acrescenta que a natureza jurídica da parcela variável "renda adicional" não se trata de comissão, mas se salário condição, pois sua exigibilidade depende do preenchimento de condições previstas no regulamento firmado entre as partes, ou seja, dos resultados obtidos nas campanhas e, não exclusivamente das vendas realizadas pelas vendedoras. Porquanto, mais se aproxima dos prêmios e bônus.

Analiso.

De acordo com os termos da defesa, observo que a reclamada atraiu para si o *onus probandi* ao alegar fato impeditivo do direito do autor, qual seja, que os valores mensais consignados na conta do reclamante não dizem respeito às comissões, tratando-se, na verdade, de uma verba denominada de renda adicional, que consiste num percentual variável sobre o resultado líquido, a teor do disposto no art. 333, II, do CPC. Ônus do qual não se desincumbiu a contento, vejamos:

Na inicial, a reclamante declarou que foi admitida em 19/10/1998 para exercer a função de Gerente de Setor e Vendas, cargo que ocupou até ser dispensada em 17/08/2012. Informou que sua remuneração mensal consistia num salário fixo (média de R$2.984,78) mais comissões variáveis, num percentual de 0,99% a 2,6% sobre as vendas do setor, pagas a cada 19 dias, com a denominação de "renda adicional". Alega que as comissões eram calculadas sobre o valor das vendas líquidas, informando que elas eram registradas sob a rubrica "valor de mercadoria" nos documentos chamados de "Resumo Final da Campanha", que juntou aos autos às folhas 64/103.

Afirmou, ainda, que sobre o valor bruto das vendas eram deduzidos os seguintes valores: as comissões das revendedoras sob a sua supervisão; os referentes à falta de produto (indisponíveis na empresa reclamada); caixas e produtos devolvidos da campanha anterior e; os valores não pagos pelas revendedoras. Destaca que ao ter suas comissões reduzidas, a autora arcou com o risco do negócio, em discordância com o artigo 2º da CLT.

Diante disso, postulou o pagamento das comissões indevidamente deduzidas, por todo o contrato de trabalho (95 campanhas), apontando como média das deduções o valor de

R$ 68.000,00 por campanha, com reflexos em aviso prévio indenizado; saldo de salário, décimo terceiro; férias vencidas e proporcionais, abono constitucional sobre as férias pagas na rescisão; comissões e gratificações.

Ao se defender, a reclamada rechaçou o pleito autoral, aduzindo, em suma, que a recorrida, na condição de gerente de setor, não recebia comissão sobre vendas, mas recebia, sim, uma parcela variável em sua remuneração, denominada de "renda adicional", que consistia na incidência de percentual sobre o resultado líquido do setor de vendas que funcionava sob a sua coordenação. Assim, por se tratar de salário condição e não de comissão, o seu pagamento dependia do preenchimento das condições previstas no regulamento firmado entre as partes, a saber, o resultado das campanhas. Citou jurisprudência para corroborar a sua tese.

Com a contestação, a reclamada acostou aos autos o documento intitulado "Regras para pagamento da remuneração variável sobre Vendas - Renda Adicional", bem como as fichas financeiras, folhas 280/308, as quais foram impugnadas pela autora, sob a alegação de que se tratam de documentos unilaterais e imprestáveis como meio de prova, até porque demonstram apenas os valores pagos a título de comissão - renda adicional- sem, entretanto, informar o valor da venda.

Em depoimento, a reclamante declarou que sempre recebeu renda adicional sobre a venda líquida, afirmando que durante o mês eram feitos três depósitos em sua conta, sendo que um correspondia ao salário e os outros dois, a cada 19 dias, correspondiam à renda adicional ou comissões sobre vendas. Disse, ainda, que as comissões "vinham no holerite final a título de adiantamento", e que o gerente de setor também fazia vendas, pois "vendiam os produtos da pronta entrega".

Já o preposto da reclamada, declarou que a reclamada descontava da renda líquida das gerentes executivas, as mercadorias devolvidas ou inadimplidas.

A testemunha da reclamante confirmou a tese obreira de que na função de gerente do setor de vendas, o empregado recebia comissão sobre as vendas, sendo que elas incidiam apenas sobre o valor líquido apurado, uma vez que eram excluídos dos cálculos "a inadimplência, as devoluções e o indisponível".

O Juízo de primeiro grau indeferiu a oitiva da testemunha da reclamada, pois requerida intempestivamente.

As declarações colhidas, não deixam dúvidas de que a empresa de fato realizava o pagamento das comissões, tomando como base o número de vendas realizadas por campanha. É o que se extrai principalmente do depoimento da testemunha obreira, que foi contundente em suas afirmações ao confirmar o recebimento de parcela sobre as vendas.

Vale ressaltar, que segundo os depoimentos colhidos nos autos, o encarregado de setor, como a autora, também tinha por função a venda de produtos, pois que vendia às revendedoras os produtos de pronta entrega. Destarte, tenho por correta a decisão de primeiro grau, que reconheceu ser a remuneração da reclamante variável, dependente, mesmo que de forma indireta, do volume de vendas realizadas.

Quanto aos descontos alegados na exordial, a própria reclamada confirmou em sua defesa (fl. 430v) que os realizava quando as mercadorias eram devolvidas ou inadimplidas.

Consoante o art. 2º, caput, da CLT, não pode o empregador repassar o risco do negócio ao trabalhador, principalmente, porque a obreira não tem qualquer participação nos fatos que geraram os cancelamentos ou a inadimplência. Destarte, é do empregador esse ônus, devendo ele arcar com os prejuízos decorrentes da atividade empresarial.

Com relação ao montante das diferenças das comissões, a sentença de origem bem observou que a reclamada não impugnou especificamente os valores apontados pela reclamante para essa parcela, em razão disso, presumiu como verdadeira a correção do apontamento de fl. 210, e os valores nela consignados, julgando procedentes os pedidos da obreira de devolução dos descontos indevidos, e as diferenças das comissões decorrentes desses descontos.

Apelo improvido.

2.3.3 DAS FÉRIAS ACRESCIDAS DE 1/3.

Pretende a recorrente a reforma da sentença que a condenou ao pagamento das férias + 1/3, por todo o pacto laboral.

Assevera que não devem prevalecer as alegações autorais de que lhe era exigido a formalização do requerimento de abono pecuniário sem o gozo efetivo das férias, haja vista que a recorrida sequer apontou a pessoa da empresa responsável por tais exigências. Destaca que os demonstrativos de pagamento de férias e as fichas financeiras comprovam que a reclamante sempre recebeu corretamente essas verbas, bem como sempre optou pela conversão do terço de férias em abono pecuniário, contudo gozava as suas férias quando melhor lhe conviesse. Transcreve jurisprudência a seu favor.

Vejamos.

Na inicial, a reclamante afirmou que pela sistemática da empresa e pela exigência não formal do requerimento do abono pecuniária, eram formalizadas as suas férias pela reclamada, que pagava o abono pecuniário de dez dias e o abono constitucional, sem que a obreira usufruísse de tal interregno. No rol de pedidos pede à remuneração das férias não usufruídas a partir do período imprescrito, com a respectiva dobra legal, bem como o pagamento proporcional (11/12), mais a dobra do abono constitucional e do abono pecuniário, pagos na forma simples.

Por sua vez a reclamada nega as alegações da autora, aduzindo que a mesma sempre recebeu as férias corretamente, contudo sempre optou pela conversão do terço das férias em abono pecuniário, não havendo qualquer exigência da empresa nesse sentido. Com a defesa a reclamada juntou a ficha de registro da obreira, em que constam informações sobre as férias da reclamante (fl. 274).

Ao depor, a demandante confirmou as alegações da peça de ingresso. Já o preposto da reclamada, garantiu que a obreira gozava as férias, contudo não soube informar as datas em que elas foram usufruídas, e nem quem a substituía nesse período.

A testemunha da autora corroborou a tese obreira ao dizer que ela, como gerente de setor de vendas, nunca gozou de férias, e "que não recorda de a reclamante e de nenhuma gerente ter gozado de férias".

Pois bem.

De acordo com as disposições do artigo 818, da CLT e 333, I, do CPC, ao autor compete o ônus de comprovar suas alegações. Ressalte-se, todavia, que por força do artigo 74, §2º da CLT possuindo o empregador mais de dez empregados terá a obrigação de manter controle de horário em que conste a entrada e a saída do obreiro, assim como o período de repouso. A não apresentação dos registros de ponto de forma injustificada gera a presunção relativa de veracidade da jornada declinada na exordial, a qual poderá ser elidida por prova em contrário, consoante prevê a Súmula 338, do Colendo TST.

No presente caso, a reclamada não juntou aos autos os registros de frequência da obreira. Também, não trouxe em sua defesa qualquer outro elemento que, robustamente, desconstituísse as alegações da reclamante, atraindo a incidência da Súmula 338 do C. TST.

De outra banda, como bem observado pelo Juízo *a quo*, o depoimento da testemunha obreira foi claro em demonstrar que todas as gerentes de setor, inclusive a reclamante, não gozavam de férias.

Desse modo, entendo que a reclamada não se desincumbiu de comprovar que a reclamante gozou as férias por todo o pacto laboral, motivo pelo qual mantenho a decisão recorrida.

Nada a reformar.

2.3.4 DO DANO MORAL - DANO EXISTENCIAL

Inconforma-se a recorrente com a sentença de primeiro grau que a condenou ao pagamento de indenização no valor de R$ 17.376,00, por danos morais causados à autora pelo não usufruto de férias, sob o fundamento de que a obreira tivera sua honra objetiva abalada.

Frisa que os pressupostos para o deferimento da referida indenização são: (i) ação e omissão do agente; (ii) culpa do agente; (iii) efetiva ocorrência de dano extrapatrimonial; e (iv) relação de causalidade entre a ação ou omissão e o dano apresentado. Ressalta que uma vez ausentes um desses pressupostos, inexiste a obrigação de indenizar.

Assevera que, no caso, não restaram demonstrados os danos ou prejuízos sofridos e sua dimensão. Tece breve considerações sobre a empresa Avon e cita doutrinas para corroborar sua tese.

Analiso.

Prima facie, ressalta-se que embora o pedido se dê a título de "dano moral", entendo que, de acordo com os fatos relatados na inicial, a causa de pedir remete-nos ao que a jurisprudência moderna denomina de "dano existencial", tese por mim compartilhada e com relação a qual passo a discorrer.

Vejamos.

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, inciso VII, para os trabalhadores urbanos e rurais o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Tal previsão constitucional tem por escopo a incolumidade física e psíquica do empregado, haja vista que esse período de descanso visa reparar as energias por ele gastas, dando-lhe condições de retornar revigorado para mais uma etapa de trabalho. Trata-se de uma garantia fundamental e irrenunciável do trabalhador, a qual mantém direta relação com os demais direitos sociais previstos na Carta Magna, em especial, com a segurança, a saúde e o lazer (artigo 6º da CF/88).

Com efeito, a conduta contumaz da empresa em não conceder férias aos empregados constitui um verdadeiro atentado contra a saúde física e mental do trabalhador, por excesso de trabalho e fadiga, uma vez que o obriga a permanecer no labor quando deveria estar usufruindo, ao seu talante, do período de descanso anual remunerado.

De mais a mais, a não concessão das férias ao trabalhador representa para ele desistir involuntariamente de seus interesses pessoais e sociais, pois tem que abdicar de momentos únicos e especiais junto aos seus familiares ou do convívio com amigos, privando-o de adquirir novas experiências e conhecimentos, ou mesmo de ficar disponível a novas oportunidades de vida ou de existência.

Tais acontecimentos, se lhes oportunizados, refletem no bem-estar psíquico, moral e físico dos trabalhadores, pelo que se pode concluir que a violação ao direito de férias causa dano ao patrimônio imaterial do trabalhador, dano esse que não se vê reparado pelo simples pagamento das férias vencidas em dobro, como prevê o artigo 137 da CLT, o que compensa, quando muito, apenas o lado econômico e material das pessoas ofendidas. Destarte, resta configurado o dano existencial ou dano à existência.

Para o jurista Amaro Alves de Almeida Neto[1] no dano existencial:

> "o ofendido viu-se privado de um direito fundamental constitucionalmente assegurado, o direito de fazer ou deixar de fazer o que bem entender, desde que, evidentemente, respeitado o direito do próximo. Em última análise, viu-se despojado do seu direito à liberdade e à sua dignidade humana. Essa é, portanto, a explicação do dano existencial: 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 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." (grifo nosso)

Prossegue o autor estabelecendo um cotejo entre o dano moral e o existencial, na seguinte forma:

> "Mas é no confronto com o dano moral que o dano existencial se revela com toda clareza, como ressalta Matteo Maccarone[2]: "o dano moral é essencialmente um 'sentir'; o dano existencial é mais um 'fazer' (isto é um 'não mais poder fazer', um 'dever agir de outro modo'). O primeiro refere-se quanto à sua natureza ao 'dentro' da pessoa, à esfera emotiva; o outro relaciona-se ao 'exterior', o tempo e espaço da vítima. No primeiro toma-se em consideração o pranto versado, as angústias; no outro as atenções se voltam para a reviravolta forçada da agenda do indivíduo".

Com efeito, o dano moral consiste na dor a que ficou submetida a vítima, diz respeito ao seu sentimento, razão pela qual se mantém no âmbito da subjetividade, existindo portanto a presunção do dano (*in re ipsa*), enquanto que o dano existencial se refere aos prejuízos acarretados no cotidiano da vítima, promovendo alterações nas relações familiares e sociais, bem como no seu projeto de vida, sendo, por isso, passível de constatação objetiva.

Nesse sentido, transcreve-se parte da decisão proferida no âmbito do TRT da 10ª Região, da lavra do Desembargador Dorival Borges de Souza Neto (DEJT: 14/08/2014)

> "E, por conseguinte, emergem inquestionáveis os prejuízos ao patrimônio imaterial do reclamante, porquanto se afigurem manifestos seus efeitos deletérios ao pleno e satisfatório exercício desta que é, talvez, a faceta mais preciosa e essencial da existência humana: a convivência social e familiar; elemento ontológico de sua subjetividade. (...) Conforme se extrai da jurisprudência do Excelso STF e do C. STJ, para que se configure o dano moral, não é necessário que ocorra lesão a um direito subjetivo da vítima ou prejuízo por ela sofrido. A simples violação de qualquer situação jurídica subjetiva extrapatrimonial na qual a vítima esteja envolvida, desde que merecedora da tutela jurídica, basta para gerar o direito de reparação. Data venia, o dano existencial está cabalmente provado e não há que se exigir prova de lesão extrapatrimonial. Não há como mensurar, no caso, as angústias do empregado e de sua família pela ausência prolongada. (...)".

Pois bem.

Do conjunto probatório, verifica-se que, desde a admissão da reclamante em 19/10/1998 até a sua demissão, em 17/08/2012, a reclamada vem descumprindo as suas obrigações contratuais, já que durante os 14 anos do pacto contratual jamais concedeu férias à autora, deixando, com isso, de observar um dos direitos sociais mais importantes assegurados aos trabalhadores, o descanso anual, o qual, repisa-se, garante não só a integridade física, mental e moral do empregado, mas lhe possibilita usufruir mais intensamente do convívio com seus familiares, com seus amigos, do lazer ou de atividades recreativas.

A respeito do dano existencial pela não concessão de férias, o C. TST vem se posicionando no sentido de admitir a indenização, como se verifica na seguinte ementa:

> "(...) DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1 . A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a

> indenização pelo dano decorrente de sua violação. 2 . O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, - consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer. - (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.). 3 . Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilício, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações . Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. 4 . Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante. Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de indenização, resulta violado o art. 5º, X, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (TST - RR: 7277620115240002, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013)

In casu, a obreira deixou de usufruir das férias por todo o pacto laboral, e como já mencionado acima, tal conduta da reclamada comprometeu a vida privada e a dignidade pessoal da trabalhadora, haja vista que não foram garantidos a ela o direito à saúde, ao lazer, à segurança e aos seus projetos de vida. Assim, tem-se caracterizado o ato ilícito da empregadora, sendo devida a reparação civil, nos termos dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 186 e 927, caput, do Código Civil.

Destarte, embora por outros fundamentos, mantenho a d. sentença vergastada, que condenou a reclamada ao pagamento de indenização pela não concessão de férias anuais ao longo do pacto laboral.

Apelo improvido.

2.3.5 DA INDENIZAÇÃO DE DESPESAS COM ADVOGADO

Afirma a recorrente que a condenação em honorários advocatícios no processo do trabalho só é cabível quando a reclamante estiver representada pelo sindicato da categoria e comprovara percepção de salário inferior ao dobro da do salário mínimo ou, mesmo, encontrar-se em situação financeira que não lhe permita demandar sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, o que não ocorreu no caso em questão.

Transcreve as Súmulas 219 e 329 do C. TST e diversas jurisprudências a seu favor.

Analiso.

Prima facie, ressalto que esta Relatora compartilhava a tese de que para se deferir o pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho seria necessária a ocorrência ao mesmo tempo de dois requisitos, quais sejam, a assistência por Sindicato de Classe e ser o autor beneficiado pela justiça gratuita, a teor do disposto na Súmula 219 e Orientação Jurisprudencial nº 305 da SDI-1, ambas do Colendo TST. Contudo, após dispensar um estudo mais aprofundado sobre a matéria, revejo o posicionamento anteriormente defendido.

Impende destacar que o Código Civil Brasileiro, ao tratar do Inadimplemento das Obrigações, Da Mora e das Perdas e Danos, em seus arts. 389, 395 e 404 dispõe:

> Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.
> …
> Art. 395. Responde o devedor pelos prejuízos a que sua mora der causa, mais juros, atualização dos valores monetários segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado. (grifei)
> …
> Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional. (grifei)
> Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar. (grifei)

Dos dispositivos supracitados infere-se que se ao devedor é imposto a obrigação de pagar o que é devido, bem como ressarcir os prejuízos que causou, incluindo nestes os honorários, mais razão assiste que tal dever recaia sobre o empregador que deixou de cumprir com suas obrigações trabalhistas, causando prejuízos ao empregado, os quais são majorados diante da necessidade de constituir advogados visando recuperar em juízo as verbas que deveriam ser pagas normalmente.

Tal entendimento visa restabelecer o equilíbrio entre as partes, pois a empresa, ainda que condenada, de praxe, paga apenas aquilo que já deveria ter pago espontaneamente, sem pagar nada a mais pelas despesas processuais assumidas pelo ex-empregado. É necessário atentar, consoante destacou o excelentíssimo Desembargador Walter Roberto Paro, nos autos do processo TRT/4ª T./RO 0001396-98.2010.5.08.0006, que as referidas "*despesas deixaram de ser direcionadas à sua sobrevivência para fazer frente à busca de seus direitos*".

Por tais razões, nego provimento ao recurso da reclamada, para manter a r. sentença que a condenou ao pagamento de honorários advocatícios, no montante a 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação.

Contudo, neste particular, fiquei vencida pela maioria Turmária, que reformou a sentença neste particular, para excluir a parcela de que se trata da condenação, por entender que os honorários advocatícios são devidos apenas quando o trabalhador preenche os requisitos legais, a teor do disposto na Súmula 219 e Orientação Jurisprudencial nº 305 da SDI-1, o que não restou evidenciado *in casu*.

Apelo provido.

2.3.6 DOS CÁLCULOS. DA APURAÇÃO DAS FÉRIAS.

Alega a recorrente que os cálculos de liquidação apuraram valores majorados para as férias do período imprescrito. Afirma que nesse período a reclamante recebeu férias nos meses de maio/2009, abril/2010 e dezembro/2011, contudo a sentença de origem considerou que a reclamante não usufruiu dessas férias, razão porque foram apuradas novamente.

Ressalta que foram apuradas 5 (cinco) férias do período imprescrito com base na última remuneração quando deveriam ser computadas apenas 3(três) férias não gozadas, consoante comprovam as fichas financeiras da reclamante. De mais a mais, a vara não poderia adotar o valor da ultima remuneração, sendo que deveria ter adotado o próprio valor das férias, sem o abono pecuniário pagos pela reclamada.

Pois bem.

Considerando que já foi analisado no item 2.3.3 a questão relativa às férias e abono

pecuniário, e que foi deferido à reclamante o pagamento das férias por todo pacto laboral, excluído o período prescrito, acrescida de 1/3, resta prejudica a pretensão da reclamada, em relação às férias dos meses de maio/2009, abril/2010 e dezembro/2011.

No que tange à remuneração das férias não gozadas dentro do período concessivo, a teor do disposto no art. 142, da CLT, deve ser observado o salario vigente à época da resilição contratual, como o verificado nos cálculos.

Quanto ao abono pecuniário, verifico que a defesa da reclamada fez alusão apenas à exclusão do terço legal, em caso de deferimento do pleito da autora. Porquanto, a recorrente inova o debate ao pretender, nessa fase, a exclusão também do abono pecuniário. Os contornos da lide são fixados, em regra, na petição inicial e na contestação, consoante o disposto no art. 300 do CPC, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho (art. 769, CLT), não sendo admitido pelo sistema processual, inovar em sede recursal. Assim, resta prejudicada a análise da pretensão demandada.

Improvido.

2.3.7 DOS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Pretende a recorrente a reforma a sentença de primeiro grau no que concerne à condenação em encargos fiscais e previdenciários.

Assevera que os encargos referidos não podem ser suportados só pela recorrente, haja vista ser indelegável o desconto dos mesmos do montante a ser percebido pela recorrida, ressaltando que a Constituição Federal é clara ao imputar a toda a sociedade o financiamento da seguridade social, não sendo permitido isentar o empregado do cumprimento dessa obrigação.

De igual modo, o artigo 45 do código Tributário Nacional considera o empregado como verdadeiro sujeito passivo da obrigação tributária. No mesmo sentido o teor da Súmula 368 do C. TST.

Analiso.

Tenho por certo que a alegação da reclamada de que não cabe à empresa arcar, sozinha, com as contribuições previdenciárias do empregado e mais a parte patronal, a mesma não subsiste, porquanto a sentença de origem já determinou, à folha 457, que fosse calculado, retido e recolhido pelo empregador, o imposto de renda e as contribuições previdenciárias, incidentes sobre as parcelas remuneratória, restando evidente que o desconto das parcelas epigrafadas de encargo do autor devem ser retidas e recolhidas de seu crédito, não havendo razão para o inconformismo da reclamada.

Nada a reformar.

2.3.8 DA CORREÇÃO MONETÁRIA E DOS JUROS DE MORA

Requer a empresa reclamada que, na hipótese de sucumbência, seja aplicado o índice de correção monetária do mês subsequente à prestação de serviços, conforme determina a Súmula 381 do TST. Pretende, ainda, que os juros de mora sejam contados *pro rata diem* a partir do ajuizamento da ação trabalhista, incidindo na modalidade simples como determina a Lei nº 8.177/1991.

Nada a reformar, uma vez que o calculo de liquidação já observou a Súmula 381 do TST, até porque o sistema *juriscalc* já adota o previsto na supracitada súmula.

Quanto à apuração dos juros, observa-se no cálculo disponibilizado no site deste Tribunal, que os juros foram apurados a contar de 11/10/2013, data do ajuizamento da ação, consoante dispõe o §1º do art. 39, da Lei nº 8177/1991.

Diante do exposto, mantenho a decisão recorrida.

2.3.9 DA JUSTIÇA GRATUITA

A recorrente pretende a reforma da sentença nesse particular, aduzindo que não foram atendidos os requisitos dispostos no art. 4º da Lei nº 1.060/50, uma vez que a recorrida sequer juntou aos autos a declaração de que está impossibilitada de arcar com os custos inerentes ao processo, bem como não comprovou insuficiência de recursos, além de não estar assistida pelo seu sindicato de classe.

Razão não lhe assiste.

A CLT, em seu artigo 790, §3º, disciplina que 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.

À folha 34 consta expressamente requerimento do patrono do reclamante pleiteando os benefícios da justiça gratuita, por não ter condições de demandar sem o prejuízo do próprio sustento e de sua família, o que é suficiente para a concessão do benefício de que se trata.

Nesse sentido, transcrevo a Orientação Jurisprudencial 304, da SDI-1, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

> HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO. 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 considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, §1º, da Lei nº 7.510/1986, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

Por tais razões, entendo que são devidos ao autor o pagamento de honorários advocatícios.

No entanto, com as ressalvas supramencionadas, aplico ao caso concreto o entendimento consubstanciado na Súmula nº 26 da Jurisprudência predominante deste Regional, aprovada pela Resolução nº 15/2015, de 09 de março de 2015, que assim preconiza:

> "**SÚMULA Nº 26 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** SÃO INCABÍVEIS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO, SALVO NAS HIPÓTESES PREVISTAS NA LEI 5.584/70 E EM SÚMULA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO".

Sendo assim, a sentença é reformada, para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios.

2.3.10 DO PREQUESTIONAMENTO

Em razão do decidido, considero prequestionados e não violados todos os dispositivos legais apontados pelas partes.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário da reclamada, bem como das contrarrazões da reclamante, uma vez preenchidos os pressupostos de admissibilidade; acolho a preliminar de incompetência desta Justiça Especializada para executar as contribuições previdenciárias de terceiros, determinando a exclusão dos valores a tal título dos cálculos de liquidação. No mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamada, para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios. Em face desta decisão, as custas ao encargo da reclamada são minoradas para R$-8.460,0 (oito mil, quatrocentos e sessenta reais), calculadas sobre o valor da condenação que ora se arbitra em R$-423.000,00 (quatrocentos e vinte e três mil reais). Tudo consoante a fundamentação supra.

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 DA RECLAMADA, BEM COMO DAS CONTRARRAZÕES DA RECLAMANTE, UMA VEZ PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; SEM DIVERGÊNCIA, ACOLHER A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA PARA EXECUTAR AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DE TERCEIROS,

DETERMINANDO A EXCLUSÃO DOS VALORES A TAL TÍTULO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. NO MÉRITO, UNANIMEMENTE, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA, PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO O PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. EM FACE DESTA DECISÃO, AS CUSTAS AO ENCARGO DA RECLAMADA SÃO MINORADAS PARA R$-8.460,0 (OITO MIL, QUATROCENTOS E SESSENTA REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO QUE ORA SE ARBITRA EM R$-423.000,00 (QUATROCENTOS E VINTE E TRÊS MIL REAIS). TUDO CONSOANTE A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de março de 2015. (Publicado em 30/03/2015)

PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, Desembargadora do Trabalho.

[1] ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 6, n. 24, out./dez. 2005.

[2] *Apud* MACCARONE, Matteo . *Le imissione. Tutela reale e tutela della persona*. Milano: Giuffrè, 2002. p. 77-78.

****

NULIDADE PROCESSUAL. EXISTÊNCIA. PERITO SEM ISENÇÃO DE ÂNIMO.

ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000018-90.2014.5.08.0128
RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTES: **JUSCELINO TRINDADE SILVA**
Doutora Marli Siqueira Fronchetti
E
VALE S.A
Doutor Bruno Brasil de Carvalho e outros

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

NULIDADE PROCESSUAL. EXISTÊNCIA. PERITO SEM ISENÇÃO DE ÂNIMO. Comprovado que o perito nomeado pelo Juízo para elaboração da perícia médica trabalha em clínica credenciada da empregadora, impõe-se a desconsideração do laudo por ele confeccionado em virtude da falta de isenção de ânimo, decretando-se a nulidade do processo.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **3ª Vara do Trabalho de Marabá**, em que são partes, como recorrentes, **JUSCELINO TRINDADE SILVA** e **VALE S.A**, e, como recorridos, **OS MESMOS.**

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos recursos, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 NULIDADE DA PROCESSO ARGUIDA PELO RECLAMANTE. CERCEAMENTO DE DIREITO DE DEFESA. PERÍCIA MÉDICA.

Em sua peça recursal, sustenta o reclamante que teve seu direito de defesa cerceado em virtude do indeferimento, pelo Juízo de Origem, do pedido relativo de nomeação de novo perito. Argumenta que, após o encerramento da instrução, tomou conhecimento que o perito nomeado pelo Juízo, Sr. Flávio Rezende, era credenciado para o atendimento dos empregados da reclamada (VALE), o que fere seu direito à ampla defesa.

Para melhor apreciação da questão, convém tecer um breve relato do ocorrido nos autos.

Na petição inicial, disse o reclamante que trabalhou para a reclamada de 16.06.2011 a 06.12.2013, exercendo, ao longo do pacto, as funções de "Oficial Ferroviário" e assistente administrativo. Alegou que trabalhava exposto a riscos e que sua atividade exigia a prestação de serviços pesados e repetitivos, fato que ensejou o aparecimento de uma enfermidade nos joelhos que reduziu sua capacidade laboral. Postulou as parcelas relacionadas às fls. 12/14.

Em defesa, a reclamada aduziu que o reclamante era portador de doença pré-existente, de natureza degenerativa, sem qualquer relação com a atividade laboral. Acrescentou que o reclamante foi transferido para a área administrativa tão logo começou a se queixar de dores nos joelhos. Asseverou, ainda, que as atividades do autor não são perigosas; contudo, nos meses em que ele trabalhou exposto a riscos, quitou o adicional correspondente.

Na audiência inaugural (fls. 244/248), realizada em 03.02.14, o Juízo de Primeiro Grau de Jurisdição, atendendo à solicitação da reclamada, deferiu o pedido de realização de duas perícias: uma relativa à periculosidade e outra para averiguar a existência de liame entre a doença do reclamante e sua atividade laborativa, sendo nomeados para tais encargos os peritos Sérgio Luiz Pinheiro Tótoli e Flávio Moreira Viana de Rezende, respectivamente.

Em 26.03.2014, o médico ortopedista Flávio Rezende apresentou o laudo médico pericial de fls. 303/306, que foi complementado pelo de fls. 358/360.

O laudo para apuração da periculosidade, formulado pelo engenheiro Sérgio Tótoli, por sua vez, foi apresentado em 07.04.14 (fls. 330/347).

Ao se manifestar sobre o laudo médico (fls. 361/363), apresentou o reclamante as razões de seu inconformismo e postulou a realização de nova perícia a ser elaborada por outro *expert*.

Em audiência realizada em 13.05.14, o pedido de nova perícia foi indeferido pelo Juízo de Origem e o de nulidade da perícia adiado para apreciação por ocasião da sentença. Após registrar os protestos do reclamante, o Juízo declarou encerrada a instrução processual (termo de audiência de fl. 374).

Pela petição de fls. 376/378, protocolizada em 19.05.14, informou o reclamante que, após a última audiência, tomou conhecimento por terceiros que o perito Flávio Rezende é médico credenciado para o atendimento ao plano médico AMS, do qual os empregados da VALE fazem parte. Acrescentou que a Clínica Amparo Serviços Médicos Ltda. pertence ao citado senhor. Pugnou, com base no princípio da ampla defesa, a reconsideração da decisão judicial sobre o tema.

Na sentença de fls. 379/387, o Juízo *a quo* destacou que o momento adequado para impugnar a nomeação do perito é aquele em que as partes tomam conhecimento do ato, razão pela qual considerou precluso o pedido do reclamante.

Constata-se que assiste razão ao reclamante-recorrente.

Os documentos de fls. 377/378 demonstram que o Dr. Flávio Rezende trabalha na Clínica Amparo, credenciada pela empregadora para atender seus empregados.

Essas informações estão disponíveis, inclusive, na rede mundial de computadores.

Nesse sentido, o credenciamento dessa clínica é confirmado pelo próprio sítio eletrônico da reclamada http://www.vale.com/brasil/pt/paginas/plano-saude-ams.aspx, item "Beneficiário".

Por outro lado, não há provas de que o reclamante já soubesse, à época da audiência inaugural (03.02.2014), que o Dr. Flávio Rezende trabalhava na Clínica Amparo atendendo o quadro funcional da VALE. Desse modo, não poderia o Juízo exigir que se insurgisse contra sua nomeação naquela oportunidade. Não há, portanto, que se falar em preclusão.

Acrescente-se que, com a petição de fls. 322/329, o reclamante apresentou quesitos complementares, bem como acostou os documentos de fls. 323/325 que comprovam ter sido atendido pelo Dr. Flávio Rezende em várias ocasiões em centro de saúde municipal. Portanto, também por esse motivo não poderia o referido médico ter funcionado como perito nos presentes autos.

Nesse sentido, o disposto no art. 93 do Código de Ética Médico:

> "É vedado ao médico:
>
> Art. 93. Ser perito ou auditor do próprio paciente, de pessoa de sua família ou de qualquer outra com a qual tenha relações capazes de influir em seu trabalho ou de empresa em que atue ou tenha atuado."

Assim, por qualquer ângulo que se analise a questão, a outra conclusão não é possível chegar, senão a de nulidade do laudo de fls. 303/306, completado às fls. 358/360.

Diante disso, impõe-se a desconsideração do laudo de fls. 303/306 e seu complemento de fls. 358/360 em virtude da falta de isenção de ânimo do perito Flávio Rezende, decretando-se a nulidade do processo.

Em decorrência do acima exposto, resta prejudicada a análise do mérito das questões suscitadas nos Recursos Ordinários interpostos pelas partes.

Ante o exposto, conheço dos recursos; acolho a preliminar de nulidade do processo arguida pelo reclamante e determino o retorno dos autos à Vara de Origem a fim de que seja reaberta a instrução processual com vistas à realização de nova perícia, 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 E, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, ACOLHER A PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO ARGUIDA PELO RECLAMANTE PARA DETERMINAR O RETORNO DOS AUTOS À VARA DE ORIGEM A FIM DE QUE SEJA REABERTA A INSTRUÇÃO PROCESSUAL COM VISTAS À REALIZAÇÃO DE NOVA PERÍCIA, FICANDO PREJUDICADA A ANÁLISE DO MÉRITO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 11 de novembro de 2014. (Publicado em 18/11/2014)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR - Relatora

****

I - PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA, POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. II - COMISSÕES. INEXISTÊNCIA. NATUREZA JURÍDICA DA PLR. III - HORAS EXTRAS. CÁLCULOS. SÚMULA Nº 340 C/C ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 397 DA SDI-1 DO TST. IV - ANOTAÇÃO DA CTPS. MULTA. V - SALÁRIO UTILIDADE. NATUREZA JURÍDICA. VI - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. VII - HORAS EXTRAS. REFLEXOS. JORNADA EXTERNA. ART. 62, I, DA CLT. VIII - CUMPRIMENTO DA SENTENÇA.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000384-95.2014.5.08.0107
RELATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: **BV FINANCEIRA SA CRÉDITO FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO**
Dr. Eduardo Antônio Guimarães de Castro

RECORRIDO: **RAFAEL SOUZA DO CARMO**
Dr. Mário Américo da Silva Barros

I - PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA, POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Inexiste nulidade da sentença se nesta e na decisão de embargos declaratórios foram abordadas as questões inerentes ao recurso ordinário da reclamada, nos termos dos arts. 131 do CPC, 832 da CLT e 93, IX, da Constituição da República.
II - COMISSÕES. INEXISTÊNCIA. NATUREZA JURÍDICA DA PLR. Se o reclamante provou nos autos que as comissões eram pagas na forma de *PLR*, esta tem natureza salarial.
III - HORAS EXTRAS. CÁLCULOS. SÚMULA Nº 340 C/C ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 397 DA SDI-1 DO TST. Reconhecida a natureza salarial da PLR, esta compõe a base de cálculo das horas extras, para todos os fins de direito.
IV - ANOTAÇÃO DA CTPS. MULTA. O juiz tem autorização legal para impor multa quando necessária, *ex* vi do art. 652i alínea *d,* da CLT. No caso, a que foi imposta à recorrente dar-se-á caso a ordem judicial seja desobedecida, ou seja, se não realizar as anotações estabelecidas na sentença de cognição após o trânsito em julgado.
V - SALÁRIO UTILIDADE. NATUREZA JURÍDICA. Demonstrado pelo autor que o a utilização do veículo não era vital para o desempenho de suas atividades laborais, não se enquadra na exceção do § 2º do art. 458 da CLT e na Súmula nº 367, I, do TST.
VI - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Confessado pelo representante do reclamado a identidade de função entre autor e paradigma, além de restar provado nos autos que havia diferença de *perfeição técnica* entre as atividades, reconhece-se a equiparação salarial, na forma da Súmula nº 06 do TST.
VII - HORAS EXTRAS. REFLEXOS. JORNADA EXTERNA. ART. 62, I, DA CLT. A despeito de o reclamante exercer atividades externas, reconhece-se o pedido de jornada sobrelabor, em virtude das declarações do preposto, bem como da testemunha do obreiro, no sentido de que havia controle de jornada.
VIII - CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. O juízo pode estabelecer os parâmetros para cumprimento da sentença, após seu trânsito em julgado, já na fase de cognição, *ex vi* dos arts. 832, § 1º, e 652, alínea *d*, ambos da CLT.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário,** oriundos da 1ª Vara do Trabalho de Marabá, em que são partes, como recorrente, BV FINANCEIRA SA CRÉDITO FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO e, como recorrido, RAFAEL SOUZA DO CARMO.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Conhecimento

Conheço do recurso porque em ordem.

Preliminar de nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional

Entende que a sentença deve ser declarada nula, por negativa de prestação jurisdicional, considerando que não foram sanadas as omissões apontadas nos embargos de declaração, violando os arts. 5º, LIV e LV, 93, IX, da Constituição, 2º e 458, II, do CPC, 832 da CLT.

Sem razão.

A reclamada opôs os embargos de declaração de fls. 147/148, pedindo fossem sanadas eventuais omissões da sentença de fls. 130/136, pelos seguintes argumentos: - que a decisão determinou a integração do pagamento das alegadas comissões na remuneração do reclamante, levando conta a declaração da testemunha, pessoa leiga que não possui conhecimento técnico/jurídico acerca da natureza da verba que recebia; - que a sentença foi omissa em relação à análise dos acordos de participação nos lucros e resultados juntados com a defesa, celebrados com o sindicato e registrado no Ministério Público do Trabalho e Emprego, onde demonstram os requisitos de pagamento da PLR ao reclamante de forma semestral; - que o juízo não apreciou a tese da empresa quanto ao art. 2º, § 1º, II, da lei que regula a PLR, onde estabelece que *produtividade, resultados e prazos ou produção* são elementos que podem ser jungidos à PLR; - que o juízo não se manifestou sobre a Súmula nº 253 do TST, em virtude da semestralidade do pagamento; - que deferiu horas extras, mas houve omissão quanto aos requerimentos cautelares contidos na defesa no sentido de que fosse observada a correta evolução salarial do embargado, nos termos dos recibos salariais, com a exclusão das férias, afastamentos, etc., conforme a ficha funcional do empregado; - que foram deferidas horas extras e comissões, mas não foi considerada a OJ 397 da SDI-1 e da Súmula nº 340, ambas do TST; - que não houve clareza quanto ao fato gerador das contribuições previdenciárias.

A sentença, quanto às comissões e PLR, ponderou às fls. 131/verso:

> "...que havia, de fato, o pagamento de comissões, não de PLR, inicialmente de forma mensal e, posteriormente, semestral.
>
> ...
>
> Ademais, ressalto, que a fraude praticada pela demandada, consistente na promoção de abertura por seus empregados de uma conta no banco Votorantim, pertencente do mesmo grupo econômico, conforme incontroverso nos autos, foi devidamente condenada por esta justiça especializada em mais de uma localidade do país, inclusive em São Paulo/SP, onde atuei na condição de magistrado por anos, a exemplo do Processo n.º 02652-2009-005-02-00-6 (5ª VT de São Paulo/SP).
>
> Quanto às normas coletivas juntadas aos autos, que a existência de previsão de pagamento de PLR não desnatura a realidade fática do contrato havido entre as partes, prevalecendo o princípio da primazia da realidade".

Quanto às contribuições previdenciárias, também, foi EXPRESSAMENTE CLARA A SENTENÇA, como verifico às fls. 134v./135v., considerando, sobretudo o fato gerador da multa e juros de mora, que será somente com o trânsito em julgado da decisão.

Em relação à compensação, à fl. 134v., o juízo determinou quanto aos valores comprovadamente pagos, considerando inexistirem outras compensações, nos termos dos arts.

368 e seguintes do Código Civil.

No que tange aos cálculos (fls. 137/144v.), verifico que estão em conformidade com a sentença de cognição.

Ora, as razões de decidir do juízo *a quo* não foram com base exclusivamente no depoimento da testemunha do ora embargado, como alegado nos referidos embargos e agora, em sede recursal.

Levando-se em conta o que foi dito na sentença e os argumentos expostos nos referidos embargos de declaração, não há que se falar em omissão, nem nulidade, porque o juízo deu as razões de seu convencimento sobre cada questão, nos termos dos arts. 131 do CPC, 93, IX, da Constituição e 832 da CLT, levando em conta, sim, todos os argumentos contidos na defesa da embargante, ora recorrente.

De fato, a sentença cuidou expressamente de todas as questões abordadas nos embargos de declaração, tratando-se de inconformismo da reclamada e de embargos eminentemente protelatórios, cabendo o disposto no art. 538, parágrafo único, do CPC.

Não há que se falar em nulidade da decisão, pois não houve negativa de prestação jurisdicional, porquanto as matérias objeto dos embargos são inerentes a recurso ordinário.

Rejeito a preliminar.

MÉRITO

Comissões. Inexistência. Natureza jurídica da PLR.

Não se conforma com a declaração de pagamento de comissão os valores sob a rubrica PLR, determinando a integração da parcela à remuneração.

Esclarece que o juízo confundiu a nomenclatura/natureza da verba recebida pelo reclamante, baseando-se exclusivamente no depoimento de testemunha, mitigando as provas documentais.

Dispõe que a produtividade do empregado era um dos critérios para a percepção do *plus*, mas não o único; que a PLR era paga semestralmente a todos os empregados, em decorrência de acordo em norma coletiva de trabalho, que deve ser valorizada, a teor dos arts. 7º, XXVI, e 8º da Constituição, 1º e 2º, § 2º, II, da Lei nº 10.101/2000, não havendo se falar em pagamento de comissões "por fora"; que o reclamante não provou nos autos o recebimento de comissão, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Sustenta que a própria fixação de parte dos critérios com a utilização da margem líquida, significa a tabulação com base nos resultados efetivos da empresa, como instrumento de integração entre o capital e o lucro, afastando-se a possibilidade de *comissão*.

Argumenta que, por se tratar de participação nos lucros e resultados, justificável as alterações ocorridas ano a ano, por existirem diversos fatores que podem alterar os parâmetros para o adimplemento da verba, como o momento econômico do país ou da empresa, situação do mercado, alteração nas áreas que impliquem revisão dos critérios, etc.

Salienta que os acordos coletivos de PLR foram firmados com vigências específicas e sofreram alterações ao longo do período imprescrito, o que não pode se visto como irregular ou ilícito, tendo em vista que as disposições decorrentes das negociações coletivas são resguardadas pela Constituição, art. 7º, XI e XXVI; que a metodologia do cálculo é a apuração quantitativa e qualitativa da PLR, tendo como base a margem líquida conquistada pela área; que o direito nasce por força de negociação coletiva, mas a concessão é o alcance de metas estabelecidas pela empresa e ao atendimento de condições objetivas.

Esclarece, ainda, que a apuração quantitativa da PLR é obtida com a aplicação de percentuais sobre a margem líquida conquistada mês a mês pela área dentro de um semestre (volume de negócios gerados e a quantidade de contratos gerados), cujos resultados são somados e pagos ao final do semestre.

Aduz que todos os empregados da reclamada têm uma meta de margem líquida a cumprir,

mas a apuração consiste, exclusivamente, em critério estabelecido entre as partes como parâmetro para apuração de resultados, visando possibilitar melhor acompanhamento pelos empregados, nos termos dos ACT, que não foram examinados pelo juízo de origem.

Requer a não integração de comissões aos salários, porque o autor recebeu somente PLR, que não possui natureza salarial, com a exclusão dos reflexos em aviso prévio, férias e RSR (Súmula nº 225 do TST), além da retificação da CTPS do autor.

Alternativamente, caso mantida a PLR como comissão, requer seja considerada como de natureza indenizatória, por não corresponder à contraprestação de serviço prestado, não é verba fixa, dependendo de requisitos para sua percepção, nos termos dos arts. 5º, II, e 7º, XI, da Lei Maior, e 114 do Código Civil, aplicando-se, por analogia, a Súmula nº 253 do TST.

Requer, ainda, sejam observados os valores recebidos a título de PLR *plano próprio,* conforme os demonstrativos de pagamento em anexo, em atenção aos arts. 128 e 460 do CPC.

Pugna pela alteração dos cálculos, nos termos da OJ nº 397 da SDI-1 e da Súmula nº 340 do TST, observando-se que as segundas e terças-feiras de carnaval que são dias úteis não trabalhados, por não ser feriado oficial ou religioso, não se aplicando o art. 1º, *in fine,* da Lei nº 605/49, sob pena de violação aos arts. 5º, II, da Constituição, e 557, *caput*, do CPC.

Entendo que a reclamada não tem razão.

Verifico, de *per se*, que a reclamada apenas alegou que pagava semestralmente a PLR, não se tratando de comissão. No entanto, a prova cabal de tal tese seria por **PERÍCIA CONTÁBIL**, já que o acordo quanto ao pagamento da PLR SEMESTRAL deve ficar demonstrada de forma clara, conforme preconizado no art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101/2000, não podendo imputar ao empregado o ***não entendimento do recebimento da parcela, por ser leigo***, *data venia!*

Destaco, ainda, que a matéria não é inédita nesta Justiça do Trabalho. Aliás, nos autos do ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0011348-81.2013.5.08.0205, entre partes **ALESSANDRA ZANINI NASCIMENTO,** reclamante, e **BV FINANCEIRA S.A. - CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO** e **BANCO DO BRASIL S.A.,** o preposto confessou que o pagamento das comissões eram feitas **semestralmente**. O que se depreendeu é que havia uma espécie de *mistura* entre COMISSÃO e PLR. Pelo menos é o que tenho observado nas diversas reclamações trabalhistas que tratam da mesma questão.

Com efeito, o reclamante disse na inicial: que foi contratado para o cargo de *gerente de relacionamento de veículos* para promover a venda de produtos e serviços oferecidos pela reclamada; **que até setembro/2009, a reclamada pagava comissões** utilizando de artifício contábil de abertura de conta em nome do reclamante no banco VOTORANTIM, do mesmo grupo econômico da empresa, simulando a concessão de empréstimos ao empregado e teto operacional, acima de sua capacidade de pagamento; que a constatação de comissão *por fora* se faz mediante o cotejo das informações contidas na CÉDULA C referente ao exercício de 2011 e 2012, onde consta destacada a remuneração total paga pela empregadora e a soma de seus rendimentos constantes nos contracheques, como no campo 3 - RENDIMENTOS TRIBUTÁVEIS.

O ônus da prova, quanto à concessão de comissão era do reclamante, na forma dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Dele, entendo, se desincumbiu. Senão vejamos.

Em contestação às fls. 64/110, a reclamada negou o pagamento de comissões; que não pactou o pagamento de comissões até dezembro/2011; "...que o pagamento de PLR não pode jamais ser confundido com o pagamento de comissões, ainda que leve em conta como um dos fatores para seu cálculo a produtividade do empregado. Isso porque a própria legislação que regula o tema (Lei 10.101/00) restabelece em seu artigo 2º que produtividade, qualidade e resultados são elementos que podem ser atrelados ao cálculo da PLR" (fl. 73); que as regras foram estabelecidas em norma coletiva de trabalho anexada aos autos.

O ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA BV FINANCEIRA S/A - CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO, anexado aos presentes autos dispõe no § 1º do art. 2º:

> "Dos instrumentos decorrentes da **negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas**, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:" (destaquei).

Como já destacado desde o início da análise do presente recurso, a **clareza** da qual fala o ACORDO não se verifica no caso em exame. Portanto, verificar-se-á o que disse o reclamante, o preposto e as testemunhas das partes, em atenção ao princípio da primazia da realidade.

Em depoimento às fls. 111/verso, o reclamante disse: "que exercia a função de gerente de relacionamento; …; que recebia fixo mais variável; que a comissão era baseada em cima da produção; que todas as comissões eram registradas nos contracheques; que as comissões eram pagas de forma semestral".

Sua testemunha, às fls. 113v./114, declarou: "que trabalhou na reclamada de 26 de junho de 2006 a 16 de janeiro de 2012; que trabalhou na função de operador de relacionamento em Marabá; que o reclamante trabalhava nas concessionárias e o depoente nas garagens; que ambos exerciam a mesma função; …; **que recebiam comissão; que inicialmente as comissões eram pagas de forma mensal, depois foram acumuladas e o pagamento passou a ser semestral**" (negritei).

As declarações da testemunha do reclamante condiz com o que foi dito na inicial e em depoimento pelo autor, corroborando com o contracheque de **agosto/2012**, onde há pagamento de comissões.

A preposta do reclamado, por sua vez, em depoimento à fl. 111v., nada disse a respeito do pagamento de PLR e/ou comissões. O reclamado não arrolou testemunha.

A despeito do ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA BV FINANCEIRA S/A - CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO, entendo que o reclamante provou nos autos que, inicialmente recebia comissão mensal e, posteriormente, passou a recebê-las semestralmente em conjunto com a **PLR**.

Vale destacar, ainda, o que disse o juízo *a quo* nesse sentido à fl. 131:

> "Ademais, ressalto, ainda, que a fraude praticada pela demandada, consistente na promoção de abertura por seus empregados de uma conta no banco Votorantim, pertencente do mesmo grupo econômico, conforme incontroverso nos autos, foi devidamente condenada por esta justiça especializada em mais de uma localidade no país, **inclusive em São Paulo/SP, onde atuei na condição de magistrado, por anos, a exemplo do processo n.º 02652-2009-005-02-00.-6** (5ª VT de São Paulo/SP)" (destaquei).

No que refere às normas coletivas de trabalho, que tratam da PLR, deixou assente o juízo *a quo:* "Quanto às normas coletivas juntadas aos autos, que a existência de previsão de pagamento de PLR não desnatura a existência fática do contrato havido entre as partes, prevalecendo o princípio da primazia da realidade" (fl. 131v.).

Oportuno ressaltar notícia recente no sítio do Tribunal Superior do Trabalho, de 02 de janeiro de 2015, nos termos a seguir:

> "**JT reconhece natureza salarial de comissões pagas sob o disfarce de PLR**
>
> A Justiça do Trabalho reconheceu mais um caso de tentativa de fraude à legislação trabalhista, mediante pagamento de salário por fora. Um banco dissimulava o pagamento de comissões ao empregado, quitando essa parcela sob o título de Participação nos Lucros e Resultados - PLR. Diante

dessa constatação, o juiz Leonardo Resende de Toledo declarou a nulidade do procedimento adotado para o pagamento da PLR e, considerando a natureza salarial da parcela, determinou a integração de seu valor à remuneração para todos os efeitos trabalhistas, por força do disposto no artigo 457 da CLT.

Segundo esclareceu o magistrado, apenas a verdadeira Participação nos Lucros e Resultados consiste em verba de caráter indenizatório, conforme previsão constitucional. Assim, cabe investigar a essência da realidade praticada no curso do contrato de trabalho. O julgador ressaltou que a PLR não tem por fim substituir ou complementar a remuneração do empregado, a teor do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

No caso, o juiz entendeu que a prova pericial favoreceu as alegações do empregado, no sentido de que o banco empregador utilizava-se de contas abertas em instituição bancária integrante do seu grupo econômico, bem como mascarava o pagamento através da participação nos lucros ou resultados. Amparado na prova técnica, o magistrado chegou às seguintes conclusões: *"os valores das transferências para a conta corrente em nome do reclamante, somados aos depósitos diretos efetivados pela reclamada, não conferem com os contidos nos demonstrativos de pagamento de PLR e salários, permitindo inferir que se trata de pagamento de comissões extrafolha; os valores creditados a título de PLR são elevadíssimos em relação a bancos de maior porte, despertando suspeitas de que em tais montantes estão incluídos pagamento de comissões; a participação nos lucros ou resultados era calculada considerando a produtividade e o desempenho individual do reclamante"*. **Sob a ótica do juiz, as mesmas conclusões foram corroboradas pela prova testemunhal.**

Nesse cenário, o magistrado concluiu que a remuneração do empregado era composta pelo salário fixo que constava nos holerites, acrescidos das comissões pagas mediante movimentações financeiras em sua conta corrente. '*Diante da realidade noticiada nos autos, importa destacar que a forma de apuração da PLR,* ***levando-se essencialmente em conta a produtividade do empregado, faz exsurgir a natureza salarial da verba, notadamente, quando a sua concessão encontra-se muito mais relacionada a uma forma de contraprestação pelo desempenho individual do que uma participação no resultado do empreendimento'***, frisou.

O magistrado ressaltou a existência de significativa discrepância entre o montante de valores pagos a título de suposta participação nos lucros e a remuneração básica do reclamante. '*Nessa moldura fática, é pertinente concluir que as linhas de crédito concedidas pela reclamada, em banco que integra o seu grupo econômico objetivava, na realidade, antecipar ao empregado a disponibilidade dessa suposta participação semestral'* , finalizou o juiz.

A empresa foi condenada a pagar ao empregado os reflexos das comissões (quitadas sob a forma dissimulada de PLR) sobre as repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias integrais e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salários integrais e proporcionais, FGTS com multa de 40%. E também a retificar a CTPS para fazer constar a real remuneração percebida pelo trabalhador. A empresa recorreu, mas o TRT de Minas manteve a condenação" (grifei).

Outro fato relevante, é que o reclamado não trouxe para os autos a forma atual de pagamento da PLR e/ou comissões (PERÍCIA CONTÁBIL ATUAL), o que seria preponderante para abalizar a tese inserta em sua defesa. Isso porque, a forma de pagamento de **COMISSÕES** e

PLR vem mudando ao longo dos anos, como se verifica nas reclamações ajuizadas na Justiça do Trabalho em todo o território nacional.

Pelo menos é o que tenho constatado em diversos julgados na jurisprudência pátria, *v.g.*, nos autos do Processo nº TRT 3ª T./RO 0000474-33.2011.5.01.0001, do TRT da 1ª Região, julgado em 05.dezembro.2012, Relatora Juíza do Trabalho Convocada PATRÍCIA PELLEGRINI BAPTISTA DA SILVA, cuja ementa tem o seguinte teor: "COMISSÕES - Comissões pagas sob o título de PLR têm natureza salarial, sendo nula cláusula de acordo coletivo de trabalho que prevê em contrário. Inteligência do art. 9º da CLT".

E ainda restou destacado no referido acórdão o que disse o juízo de origem: "O ACT de fls. 74 dispõe que: '*Todos os empregados continuarão a receber a título de PRL os valores abaixo estabelecidos e discriminados, respectivos à função exercida, para cada pallet efetivamente entregue aos clientes da Rio de Janeiro Refrescos Ltda.*' É incontroverso, portanto, que a parcela referente à participação nos lucros ou resultados era paga mediante avaliação quantitativa do empregado, fator não autorizado pela Lei 10.101/2000 - ressalto que, no caso de PLR, deverão ser levados em consideração os "índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa" (art. 2º, § 1º, I), e não do empregado - o que a aproxima a parcela do conceito de comissionamento, nos termos do art. 466 da CLT. Isto posto, reconheço a natureza de comissões das parcelas recebidas a título de participação nos lucros e resultados, razão porque provido o item "4" do rol."

De igual modo, o julgamento nos autos do Processo TRT 3ª Região/9ª T/ 01180-2011-153-03-5, julgado em 05.fevereiro.2013, Rel. Juiz RICARDO MARCELO SILVA.

Quanto aos pedidos alternativos, não procedem, tendo em vista que as comissões têm natureza salarial, não a PLR, não havendo ofensa aos arts. 5º, II, e 7º, XI, da Lei Maior, e 114 do Código, nem aos arts. 128 e 460 do CPC. No mais, os cálculos estão em conformidade com o comando sentencial, não afrontando os arts. 1º, *in fine,* da Lei nº 605/49, 5º, II, da Constituição, e 557, *caput*, do CPC, porque, apesar de se tratar de mensalista, a reclamada não considerava a comissão na remuneração do empregado para o cálculo do RSR.

Enfim, considerando as diversas demandas apreciadas neste Oitavo Regional, o entendimento firmado do TST e em outros Regional, sobretudo, bem como as provas da presente demanda, entendo que a sentença não merece reparo.

Mantenho.

Horas extras. Comissões. Súmula nº 340 c/c OJ nº 397 da SDI-1 do TST

A reclamada requer, caso mantidas as horas extras, sejam aplicadas a Súmula nº 340 e a Orientação Jurisprudencial nº 397 da SDI-1 do TST.

Sem razão.

Como dito no item anterior, os cálculos de liquidação estão em consonância com o determinado na sentença de cognição, respeitando a Súmula nº 340 e a Orientação Jurisprudencial nº 397 da SDI-1 do TST.

Nada a modificar.

Anotação da CTPS. Multa

Insiste que não há comissões pagas na rubrica *PLR*, razão porque requer a exclusão da multa diária de R$300,00, até R$9.000,00, no prazo de 10 dias, após o trânsito em julgado da sentença, nos termos do art. 39, parágrafo único, da CLT, pois, caso a Carteira não seja anotada pela reclamada, a legislação trabalhista determina que o procedimento seja realizado pela Secretaria da Vara.

Sem razão.

Primeiro, provado nos autos que havia, sim, o pagamento de comissão, ainda que na forma de PLR.

Segundo, o juízo pode impor multa quanto à anotação na CTPS do reclamante, quanto

às comissões, *ex vi* dos arts. 652, alínea *d*, e 832, § 1º, da CLT. Ou seja, a desobediência à ordem judicial pode e deve gerar penalidade. No caso, a despeito da possibilidade da anotação ser feita pela Secretaria da Vara, a reclamada será penalizada se não cumprir a determinação que lhe foi imposta.

Mantenho.

Salário utilidade

Sustenta a reclamada que a cessão de veículos de frota da empresa não pode ser considerada como salário utilidade; que não houve pagamento de salário em virtude da concessão do uso do veículo, apesar da utilização do vale combustível, não havendo se falar em integração ao salário, a teor do § 2º do art. 458 da CLT.

Argumenta que o veículo era utilizado para o trabalho, não se tratando de salário *in natura*, a exemplo do vale combustível; que o reclamante fazia uso do veículo em razão de suas atividades laborais, para fazer visitas e reuniões externas, razão pela qual o uso do veículo *foi para o trabalho* e *não pelo trabalho*.

Impugna o reclamante no sentido de que *não precisava se deslocar em busca de clientes* e de que *se o autor não alcançasse em dois meses consecutivos metas estabelecidas, o benefício complementar lhe era retirado*, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Esclarece que o veículo não poderia ser utilizado para fins extraprofissionais, bem como também foi taxativamente aludido que a cessão do uso não representava utilidade para o trabalho; que, se o autor utilizava para fins particulares, descumpria o compromisso assinado com a empresa, ensejando, inclusive, **infração disciplinar,** já que convencionado expressamente a proibição de que o veículo fosse utilizado para tal maneira (fl. 166v.).

Salienta que a função do autor era externa, no termos do inciso I do art. 62 da CLT, o que prova a necessidade do uso do veículo fornecido pela reclamada; que o combustível, o seguro, a manutenção e o IPVS ficavam a cargo da reclamada, denotando-se que o veículo visava o cumprimento das atividades laborais, atraindo o disposto na Súmula nº 367 do TST.

Analiso.

Uma das características do salário *in natura* ou utilidade é a finalidade de seu fornecimento pelo empregador. Dentre elas está a **comutividade**, ou seja, se o benefício foi concedido *pelo trabalho* ou *para o trabalho*. Em outras palavras, se o empregado tem necessidade da utilização do benefício para a realização de suas atividades laborais **NÃO PODE SER CONSIDERADO SALÁRIO UTILIDADE**. De outra forma, se o benefício não é fundamental para o desempenho das funções laborais; se foi concedido por mera liberalidade pela empresa **é considerado utilidade,** nos termos do art. 458 da CLT.

No caso dos autos, a recorrente disse que ERA NECESSÁRIO O USO DE VEÍCULO PELO AUTOR. No entanto, disse o preposto em depoimento à fl. 111v.: "que o reclamante exercia a função de gerente de relacionamento 1; …; que o reclamante trabalhava nas concessionárias de Marabá; que as concessionárias são próximas; que o reclamante ia de um ponto a outro em veículo fornecido pela reclamada".

A testemunha do reclamante disse às fls. 111v./112: "que trabalhou na reclamada de 26 de junho de 2006 a 16 de janeiro de 2012; que trabalhou na função de operador de relacionamento em Marabá; **que o reclamante trabalhava nas concessionárias e o depoente nas garagens**" (negritei).

As declarações do preposto da reclamada revelam que o fornecimento de veículo ao autor não era *pelo trabalho,* mas *para o trabalho*, atraindo a regra inserta no art. 843, § 1º, da CLT. A testemunha do autor confirmou que as atividades laborais eram desempenhadas no próprio local de trabalho. Ou seja, não era vital para o desempenho de suas atividades laborais, não se enquadrando, portanto, na exceção do ART. 458 , § 2º, III, da CLT, nem da Súmula nº 367, I, do TST.

O entendimento do juízo está coerente com as provas dos autos: "No caso em tela, a concessão de veículo não pode ser considerada condição imprescindível ao desempenho das atividades inerentes ao cargo de gerente de relacionamento, exercido pelo reclamante, posto que tais empregados laboravam na região urbana da cidade, pela qual poderiam se deslocar com a utilização de transporte público. Ademais, a testemunha Jayme Cezar Victor Holanda confirmou o caráter salarial da utilidade, ao ratificar que o fornecimento de veículo decorria de atingimento de metas ditadas pela 1ª ré, ex-empregadora" (fl. 132).

De fato, restou provado que o fornecimento de veículo não se trata de salário utilidade. Portanto, correto o entendimento do juízo e origem.

Mantenho a decisão.

Equiparação salarial

Entende que o reclamante não provou nos autos os fatos declinados na peça de ingresso, nos termos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Aduz que, para o reconhecimento da equiparação salarial é necessário ficar provado o exercício das mesmas funções, sendo idênticas e não semelhante ou equivalente, a teor do item III da Súmula nº 06 do TST; que a identidade na nomenclatura dos cargos, por si só, não significa que as atividades sejam idênticas.

Esclarece que o paradigma LEONARDO MARAJÁ SPARTANO foi admitido em 29.03.2011, na função de Gerente de Veículos I (nível II ou Pleno); que o reclamante desempenhava a atividade de ***Gerente de Relacionamento Veículos*** *em nível I (Júnior)*; que as atribuições e metas do paradigma eram mais complexas e maiores, assim como o perfil de seus clientes, tratando-se de atividades diversas, não preenchendo os requisitos do art. 461 da CLT, não havendo a mesma *perfeição técnica e produtividade,* não se tratando da mesma função; que é público e notório que o mercado de trabalho lida com diferenças de qualificação entre *juniores, plenos e seniores*; que o reclamante e o paradigma trabalhavam em cidades diferentes, não exercendo a mesma função, não havendo se falar em equiparação salarial.

Alternativamente, requer sejam observados os valores apresentados nos recibos salariais e nas fichas cadastrais, o valor do salário do paradigma, que a diferença seja no período de novembro de 2011 a abril de 2012, não integração das diferenças no RSR, porque já considerado na diferença salarial pretendida.

A decisão não merece reparo.

A preposto da reclamada afirmou em depoimento à fl. 111v.: "que o reclamante exercia a função de gerente de relacionamento 1; que o Sr. Leonardo começou como analista de relacionamento 2; que o gerente de relacionamento 2 possui metas de produção maiores, maiores responsabilidades e fica com ponto de venda de maiores dificuldades; **que as atividades das funções são as mesmas, só muda o grau de dificuldade; que as atividades das funções são as mesmas, só muda o grau de dificuldade**; …; que em empregado de Belém poderia tirar férias de outro em Marabá; que raramente empregados de Marabá cobriam férias de empregados de Belém".

A própria representante da reclamada confirmou que havia identidade de função. O fato é que a empresa não provou nos autos que havia diferença de *perfeição técnica* entre as atividades do autor e paradigma.

Restou provado nos autos a equiparação salarial pretendida pelo reclamante na inicial, nos termos da Súmula nº 06 do TST, segundo a qual:

> "EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010) Res. 172/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010. I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-

> se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente; II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego; III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, **não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação; IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento**, desde que o pedido se relacione com situação pretérita; V - *omissis;* VI - *omissis*" (destaquei).

A sentença decidiu de forma correta, pelo que a mantenho.

Horas extras e reflexos. Jornada externa. Art. 62, I, da CLT.

Discorda da sentença que deferiu horas extras, tendo em vista que o reclamante desempenhava atividade externa, nos termos do art. 62, I, da CLT, não havendo prova dos fatos declinados na inicial, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Esclarece que as horas extras pagas nos recibos salariais, declaradas pelo preposto, decorrem de reenquadramento sindical ocorrido devido ao fato da reclamada ter sucedido, por incorporação, outras duas empresas, em junho/2004, quais seja, **BV PROMOTORA** e a **BV SERVIÇOS,** mas não pela existência de controle de jornada, nos mesmos termos da decisão prolatada nos autos do Processo nº 01040-2007-010-00-5, em tramite na 10ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, e em outras reclamações semelhantes.

Dispõe que os contatos telefônicos diziam respeito à aferição da produção, resolução de dúvidas, mas não para controle de jornada.

Alternativamente, requer sejam as horas extras apuradas na fase de liquidação, não podendo ser considerados os valores apresentados na inicial, porque aleatórios.

Analiso.

Destaco, desde logo, que a ausência de controle de jornada, por si só, não caracteriza a exceção inserta no art. 62, I, da CLT, mas a efetiva impossibilidade de controle da jornada de trabalho do empregado. Também é preciso que não ocorra o controle direto ou indireto da jornada de trabalho. Ressalto, ainda, que é necessário constar na CTPS do trabalhador a condição especial de trabalho.

No mais, o comparecimento na sede da empresa no início e no término da jornada de trabalho, bem como a imposição de metas e rota, deve ser examinado em cada caso concreto, porque tais circunstâncias, a princípio, não afasta a hipótese do art. 62, I, celetista, cabendo ao empregado reclamante provar que havia controle da jornada, na forma dos arts. 818 da CLT e 333, I, CPC.

A sentença afastou a incidência do art. 62, I, da CLT, tendo em vista que o preposto da reclamada admitiu que a empresa se comunicava com o reclamante via telefone e e-mail, caracterizando o controle de jornada.

Em depoimento o preposto declarou: "que o reclamante trabalhava nas concessionárias de Marabá; que as concessionárias são próximas; …; que a comunicação do reclamante com a empresa era através de celular, fixo e e-mail; que o reclamante possuía login e senha do sistema da empresa; que quando faz login registra o horário que está entrando".

As declarações do preposto confirmam o que disse a testemunha do reclamante às fls. 111v./112: "que obedeciam ao horário da mesa de trabalho que era das 08h às 20h, de segunda-feira a sexta-feira".

Apesar de o reclamante exercer atividades externas, sua jornada de trabalho era controlada indiretamente pela reclamada. É o que ressai do conjunto fático probatório dos autos.

No mais, o pedido alternativo não procede, por se tratar de sentença líquida. Ora, se a reclamante não concorda com os valores lançados nos cálculos que integram a sentença de conhecimento, desde logo, poderia impugná-los.

Portanto, mantenho a decisão.

Cumprimento da sentença

Volta-se contra a multa de 10% sobre o valor bruto da condenação no caso de não pagamento da dívida no prazo de 10 dias, por violar os arts. 5º, II, da Constituição, 769 e 786 a 892 da CLT.

Sem razão.

Trata-se de sentença líquida, e a imposição da multa está em conformidade com os arts. 652, alínea *d*, e 832, § 1º, da CLT, não havendo afronta aos artigos celetistas quando a liquidação ocorre na fase de execução, o que não é o caso dos presentes autos.

Nada a alterar.

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 pela recorrente.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; rejeito a preliminar de nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional; no mérito, nego provimento ao apelo para manter a sentença recorrida, nos termos da fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA, POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL, À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 10 de fevereiro de 2015. (Publicado em 24/02/2015)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

****

PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA, RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA UNIÃO. DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. PROGRAMA DE ARRENDAMENTO RESIDENCIAL. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO NÃO CONFIGURADA.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001280-93.2013.5.08.0101
RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTE: **UNIÃO**
Dr. Leonardo Fadul Pereira

RECORRIDOS: **LAURIVAL DOS SANTOS SOARES**
Dr. José Heina do Carmo Maués
KS GUANAIS CONSTRUÇÃO LTDA.
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
MUNICÍPIO DE ABAETETUBA

PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA, RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA UNIÃO. DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. PROGRAMA DE ARRENDAMENTO RESIDENCIAL. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO NÃO CONFIGURADA. A Lei 10.188 de 12 de fevereiro de 2001 instituiu o Programa de Arrendamento Residencial para atendimento da necessidade de moradia da população de baixa renda, com opção de compra, atribuindo a gestão do Programa ao Ministério das Cidades e sua operacionalização à Caixa Econômica Federal - CEF, sendo a União apenas a gestora e financiadora do programa, não se configurando a hipótese prevista no inc. IV da Súmula 331 do TST. Recurso provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário** oriundos da **MM. 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba**, **Processo TRT 8ª/2ª T./RO 0001280-93.2013.5.08.0101** em que são partes, como Recorrente e Recorridos, as acima identificadas.

OMISSIS.

É o relatório.

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela União, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A União pede a reforma da sentença que a condenou a responder subsidiariamente pelas parcelas devidas pela primeira reclamada.

Sustenta que não terceirizou serviços, apenas financiou projetos de construção de casas, de modo a incentivar a compra de imóveis e diminuir o déficit habitacional do país. Diz que é mera gestora superior, não tendo a função de executar o programa, não participando da escolha das construtoras agraciadas com o financiamento. Por fim, afirma que não é dona da obra, mas ainda que fosse, não seria o caso de condená-la subsidiariamente, em razão da aplicação da OJ nº 191 da SDI-1 do TST.

Pois bem.

A situação enfrentada não se enquadra como terceirização, esta entendida como aquela em que a empresa repassa a execução de determinadas atividades ligadas à sua atividade-meio para uma terceira, que fornece a mão-de-obra necessária para esse fim.

Com efeito, a Lei 10.188, de 12 de fevereiro de 2001, instituiu o Programa de Arrendamento Residencial para atendimento da necessidade de moradia da população de baixa renda, sob a forma de arrendamento residencial com opção de compra, atribuindo a gestão do Programa ao Ministério das Cidades, e sua operacionalização à Caixa Econômica Federal - CEF.

A União é apenas a gestora e financiadora do programa acima, cuja finalidade é construção de moradias para a população de baixa renda.

Desta forma, a hipótese não é aquela prevista no inc. IV da Súmula 331 do TST.

Neste sentido tem decidido o C. TST:

"1. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. NÃO PROVIMENTO. Inviável o destrancamento de recurso de revista por negativa de prestação jurisdicional na hipótese em que a questão arguida pela parte foi devidamente apreciada pelo egrégio Tribunal Regional, não cabendo falar em afronta ao artigo 93, IX, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. UNIÃO (PGU). FUNDO DE ARRENDAMENTO RESIDENCIAL (FAR) PARA ATENDIMENTO DA NECESSIDADE DE MORADIA DA POPULAÇÃO DE BAIXA RENDA INSTITUÍDO PELO GOVERNO FEDERAL. PROGRAMA -MINHA CASA, MINHA VIDA-. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. In casu, consta do v. acórdão regional que a União Federal atuou -como mera gestora superior do programa e investidora do Fundo de Arrendamento Residencial, cujo objetivo é prover recursos para a construção de moradias populares, não passando, pois, como tal, de mera financiadora da obra na qual laborou o reclamante. Assim, afasta-se a responsabilização subsidiária do ente público, por se tratar de hipótese prevista na Lei nº 10.188/2001, que instituiu o Fundo de Arrendamento Residencial (FAR)." (AIRR - 1279-11.2013.5.08.0101 Data de Julgamento: 19/11/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014).

"PROGRAMA DE ARRENDAMENTO RESIDENCIAL - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA UNIÃO. Esta Corte Superior vem se posicionando no sentido de que o item IV da Súmula 331 do TST é inaplicável à hipótese, porquanto não se trata de hipótese de contrato de prestação de serviços. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 874-97.2013.5.08.0125 Data de Julgamento: 02/12/2014, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014).

"MINHA CASA - MINHA VIDA. CRÉDITOS TRABALHISTAS DE EMPREGADO DE CONSTRUTORA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA UNIÃO. IMPOSSIBILIDADE. Evidenciada a condição da União, como dona da obra, na contratação de empresa construtora para edificação de obras destinadas a moradias populares, referente a programa habitacional do governo federal -Minha Casa - Minha Vida-, não há como lhe atribuir responsabilidade, ainda que subsidiária, em relação a eventuais créditos devidos a empregado da empresa contratada. Exegese da OJ 191 da c. SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 635-21.2012.5.04.0261 Data de Julgamento: 24/09/2014, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014.)

Também esta E. 2ª Turma tem entendimento neste sentido:

"RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTES PÚBLICOS. PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA. DONO DA OBRA (OJ nº 191, da SDI-1, do C. TST). Não se vislumbra responsabilidade, solidária ou subsidiária, dos entes demandados (União, Caixa Econômica Federal e Município de Abaetetuba) pelos encargos trabalhistas do reclamante, contratado pela primeira reclamada, para execução de obras de construção

civil (conjuntos habitacionais), referentes ao programa do Governo Federal "Minha Casa Minha Vida", à luz do entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do C. TST."(TRT/2ª T./ RO 0000695-41.2013.5.08.0101, Data de Julgamento: 20/11/2013, Relator Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013)

Por fim, sequer haveria que se falar em responsabilização da União pelos créditos deferidos ao autor com base na Súmula 331, inc. IV, do TST, tendo em vista que na ADC Nº 16, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/1993, e referida decisão é vinculante, devendo ser observada no caso concreto.

Dessa forma, afasto a responsabilidade subsidiária atribuída à União, julgando improcedentes todos os pedidos em relação a ela.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento, para reformando em parte a sentença, afastar a responsabilidade subsidiária atribuída à recorrente, julgando improcedentes todos os pedidos em relação a ela. Tudo conforme os fundamentos.

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PROVIMENTO AO APELO PARA, REFORMANDO EM PARTE A SENTENÇA, AFASTAR A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA ATRIBUÍDA À RECORRENTE, JULGANDO IMPROCEDENTES TODOS OS PEDIDOS EM RELAÇÃO A ELA. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 10 de dezembro de 2014. (Publicado em 12/01/2015)

MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

****

RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO BANCÁRIO. HORAS EXTRAS.

ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 0000252-53.2014.5.08.0005
RELATORA: Juíza Convocada MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO

RECORRENTE: **EMANUELLY JESSICA DE SOUSA RODRIGUES**
Advogado: Dr. Childerico José Fernandes

RECORRIDOS: **IBI PROMOTORA DE VENDAS LTDA.**
Advogado: Dr. George Silva Viana Araújo
BANCO BRADESCO S/A
Advogado: Dr. George Silva Viana Araújo
BANCO BRADESCARD S/A
Advogado: Dr. George Silva Viana Araújo

RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. Ainda que a empregadora não

preencha todos os requisitos necessários para o enquadramento legal como instituição financeira, a correspondência de suas atividades com as inerentes as essas instituições é suficiente para a extensão de direitos trabalhistas, não havendo como afastar a aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula nº 55 do C. TST relativamente ao direito à jornada de seis horas diárias e de trinta horas semanais, pois os empregados das financeiras se equiparam aos dos estabelecimentos bancários para fins de jornada de trabalho. Todavia, diante do alcance da citada Súmula, há a restrição aos efeitos do art. 224 da CLT, não se estendendo para fins de aplicação das normas coletivas dos bancários. Sentença que se reforma parcialmente.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 5ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS

CONHECIMENTO

Conheço do apelo, eis que satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: as razões estão assinadas por profissional habilitado (ID 965554); são tempestivas (publicação em 21.10.14, ID c87c5e6, e interposição em 29.10.14, ID ed5f199); desnecessário o preparo, por estar a recorrente beneficiada pela Justiça Gratuita (ID 39482ab).

As contrarrazões estão regulares (ID 699c21f, ID 5b95e4f, ID 1585933, ID 1614207).

PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA

Alega a reclamante que a decisão de primeiro grau merece ser anulada, em razão de que a fundamentação está divorciada dos fatos e das provas.

Diz que o pedido se centra, essencialmente, no contrato-realidade e contra as disposições do art. 17 da Lei nº 4595/64, que define as entidades de natureza bancária.

Narra que, conforme a inicial, operou como CAIXA, realizando empréstimos pessoais, consignados e em cheque; vendia produtos de capitalização, fazia contabilização do abastecimento, recebimento de numerário no carro-forte; realizou "sangria" nos caixas de atendimentos ao público; era "senha" de agência, inclusive, fazendo suprimento de dinheiro. Em suma, realizava funções tipicamente bancárias no interesse econômico do BANCO IBI S/A-BANCO MÚLTIPLO, atual BANCO BRADESCARD S/A e para o BANCO BRADESCO S/A.

Sustenta que as funções desempenhadas no estabelecimento da 1ª recorrida estão ligadas à 2ª e que esta, segundo afirma, objetiva se isentar dos ônus e encargos, em prejuízo dos direitos da recorrente.

Afirma que não há fundamentação coerente, na sentença, em resposta à causa de pedir, sobre o conteúdo revelado pelos fatos e contido nos pedidos. Requer seja a sentença declarada nula por ofensa ao art. 17 da Lei Federal nº 4595/64.

Rejeito a preliminar.

Não há qualquer razão para nulidade da sentença, que atende muito satisfatoriamente aos requisitos dos arts. 832 da CLT e 458 do CPC.

As razões recursais, neste momento preliminar, se referem aos fatos e provas trazidas aos autos, baseado nos quais o Juízo proferiu sua decisão. A matéria, na verdade, merece análise por ocasião do exame do mérito da causa, valendo destacar o que prescrevem os arts. 765 da CLT e 131 do CPC.

MÉRITO

CONTRATO-REALIDADE / DO RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO DE BANCÁRIA DA RECLAMANTE / HORAS EXTRAS E APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DA FENABAN / DANO MORAL

Além das argumentações preliminares, alega a recorrente, pretendendo a reforma da sentença quanto ao reconhecimento de sua condição de bancária, que a preposta da primeira reclamada confessou, em depoimento, vários fatos vinculados à atividade-fim das reclamadas (entidades bancárias), que não poderiam ser desprezados, na medida em que revelam a prestação de serviços assemelhados aos realizados por bancários.

Aponta os depoimentos das outras prepostas e a prova testemunhal, defendendo que seja privilegiado, neste caso, o contrato-realidade e o princípio protetor que norteia do direito do trabalho.

Finaliza com o argumento de que não há dúvida que a primeira recorrida realiza a coleta e custódia de recursos de terceiros (sócias) e, por isso, não pode ter outra natureza senão a de banco, até porque entende que a administração de cartões de crédito é atividade típica de instituições financeiras, uma vez que se insere no conceito de coleta de valores de terceiros que mantinha em sua guarda, intermediação de recursos financeiros próprios ou de terceiros nos termos do art. 17 da Lei nº 4595/64.

Pede a reforma da decisão quanto à negativa do enquadramento da reclamante na atividade bancária, com o fim de lhe garantir jornada especial; aplicação das normas coletivas da FENABAN ao contrato individual; horas extras além da sexta e o labor aos sábados e diferença salarial e reflexos destas parcelas nos pedidos de natureza salarial, bem como a consideração da base remuneratória para efeito de cálculo de contribuições fundiárias e dos salários-de-contribuição para cálculo das contribuições previdenciárias e o dano moral.

Aduz que conclusão contrária prestigia o enriquecimento ilícito das recorridas.

Analiso.

A reclamante pretende ser enquadrada como bancária.

A primeira reclamada, em defesa (id 1585932), afirma que atua como correspondente bancário, com prestação de serviços de atendimento a clientes e usuários para venda dos produtos das instituições financeiras e empresas de telefonia; que não pratica qualquer ação típica de instituição financeira, pois, não capta, coleta, aplica, empresta ou recebe em depósito capital próprio ou de terceiro em moeda nacional ou estrangeira; que presta serviços para diversas empresas comercializando seus produtos, como seguros, serviços de proteção residencial a roubo e furto e de assistência, telefonia, odontologia e TV paga.

Assevera que o fato de receber pagamento de contas de água, telefone e outros não a equipara aos bancos.

A segunda reclamada argumenta, em sua defesa (id 1585982), que a reclamante jamais lhe prestou serviços de forma direta ou exclusiva e, caso existente a relação empregatícia, esta se deu com a Primeira reclamada, sem qualquer influência do BANCO BRADESCARD S/A. A contestação do Banco Bradesco (id 1585984) é no sentido de que a primeira reclamada é uma empresa regularmente constituída dentro das disposições da lei, que não atua em ramo de atividade bancária e/ou financeira, não havendo, dessa forma, falar-se em aplicação das prerrogativas trabalhistas dos bancários, bem como da Súmula nº 55 do C. TST e jornada do art. 224, *caput*, da CLT. Também sustenta não haver a responsabilidade solidária pretendida, aduzindo que os serviços prestados pela reclamante para a primeira reclamada nunca estiveram voltados às atividades de bancárias e/ou de financeiras, bem como não recebia ordens ou qualquer tipo de subordinação de alguma dessas instituições.

Extraio da análise do contrato social da IBI PROMOTORA DE VENDAS LTDA., ID 1585934, que o seu objeto social compreende a prestação de serviços de promoção de vendas,

de representante e correspondente no País de instituições financeiras; a execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante e terceiros, podendo, entre outros, efetuar serviços de promoção para a distribuição de seguros e títulos de capitalização, bem assim prestação de serviços complementares de coleta de informações cadastrais e de documentação.

Do rol das atividades do objeto social, percebo que algumas delas são próprias de instituições financeiras, o que fica muito caracterizado, pela leitura dos depoimentos prestados pelas prepostas das reclamadas (ID b0866b9).

Transcrevo os depoimentos:

> DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A) DO(A) PRIMEIRA RECLAMADO(A): que trabalha na função de supervisora desde setembro de 2013; que a IBI promotora é correspondente bancária e trabalha com a venda de produtos da Odontoprev, da Tv a cabo Sky, títulos de capitalização e venda cartões; que com relação aos cartões, a Ibi promotora faz um levantamento de dados do cliente, envia para o Banco Ibi, e se aprovado a Ibi promotora faz a emissão do cartão; que o cartão fornecido é do Banco Ibi; que não fazem emissão de cartões de outros Bancos; que trabalham com empréstimos do cartão Ibicred, que é do Banco Ibi, e também com empréstimos consignados, que é do INSS; que com relação aos empréstimos é o mesmo procedimento, a Ibi promotora faz o levantamento dos dados do cliente, o Banco aprova, a Ibi promotora faz a emissão do cartão e o cliente saca em loja; que não há nenhuma restrição da empregadora quanto às idas ao banheiro e paradas para beber água, que pode ser feito normalmente pelo funcionário entre um atendimento e outro. A(O) PATRONO(A) DO(A) RECLAMANTE, RESPONDEU: que nas três lojas da Ibi promotora de Belém há três caixas em cada uma; que recebem contas de água, luz, telefone, títulos, pagamentos dos cartões de crédito Ibicred ou Ibicard; que há a realização de sangrias do caixas quando atingem determinados valores; que o Banco Ibi recebe abastecimento de dinheiro por carro forte; que o local é abastecido três vezes por semana; que o Banco Ibi não tem sede em Belém; que antes da depoente ser contratada já havia venda de produtos da Sky, mas isso não era feito por todas as lojas; que a reclamante não trabalhou como operadora de caixa na loja que a depoente trabalha, não sabendo das outras lojas; que a reclamante trabalhou como atendente de clientes e com empréstimos consignados do INSS; que os atendimentos de empréstimos pessoais são realizados por funcionários diferentes; que os cartões externos podem ser utilizados para saque em qualquer caixa eletrônico 24 horas; que não tem conhecimento de que a reclamante foi submetida a cirurgia nos rins; que por segurança do funcionário e do cliente, o funcionário não deve parar o atendimento para beber água ou ir ao banheiro; que se operador de caixa estiver participando do processo de abertura do cofre e do sistema, ele deve iniciar o serviço meia hora antes da abertura da loja, caso contrário inicia o serviço no horário normal; que não sabe se a reclamante foi, durante algum tempo, abertura de cofre da loja; que existe um setor chamado CGL (Caixa Geral da Loja), no qual fica o backoffice da loja; que o atendimento ao cliente continua após o fechamento da loja até o encerramento; que existe um título de capitalização que é chamado de Bradescard Capitalização; que desconhece a Ibi Seguradora. ENCERRADO DEPOIMENTO. DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A) DO(A) SEGUNDA RECLAMADO(A): que exerce a função de gerente comercial desde junho de 2004; que o Bradescar faz parte do grupo Banco Bradesco, o qual a primeira reclamada não integra;

> que a Ibi promotora presta serviços para a Bradescard, sendo uma terceirizada desta; que não sabe que tipo de serviço são prestados pela Ibi promotora. A(O) PATRONO(A) DO(A) RECLAMANTE, RESPONDEU: que não sabe se o Bradescard adquiriu o Ibi Banco Múltiplo. ENCERRADO DEPOIMENTO. DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A) DO(A) TERCEIRA RECLAMADO(A): que trabalha na reclamada desde 2001 na função de supervisora; que a Ibi promotora é uma terceirizada do Banco Bradescard; que a Ibi presta serviços no preenchimento de proposta de cartões e seguros e oferece limites de saques aprovados pelo Banco Bradescard; que após aprovado o crédito pelo Banco, a Ibi promotora também presta serviços na emissão do cartão de plástico; que já houve prestação de serviços de títulos de capitalização; que o Banco Ibi analisava quais clientes poderiam ter o produto, título de capitalização, e a Ibi promotora ofertava; que o Banco Bradesco e a Bradescard pertencem ao mesmo grupo; que o Banco Ibi atualmente não existe mais, sendo hoje o Banco Bradescard.

Atentaria contra a razoabilidade e a lógica imaginar que uma empresa esteja limitada à concessão do crédito (empréstimo, financiamento) e outra, do mesmo grupo econômico, somente faça a análise da proposta para encaminhar à primeira. Todavia, os empregados daquela são considerados financiários e os desta, empregados de prestadoras de serviço.

A opção dos grupos econômicos em criar sociedades com elevado nível de especialização não pode prejudicar os direitos dos trabalhadores.

Desse modo, ainda que a reclamada não preencha todos os requisitos necessários para o enquadramento legal como instituição financeira, a correspondência de suas atividades com as inerentes as essas instituições é suficiente para a extensão de direitos trabalhistas.

Assim, não há como afastar a aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula nº 55 do C. TST, estendendo à autora o direito à jornada de seis horas diárias e de trinta horas semanais.

Portanto, os empregados das financeiras se equiparam aos dos estabelecimentos bancários para fins de jornada de trabalho, sendo-lhes devidas as horas extras além da sexta diária, nos termos das disposições contidas no artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Todavia, deve-se averiguar o alcance da Súmula nº 55 do C. TST no que diz respeito à aplicação das normas coletivas firmadas por bancários e seus empregadores aos empregados de empresas financeiras, equiparadas às instituições bancárias.

A referida súmula assim dispõe:

> FINANCEIRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

Contudo, mesmo diante do reconhecimento de que a autora exercia funções equiparadas às de bancário, entendo que a aplicação da Súmula nº 55 do TST é restrita aos efeitos do art. 224 da CLT, não se estendendo para fins de aplicação das normas coletivas dos bancários.

Não basta o empregado fazer parte de uma categoria diferenciada (apesar de a autora não ser classificado como membro de uma categoria diferenciada), é necessário que o empregador tenha participado da negociação coletiva, nos termos do art. 611 da CLT.

Essa é a interpretação majoritária da jurisprudência trabalhista e consolidada nos termos da Súmula nº 374 do TST:

> Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Há que ser invocado, também, o entendimento consubstanciado na Súmula nº 117 do TST:

> Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

Significa dizer que a reclamada não está obrigada a observar as regras das convenções coletivas de trabalho firmadas por categoria econômica da qual não faz parte.

Nesse sentido, destaco comentários de Sérgio Pinto Martins:

> A convenção coletiva é aplicável no âmbito das representações sindicais dos empregadores e dos empregados (art. 611 da CLT). O mesmo pode-se depreender do § 1º do art. 611 do estatuto consolidado, quanto aos acordos coletivos, que poderão ser observados no âmbito da empresa. Atente-se, porém, para aplicação restrita das normas coletivas a quem delas participou e não a outrem, visto que nenhuma lei dispõe sobre a sua observância a quem delas não tomou parte (art. 5º, II, da CF). Na verdade, os contratos só produzem efeitos entre as partes contratantes, não aproveitando nem prejudicando terceiros (*res inter alios acta aliis nec nocet nec prodest*). (grifei)

É esse, também, o entendimento manifestado pelo TST, *in verbis:*

> EMPREGADO DE FINANCEIRA. INAPLICABILIDADE DAS NORMAS COLETIVAS PERTINENTES AOS BANCÁRIOS. ENUNCIADO N° 55 DO TST. O Enunciado n° 55 do TST, equipara as financeiras aos estabelecimentos bancários, apenas e exclusivamente para efeitos da jornada de trabalho reduzida, prevista no art. 224 da CLT. Não determina, de forma alguma o citado enunciado que os empregados das financeiras sejam 5-02-2000).
>
> EMPREGADOS DE EMPRESA DE CRÉDITO E FINANCIAMENTO LIMITES DA SÚMULA 55 DO TST. I - De acordo com a jurisprudência desta Corte a Súmula 55 equipara as financeiras e administradoras de cartões de crédito aos estabelecimentos bancários apenas e exclusivamente para efeitos do artigo 224 da CLT, ou seja, para fins de duração da jornada, não se estendendo aos benefícios previstos em instrumentos normativos. Precedentes citados. (RR - 9439/2007-014-12-00 PUBLICAÇÃO: DEJT - 09/10/2009 – 4ª Turma - Rel. Ministro Barros Levenhagen)
>
> RECURSO DE REVISTA. EMPRESA ADMINISTRADORA DE CARTÕES DE CRÉDITO. EQUIPARAÇÃO A ESTABELECIMENTO BANCÁRIO. SÚMULA Nº 55 DO C. TST. LIMITES. A Súmula nº 55 deste C. Tribunal determina que a equiparação aos bancários ali definida restrinja-se apenas ao art. 224 da CLT, razão pela qual são inaplicáveis ao reclamante os demais benefícios concedidos em norma coletiva dos bancários. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. (RR - 610/2005- 068-01-00- PUBLICAÇÃO: DEJT - 09/10/2009 - 6ª Turma - Rel. Min. Aloysio Veiga)
>
> ENQUADRAMENTO DE EMPREGADO DE FINANCEIRAS COMO BANCÁRIO. POSSIBILIDADE. EFEITOS. O entendimento jurisprudencial desta Corte quanto aos efeitos da equiparação das financeiras a estabelecimentos bancários é restrito à jornada de trabalho do empregado, a teor da Súmula 55 do TST e do art. 224 da CLT. (ERR-479/2006-023-03- 00, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DJ 30/5/2008)
>
> RECURSO DE REVISTA. ADMINISTRADORA DE CARTÕES DE CRÉDITO. EMPRESA FINANCEIRA. SÚMULA Nº 55 DO TST.

> EFEITOS. I - A discussão dos autos centra-se na questão de a Súmula nº 55 do TST equiparar as financeiras aos estabelecimentos bancários apenas para os efeitos da jornada de trabalho reduzida estabelecida no artigo 224 da CLT ou para todos os efeitos legais, inclusive para o previsto em normas coletivas. II - A decisão se coaduna aos precedentes desta Corte sobre o tema, no sentido de que o verbete equipara as financeiras e administradoras de cartões de crédito aos estabelecimentos bancários apenas e exclusivamente para efeitos do artigo 224 da CLT. III Recurso conhecido e desprovido. (RR-754/2004-056-01-00, Relator Ministro Barros Levenhagen, 4ª Turma, DJ 28/3/2008)
>
> FINANCEIRA EQUIPARAÇÃO AOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS SÚMULA 55 DO TST. 1. Consoante assentado na Súmula 55 do TST, as empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras , equiparam-se aos estabelecimentos bancários para efeitos do art. 224 da CLT. 2. No caso, o Regional registrou que a prova colacionada nos autos demonstrou que as atividades da Empregadora da Reclamante extrapolavam aquelas descritas no seu estatuto social. Consignou que o seu preposto confessou que a empresa é financeira, pois trabalha com venda de títulos de capitalização, de cartões de crédito, financiamentos e empréstimos. 3. Dessa forma, afigura-se correto o acórdão regional ao equiparar a Reclamante à condição de empregado bancário, no que tange à jornada de trabalho, sendo aplicável à hipótese o entendimento do verbete sumulado supramencionado. 4. Contudo, no que tange aos benefícios das normas coletivas da categoria dos bancários serem estendidos à Obreira, o entendimento vertido na decisão recorrida colide com o da Súmula 55 do TST, uma vez que os precedentes desta Corte relativos à mencionada súmula seguem no sentido de que o verbete equipara as financeiras aos estabelecimentos bancários apenas e exclusivamente para efeitos do art. 224 da CLT. (RR- 1197/2006-023-03-00, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins, 7ª Turma, DJ 4/4/2008)

Assim, não faz jus a autora às verbas pretendidas com base nos direitos previstos nas normas coletivas da FENABAN.

Quanto às horas extras deferidas, observada a jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais, devem sem apuradas de acordo com as folhas de ponto anexadas (ID 1585939, ID 1585941, ID 1585943, ID 1585944), pois a reclamante confirmou que registrava os horários ali. Transcrevo trecho do seu depoimento pessoal (ID b0866b9):

> ...que registrava os horários de início e fim do expediente por meio da digital, bem como os intervalos;...

São devidos os reflexos pretendidos na inicial nas parcelas de aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40% e repouso semanal remunerado.

Também, na apuração das horas extras e reflexos, devem ser observados, para abatimento, os valores pagos a título dessas horas nos contracheques (ID 965677, ID 965687, ID 965694).

Quanto ao pedido de dano moral, não prospera.

A argumentação da inicial é no sentido de que a autora teria sofrido maus tratos pela preposta da primeira reclamada, que, segundo afirma, dificultava e até negava o acesso da reclamante para ingerir um simples copo de água, o que teria prejudicado a sua saúde.

Trata-se de fato constitutivo do direito alegado e, assim, o ônus da prova pertence à demandante, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu, pois a mesma não arrolou testemunhas nem trouxe aos autos qualquer outra prova que pudesse corroborar a tese de maus tratos alegada na peça de ingresso.

Nego provimento neste ponto.

DO PREQUESTIONAMENTO.

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para, reformando, em parte, a r. sentença recorrida, reconhecer a condição de bancária da reclamante e deferir-lhe as horas extras, e reflexos, nos limites do pedido, considerando que a sua jornada deveria ser de seis horas diárias e trinta semanais, tomando como base as folhas de ponto anexadas, observado, ainda, o abatimento dos valores pagos a esse título nos contracheques. Mantida a r. Sentença em seus demais termos, conforme os fundamentos. Custas, pela reclamada, no valor de R$5.000,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R$250.000,00.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO, PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A R. SENTENÇA RECORRIDA, RECONHECER A CONDIÇÃO DE BANCÁRIA DA RECLAMANTE E DEFERIR-LHE AS HORAS EXTRAS, E REFLEXOS, NO LIMITES DO PEDIDO, CONSIDERANDO QUE A SUA JORNADA DEVERIA DE SER DE SEIS HORAS DIÁRIAS E TRINTA SEMANAIS, TOMANDO COMO BASE AS FOLHAS DE PONTO ANEXADAS E OBSERVADO, AINDA, O ABATIMENTO DOS VALORES PAGOS A ESSE TÍTULO NOS CONTRACHEQUES. MANTIDA A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS, PELA RECLAMADA, NO VALOR DE R$5.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R$250.000,00.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de março de 2015. (Publicado em 08/04/2015)

MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO - Juíza Convocada Relatora.

****

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. OBRIGATORIEDADE DE APURAÇÃO DO FATO MEDIANTE PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO PREVISTO EM NORMA INTERNA. INEXISTÊNCIA. NULIDADE DA PENALIDADE. SÚMULA Nº 77 DO TST.

ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 3ª T./RO 0000390-11.2014.5.08.0202
RELATORA: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

RECORRENTES: **EMPRESA BRASILEIRA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA - INFRAERO**
Advogada: Luciana Pereira Bendelack
ARTUR DE SOUZA COSTA
Advogado: Rogério Costa de Almeida

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. OBRIGATORIEDADE DE APURAÇÃO DO FATO MEDIANTE PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO PREVISTO EM NORMA INTERNA. INEXISTÊNCIA. NULIDADE DA PENALIDADE. SÚMULA Nº 77 DO TST. O Tribunal Superior do Trabalho sedimentou seu entendimento na Súmula nº 77 no sentido de que, havendo norma interna ou coletiva obrigando a empresa reclamada a apurar atos ou fatos impróprios, irregulares, ilegais ou danosos aos interesses da empresa, praticados por profissional, empregado ou seu dirigente, torna-se nula a dispensa que não seja precedida deste inquérito ou sindicância interna. Neste sentido, confessado pela reclamada que não adotou tal procedimento, deve-se manter a sentença que reverteu a justa causa e considerou a dispensa como imotivada, deferindo as verbas consectárias.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário,** oriundos da **MM. 4ª Vara do Trabalho de Macapá,** em que são recorrentes e recorridos as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço dos recursos por observarem os pressupostos de admissibilidade.

2.2. MÉRITO

DA ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS

DA JUSTA CAUSA, DA REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO E DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A reclamada não se conforma com a sentença que considerou nula a demissão por justa causa fundada em abandono de emprego aplicada ao reclamante e reconheceu sua dispensa como imotivada, deferindo-lhe as verbas consectárias.

Afirma que a penalidade foi regular pois adotou todos os procedimentos definidos na legislação trabalhista quando da verificação das faltas injustificadas e encaminhou para o autor correspondência para que retornasse ao emprego sob pena de rescisão.

Requer a manutenção da justa causa com a exclusão das parcelas rescisórias deferidas.

Já o reclamante não se conforma com o indeferimento dos pedidos para reintegração no emprego e pagamento de indenização por dano moral decorrente.

Alega que houve equívoco do MM Juízo singular ao decretar a nulidade da justa causa e não reintegrar o autor, já que os documentos juntados pela empresa (laudos psiquiátricos, auxílio-doença por problemas psicológicos e e-mails denunciando irregularidades nas licitações da empresa) demonstram o real motivo de sua demissão.

Ressalta que a empresa tinha conhecimento de seus problemas psicológicos e o assediava, forçando-o a trabalhar mesmo doente para que pedisse demissão.

Penso que não assiste razão a nenhuma das partes.

A controvérsia gira em torno de prática de dispensa discriminatória por parte da reclamada, com fulcro na Lei nº 9.029/1995.

Segundo relato contido na inicial, o reclamante trabalhou para a reclamada de 12.05.2008 a 05.10.2012, sendo demitido de forma irregular por justa causa.

De acordo com suas razões sofre de transtornos psicológicos decorrentes das condições em que trabalhou para a reclamada, pois era vítima de assédio moral por seus superiores

hierárquicos, que o tratavam com rigor excessivo e de forma constrangedora, inclusive desferindo-lhe palavras de baixo calão.

Assegura que sua dispensa foi discriminatória, haja vista que ocorreu em razão de doença que o afasta do trabalho, razão pela qual deve ser reintegrado ao serviço além de fazer *jus* ao pagamento de indenização por dano moral.

Assevera, também, que a reclamada não cumpriu com formalidade essencial à sua demissão, nos termos de seu regulamento interno que prevê a necessidade de prévio inquérito administrativo para apuração de falta grave.

A tese da defesa é a de que demitiu o reclamante porque este abandonou o emprego, já que após gozo de benefício previdenciário não retornou ao serviço faltando por mais de trinta dias consecutivos, e não atendeu a sua convocação para retorno ao trabalho.

Nega também a ocorrência de qualquer tipo de assédio moral.

Ao decidir a lide o Juízo *a quo* concluiu pela nulidade da demissão por justa causa do autor em razão da falta de inquérito administrativo, porém, considerou que de fato o reclamante praticou a falta grave capaz de ensejar sua demissão, o que motivaria a atitude da reclamada em demiti-lo, porém, sem justa causa.

Inferiu, também, que não restou comprovada nenhuma prática de assédio moral ou de discriminação contra o autor.

Sinto que essa decisão deve ser mantida.

Com efeito, a Lei nº 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Prevê, ainda, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado, além de haver do empregador pagamento de indenização por dano moral, a readmissão com ressarcimento integral do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração do mesmo período (artigo 4º).

Assim, a proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária está posta em nossa legislação e deve ser respeitada. Entretanto, a identificação da motivação discriminatória na dispensa é bastante complexa, assim como a aplicação da norma que prevê a reintegração do trabalhador que sofreu com tal ato.

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho de reconhecimento de dispensa discriminatória são de dispensa por questões de saúde, envolvendo principalmente portadores do vírus HIV, trabalhadores com câncer ou outras doenças graves.

Neste sentido o C. TST editou a Súmula nº 443, nos seguintes termos:

> "*Súmula nº 443 do TST -DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego*".

Na hipótese vertente, o reclamante alega que possui problemas de ordem psicológicas decorrentes de péssimas condições no trabalho, em que era assediado e pressionado a pedir demissão e que esta decorreu ato de discriminação.

Ocorre que o acervo de provas produzido nos autos e absolutamente desfavorável à tese do autor.

De início destaco para o fato de que ele, no curso do pacto laboral, se afastou do trabalho por diversos períodos, apresentando atestados médicos relacionados a doenças de diversas etiologias, inclusive de ordem psiquiátrica.

Há prova também de que ele faltou ao serviço por mais de trinta dias consecutivos, isto após ter retornado de gozo de benefício previdenciário e ser considerado apto ao serviço, sem dar nenhuma justificativa, incidindo na presunção de que não tinha interesse na persistência do pacto.

A presunção restou confirmada ante o chamamento da reclamada para que retornasse ao emprego (ID dcfb71), sem que o reclamante tenha atendido a esse apelo, assim como não compareceu ao seu sindicato profissional para homologar a rescisão contratual onde poderia te manifestado sua intenção em permanecer no trabalho. Destaque merece o fato de que somente dois anos após é que ajuizou a presenta reclamação postulando sua reintegração ao emprego.

Penso que a falta grave praticada pelo empregado e capitulada no artigo 482, I da CLT está perfeitamente caracterizada.

E nem se diga que o reclamante foi vítima de assédio moral no trabalho que resultou em problemas psiquiátricos ou mesmo de que foi a causa de sua demissão, eis que não há sequer indícios de que de fato tenha tido algum tipo de constrangimento.

O depoimento prestado por ele próprio evidencia que assim não ocorreu: Verifico:

> "... que a troca de setores do depoente se deu em virtude de problemas psicológicos que o mesmo começou a sofrer no curso do trabalho; que o depoente sentiu-se muito incomodado com atos de corrupção que existiam na empresa, o que ocasionou problemas de saúde; que com receio de sofrer alguma represália o depoente não chegou a denunciar os atos acima mencionados; que em virtude de não concordar com os mesmos e se recursar em colaborar, o depoente começou a sofrer atos de perseguição, como por exemplo: maior rigidez da empresa com relação a atraso ou faltas; que isso ocorreu por cerca de dois anos até o seu afastamento; que não havia uma pessoa específica de quem perseguia o reclamante, sendo que tais atos vinham dos coordenadores da reclamada; ... que em média, faltava em torno de dez dias por mês em decorrência das situações acima relatado; que nada recebeu a título de verbas rescisórias... que na época do depoente a coordenação que lhe perseguia sediava-se em Macapá; que indagado ao depoente o nome de uma das pessoas que lhe perseguia, o mesmo preferiu não mencionar, alegando que "caberia à policia resolver este fato"; ..."

O reclamante não arrolou nenhuma testemunha que pudesse comprovar suas alegações.

As testemunhas da reclamada, ao revés, assim declararam:

KEILA PAULA DE MORAES:

> "que ingressou junto com o autor na reclamada, em 12/05/2008; que já conhecia o autor antes de ingressar na reclamada; que não trabalhou no mesmo setor, embora fosse próximo do reclamante; que o reclamante, em dado momento, começou a ter problemas com faltas ao serviço; que desconhece a ocorrência de perseguições ou mau trato de funcionários da reclamada contra o autor; que o reclamante relatava à depoente que não gostava de trabalhar na reclamada; que o reclamante também não relatou à depoente a respeito de perseguição que estaria sofrendo no trabalho; que a depoente chegou a mandar mensagem pelo celular para o reclamante retornar ao trabalho, já que estava faltando a quase trinta dias; que o reclamante voltou, tendo a depoente solicitado junto ao superintendente para que o reclamante trabalhasse em sua coordenação, o que foi feito; que o reclamante só ficou um dia e meio no setor da depoente, tendo novamente faltado ao serviço, sendo que o serviço por esta solicitado não fora atendido da maneira desejada; que depois disso o reclamante se afastou um tempo, sendo que quando retornou já passou a trabalhar na navegação aérea; que não sabe precisar se o reclamante continuou a faltar no setor de navegação aérea, sabendo informar, contudo, que o mesmo acabou sendo demitido em virtude das faltas que teve no último período; que segundo a depoente, a psicóloga da empresa teria vindo à Macapá para

conversar com o reclamante, não sabendo, contudo, se tal fato realmente ocorreu. que em outra ocasião a depoente chegou a se dirigir à casa do reclamante para conversar com o autor, entretanto, o mesmo não se encontrava; que não sabe informar o nome da irmã do reclamante; que o ambiente de trabalho na reclamada era bom, destacando a depoente, inclusive, que chegou a reunir com todos os funcionários e o reclamante para que o mesmo desempenhasse seu trabalho, principalmente no que tange a assiduidade, o que, no entanto, não ocorreu. que não existiam comentários na empresa a respeito do motivo das faltas do reclamante; que soube através do próprio reclamante que o mesmo estava sobre estresse; que o reclamante comentava para a depoente e para os demais funcionários sobre ilegalidade nas licitações do aeroporto; que não sabe informar se o reclamante foi advertido ou suspenso pelas faltas ao trabalho; que não sabe informar se houve abertura de averiguação para investigar abandono de emprego por parte do autor".

EZEQUIEL GOMES DOS SANTOS:

"que trabalha na reclamada desde abril de 1992; que o depoente trabalha na gerência de operação e segurança; que o reclamante foi testado em três áreas subordinadas a gerência do depoente; que em nenhuma dessas áreas o reclamante chegou a trabalhar por mais de um dia, uma vez que faltava demasiadamente; que não sabe informar o motivo das faltas do reclamante; que desconhece a ocorrência de qualquer tratamento discriminatório contra o reclamante; que não sabe informar se o reclamante chegou a ter atendimento psicológico durante o período em que o autor trabalhou na reclamada; que segundo informações obtidas junto ao RH, a dispensa se deu por inúmeras faltas durante o pacto laboral. que o ambiente de trabalho na empresa era bom, sendo que o grupo de trabalhadores é pequeno, razão pela qual qualquer trabalhador que viesse a colaborar seria bem vindo; que no setor de licitações trabalhavam duas pessoas e um estagiário; que na época este setor era subordinado ao setor de administração, chefiado pela Sra. Inês e posteriormente Sra. Ana Paula; que não sabe informar se o autor chegou a fazer denúncia de irregularidades no setor de licitações; que a coordenação de administração é subordinada ao superintendente do aeroporto em Macapá e mais acima a superintendência regional de Belém; que no setor de licitação em Macapá tem alçada limitada, sendo que aquisições de maior porte são feitas pela superintendência de Belém; que na maior parte das vezes o setor de licitação em Macapá, limitava-se a encaminhar documentos para a regional; que acredita que não houve reposição no setor de licitação com a saída do reclamante; que quando o reclamante era designado para outros setores estava desvinculado do setor de licitação. que não sabe precisar o motivo das faltas do reclamante; que não havia comentário específico sobre as ausências do autor; que desconhece a ocorrência de problemas psicológicos com o reclamante; que não chegou a encontrar o reclamante fazendo tratamento fora da empresa; que não sabe informar se o autor foi advertido ou suspenso anteriormente; que desconhece a ocorrências de briga do reclamante com o Sr. Valter sobre fracionamento de licitações; que se recorda de comentário do setor administrativo no tocante a abertura de averiguação para apurar as faltas excessivas do autor".

Como se observa das provas antes examinadas, o reclamante deixou grande margem de dúvidas quanto ao suposto assédio, haja vista que, apesar de dizer que isto ocorreu porque fez

denúncias de irregularidades em processos licitatórios, jamais denunciou ninguém com medo de represálias e, o que é mais relevante, não conseguiu identificar uma única pessoa que tenha praticado ilícitos contra si.

Pelo até aqui exposto, vejo que ficou comprovado o abandono de emprego e incomprovada qualquer prática discriminatória pela reclamada.

Quanto à ausência da formalidade a qual a reclamada se comprometeu por norma interna para validade do ato de dispensa do autor, passo à análise:

O Tribunal Superior do Trabalho sedimentou seu entendimento na Súmula nº 77 de que, em casos como o presente, em que a empresa reclamada possui norma interna com a "finalidade de disciplinar os processos de apurações de responsabilidade, decorrentes de atos e fatos impróprios, irregulares, ilegais ou danosos aos interesses da Empresa, praticados por profissional, empregado ou dirigente da INFRAERO" (Id e52d53e), é nula a dispensa que não seja precedida de inquérito ou sindicância internos.

Assim e ainda que tenha restado devidamente caracterizada a prática de falta grave pelo reclamante, incumbia à reclamada ter satisfeito com a formalidade a qual se obrigou por regulamento interno.

Desta forma, ainda que presentes os requisitos para se caracterizar o abandono de emprego imputado ao autor, a empresa reclamada deveria instaurar o procedimento apuratório respectivo, o que não fez, conforme declarou seu preposto em audiência, "tendo o desligamento do autor se dado de forma direta" (Id 8b5a838).

Desta forma, não tendo a reclamada observado norma interna a qual se obrigou, atentou contra os princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade e devido processo legal que assegura aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o direito ao contraditório e à ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

A consequência é mesmo aquela apontada pelo Juízo sentenciante, de anular a demissão por justa causa, considerando-a sem justa causa com o pagamento das verbas rescisórias.

Trata-se, portanto, de uma demissão motivada, porém sem justa causa, hipótese na qual é cabível o pagamento das verbas rescisórias, exatamente como concluiu o Juízo de primeiro grau.

Nada a prover sob o aspecto ora analisado.

Pelos mesmos fundamentos nada é devido ao reclamante a título de danos morais, haja vista que ficou incomprovada qualquer atitude de discriminação contra o reclamante.

Nego provimento a ambos os recursos.

DAS MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT

A reclamada requer sejam excluídas as multas dos artigos 467 e 477 da CLT porque houve fundada controvérsia em relação à dispensa, que gerou saldo negativo na rescisão, pelo que não há que se falar em atraso no pagamento.

Em parte, assiste-lhe razão.

Sabe-se que a multa prevista no artigo 467 da CLT é devida sobre o valor das verbas rescisórias incontroversas não quitadas na primeira audiência, sendo que esta controvérsia deve ser robusta para afastá-la, o que ocorreu na presente hipótese, decorrente da justa causa imputada.

Indevida, portanto, a multa do artigo 467 da CLT.

Quanto à multa prevista no artigo 477, revertida a penalidade, é devida a multa do artigo 477 da CLT, já que não foram pagas as verbas rescisórias corretas no prazo legal.

Dou parcial provimento ao recurso para excluir da condenação a multa do artigo 467 da CLT.

DA IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS
DO SALDO DE SALÁRIO E DAS FÉRIAS

A reclamada diz ser indevido o saldo de salário devido o autor não ter comparecido ao

trabalho em nenhum dia do mês de outubro de 2012, assim como as férias, vez que no período aquisitivo teve 37 faltas injustificadas.

Assiste-lhe razão.

Realmente, conforme reconhecido, o reclamante faltou injustificadamente por mais de um mês consecutivo imediatamente antes de sua dispensa, pelo que é indevido o saldo de salário daquele mês.

O mesmo ocorreu em relação às férias do período aquisitivo 2012/2013, pois os controles demonstram que o reclamante faltou por mais de 32 dias (artigo 130, IV da CLT) durante o período aquisitivo, não tendo direito à parcela.

Assim, dou provimento ao recurso quanto a este aspecto para excluir da condenação as parcelas de saldo de salário e férias 2012/2013.

DO FGTS E DAS GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO

A reclamada também requer a exclusão do FGTS porque foi integralmente recolhido e que a indenização pelo não fornecimento das guias do seguro desemprego seja convertida em obrigação de fazer.

Sem razão.

O FGTS apurado na liquidação refere-se às verbas rescisórias deferidas e não sobre os salários do pacto, como quer fazer crer a recorrente e a conversão requerida é inviável e prejudicial ao reclamante, já que por ocasião do trânsito em julgado da presente ação certamente já terá extrapolado o prazo de dois anos para obtenção do benefício do seguro desemprego, estabelecido na Resolução do CODEFAT.

Mantenho.

DA DEVIDA COBRANÇA DE VALORES

Requer, ainda, seja descontado o valor de R$2.608,39 do reclamante referente a vale e cesta alimentação pago antecipadamente aos meses de setembro e outubro de 2012, em que faltou, assim como 19 dias de trabalho pagos indevidamente.

Sem razão.

Em sua contestação oral, realizada em audiência de Id 69a3520, a reclamada afirmou que os valores retidos, os da rescisão e do pedido de indenização por dano material são regulares porque decorrentes da justa causa aplicada, o que não procede em razão da decisão acima, que manteve reversão da penalidade.

Desta forma e considerando que a reclamada não especificou na sua defesa sobre o que se referia os valores constantes no boleto de Id 3cc6674, não permitindo, com isso, que a matéria fosse apreciada em primeiro grau, fica impossibilitada de fazê-lo nesta oportunidade, por caracterizar inovação recursal e atentar contra os princípios do contraditório, ampla defesa e duplo grau de jurisdição.

Mantenho.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionadas as matérias suscitadas nos recursos, não se vislumbrando que a presente decisão importe em vulneração de quaisquer delas, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

Ante o exposto, conheço dos recursos das partes e, no mérito, nego provimento ao recurso do reclamante e dou parcial provimento ao da reclamada para excluir da condenação as seguintes parcelas: multa do artigo 467 da CLT, saldo de salário e férias do período aquisitivo 2012/2013. Custas processuais nos termos dos cálculos de liquidação em anexo, que integram esta decisão para todos os fins, ficando mantida a sentença em seus demais termos, 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 DOS RECURSOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO DA RECLAMADA PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO AS SEGUINTES PARCELAS: MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT, SALDO DE SALÁRIO E FÉRIAS DO PERÍODO AQUISITIVO 2012/2013. CUSTAS PROCESSUAIS NOS TERMOS DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO EM ANEXO, QUE INTEGRAM ESTA DECISÃO PARA TODOS OS FINS, FICANDO MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 25 de março de 2015. (Publicado em 27/03/2015)
MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

****

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA DEGENERATIVA. AGRAVAMENTO. NEXO CAUSAL E CULPA EM SENTIDO ESTRITO CONFIGURADAS. DEVER DE INDENIZAR.

ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO-0000269-08.2014.5.08.0129
RELATORA: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

RECORRENTE: **CLPS COMÉRCIO E LOGÍSTICA DE PRODUTOS SIDERÚRGICOS LTDA.**
Advogado: Poliana da Silva Oliveira Souza

RECORRIDO: **ALGANCEM BORGES DOS SANTOS**
Advogado: Romoaldo José Oliveira da Silva e outros

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA DEGENERATIVA. AGRAVAMENTO. NEXO CAUSAL E CULPA EM SENTIDO ESTRITO CONFIGURADAS. DEVER DE INDENIZAR. O simples fato de a mazela que acometeu o trabalhador se tratar de doença degenerativa não exclui o dever de indenizar do empregador caso a atividade exercida tenha importante papel no agravamento das lesões. No presente caso, ficou configurado que a atividade de motorista cumulada com a de descarregamento de materiais foram fatores fundamentais para o agravamento das lesões na coluna do trabalhador, o que

acarreta o dever de indenizar. Recurso a que se dá parcial provimento.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário,** oriundos da **4ª Vara do Trabalho de Marabá**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do presente recurso, pois preenchidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos.

MÉRITO

DA INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL E MATERIAL

Alega a recorrente que não ficou comprovado o nexo de causalidade entre a doença apresentada pelo obreiro e o labor desenvolvido. Que não ficou demonstrado que o trabalhador estava submetido a esforço físico contínuo. Que o trabalhador encontra-se recebendo benefício previdenciário desde dezembro/2013, fato que torna descabida a condenação em danos materiais e salários vencidos. Alega que o dano moral não foi comprovado, pois o laudo pericial não pode ser analisado isoladamente. Que o exame demissional comprova que quando do desligamento do trabalhador, este não era acometido por qualquer problema de saúde.

Analiso.

Em sua peça de ingresso o trabalhador descreve que era motorista e laborava muito tempo sentado e também no descarregamento dos produtos transportados pelo mesmo. Alega que o fato de levantar peso, quando do auxílio aos ajudantes de entrega, aliado ao fato de ficar muito tempo sentado, levou-o a adquirir patologia ósteo-articular de caráter crônico-degenerativo (espondilartrose + osteofitose marginal incipiente + protusões discais C5 - C6/ C7-C7/ L4-L5 E L5-S1).

O Juízo *a quo* determinou a realização de perícia (fls. 69/82), a qual teve a seguinte conclusão: "Há nexo de causalidade entre as lesões na coluna cervical do reclamante e suas atividades exercidas na Reclamada; houve perda da capacidade laboral do reclamante, parcial e permanente, estimada em 50%; a medicina pode contribuir com otimização terapêutica, estando indicado fisioterapia, e medicamentos sintomáticos. A abordagem terapêutica podem (sic) trazer benefícios na qualidade de vida do Reclamante e amplitude nos movimentos atuais, assim como maior segurança e conforto psicológico, no entanto as alterações da medula espinhal, tendem a ser irreversíveis" (fl. 72).

Além desta conclusão, importante transcrever alguns trechos do laudo pericial, quando o perito responde aos quesitos formulados pelas partes: "O mecanismo de trauma relatado após o início de suas atividades laborativas, atuou como evento pontual e propagador da dor, com acentuação de prováveis alterações prévias (motorista há 16 anos), tendo seu labor na Reclamada contínuo e associado a esforços físicos eventuais, também contribuído para a piora do seu quadro clínico e evolução da patologia" (fl. 72); "na função que exercia previamente está praticamente incapacitado, pois atualmente somente conseguiria exercer uma carga horária extremamente reduzida, com chances de dores e desconforto no dia seguinte. Considerando-se o nível social e escolaridade do Reclamante, as áreas de atuação tornam-se restritas no estado de saúde atual, porém não podem ser consideradas inexistentes, podendo exercer outras atividades remuneradas (ex. Controlador de qualidade, auxiliar de administração, etc.)" (fl. 78).

De tais elementos, pode-se concluir que as condições de trabalho foram de fundamental importância no agravamento da doença apresentada pelo obreiro. Em diversos trechos do laudo pericial, o perito afirma que o trabalho como motorista (em virtude do longo tempo sentado)

e os eventuais descarregamentos de materiais pesados contribuíram sobremaneira para que o trabalhador, atualmente, não pudesse mais exercer sua atividade laborativa.

Neste ponto reside a controvérsia levantada pela reclamada (recorrente): esta afirma que o motorista não tinha como atribuição o descarregamento de materiais, pois haviam trabalhadores designados para esta função. Porém, entendo que tal controvérsia foi dirimida na audiência de instrução.

O trabalhador afirmou: "que às vezes ajudava os dois ajudantes a descarregar o caminhão porque o material era muito pesado; que geralmente levava vergalhões, bobinas de zinco, telas e pregos (…) que a bobina por exemplo chegava a pesar 160kg; que o descarregamento era apenas manual a não ser quando o cliente era grande e possuía máquinas para auxiliar no descarregamento". A 1ª testemunha do reclamante assim afirmou: "que quando os materiais eram muito pesados o motorista auxiliava os ajudantes no descarregamento do caminhão (…)". Já a 2ª testemunha da reclamada, que também exerce a função de motorista, prestou um depoimento confuso: "que trabalha para a reclamada há 06 anos, sempre na função de motorista; que trabalha na entrega de mercadorias; que o depoente não tem ajudantes em seu caminhão; que a empresa dá ao depoente dinheiro para que pague 'chapas' para que façam o descarregamento de mercadorias; que já chegou a contratar mais de dois ajudantes para descarregar quando o material é muito pesado e não há máquinas; que já chegou a auxiliar o descarregamento de vergalhão; que o referido pacote pesa em torno de 70kg; que não é comum o motorista ajudar no descarregamento". O depoimento contradiz até um dos fundamentos de defesa da recorrente, qual seja a existência de trabalhadores empregados que descarregavam o caminhão. Portanto, prevalece a tese autoral.

Portanto, está configurado o nexo de causalidade entre o agravamento da doença degenerativa do obreiro e a função exercida perante a empresa. Deste modo, estão presentes todos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil - acidente de trabalho, dano, nexo de causalidade e culpa em sentido estrito. A culpa resta comprovada pelo fato de a empresa permitir que o motorista fosse submetido a altas cargas de peso sem estar capacitado para tal.

Passa-se agora à questão da quantificação das indenizações.

Primeiramente, quanto à indenização por danos morais, entendo que o valor arbitrado encontra-se adequado. As consequências do ato da empresa foram devastadoras para a vida do obreiro. Ele não mais poderá trabalhar na função de motorista, a qual exerce há mais de 16 anos. Conforme documento à fl. 16, o trabalhador está com 51 anos. Seriam, no mínimo, mais treze anos de labor até a possibilidade de aposentadoria pelo INSS. Este trata-se somente de um parâmetro para o estabelecimento da indenização, pois sabe-se que a aposentadoria pelo RGPS não impede que o trabalhador continue exercendo suas regulares funções.

O trabalho não é somente uma forma de auferir renda. Possui um caráter de socialização do indivíduo, do qual encontra-se privado o trabalhador, ressaltando, apenas, Quanto à fixação do *quantum* indenizatório, deve ser dito que a melhor doutrina leciona acerca da necessidade de observar os princípios da equidade e da razoabilidade. Ademais, a valoração da indenização deve considerar alguns elementos como: 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. Por derradeiro, deve ser observada a aplicação da teoria do desestímulo com o fito de evitar a reincidência da prática delituosa. Neste passo, dou provimento ao recurso da reclamada para reduzir a indenização por danos morais para o valor de R$30.000,00.

No que tange à indenização por danos materiais (no caso, lucros cessantes), entendo que o modo de cálculo da r. Sentença está correto, pois multiplicou o valor de 50% do salário do obreiro (percentual de sua incapacidade) pelos meses correspondentes até que o mesmo complete 65 anos, culminando com o valor de R$105.363,96.

Porém, no que tange à seguinte determinação: "condeno a reclamada a pagar ao autor salários desde a data da dispensa até a data em que a empresa fornecer a CAT, devendo ser liquidado neste ato os salários de julho até hoje", entendo que esta deve ser adequada ao que está consignado nos autos.

Tal determinação foi realizada com vistas à não emissão da CAT e a consequente não percepção de benefício previdenciário. Acontece que, em audiência, o trabalhador confessou que está recebendo benefício previdenciário desde dezembro/2013. Portanto, a determinação de pagamento dos salários deve ser limitada a dezembro/2013, pois a não emissão da CAT somente prejudicou o trabalhador até esta data, porque o auxílio-doença acidentário e o comum possuem a mesma quantificação.

Deste modo, dou parcial provimento ao recurso da reclamada, neste item, para, reformando a r. Sentença, estabelecer que a reclamada pague ao autor salários desde a data da dispensa (12.06.2013) até o mês de novembro/2013.

PREQUESTIONAMENTO

Por fim, ficam prequestionados todos os dispositivos constitucionais e legais, além de súmulas e orientações jurisprudenciais mencionados na peça recursal e abordados neste Acórdão, os quais foram objeto de apreciação e manifestação expressa desta relatora, a fim de prevenir e, quiçá, evitar a interposição de embargos de declaração. (Súmula 297, do col. TST).

3. CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário da reclamada. No mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando a r. Sentença, estabelecer que a reclamada pague ao autor salários desde a data da dispensa até o mês de novembro/2013 e para reduzir o valor da indenização por dano moral para a importância de R$30.000,00, mantenho a r. Decisão em seus demais termos. Custas minoradas ao montante de R$2.800,00, calculadas sobre o valor da condenação de R$140.000,00, arbitrado somente para este fim. Tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR MARIO LEITE SOARES, QUE REFORMAVA A SENTENÇA PARA EXCLUIR O DANO MORAL E MATERIAL, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA, ESTABELECER QUE A RECLAMADA PAGUE AO AUTOR SALÁRIOS DESDE A DATA DA DISPENSA ATÉ O MÊS DE NOVEMBRO/2013 E PARA REDUZIR O VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL PARA A IMPORTÂNCIA DE R$30.000,00, MANTENHO A R. DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS. MANTER A R. DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS MINORADAS AO MONTANTE DE R$2.800,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO DE R$140.000,00. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de agosto de 2014. (Publicado em 25/08/2014)

FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, Desembargadora Relatora.

****

RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA. ATIVIDADE DE RISCO. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS POR ACIDENTE DE TRABALHO. RECURSO IMPROVIDO.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0001287-05.2011.5.08.0118
RELATOR: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTE: **JBS S/A (FRIG. SANTANA)**
Advogado: Dr. Marcelo Carmelengo Barboza

RECORRIDA: **ARISTANIA SILVA HOLANDA BARBOSA**
Advogados: Dr. Marcelo Ferreira Lima e outros

RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA. ATIVIDADE DE RISCO. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS POR ACIDENTE DE TRABALHO. RECURSO IMPROVIDO.
Em resultando incontroverso nos autos que a Reclamante desempenhava a função de refiladeira do setor de desossa do frigorífico reclamado, impõe-se a adoção da teoria da responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do CPC), em razão das atividades preponderantes da empresa (abate de bovinos) serem consideradas de riscos ambientais do trabalho de natureza grave (anexo V, do Decreto 3.048/91, com a redação dada pelo Decreto nº 6.042/07). Comprovado o nexo de causalidade, fixa-se a responsabilidade da Reclamada pelos danos morais e estéticos causados à Reclamante.

1. RELATÓRIO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da **MMª Vara do Trabalho de Redenção (PA)**, em que são partes a Recorrente e a Recorrida acima especificadas.

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. 987v), com preparo efetuado às fls. 1015v/1016.

2.2. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

2.2.1. Horas *In Itinere* + 50%

A Reclamada recorre argumentando que não estão satisfeitos os requisitos do § 2º do Art. 58 da CLT, a ausência de cumprimento do ônus da prova por parte da Reclamante quanto à utilização de ônibus da Reclamada e quanto à dificuldade de acesso ao local de trabalho.

Examino.

A Autora postulou o pagamento de 60 (sessenta) minutos diários a título de hora "*In Itinere*", com adicional de 50%, com reflexos em 13º salário, férias +1/3, R.S.R, FGTS e INSS), correspondente ao tempo à disposição, pelo período da sua admissão, a 02.05.2008, até sua efetiva paralisação do labor por acidente em 21/08/2009.

As horas de percurso estão previstas no artigo 58, §2º, da CLT, o qual dispõe que, no caso de se tratar de local de difícil acesso ou não atendido por transporte público, e o empregador fornecer a condução, serão computadas na jornada de trabalho aquelas despendidas para o deslocamento:

> Art. 58 […]
> §2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na

jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

A jurisprudência dominante do C. TST encontra-se cristalizada na Súmula nº 90:

SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

O Juízo de origem ao julgar a questão, assim fundamentou sua decisão:

Está incontroverso que a reclamada fornecia transporte para a reclamante e demais empregados se deslocarem até a sede da reclamada a fim de desenvolverem suas atividades, restando avaliar com base nas provas contidas nos autos se este percurso seria ou não servido por transporte público, bem como qual o tempo de percurso.

O próprio preposto da reclamada, em seu depoimento pessoal(fl. 892v) declarou: "(...)que a reclamante utilizava ônibus fornecido pela reclamada para se deslocar; que em média o percurso durava 15 a 20 minutos;(...)".

A testemunha Regina Maria Alves Dutra, à fl. 893, declarou: "(...)que do ponto em que a reclamante pegava ônibus até a sede da empresa durava aproximadamente 20(vinte) minutos; (...)".

Ora, diante dos depoimentos supra, ficou incontroverso o fornecimento do transporte pela reclamada à autora, para que a mesma se deslocasse para o trabalho e que o tempo de percurso de ida era de 20(vinte) minutos.

Uma vez que a reclamada alegou ser o local de fácil acesso e servido por transporte público, caberia à mesma o ônus da prova, nos termos do art. 818, da CLT c/c art. 333, II, do CPC, **ônus do qual não se desincumbiu, restando reconhecer a ausência de transporte público regular e que o local em que está situada a reclamada é de difícil acesso.**

Portanto, declaro que a autora utilizava o ônibus fornecido pela reclamada para se deslocar até o trabalho, sendo o tempo de percurso de 20 (vinte) minutos para ida e o mesmo tempo para volta, totalizando 40(quarenta) minutos por cada dia de trabalho.

No presente caso, restou comprovado que a empresa fornecia transporte gratuito à autora para deslocamento da residência para o local de trabalho

> e vice-versa em razão da inexistência de transporte público que a autora pudesse utilizar para tal deslocamento. Estando satisfeitos os requisitos do §2º, do art. 58 para fins de reconhecimento das horas in itinere e levando em consideração os depoimentos transcritos, reconheço que a autora utilizava o transporte fornecido pela empresa gastando 20 (vinte) minutos para ida e 20 (vinte) minutos para volta, o que totaliza 40 (quarenta) minutos de horas in itinere por cada dia de serviço.

Como se pode depreender, as razões recursais aduzidas pela Reclamada não passam de meras alegações, sendo insuficiente a reforma pretendida.

Ao se interrogada a Preposta da Reclamada declarou que o ônibus era fornecido pela empresa, porém, limitando o tempo de percurso para 20 minutos, o que foi confirmado pela 1ª testemunha da Reclamante às fls. 893.

Assim, ao atrair o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do Autor, a Reclamada não provou nenhuma das suas alegações com os meios de provas cabíveis no processo do trabalho.

Saliento, por fim, não haver notícia nos autos de qualquer norma coletiva transacionando o não pagamento das horas "in itinere".

Nessa senda, mantenho a r. Sentença.

Recurso improvido.

2.2.2. Danos Morais e Danos Estéticos

O Juízo "a quo" condenou a Reclamada a pagar à Reclamante indenização por dano moral por acidente de trabalho, arbitrando-a em R$-30.000,00, levando em conta a extensão do dano, a condição da Reclamante, a situação financeira da Reclamada e o caráter pedagógico da pena.

Quanto aos danos estéticos, condenou a Reclamada ao valor de R$- 20.000,00.

A Reclamada requer a aplicação do princípio da verdade real na avaliação da ocorrência de dano moral e do dano estático como alegados pela Reclamante, defendendo que esta não provou as suas alegações.

Argumenta que a emissão do CAT não significa admissão de culpa por sua parte, não havendo colaboração sua direta ou indireta para o acidente de trabalho.

Aduz ainda que a Reclamante possui outra doença que não está relacionada e nem é decorrente do acidente de trabalho, afirmando que não teria ocorrido a confissão por parte do seu preposto.

Por fim, argumenta que a concessão de benefício por parte do INSS não comprova a culpa da empresa, não sendo suficiente para ser fonte de condenação por danos morais e estético.

Analiso.

A ocorrência do acidente no âmbito laboral resultou incontroversa consoante a declinação do Sr. Preposto em audiência à fl. 892V:

> "(...)que a reclamante sofreu acidente quando trabalhava de refiladora; que o acidente da reclamante decorreu da queda de um canelão do boi sobre a reclamante; que uma das causas da dificuldade que a reclamante hoje tem para caminhar decorreu desse acidente; que a reclamante se encontra afastada pelo INSS(...)".

À luz do art. 186 do Código Civil, base fundamental da responsabilidade civil, consagradora do princípio de que a ninguém é dado causar prejuízo a outrem, temos que:

> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Desse artigo, extraem-se os seguintes elementos ou pressupostos gerais da

responsabilidade civil: a conduta humana (positiva ou negativa); dano ou prejuízo e o nexo de causalidade.

Consoante antes relatado, restou incontroverso nos autos que a Reclamante desempenhava a função de refiladeira do setor de desossa na Reclamada. Logo, deve ser adotada a teoria da responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do CPC), em razão das atividades preponderantes da empresa (abate de bovinos) serem consideradas de riscos ambientais do trabalho graves (anexo V, do Decreto 3.048/91, com a redação dada pelo Decreto nº 6.042/07). Dessa forma, não há a necessidade de demonstração da culpa da Reclamada.

Quanto ao dano, houve inquestionável lesão à Autora, conforme confessado pelo preposto da Reclamada, tendo-lhe ocasionado sequelas. A CAT juntada à fl. 50 comprova que o motivo do afastamento da laborista para receber benefício pelo INSS foi o acidente ocasionado com a queda sobre o seu quadril de um osso completo do quarto traseiro de um boi com peso aproximado de 100kg. Da mesma forma o nexo de causalidade entre o acidente e a atividade desenvolvida na Empresa Reclamada, pela referida reclamante, está comprovado.

O princípio da verdade real, como visto, não socorre a tese recursal e vem a fomentar a sua condenação, em razão do já exposto acima, principalmente pelo dano e sequelas causados à Reclamante.

A CAT realmente não implica, isoladamente, em assunção de responsabilidade por parte da Reclamada, assim como, a concessão de benefício pelo INSS não traduz responsabilidade subjetiva da Empresa. Mas isso é irrelevante no presente caso, como já demonstrado em razão da atividade de risco desenvolvido pela Autora na Reclamada.

O laudo pericial juntado às fls. 964/967 não se coaduna com as demais provas e, portanto, suas conclusões não devem ser aceitas, conforme descrito na sentença, pois contrariou todo o conjunto probatório dos autos, tal como a CAT já mencionada, a decisão do INSS em conceder o benefício ao autor após a ocorrência do acidente e, principalmente, pela confissão expressa do representante da Reclamada no depoimento pessoal.

Com efeito, o laudo contraria as suas próprias conclusões ao responder o quesito de letra "a" e afirmar que:

> a) O Autor foi acometido por alguma doença ocupacional e/ou acidente de trabalho típico (Lei nº 8.213/91, artigos 19 e 20)?
> Resposta: Pela sua história, sim, com um trauma no quadril Esq. (a peça do traseiro).

Ou seja, na resposta desse quesito afirmou que foi acidente de trabalho, e houve nexo da atividade desenvolvida com a lesão.

Contudo, em seguida negou a existência de nexo de causalidade entre o trauma e a atividade laborativa da autora:

> b) Há nexo de causalidade com a atividade laborativa que praticou na (s) reclamada (s)?
> Resposta: Não, segundo relata, sofreu traumatismo do quadril Esq por uma peça de carne. Exame de Tomografia Computadorizada realizada em 06/05/2013 de coluna lombar e radiografia de bacia (quadril Esq.) não evidenciaram fraturas ou comprometimento neural (nervo).

Ora, o quadril da autora foi atingido por uma peça de carne que estava no local de trabalho e que seria objeto do trabalho que iria fazer, a refilação da peça. Conforme assumiu a r. sentença, não há como reconhecer válido o laudo pericial juntado às fls. 964/967, razão pela qual deve ser desconsiderado este documento para fins de prova.

O equívoco advém de certo desconhecimento ou desconsideração às atividades da Autora. Ademais, nos termos do art. 436, do CPC, de aplicação subsidiária, o juiz não está adstrito ao laudo pericial produzido e, como no caso dos autos, veio a firmar sua convicção com outros elementos e fatos provados nos autos, tais como a comprovação do acidente e dano, sobretudo,

ante a confissão expressa do preposto da Reclamada ao ser interrogado, e ainda, a expedição da CAT(Comunicação de Acidente de Trabalho).

Pelo exposto, deve a sentença ser mantida.

Recurso improvido.

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 nos itens I e III, da Súmula 297, do C. TST1, sendo desnecessária a referência a cada dispositivo constitucional e/ou legal apontado pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

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, nego provimento ao apelo, mantendo a sentença em todos os seus termos; considero desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos pela Recorrente, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados, tudo conforme os fundamentos. Custas conforme o primeiro grau.

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer dos recursos; no mérito, por maioria de votos, negar provimento ao apelo da Reclamada para manter a r. sentença em todos os seus termos, ficando vencida, em parte, a Excelentíssima Desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, quanto ao valor da indenização em danos morais e estéticos; sem divergência, considerar desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos pela Recorrente, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados, tudo conforme os fundamentos. Custas conforme o Primeiro Grau.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 04 de fevereiro de 2015. (Publicado em 23/02/2015)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.

ACÓRDÃO TRT/ 3ª T./ RO 0000129-98.2014.5.08.0120
RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTES: **CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARA S.A. - CELPA**
Adv. Joao Alfredo Freitas Miléo (Pedido de exclusividade nas intimações)
RACHEL CAROLINE MELO DA SILVA
Adv. Joao Victor Dias Geraldo

RECORRIDOS: **OS MESMOS**
E
CRED NEW RECUPERAÇÃO DE ATIVOS E SERVIÇOS LTDA.
SPHERA TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE RECUPERAÇÃO DE ATIVOS LTDA. - ME

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Aplica-se a responsabilidade indireta daquele que tenha se beneficiado da atividade do trabalhador, contratado através de interposta pessoa, como no presente caso, por tal razão, o fato da pactuação entre as reclamadas ter natureza civil não suprime da recorrente a responsabilidade acessória que possui pelas obrigações daí oriundas. Logo, se restar caracterizada a inadimplência da empresa contratada, incumbe à tomadora de serviços arcar com os direitos do trabalhador, que possuem natureza alimentar. Dita responsabilização também encontra amparo em normas constitucionais instituidoras dos direitos fundamentais dos trabalhadores, art. 1º, III e IV; 5º, 6º, 7º, 100, 170, *caput* e 173, § 1º, e Lei Complementar nº 5.172/62.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua, em que são partes, como recorrentes, e, como recorridos, as acima especificadas.

OMISSIS.

FUNDAMENTAÇÃO
CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários, eis que atendidos todos os seus pressupostos de admissibilidade. Contrarrazões em ordem.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA CELPA
PRELIMINAR
ILEGITIMIDADE PASSIVA DA CELPA S/A.

A reclamada CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A - CELPA apresenta alegações no sentido de que não tem legitimidade passiva para figurar na lide, uma vez que jamais houve relação da recorrente com a recorrida.

Analiso.

A responsabilidade surge quando ocorre o inadimplemento da obrigação e, em decorrência dela, alguém garante uma dívida de outra pessoa. A responsabilidade pode decorrer de ato culposo, sendo, até, indiferente a vontade do agente que causar o dano, ou mesmo a consciência da violação. A culpa, que dá origem à responsabilidade, tanto pode ser contratual quanto extra contratual, também chamada aquiliana.

Assim sendo, a reclamante pode buscar a responsabilidade pela via judicial, na ação trabalhista, e a quem deseja imputar a responsabilidade deve ser, necessariamente, parte passiva na demanda. Portanto, do ponto de vista processual, se a reclamante dirigiu a ação contra uma pessoa física ou jurídica alegando que para ela trabalhou e deseja obter pronunciamento judicial quanto à responsabilidade que lhe imputa, aquela pessoa tem legitimidade para figurar no polo passivo da demanda, devendo ser posteriormente analisado, no mérito, se existe ou não a responsabilidade.

Rejeito.

MÉRITO
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.

A recorrente (CELPA) alega inexistir qualquer responsabilidade subsidiária desta, na qualidade de tomadora de serviços, vez que se trata de terceirização lícita. Enfatiza que inexiste culpa *in vigilando* e *in eligendo* da recorrente, logo, seria inviável a responsabilização subsidiária da terceira reclamada pelos créditos trabalhistas da reclamante. Salienta que era ônus do autor demonstrar as provas de suas alegações, assim os limites objetivos da Súmula n° 331, do C. TST não podem alcançar a recorrente.

Em suas razões recursais aduz que a legislação trabalhista não prevê essa forma de responsabilidade, que somente pode resultar de lei ou contrato não podendo ser presumida, bem como acrescenta que a Súmula nº 331, do C. TST, não pode ser aplicada de forma extensiva e que os serviços repassados à primeira reclamada observaram um lícito processo de terceirização, que não encontra óbice no mundo jurídico.

Pretende a exclusão da responsabilidade subsidiária imposta à recorrente.

Com efeito, uma vez reconhecido o liame juslaboral entre o autor e a primeira demandada, fato incontroverso, nos autos, bem como a prestação de serviços da obreira, manifesta é a responsabilização da terceira reclamada por eventual inadimplemento das verbas rescisórias deferidas, nos exatos termos do verbete sumular n° 331, IV, do C. TST.

Isso porque, a empresa, ao optar pela terceirização de serviços, tem os dever de escolher empresa prestadora idônea e de acompanhar o correto adimplemento das parcelas trabalhistas, sob pena de lhe ser imputada a responsabilidade subsidiária.

Ademais, impende salientar que a edição do verbete sumular nº 331, do C. TST teve por inspiração o art. 455 da CLT, razão pela qual não há como elidir a responsabilidade do tomador de serviços, ao argumento de que inexistiu culpa *in eligendo e in vigilando*, vez que esta é presumida, na medida em que configura o inadimplemento dos preceitos trabalhistas.

Destarte, aplica-se, nestes casos, a responsabilidade indireta daquele que tenha se beneficiado da atividade do trabalhador, contratado através de interposta pessoa, como no presente caso, por tal razão, o fato da pactuação entre as reclamadas ter natureza civil não suprime da recorrente a responsabilidade acessória que possui pelas obrigações daí oriundas.

Logo, se restar caracterizada a inadimplência da empresa contratada, incumbe à tomadora de serviços arcar com os direitos do trabalhador, que possuem natureza alimentar. Dita responsabilização também encontra amparo em normas constitucionais instituidoras dos direitos fundamentais dos trabalhadores, art. 1º, III e IV; 5º, 6º, 7º, 100, 170, *caput* e 173, § 1º, e Lei Complementar nº 5.172/62.

Deste modo, imperiosa a manutenção da responsabilidade subsidiária da segunda reclamada ora recorrente (CELPA).

Mantenho.

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA E BENEFÍCIO DE ORDEM

Pretende a recorrente que antes de iniciar-se a execução em face da CELPA, seja declarada a desconstituição da pessoa jurídica das primeira e segunda reclamadas, para que sejam atingidos os bens de seus sócios e/ou gestores, e após, tão somente, frustrados esses meios, deve executar-se os bens da responsável subsidiária, conforme disposto no art. 50 do CC, c/c art. 592, II do CPC.

Alternativamente, a recorrente postula que seja deferido o benefício de ordem da execução para que sejam afetados, primeiramente os bens dos sócios da empresa reclamada - CRED NEW RECUPERAÇÃO DE ATIVOS E SERVIÇOS LTDA. e SPHERA TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE RECUPERAÇÃO DE ATIVOS LTDA.

Analiso.

Verifico que o Juízo de origem, ao decidir sobre as matérias em destaque, rejeitou a pretensão da defesa quanto ao benefício de ordem, admitindo, apenas, a responsabilidade secundária dos sócios (inclusive da empresa cliente).

É certo que, na fase de execução, poderá, caso necessário, ser desconsiderada a personalidade jurídica da primeira e segunda reclamada, passando seus sócios a responderem com seus patrimônios particulares, no entanto, cabe frisar que o direito só se consubstancia depois que se excutir o patrimônio do responsável previsto no próprio título executivo judicial.

Deste modo, sendo secundária a responsabilidade da recorrente, é por óbvio que deve ser observado, na execução, o benefício de ordem, todavia, se constatada a inexistência dos bens da executada principal, a execução deve voltar-se contra a responsável subsidiária.

Assim, afasto a tese sustentada pela recorrente quanto ao aspecto em questão, não restando violado quaisquer dos dispositivos suscitados nas razões recursais.

Nada a prover.

ESTABILIDADE DA GESTANTE

Afirma que o pleito não pode prosperar, uma vez que no decorrer da instrução processual ficou bem claro que a recorrida só não permaneceu no emprego em razão do encerramento da empresa CRED NEW, fato que diz ter notoriedade neste Regional, e que tem como consequência, para o caso, a extinção da estabilidade da reclamante, aplicando-se à questão, por analogia, o previsto na Súmula n° 339, II do C. TST, pelo que não é devido o pagamento de indenização correspondente à estabilidade.

Aduz que na ocorrência do encerramento das atividades do empregador, sem filiais, cessam, de imediato, as garantias provisórias de emprego da gestante, do integrante da CIPA, do dirigente sindical, do acidentado e demais garantias decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

Na exordial, a autora afirma que foi dispensada em 12.03.2012, tendo o parto ocorrido em 30.07.2012, consoante se infere do documento de ID nº 884928.

As primeira e segunda reclamadas sequer se pronunciaram sobre o tema por ocasião de sua contestação.

A Celpa, ora recorrente, evidenciou, nas razões de sua defesa, que o pedido não mereceria ser deferido por conta do motivo da dispensa da autora, ocorrido em face da extinção das atividades da primeira reclamada, bem como ressalta que a reclamante já promoveu duas outras reclamações sem que tivesse mencionado a gravidez em questão.

Em depoimento, a autora afirmou que trabalhou apenas no contrato com a Celpa, e que o pacto laboral da reclamante foi extinto em razão do término da avença celebrada com a mencionada empresa, assim como disse que a primeira reclamada encerrou suas atividades à época.

Os prepostos das reclamadas limitaram-se a informar que não sabiam se a reclamante trabalhou no contrato com a Celpa.

Observo que no TRCT da autora consta, no campo "DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS", sob o código 141, a parcela "Estabilidade na rescisão", documento este que não sofreu impugnação pelas reclamadas e que demonstra o reconhecimento do estado gravídico pela empregadora, inclusive da necessidade de indenizar.

O direito da reclamante à estabilidade (indenização deferida) está explícito na Constituição, ADCT, art. 10, II, "b".

Destarte, não há como entender diferente do posicionamento adotado pelo Juízo de origem, em razão do próprio sentido da norma constitucional garantidora do direito da obreira, que tem por objetivo, evidente, a proteção da empregada gestante e do nascituro, e que obsta que a empregada grávida seja dispensada sem justa causa.

Assim, ela não pode ser, de forma alguma, prejudicada por ato de terceiro, ainda mais

em se tratando de seu empregador, uma vez que restou claro que a reclamante não deu motivo ao encerramento do contrato de trabalho, o qual se extinguiu em decorrência do encerramento das atividades da empresa.

Diante do aparato probatório dos autos e dos fundamentos ora esposados entendo que a indenização é cabível no presente caso.

Mantida a sentença.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Alega que Os acessórios de juros e correção monetária seguem a sorte do pleito principal, ou seja, improcedem, mesmo que tal parcela não tenha sido postulada na peça de ingresso.

De forma alternativa, pugna, no caso de mantida a condenação que a incidência de juros e correção monetária somente incida a partir da fixação definitiva do *quantum* indenizatório e não da data do ajuizamento da demanda. Pede a aplicabilidade do disposto na Súmula nº 439, do C. TST.

Sem razão.

Inaplicável à hipótese o disposto na Súmula nº 439, do C. TST, uma vez que a condenação em questão refere-se à indenização decorrente do período estabilitário, não se tratando de dano moral.

A atualização dos débitos trabalhistas deve ocorrer a partir da data do vencimento da obrigação, ou seja, no mês subsequente ao da prestação do labor, eis que as parcelas tem seu vencimento a partir do 5º dia útil subsequente ao vencido.

Nesse passo, os coeficientes relativos à correção monetária são fixados para serem aplicados sobre os créditos trabalhistas exigíveis no início do mês, pois referem-se à atualização monetária de um mês completo (trinta dias). A matéria encontra-se pacificada nos termos da Súmula nº 381 do C. TST.

Assim, nada a reformar no que diz respeito aos juros e à correção monetária.

CUMPRIMENTO DA SENTENÇA

A recorrente insurge-se com o que restou determinado pelo Juízo de primeiro grau quanto ao cumprimento da sentença, com base no que preceitua o art. 832, da CLT, pois diz que as condições estipuladas equivalem-se às aquelas previstas no art. 475-J, do CPC, o que deve ser reformado, uma vez que inaplicável no processo trabalhista, uma vez que há procedimento executório próprio, diante do que prevê o art. 880 a 883, da CLT, ocorrendo, neste caso, afronta aos princípios do devido processo legal, legalidade, segurança jurídica e da especialidade da norma trabalhista.

Dou provimento neste aspecto, por entender que a CLT tem regra própria, consubstanciada no art. 880, razão pela qual os prazos, condições e multa que foram determinados na r. sentença para seu efetivo cumprimento são inaplicáveis ao processo do trabalho.

Reformo aqui.

RECURSO DA RECLAMANTE
DANO MORAL PELA DISPENSA ARBITRÁRIA

A reclamante justifica a sua pretensão evidenciando que o dano decorre do fato de ter sido dispensada, estando grávida e desamparada, o que lhe ocasionou sentimentos negativos, sendo acometida de um profundo abalo de natureza psicológica.

Sustenta que o descumprimento das normas do trabalho que estabelecem direitos fundamentais das mulheres gestantes constitui ato ilícito, cuja violação gera o dever de ressarcir o dano extrapatrimonial gerado.

Cita, no intuito de corroborar a sua tese, as disposições contidas no art. 334, IV, do CPC; 2º, da CLT; 186 c/c o 927, parágrafo único, e 949, do CC.

Pois bem.

Sem razão a recorrente.

Conforme versa o art. 5º, X, da Constituição Federal, *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*".

De forma a operacionalizar o preceito constitucional, o art. 186 do Código Civil versa sobre a base legal para a responsabilidade civil e o correspondente dever de indenizar, dispondo que *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"*.

Por força deste dispositivo, vige no ordenamento jurídico a teoria subjetiva, pela qual se exige, para o reconhecimento do direito à percepção de indenização por danos morais *"a prova da ação lesiva por parte do empregador, do resultado prejudicial ao empregado (vítima) e do nexo causal entre este e aquela"*.

Neste caso, não há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial. Sem a conjugação unitária de tais requisitos, não há o que se falar em qualquer espécie de responsabilidade do empregador.

O autor, para obter êxito na pretensão de ressarcimento do dano, pela lei, tem que comprovar a presença dos elementos essenciais da responsabilidade civil, vez que é seu o ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Assim, deve demonstrar: a) o dano por ele suportado; b) a culpa do empregador; e c) o nexo causal entre o evento danoso e o ato culposo.

Na presente hipótese não restou evidenciado que a reclamante tenha sofrido os danos que indicou, pois não obstante tenha sido dispensada sem justo motivo, tal circunstância ocorreu pelo encerramento das atividades de sua empregadora, consoante já enfrentado nos fundamentos deste julgado.

Outrossim, concordo com a assertiva do Juízo de origem quando evidencia que a dispensa da autora, no período de estabilidade em razão da gravidez, não enseja a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, mas, tão somente, a obrigação de pagar indenização compensatória, parcela objeto de recurso pela reclamada, que restou mantida.

Nada a reformar.

3 CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS; REJEITAR A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DA CELPA S/A, E, NO MÉRITO, POR UNANIMIDADE, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA RECLAMADA PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO AS DETERMINAÇÕES E CONDIÇÕES RELATIVAS AO CUMPRIMENTO DA R. SENTENÇA, E, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO DA RECLAMANTE. MANTER A R SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO AS CUSTAS. DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS AS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS. FICAM PREQUESTIONADOS TODOS OS DISPOSITIVOS CITADOS NO RECURSO E NA CONTRAMINUTA APRESENTADA. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

SALA DE SESSÕES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO. Belém, 04 de fevereiro de 2015. (Publicado em 05/02/2015)

DES. LUIS J. J. RIBEIRO - RELATOR.

****

UNICIDADE CONTRATUAL. SUCESSIVOS CONTRATOS DE TRABALHO POR OBRA CERTA. DESCARACTERIZAÇÃO. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPREGADORA.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000726-49.2014.5.08.0126
RELATORA: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN

RECORRENTE: **RIP SERVIÇOS INDUSTRIAIS LTDA.**
Dr. Raphael Augusto Campos Horta e outros

RECORRIDA: **FABÍULA FERREIRA FERRAZ**
Dr. Rômulo Oliveira da Silva e outros

UNICIDADE CONTRATUAL. SUCESSIVOS CONTRATOS DE TRABALHO POR OBRA CERTA. DESCARACTERIZAÇÃO. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPREGADORA. A jurisprudência, com bom senso, tem considerado que, o contrato por obra certa não tem validade, quando os serviços prestados pelo empregado dizem respeito à atividade econômica permanente da empresa, como é o caso da reclamada, que possui como uma de suas atividades principais os serviços especializados de construção, manutenção e serviços afins e a manutenção em máquinas e equipamentos, não se tratando as obras a que se dedica de forma constante de uma atividade empresarial passageira e fugaz, conforme bem evidencia a prova documental produzida nos autos. Não é eficaz a predeterminação do prazo, quando o trabalho executado é intrínseco à atividade preponderante e permanente da empregadora e, ademais, a mesma não comprovou ter dispensado a trabalhadora ao término de cada um dos serviços executados, havendo ainda prova de continuidade da obra após as sucessivas saídas da empregada. Prevalece a indeterminação do prazo. Sentença confirmada.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso ordinário, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, foi interposto por advogado habilitado nos autos (fls. 208), tendo sido efetuado corretamente o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal pela reclamada (fls. 198).

Contrarrazões apresentadas tempestivamente e por advogado habilitado nos autos (fls. 20).

MÉRITO.

UNICIDADE CONTRATUAL. CONTRATOS DE TRABALHO POR OBRA CERTA.

Não se conforma a reclamada com a r. Sentença que determinou a unicidade dos diversos contratos de trabalho por obra certa celebrados entre as partes, condenando a reclamada nas parcelas de indenização dos salários e FGTS desde a afastamento até a reintegração.

Sustenta que as partes celebraram regularmente nove contratos de trabalho por obra certa nas denominadas paradas da usina da reclamada, circunstâncias episódicas e não permanentes (defeitos em máquinas), observando as formalidade estabelecidas pela legislação, conforme os pactos e anotações na CTPS da autora, nos termos do artigo 443 da CLT e Lei 2.959/56.

Não merece reforma a r. sentença.

Com efeito, nestes autos resultou plenamente comprovado que a reclamada possui como uma de suas atividades principais o "fornecimento de serviços especializados de construção, manutenção e serviços afins e a manutenção em máquinas e equipamentos" (fls. 83), sendo que os sucessivos contratos de trabalho celebrados com a reclamante na mesma função (Auxiliar de Manutenção), serviço (eletromecânica) e local (Projetos Salobo e Sossego), demonstram o prosseguimento das atividades da empresa em Parauapebas.

A reclamante foi contratada primeiramente em 11.06.2013, no cargo de Auxiliar Técnica, sendo celebrados sucessivos contratos de trabalho por obra certa (nove no total), até 02.01.2014, sempre para execução dos serviços de eletromecânica nos Projetos Salobo e Sossego, conforme evidenciam os contratos na CTPS da autora e os juntados pela empresa, bem como os TRCT de fls. 21/27 e 119/176.

Ora, como o trabalho de Auxiliar Técnica era indispensável à reclamada, pois que corresponde à necessidade permanente de pessoal na atividade a que se dedica a empresa e, como em matéria de tempo de duração do contrato o normal é a indeterminação, pois o trabalho humano subordinado é indispensável à sobrevivência do trabalhador, sendo protegido por norma de ordem pública, não basta a simples manifestação de vontade escrita para admitir-se a validade e eficácia do contrato por prazo determinado, tornando-se indispensável que se enquadre nas restritas hipóteses do § 2º, do art. 443, da CLT, sob pena de configurar-se a fraude à lei e presumir-se que os referidos contratos apenas objetivaram burlar o pagamento de direitos trabalhistas, tornando-se nula a cláusula de predeterminação do prazo.

Ainda que se entenda que, no empreendimento econômico da reclamada, seria legítima a contratação de pessoal por obra certa, incumbia à mesma comprovar de forma induvidosa que, na localidade onde a reclamante trabalhou, apenas esporadicamente possui serviços e, que a reclamante era dispensada ao término do cada serviço, por se tratar de fato por ela alegado (art. 818, CLT) e modificativo do direito às verbas rescisórias (art. 333, II, CPC).

Tendo em vista que a empregada necessita do emprego para prover a sua subsistência, a doutrina e a legislação trabalhista sempre procuraram preservar o caráter indeterminado da duração do contrato de trabalho, de tal modo que, havendo dúvida quanto à natureza do ajuste entre as partes, prevalece a indeterminação, face à característica ontológica da continuidade do trabalho subordinado.

O contrato por prazo determinado tradicional apenas é possível, na CLT, em três hipóteses previstas no art. 443, § 2º: a) serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; c) contrato de experiência.

No primeiro tipo, apenas se enquadram - segundo entendem doutrinadores como **Maurício Godinho Delgado** e **Roberto Mehanna Khamis,** bem como a jurisprudência majoritária em nossas Cortes - a substituição de empregado em gozo de férias ou licença e o acréscimo extraordinário e provisório de serviços.

E na segunda espécie, medida em função da atividade da empresa, enquadrar-se-iam aquelas atividades empresariais sazonais, passageiras e fugazes.

A jurisprudência, com bom senso, tem considerado que, o contrato por obra certa não tem validade, quando os serviços prestados pelo empregado dizem respeito à atividade econômica permanente da empresa, como é o caso da reclamada, que possui como uma de suas atividades principais os serviços especializados de construção, manutenção e serviços afins e a manutenção em máquinas e equipamentos, não se tratando as obras a que se dedica de forma constante de uma atividade empresarial passageira e fugaz, conforme bem evidencia a prova documental produzida nos autos.

A reclamada, aliás, sequer comprovou que a reclamante foi dispensada ao término das obras e, muito menos que tenham encerrado os serviços de eletromecânica nos Projetos Salobo e Sossego em Parauapebas, fatos por ela alegados (art. 818 da CLT e 333, II, do CPC).

Assim sendo, tornam-se nulas as cláusulas dos contratos de trabalho, prevalecendo que a reclamante foi contratada por prazo indeterminado, fazendo jus aos salários e FGTS do período deferidos pela r. Sentença.

A respeito é notória e iterativa a jurisprudência de nossos Tribunais:

> **CONTRATO POR OBRA CERTA. Para que se caracterize o contrato por prazo determinado é necessário ficar comprovado que a dispensa coincidiu com o término da obra. Isso não acontecendo, devido é o aviso prévio, bem como o duodécimo de férias e de 13º salário correspondente ao período do aviso (TRT 13ª Reg. - RO 922/90 - Ac. 5653, 14.11.90 - Rel. Juiz Raimundo de Oliveira).**

A título de precedente da Egrégia Turma, cito o seguinte julgado de minha lavra:

> **CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO CERTO. DESCARACTERIZAÇÃO. Não é eficaz a predeterminação do prazo, para fins de não cabimento do aviso prévio, quando o trabalho executado pelo operário é intrínseco à atividade permanente da empregadora e, ademais, a mesma não comprovou haver o obreiro sido dispensado ao término do serviço, havendo ainda prova de continuidade da obra após a saída do reclamante. Prevalece a indeterminação do prazo (ACÓRDÃO TRT 2ª T RO 2.956/99, julgado em 13.08.1999).**

Evidente que os salários e FGTS do período da dispensa até a reintegração da reclamante são consequência lógica da dispensa ilegal praticada pela empregadora, para que a trabalhadora retorne ao *status quo ante* (tema que sequer foi objeto de recurso da empresa), pelo que não é possível deferir o pedido alternativo de exclusão desse interregno da condenação.

Em um aspecto, entretanto, tem razão a reclamada.

É que, como a reclamante já foi reintegrada e deferida a unicidade dos contratos de trabalho, com o deferimento dos salários, FGTS do período, 13º salários, férias, resultaram nulas as rescisões contratuais efetuadas, pelo que os valores recebidos a esses títulos nos TRCT devem ser deduzidos da condenação, para evitar o *bis in idem* e o enriquecimento ilícito da reclamante.

São esses os fundamentos pelos quais dou provimento em parte ao recurso da reclamada para determinar sejam deduzidos os valores pagos nos recibos rescisórios juntados aos autos.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou parcial provimento ao apelo para, reformando em parte a r. Sentença recorrida, determinar sejam compensados os valores pagos nos recibos rescisórios juntados aos autos, confirmando a r. sentença recorrida em seus demais aspectos, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas pela reclamada reduzidas para R$-200,00, calculadas sobre R$-10.000,00, valor arbitrado para a condenação remanescente.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A DESEMBARGADORA MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, NEGAR PROVIMENTO AO APELO QUANTO À UNICIDADE CONTRATUAL; SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, DETERMINAR SEJAM COMPENSADOS OS VALORES PAGOS NOS RECIBOS RESCISÓRIOS JUNTADOS AOS AUTOS, CONFIRMANDO A R.

SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS ASPECTOS, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS PELA RECLAMADA REDUZIDAS PARA R$-200,00, CALCULADAS SOBRE R$-10.000,00, VALOR ARBITRADO PARA A CONDENAÇÃO REMANESCENTE.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 25 de março de 2015. (Publicado em 06/04/2015)

ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN, Desembargadora do Trabalho Relatora.

****

VÍNCULO DE EMPREGO. INTEGRANTE DE UMA COMUNIDADE QUE PARA ELA PRESTA SERVIÇOS NÃO É SEU EMPREGADO. O SERVIÇO REALIZADO NÃO É EM PROVEITO ALHEIO, É EM PROVEITO DO PRÓPRIO PRESTADOR POR SER ELE PARTE INTEGRANTE DA COMUNIDADE.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0002133-84.2013.5.08.0107
RELATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: **ROSANI DE FÁTIMA FERNANDES**
Advogados: Dr. Alex Gomes Pires e outros, fls. 12.

RECORRIDOS: **ASSOCIAÇÃO INDÍGENA GAVIÃO KYIKATEJE AMTATI**
Advogados: Cristiane de Menezes Vieira Bline, fls. 38.

VÍNCULO DE EMPREGO. INTEGRANTE DE UMA COMUNIDADE QUE PARA ELA PRESTA SERVIÇOS NÃO É SEU EMPREGADO. O SERVIÇO REALIZADO NÃO É EM PROVEITO ALHEIO, É EM PROVEITO DO PRÓPRIO PRESTADOR POR SER ELE PARTE INTEGRANTE DA COMUNIDADE. A reclamante, mesmo não sendo indígena, mas por ser casada com um índio, passou a integrar a comunidade. E pela sua formação passou a colaborar com a comunidade indígena, ministrando aulas, como professora. Em razão desse trabalho ela percebia uma determinada quantia no rateio que era feito com o recurso disponibilizado pela Vale S/A. Na realidade, considerando as peculiaridades da relação de trabalho numa comunidade, seja indígena ou não, o que é certo é que o sistema é de colaboração mútua, onde cada integrante da comunidade contribui de acordo com sua aptidão pessoal para determinado tipo de trabalho. Esse trabalho não é feito para terceiros, é prestado em proveio da comunidade, o que significa dizer em proveito próprio, já que o prestador faz parte do corpo da comunidade. Nesse caso não há relação de emprego, porque o trabalho não é prestado em proveito de alguém alheio ao interesse do prestador e também não há subordinação na prestação do serviço, porque é o próprio integrante da comunidade que decide o que vai fazer. Além disso, a onerosidade inexiste, porque afinal a índole dessa prestação é a gratuidade.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Meritíssima Primeira Vara do Trabalho de Marabá/PA**, em que são partes, como recorrente, **Rosani de Fátima Fernandes** e, como recorrida**, Associação Indígena Gavião Kyikateje Amtati.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO.

Do conhecimento.

Conheço do recurso, porque adequado, tempestivo (fl. 48/49), subscrito por advogado regularmente habilitado nos autos (fl. 12) e não há necessidade de preparo, por ser a reclamante beneficiária da justiça gratuita.

Do vínculo de emprego.

De acordo coma petição inicial, a reclamante trabalhou para a reclamada no período de 01/03/2004 a 28/02/2012, na função de *coordenadora pedagógica*, com salário mensal de R$3.000,00 (três mil reais), cumprindo jornada de trabalho, de segunda a sexta-feira, no horário de 08h às 12h e das 14h às 17h30min.

Pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício e a consequente anotação do contrato de emprego em sua CTPS, bem como o pagamento das parcelas de aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, recolhimento de FGTS acrescido da multa de 40%, multas dos artigos 467 e 477, da CLT e seguro-desemprego.

Em contestação, a reclamada reconheceu a prestação dos serviços, mas negou a existência da relação de emprego nos moldes do art. 3º da CLT, argumentando que a reclamante ministrava aulas dentro da Escola Estadual localizada na reserva indígena Mãe Maria na condição de membro da comunidade indígena e por ser professora, *"este é um tipo de contrato temporário*", fls. 18 e 20.

Esclarece que a Aldeia recebe recursos por meio de convênio firmado com da Vale S/A e que o valor recebido "*é dividido com os indígenas de acordo com as atividades que desenvolvem em prol da comunidade*", fls. 18.

Por cautela, afirma que a reclamada não pôs fim ao trabalho ora questionado, mas foi a reclamante que "*voluntariamente, retirou-se da aldeia acompanhando um outro grupo não mais retornando para executar os serviços que fazia, assim, dando por findo o relacionamento mantido até então entre as partes*", fls. 20.

O juízo de primeira instância decidiu pela inexistência do vínculo de emprego, sob os seguintes fundamentos:

> "*Diante dos depoimentos colhidos em audiência, acima referidos, entendo que a ré se desincumbiu do ônus da prova.*
>
> *Com efeito, resta clara e inequívoca, com a análise de tais depoimentos, inclusive o prestado pela própria demandante, a inexistência da subordinação jurídica relatada na petição inicial, elemento fático-jurídico imprescindível à caracterização da relação de emprego, a teor do disposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, posto que, ao admitir que se reportava ao cacique da aldeia, presidente da associação ré, fato ratificado pelas testemunhas ouvidas, revela a autora a existência de uma relação tribal, não trabalhista, pela qual reportava-se a um líder, não um chefe.*
>
> *Cumpre ressaltar que os laços familiares da autora com o líder tribal, o cacique da aldeia, laços estes confirmados pelo depoimento prestado pela testemunha Beikana, arrolada pela própria reclamante, permitiram a esta exercer papel de destaque na comunidade indígena, tanto que declarou ter participado de reuniões para tratar da manutenção da comunidade com a empresa Vale, atuação não condizente com a de uma simples empregada que laborava como professora ou coordenadora pedagógica.*

Ademais, a testemunha Beikana afirmou, ainda, que houve um briga familiar, que veio a resultar em processo de cisão na aldeia kyikatêjê, fazendo com que a autora e sua família passassem a residir em outra aldeia, o que, por óbvio, impossibilitou a continuidade da relação até então mantida com a associação demandada.

Ressalte-se, também, que, com o processo de cisão acima mencionado, diversas reclamações foram ajuizadas nesta justiça especializada em decorrência do rompimento com clã ao qual o indígena reclamante estava ligado anteriormente, situação que beira a má-fé, conforme ressaltado pelo colega Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz nos autos do processo 0001684-63.2012.5.08.0107, conforme razões abaixo transcritas:

'Chamo a atenção para um fato importante, que não pode ser ignorado, pelas máximas de experiência comum, de que a comunidade indígena local vive, atualmente, momento complicado, com o racha ocorrida na ALDEIA KYIKATÊJÊ AMTÁTI, fato público e notório, que deu origem a formação de uma nova associação, qual seja, JE JOKRITYITI, como atestam os documentos juntados aos autos, com graves consequências para a aldeia e a tribo originária. Problemas esses que levam, dentre outras coisas, a lides iguais a essa, no qual um indivíduo que saiu do seu clã, após vários anos de temor reverencial ao seu cacique, resolve, em uma nova aldeia, romper com suas tradições seculares, de trabalho tribal-associativo, para pleitear reconhecimento de vínculo de emprego, em atitude que beira a litigância de má-fé.'

No mais, vale destacar que as declarações juntadas com a exordial não têm o condão de importar no reconhecimento de vínculo de emprego entre a reclamante e a associação demandada, posto que claramente expedidas para facilitar a vida da autora em negócios fora da comunidade, inclusive quanto à obtenção de colocação no mercado de trabalho", fls. 46v/47.

Nas razões recursais, a reclamante renova o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego e as verbas decorrentes dessa relação.

Vejamos.

O principal argumento adotado pela reclamada para afastar a caracterização da relação de emprego, é a alegação de que a reclamante **prestava serviço na condição de membro da comunidade indígena**, sem vínculo empregatício, tal qual os demais integrantes da associação, e que todos recebiam um valor em dinheiro, "*de acordo com as atividades que desenvolvem em prol da comunidade*", valor esse advindo de recursos que a aldeia recebe por meio de convênio firmado com da Vale S/A.

Entendo que essa alegação da reclamada restou provada nos autos, senão vejamos.

A própria reclamante afirmou, em depoimento, "*que trabalhou na aldeia Kyikateje de março/2004 até fevereiro/2012, prestando serviços à associação; …; que veio para a região em razão da oferta realizada pela associação; …; **que o esposo da depoente é indígena** **e também veio para a região trabalhar na aldeia, como coordenador de projetos agrícolas; …; que a depoente se beneficiava da assistência médica ofertada a todos os integrantes da aldeia; …; que participava de reuniões para tratar da manutenção da comunidade com a empresa vale; que a divisão dos recursos recebidos da vale é feita da seguinte forma: os índios gavião não exercentes de atividade de liderança, recebiam valor fixo, distinto daqueles que exerciam alguma liderança; que os índios não gavião recebiam conforme os serviços executados, levando em consideração a qualificação de cada um; …; que poderia participar das atividades culturais na aldeia juntamente com a família***", fls. 40v.

Essas declarações estão em consonância com o depoimento prestado pela preposta da reclamada, que, aliás, foi bem esclarecedor sobre os fatos ocorridos e que estão comprovados nos autos. Disse a preposta seguinte: "*que a reclamante residiu na aldeia até o mês de maio/2012; que a reclamante deixou de residir na aldeia em razão de uma divisão que deu origem a uma outra aldeia, na qual ela passou a residir; que o critério utilizado para continuar ou não na aldeia foi a afinidade com os líderes de cada uma das aldeias resultantes do processo de cisão; que a depoente e xerente e reside na aldeia kyikateje há 14 anos;*

*…; q**ue a depoente é irmã do esposo da reclamante; que no ano de 2004 seu irmão, acompanhado da família, retornou à região para morar, residindo a partir de então na aldeia reclamada; que à época a reclamante já tinha formação como pedagoga, pelo que foi designada a estruturar a escola localizada nas dependências da aldeia; que quando a reclamante chegou a escola já estava em atividade, "anexada a uma escola de Bom Jesus do Tocantins"**; que quando a reclamante chegou à aldeia a escola contava com 6 professores e um indígena como diretor; **que a reclamante participou do processo de desvinculação junto a escola em Bom Jesus do Tocantins, e inclusive da regularização da escola junto à Seduc; que a reclamante recebia R$3000,00 mensais**; **que a associação reclamada se sustenta com os recursos provenientes de convênio firmado com a Vale; que este convênio gera para a associação uma renda mensal de R$ 205.000,00; que estes recursos são divididos por projetos: educação, saúde, atividades produtivas, vigilância da reserva indígena e administração dos quatro anteriores**; q**ue os índios recebem um valor de acordo com o projeto em que estão atuando; que a média é de R$600,00 mensais; que o fato de a reclamante receber uma renda bastante superior à média recebida pelos outros justifica-se pelo fato de ter uma formação profissional diferenciada**; que a depoente trabalha na gerência administrativa dos 4 eixos acima mencionados; que no ano de 2012 a depoente se formou em administração; que antes da formação em curso superior a depoente recebia R$ 2500,00 mensais; que a partir de então passou a receber R$ 3500,00 mensais*", fls. 40V/41.

A prova testemunhal não destoa da tese defendida pela reclamada, conforme se verifica a seguir:

A testemunha apresentada pela reclamante, senhor Beikana Sousa Guajajara, disse em depoimento "*que residiu na aldeia Kyikateje de maio/2009 a maio/2013; …; que o depoente trabalhava como vigilante para a associação reclamada; que recebia o salário de R$600,00; …; que quando chegou para trabalhar na aldeia a reclamante já residia no local; **que a reclamante era professora na escola localizada na aldeia; …; que a esposa do cacique Zeca Gavião, presidente da associação reclamada, é irmã do esposo da reclamante; que houve uma briga de família; que em razão dessa briga a reclamante e seu esposo foram residir em uma outra aldeia, resultante de um processo de cisão na aldeia kyikayeje; que nessa época a reclamante deixou de trabalhar na escola por determinação do presidente da associação reclamada**; …*", fls. 41v/42.

A testemunha arrolada pela reclamada, senhora Arlete Sousa Peixoto Silva, professora, declarou "*que já residiu na aldeia kyikayeje por cerca de nove meses no ano de 2004; que continua trabalhando na aldeia kyikayeje até hoje; …; que a reclamante trabalhava na escola, fazendo o trabalho de coordenação da escola; que qualquer problema que a depoente pudesse resolver na escola se reportava à reclamante; que a reclamante se reportava à liderança da aldeia, no caso o cacique; que não sabe dizer quanto a reclamante recebia pelos serviços prestados na escola; que não gava (sic) nenhum valor pela moradia quando residia na aldeia; que os brancos que trabalhavam na aldeia não tinham CTPS assinada; que os brancos eram todos contratados pela Seduc. …: que a escola não tinha diretor na época que a depoente foi contratada; que a partir de 2007 a escola passou a ter diretor, o Sr Isaac, a quem a depoente se reportava; que a reclamante não se reportava ao Sr Isaac; que o Sr Isaac foi contratado pela Seduc; que desde o início recebia pela Seduc; que a reclamante permaneceu afastada por causa do mestrado nos anos de 2007/2009; que nesse período a reclamante não prestou serviços; que nesse período a reclamante continuou residindo na aldeia; que a reclamante comparecia na aldeia aos finais de semana; que após o retorno do mestrado a reclamante não mais prestou serviços na escola*", fls. 42/v.

Dos depoimentos das partes e das testemunhas fica claro que a relação havida entre as partes **não era de emprego** e sim **de colaboração**, onde cada membro integrante da associação realiza determinada atividade em benefício de toda a comunidade indígena, de acordo com sua formação profissional e/ou capacidade de trabalho. E, pelo trabalho realizado cada membro da comunidade recebe uma ajuda de custo advindo dos recursos repassados pela Vale S/A à Associação Indígena Kyikateje, mediante convênio firmado com esta e com a FUNAI (cópia do termo de compromisso juntado no anexo apensado a estes autos).

Uma das obrigações assumidas pela Associação Indígena Kyikateje ao firmar o convênio é a "***elaboração de planos de trabalho, de acordo com o planejamento a ser estabelecido pela comunidade***

indígena", que também executa esse plano de trabalho, de acordo com suas especializações ou habilidades.

Nos documentos constantes do anexo IV há a demonstração do rateio da verba repassada pela Vale S/A entre os membros da comunidade indígena, incluindo os inativos e estudantes ("*setor: velhos ajuda de custo repasse CVRD*") e estudantes ("*setor: estudantes externos ajuda de custo repasse CVRD*").

A reclamante, mesmo não sendo indígena, mas por ser casada com um índio, passou a integrar a comunidade. E pela sua formação passou a colaborar com a comunidade indígena, ministrando aulas, como professora. Em razão desse trabalho ela percebia uma determinada quantia no rateio que era feito com o recurso disponibilizado pela Vale S/A.

Na realidade, considerando as peculiaridades da relação de trabalho numa comunidade, seja indígena ou não, o que é certo é que o sistema é de colaboração mútua, onde cada integrante da comunidade contribui de acordo com sua aptidão pessoal para determinado tipo de trabalho. Esse trabalho não é feito para terceiros, é prestado em proveio da comunidade, o que significa dizer em proveito próprio, já que o prestador faz parte do corpo da comunidade.

Nesse caso não há relação de emprego, porque o trabalho não é prestado em proveito de alguém alheio ao interesse do prestador e também não há subordinação na prestação do serviço, porque é o próprio integrante da comunidade que decide o que vai fazer. Além disso, a onerosidade inexiste, porque afinal a índole dessa prestação é a gratuidade.

Por tais fundamentos, mantenho a sentença pelos seus fundamentos e mais o que agora estou registrando.

Do prequestionamento.

Diante do que foi decidido e das tese aqui adotada, considero prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência aos dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pela parte, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento, mantendo integralmente a r. sentença, inclusive quanto as custas fixadas e a isenção concedida. 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; no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento, mantendo integralmente a r. sentença, inclusive quanto as custas fixadas e a isenção concedida; 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), 28 de janeiro de 2015. (Publicado em 02/02/2015)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

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

A

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. Não há se falar em ajuizamento após o prazo legal, se a empresa consignante protocolou a ação de consignação em pagamento no dia imediatamente posterior ao término do prazo para pagamento das verbas rescisórias, previsto no art. 477, § 6º, "b", da CLT. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000138-42.2014.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 18 de março de 2015; publicado em 23/03/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE. VALIDADE. EXECUÇÃO. ARTIGO 100 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. A conciliação judicial trabalhista é rescindível mediante ação rescisória, pois o acordo firmado entre as partes tem força de coisa julgada, constituindo decisão irrecorrível, consoante artigo 831, parágrafo único, da CLT (Súmula nº 259 do TST). Evidenciado que os Procuradores do Estado do Amapá propuseram e firmaram a conciliação mediante autorização do Governador do Estado, mesmo que por meio de ato não solene, não há que se falar na sua nulidade já que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre a formalidade, pois preservado o princípio maior da motivação e do interesse público, consubstanciado na regularização dos débitos de natureza alimentar de quase a totalidade dos trabalhadores da educação pública do Estado do Amapá. Ação Rescisória parcialmente procedente, apenas para que a execução em face do Ente Público obedeça a regra específica do artigo 100 da Constituição da República, que está regulamentada no âmbito desta Justiça Especializada pela Resolução TST nº 145/2007. (ACÓRDÃO TRT-8/SE II - AR 0010030-96.2013.5.08.0000; julgado em 12 de março de 2015; publicado em 16/03/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

I - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Ao celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com a empresa, dentro de um contexto de concessões mútuas, o sindicato atua como legítimo representante da categoria de trabalhadores, na defesa de seus direitos e interesses, usando da prerrogativa que lhe é conferida pelo art. 8º, III, da Constituição da República, ou seja, exerce sua autonomia negocial autocompondo os interesses coletivos de trabalho, até porque traz em seu bojo benefícios outros, o que deve ser prestigiado, à luz do art. 7º, XXVI, da Carta Magna, sobretudo na hipótese do acordo, o qual reflete realmente os interesses dos trabalhadores**. II - HORAS EXTRAS.** Não faz jus o reclamante ao pleito de horas extras, porquanto restou demonstrado nos autos que os registros de ponto são válidos e neles constam a real jornada do obreiro, ressaltando a aposição da assinatura deste nesses documentos. **III - ADICIONAL DE PENOSIDADE.** O adicional de penosidade encontra-se previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição da República, o qual foi inserido juntamente com o adicional de insalubridade e periculosidade, entretanto, trata-se de norma de eficácia limitada, ou seja, não se trata de norma auto-aplicável, depende de regulamentação infraconstitucional para a sua plena aplicabilidade, o que retira do autor o direito postulado. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000032-31.2014.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 4 de novembro de 2014; publicado em 14/11/2014; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. PAGAMENTO EM ATRASO DE PARCELAS. MULTA. Se no acordo firmado pelas partes ficou expressamente estabelecido que o reclamante teria o prazo de 10 dias para informar ao juízo eventual atraso no pagamento das parcelas, mas

não o fez, incide o disposto no art. 473 do CPC, em virtude da preclusão temporal, porque a questão quanto ao atraso já estava previamente decidida. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./AP 0000117-23.2014.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 10 de fevereiro de 2015; publicado em 24/02/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Uma vez não realizada perícia técnica no processo, prevalecem as provas técnicas apresentadas pela reclamada, quais sejam, o PPRA e PCMSO, programas de implementação obrigatória, elaborados por profissionais capacitados, com base em laudo técnico. Desta forma, demonstrado que a reclamada cumpria com as determinações constantes de seus programas ambientais, fornecendo os EPI's recomendados para neutralização dos efeitos nocivos dos agentes insalubres encontrados, e fiscalizando o seu uso, como inclusive confessado pelo reclamante, correta a sentença não reconheceu o direito do autor ao adicional de insalubridade postulado. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 2ª T./ RO 0002201-13.2013.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 09/03/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. CONTRATAÇÃO SOB A REGÊNCIA DO REGIME JURÍDICO ÚNICO MUNICIPAL. ANÁLISE DA REGULARIDADE OU NÃO DA CONTRATAÇÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Se a contratação dos autores, como agentes comunitários de saúde, deu-se, desde o início, sob a regência da lei que instituiu o regime jurídico único dos servidores no âmbito do município reclamado, a análise da validade ou não da contratação entabulada cabe à Justiça Comum, nos termos da última parte do artigo 8º da Lei nº 11.350/2006. (PROCESSO nº 0001254-31.2014.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 27/02/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DECISÃO QUE DECLARA A INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. EXCEÇÃO AO PRINCÍPIO DA IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA. Este estado possui dimensões que se assemelham em muitos casos a verdadeiros países, o que de fato poderá inviabilizar o acesso à Justiça pelo autor, assim é que a situação, como configurada, exige uma posição de equidade, isto porque a decisão atacada pode impedir que o hipossuficiente exerça plenamente o seu direito de ação em razão da remessa dos autos a um Juízo longínquo, e impondo-lhe que se desloque para cidade distante do local em que reside para participar dos atos processuais, e somente após a prolação da sentença conferir oportunidade de recorrer contra a decisão interlocutória que modificou a competência territorial, razão pela qual deve ser dado processamento ao recurso ordinário do autor. Agravo de instrumento provido. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 3ªT./AIRO 0000660-72.2014.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 11 de março de 2015; publicado em 16/03/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. RECURSO ORDINÁRIO. SIGILO. RESOLUÇÃO CSJT Nº 136/2014. Se as matérias tratadas no recurso ordinário da agravante não justificam o sigilo pretendido, nada obsta que o juízo de origem impulsione o feito, conforme autorizado pelo art. 18, § 4º, combinado com o art. 37, parágrafo único, ambos da Resolução CSJT nº 136/2014, não havendo motivo para que o apelo permaneça estanque/vedado/isolado, sem qualquer finalidade, sobretudo para evitar procedimentos legais "desnecessários" que, alfim, resultará na determinação do envio do recurso para apreciação por este egrégio Tribunal. Logo, em atenção aos princípios da economia processual, segurança jurídica, razoabilidade, devido processo legal, contraditório e ampla defesa, o juízo de origem

tem a faculdade de retirar da OPÇÃO SIGILO o recurso ordinário da agravante, notificando a parte ex adversa para, querendo, contrarrazoá-lo, no prazo legal. Agravo de instrumento provido. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./AIRO 0010372-92.2013.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 16 de dezembro de 2014; publicado em 22/01/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO. INVALIDADE DA PENHORA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Consoante preceitua o artigo 680, do CPC, utilizado subsidiariamente no processo trabalhista, *ex vi* do artigo 769, da CLT, a avaliação do bem penhorado deverá ser realizada pelo Oficial de Justiça. Entretanto, caso sejam necessários conhecimentos especializados, o Juiz nomeará avaliador, fixando-lhe prazo não superior a dez dias para entrega do laudo. Portanto, a se considerar a execução trabalhista desenvolver-se por impulso *"Ex Officio",* cabe ao Juízo da Execução determinar as providências necessárias ao aperfeiçoamento do ato constritivo no intuito de velar pela pronta realização do julgado. (ACÓRDÃO TRT8ª/2ªT./AP 0153500-74.2008.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 2 de abril de 2014; publicado em 08/04/2014; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE CRÉDITO DEFERIDO EM DECISÃO PROFERIDA NOS AUTOS DE DEMANDA COLETIVA. A lei não obriga que a execução individual de crédito deferido por decisão proferida nos autos de demanda coletiva seja ajuizada necessariamente no juízo de conhecimento, mas o revés, já que permite, inclusive, que esta seja proposta no domicílio do exequente. (PROCESSO nº 0001591-90.2014.5.08.0120; origem: 2ª VT de Ananindeua; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 27/03/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

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. Neste caso aplica-se o disposto no § 2º, do artigo 2º, da CLT, segundo qual as empresas que integram grupo econômico são solidariamente responsáveis. Agravo improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0000743-09.2013.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em 11 de março de 2015; publicado em 16/03/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

ARTIGO 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE. A CLT não é omissa quanto aos procedimentos executórios a ser adotados após o trânsito em julgado. Ausente a lacuna, impossível a aplicação subsidiária. Recurso a que se nega provimento. (ACÓRDÃO TRT 3ªT/RO-0000208-62.2014.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 17 de setembro de 2014; publicado em 19/09/2014; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

ASSÉDIO MORAL. O EMPREGADO QUE É MANTIDO POR SEU EMPREGADOR NA INATIVIDADE, SEM QUE LHE SEJA OFERTADO TRABALHO, FICA COM SUA AUTOESTIMA FRAGILIZADA, O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL. A expressão "assédio moral" transmite a ideia de perseguição à dignidade de alguém. Assédio moral vem a ser a exposição do trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, de forma reiterada e contínua, durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções, geralmente praticado por superior hierárquico, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo e desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho. Os fatos alegados pelo reclamante estão comprovados por meio dos depoimentos transcritos. O passo seguinte é saber se a situação comprovada caracteriza o denominado assédio moral. O contrato de trabalho é um contrato de atividade. A ausência de

trabalho o transforma em contrato de inação, quer dizer falta de ação, inércia, sendo essa uma espécie de assédio moral, conforme amplamente consagrado pela jurisprudência. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0002142-93.2011.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 28 de janeiro de 2015; publicado em 02/02/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

AUSÊNCIA DE CITAÇÃO VÁLIDA. NULIDADE. MOMENTO DE ARGUIÇÃO. PRECLUSÃO. PRINCÍPIO DA CONVALIDAÇÃO DOS ATOS. É cediço que o vício de citação impõe a nulidade do processo, todavia, é necessário que a parte alegue a nulidade na primeira oportunidade que tiver de falar nos autos, sob pena de preclusão. Isto porque, se a parte não o fizer, haverá a convalidação do ato, passando a ser válido em função da sua anuência, em obediência ao Princípio da Convalidação ou preclusão, consagrado no artigo 795 da CLT. Apelo improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0002327-54.2013.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 16 de dezembro de 2014; publicado em 19/12/2014; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

B

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO NÃO SUSPENSA OU INTERROMPIDA. À luz do disposto na constituição e na legislação civil, a suspensão do contrato de trabalho em razão de percebimento de benefício previdenciário não é causa que represente óbice à fruição do prazo prescricional. Com efeito, trata-se de matéria de ordem pública cujas hipóteses suspensivas e interruptivas encontram-se *numerus clausus* na legislação pertinente. Mantida a d. Sentença. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 000054-17.2013.5.08.0113; origem: VT de Itaituba; julgado em 4 de novembro de 2014; publicado em 14/11/2014; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

C

CÁLCULO. MOMENTO PROCESSUAL ADEQUADO PARA SUA IMPUGNAÇÃO. SE A SENTENÇA É PROFERIDA DE FORMA LÍQUIDA, COM AS OBRIGAÇÕES QUANTIFICADAS, A IMPUGNAÇÃO DO VALOR DEVE SER FEITA POR OCASIÃO DO RECURSO QUE COUBER PARA IMPUGNAR A SENTENÇA QUE PÔS FIM À FASE DE CONHECIMENTO DO PROCESSO. DEPOIS DESSE MOMENTO, UMA VEZ TRANSITADA EM JULGADO A DECISÃO, O DIREITO DA PARTE PARA DISCUTIR A CONTA JÁ FOI ALCANÇADO PELA PRECLUSÃO. Quando uma sentença é proferia de forma líquida, quer dizer quando uma sentença já vem com as obrigações com os seus respectivos valores, esses valores devem ser impugnados no recurso porque eles já fazem parte da sentença que está sendo impugnada. Se eles não são molestados, certo ou errado transitam em julgado junto com a sentença. Assim sendo, não há possibilidade de se discutir, na fase de execução, questões referentes à apuração das verbas trabalhistas acolhidas, pois o cálculo de liquidação faz parte da sentença e com ela transita em julgado. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AP 0000759-18.2013.5.08.0015; origem: 15ª VT de Belém; julgado em 11 de março de 2015; publicado em 16/03/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

I. CITAÇÃO INICIAL. NULIDADE. PECULIARIDADES DO PROCESSO TRABALHISTA. Em face das peculiaridades do processo do trabalho, é incabível agravo de petição fundado na alegação de nulidade da notificação para a audiência inaugural, em que a reclamada foi declarada revel e confessa. Incabível, ainda, no âmbito do presente processo, a tese de suposto cerceamento de defesa ou nulidade do processo e da execução, haja vista as restrições

contidas na regra do art. 836, da CLT. **II. PRESCRIÇÃO BIENAL.** Em face do trânsito em julgado da r. sentença de conhecimento, a prescrição do direito de ação somente poderá ser examinada, em tese, por via de ação rescisória. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0011643-06.2013.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em 18 de dezembro de 2014; publicado em 14/01/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

COISA JULGADA. A questão ora debatida encaixa-se perfeitamente no disposto no art. 301, §§ 1º e 2º do CPC, não havendo que se falar em inexistência de coisa julgada, diante da tríplice identidade entre as reclamatórias. No caso concreto, mesmo que se aplique a "teoria da identidade da relação jurídica", que leva em consideração a relação de direito material deduzida num e noutro processo, ainda que diferentes alguns elementos identificadores da demanda (no caso o período pleiteado), o processo também sucumbiria, merecendo a mesma sorte. Nada a reformar. (ACÓRDÃO TRT/4ªT/RO 0010263-51.2013.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 4 de novembro de 2014; publicado em 17/11/2014; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

CONTRATO DE AQUISIÇÃO DE BEM QUE DEMANDA MONTAGEM ESPECIALIZADA. CONTRATAÇÃO DIRETA DA FABRICANTE DO BEM. EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Atuando a segunda reclamada como contratante de bem que demanda montagem especializada, não há que se falar em intermediação de mão de obra, sendo inaplicável, ao caso, a Súmula 331 do TST. (ACÓRDÃO nº 3ªT-RO-0000526-15.2013.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 21 de janeiro de 2015; publicado em 26/01/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

CONTRATO DE EMPREGO. É UM CONTRATO REALIDADE. É EMPREGADOR DE FATO E DE DIREITO AQUELA PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA PARA QUEM O TRABALHADOR PESSOALMENTE PRESTA SERVIÇO. O documento de fls. 133 demonstra que os *mateiros* eram *verdadeiros empregados*, já que havia fixação de jornada de trabalho a ser desempenhada (subordinação e habitualidade), estipulação de remuneração (onerosidade) e identificação expressa dos trabalhadores (pessoalidade). A Comunicação de Acidente do Trabalho emitida e juntada pela Marques & Coimbra Ltda. - ME atesta que o agente causador do acidente do trabalho foi *"SER VIVO, NIC"* (fls. 28), informação que se coaduna com a tese do reclamante de que sofreu acidente ao fugir de um enxame de abelhas. Essa situação demonstra que, de forma diversa da registrada na CTPS do reclamante, ele não trabalhava como servente, mas sim como *mateiro* quando da ocorrência do acidente, o qual, ressalte-se, não ocorreu na data registrada na CAT, mas sim em 08/11/2012, como demonstram os documentos expedidos por médicos, fls. 66/66v. Tudo isso deixa bem claro que a tese da inicial é verdadeira, pois a Marques & Coimbra Ltda. - ME, empresa do ramo de construção civil, não necessitava de mateiros, mas a Votorantim Cimentos S/A, sim, conforme amplamente já analisado, além de ter ficado provado que o acidente ocorreu na data informada na inicial, quando aquela primeira empresa sequer havia começado a prestar serviço para a segunda. É preciso deixar assente que para o Direito do Trabalho prevalecem os fatos reais, aquilo que ocorre ou que ocorreu na realidade. No presente caso está comprovado que o reclamante, Ares Santos da Luz Miranda, trabalhou pessoalmente para a empresa Votorantim Cimentos S/A, pessoa jurídica de direito privado que pagava sua contraprestação. A outra empresa reclamada, Marques & Coimbra Ltda., que num ato talvez mal calculado, resolveu assumir a posição de empregadora possivelmente em razão do acidente sofrido pelo trabalhador braçal. Essa é a realidade. E o contrato de emprego, de acordo com sua natureza jurídica, é um contrato realidade. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000907-50.2013.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 4 de março de 2015; publicado em 30/03/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

CONTRATO DE PARCERIA PARA A PRODUÇÃO AGRÍCOLA. NATUREZA COMERCIAL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A relação das partes em contrato de parceira para a produção agrícola é de natureza comercial e não trabalhista, pelo que não se encontra albergada na competência da Justiça do Trabalho traçada pelo art. 114, IX, da Constituição Federal. Compete à Justiça Comum o julgamento de ações oriundas da relação comercial existente entre as partes. Deve ser mantida a r. sentença que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e dirimir a demanda. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001079-61.2014.5.08.0103; origem: VT de Altamira; julgado em 25 de março de 2015; publicado em 06/04/2015; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

CONTRIBUIÇÃO FUNCEF. PARIDADE CONTRIBUTIVA. No cálculo da contribuição, deve ser observada a paridade contributiva entre os substituídos (participantes) e a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (patrocinadora), conforme o art. 27, do Regulamento do Plano de Benefícios da FUNCEF. Agravo não provido. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./AP 0065700-65.2008.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em 16 de março de 2015; publicado em 18/03/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

D

DANO MORAL. APURAÇÃO EM JUÍZO CRIMINAL. CAUSA IMPEDITIVA DO PRAZO PRESCRICIONAL. Não corre o prazo prescricional enquanto a responsabilidade pelo alegado ato delituoso estiver sendo apurada no juízo criminal. Aplicação do art. 200, do Código Civil: "quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não correrá a prescrição antes da respectiva sentença definitiva". Recurso provido para afastar a prescrição. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0010437-02.2013.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em 18 de dezembro de 2014; publicado em 14/01/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EXECUTADA PRINCIPAL. GRUPO ECONÔMICO. SÓCIA. Se a agravante foi incluída do polo passivo da ação principal sob o argumento de existência de grupo econômico, na condição de sócia, o inconformismo por penhora *on line* em sua conta corrente deve ser discutido por meio estabelecido na lei processual trabalhista, ou seja, embargos à execução e não de terceiro, por não se tratar de pessoa estranha à lide. (ACÓRDÃO PJE TRT/4ª T./AP 0000660-17.2014.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 9 de dezembro de 2014; publicado em 19/12/2014; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO DA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. COSTUREIRA. Diante dos termos da defesa da reclamada, negando a relação de emprego, mas admitindo a relação de trabalho eventual, restou a seu cargo o ônus da prova, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC, e dele se desincumbiu, em especial porque a reclamante, ao depor, comprometeu severamente os fatos que narrou na inicial acerca do suposto vínculo de emprego. Sentença mantida. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001939-30.2013.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 24 de setembro de 2014; publicado em 03/11/2014; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DONA DA OBRA. EMPRESA INCORPORADORA OU CONSTRUTORA. INAPLICABILIDADE. A alegação de ser dona da obra não pode ser deduzida por empresa incorporadora ou construtora que terceiriza atividade-fim. Inteligência e aplicação da OJ nº 191 da

SDI-I do C. TST. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0001054-61.2013.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 10 de março de 2015; publicado em 13/03/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

E

ELETRONORTE. EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 2004. AUSÊNCIA DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Indene de dúvidas que o respeito aos direitos adquiridos é razão legítima a autorizar o tratamento diferenciado entre empregados, uma vez que a própria jurisprudência trabalhista reconhece a legitimidade deste critério de diferenciação, consoante se observa da Súmula nº 6, VI, do C. TST, a qual faz ressalva que não cabe equiparação salarial quando a diferença respectiva seja oriunda de vantagens pessoais do paradigma. Assim, não haverá falar em equiparação salarial baseada no princípio da isonomia, quando se trata de questão oriunda do respeito ao direito adquirido. *In casu*, não resta configurado o malferimento ao princípio da isonomia, uma vez que inexiste tratamento diferenciado indevido, em virtude da necessidade do respeito ao direito adquirido pelos empregados "antigos", bem como, pelo dever da Reclamada de obediência aos princípios gerais da Administração Pública prevista no caput do art. 37, da CF/88, em especial, ao princípio da legalidade. Ainda, tendo em vista que o tratamento diferenciado, no que tange à gratificação de férias, foi objeto de negociação coletiva e como tal deve o instrumento coletivo prevalecer sobre os interesses individuais, em face de seu reconhecimento constitucional (art. 8º, parágrafo único, da CLT e art. 7º XXVI, da CF/88). (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0001135-10.2013.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 2 de abril de 2014; publicado em 08/04/2014; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

EMPREGADO PÚBLICO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA MOTIVADA. VALIDADE. REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Tendo sido reconhecida, por decisão transitada em julgado, a prática de atos faltosos ensejadores de punição, embora não a mais gravosa para o trabalhador e, por conseguinte, convertida a dispensa por justa causa em demissão sem justa causa, há de se reconhecer que a decisão fora motivada, não fazendo jus o obreiro à reintegração vez que medida decorrente de inexistência de motivação à demissão. Observância da repercussão geral aplicada pelo Excelso STF, no julgamento do RE nº 589.998. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000675-04.2014.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 10 de março de 2015; publicado em 13/03/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Para a configuração da equiparação salarial devem ser observados os requisitos do o artigo 461 da Consolidação Obreira, que trata da identidade de função, destaca-se, entre seus termos, a necessidade de ser realizado o trabalho em mesma localidade, para então ser considerada idêntica função. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0001711-15.2013.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 21 de janeiro de 2015; publicado em 23/01/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL / ISONOMIA. O principal objetivo do Edital é manter a igualdade entre os concorrentes do certame, a fim de fornecer segurança jurídica às relações firmadas entre o candidato e o Estado. Assim, não é possível a modificação aleatória das regras e procedimentos do certame, como, no caso, a diferença salarial do cargo inicial entre reclamante e paradigma. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000826-52.2014.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 17 de março de 2015; publicado em 20/03/2015; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

EXECUÇÃO. MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC. EXCLUSÃO. Diante das reiteradas decisões do C. TST acerca da sua inaplicabilidade e do cancelamento da Súmula nº 13 da jurisprudência predominante deste E. Regional, pela Resolução nº 037/2014, deve ser excluída a multa do artigo 475-J do CPC. Agravo provido. (ACÓRDÃO TRT/1ªT/AP 0002283-42.2012.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 27 de janeiro de 2015; publicado em 30/01/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

G

GRATUIDADE DE JUSTIÇA. EFEITOS DA CONCESSÃO. EX NUNC. DESERÇÃO. A eventual concessão do benefício da gratuidade de Justiça tem efeitos *ex nunc*, não podendo, pois, retroagir à data de interposição do recurso ordinário, sem o devido preparo e sem que tivesse sido expressamente deferido o benefício, que, no caso, não foi requerido simultaneamente à interposição do recurso. (ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 0000243-94.2014.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 4 de fevereiro de 2015; publicado em 18/03/2015; Relatora: Juíza Convocada MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO)

H

HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. É notório que o princípio da isonomia introduzido no art. 5º, I, da CF admite exceções, tanto que a própria Constituição estabelece algumas diferenças jurídicas entre os sexos, a exemplo da menor idade para a mulher requerer aposentadoria. Ademais, o C. TST pacificou entendimento de que o dispositivo legal em questão fora recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ACÓRDÃO TRT/3ª T./RO 0000202-76.2014.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 02/03/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

HORAS EXTRAS. PACTUAÇÃO EM NORMA COLETIVA. Indevidas a 7ª e 8ª horas, ante a existência de negociação coletiva, que abarca todo o lapso do pacto laboral, caracterizando a transação da parcela, tudo de acordo com o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição. Recurso a que se dá parcial provimento, julgando a ação totalmente improcedente. (ACÓRDÃO TRT/ 3ª T./RO 0000961-86.2013.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 4 de fevereiro de 2015; publicado em 06/02/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

HORAS IN ITINERES - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A autonomia privada coletiva foi erguida a patamar constitucional pelo art. 7º, XXVI, da CF/88 e, portanto, deve ser respeitado o direito de empregados e empregadores negociarem seus direitos e obrigações da melhor forma possível. Não havendo razão para invalidar a referida norma coletiva. (PROCESSO TRT8/ 3ªT/ RO-0000017-62.2014.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 22 de outubro de 2014; publicado em 24/10/2014; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

I

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE. MENOR EMPREGADO. BENEFICIÁRIOS. ARBITRAMENTO DO VALOR. BOM SENSO. Incontroverso o infortúnio sofrido pelo menor empregado, devem os reclamados ser responsabilizados pelo infortúnio. Contudo, o

arbitramento deve ser feito com moderação, considerando a finalidade pedagógica da aplicação, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000593-98.2013.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 4 de março de 2015; publicado em 13/03/2015; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. ACIDENTE DE TRABALHO COM REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA. ARBITRAMENTO DO VALOR. BOM SENSO. Incontroverso o infortúnio sofrido pelo reclamante, deve a reclamada ser responsabilizada pelo infortúnio. Contudo, o arbitramento deve ser feito com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao porte econômico, à finalidade pedagógica da aplicação, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001217-93.2013.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 17 de setembro de 2014; publicado em 22/09/2014; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA DA COLUNA LOMBAR. CONCAUSA. O laudo pericial esclareceu que as atividades desenvolvidas pelo reclamante na empregadora eram de natureza pesada, e agravaram o quadro de hérnia de disco de que era portador, havendo diminuição da capacidade laborativa e que o trabalho para a reclamada contribuiu para a instalação do quadro de moléstia, sendo equiparada a acidente de trabalho, confirmando haver o nexo de causalidade entre a doença do reclamante e as tarefas desempenhadas na reclamada, sendo devida a indenização por dano moral. Porém, como o laudo também reconheceu tratar-se de moléstia de caráter hereditário e degenerativo, e ainda sendo mínima a responsabilidade da empregadora pelo tempo reduzido de efetiva prestação de serviços do reclamante à reclamada, deve ser reduzido o valor da indenização fixada pela r. sentença recorrida. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001559-61.2013.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 3 de setembro de 2014; publicado em 05/09/2014; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PERDA DE UMA CHANCE. CONFIGURAÇÃO. Há de se reconhecer a existência de dano moral a ser indenizado, pela perda de uma chance, quando resta comprovado que o obreiro, após ter realizado os exames admissionais e o treinamento de ambientação, bem como ter registrado o seu contrato de trabalho, na CTPS, é comunicado do cancelamento da contratação, em flagrante violação ao princípio da boa-fé, que deve nortear as relações laborais. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/RO 0000622-51.2014.5.08.0128; origem: 3ª VT de Marabá; julgado em 3 de março de 2015; publicado em 06/03/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

INÉPCIA DA INICIAL. PARCELA DE MULTA DE 40% DO FGTS. AFASTAMENTO. Desde que não se promovam prejuízos ao exercício do direito de defesa, em regra geral, o processo trabalhista não deve se divorciar de seus caracteres de informalidade, simplicidade, bastando, além da qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, à luz do disposto no §1º, do Art. 840, da CLT. A falta de exposição dos fatos é despicienda quando se trata de verba considerada acessória e se verifica que não houve qualquer afronta ao contraditório e à ampla defesa ao Recorrente, tendo em vista que, em sede de contestação, quanto aos cálculos, houve impugnação generalizada a todas as parcelas objeto da ação. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000184-04.2013.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 4 de fevereiro de

2015; publicado em 06/02/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

M

MEMBRO DA CIPA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A provocação tardia do Judiciário para pretender, após decorrido lapso considerável de tempo, indenização relativa a período não trabalhado, constitui abuso de direito. Ademais, a indenização compensatória desvirtua a finalidade social da garantia constitucional de estabilidade provisória do cipeiro, pois não repercutirá a favor de sua representação. Violação ao princípio da boa-fé na relação contratual. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0002737-85.2013.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 16 de março de 2015; publicado em 18/03/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

N

NOTIFICAÇÃO INICIAL. RETORNO COM A INDICAÇÃO *MUDOU-SE*. MANIFESTAÇÃO ESPONTÂNEA DA RECLAMADA. EFEITOS. Muito embora a notificação enviada à 2ª reclamada tenha retornado aos autos sem eficácia, com a informação *mudou-se*, sua habilitação espontânea supre qualquer espécie de nulidade, *ex vi* dos 794 e 796, alínea *a ,* da CLT, 214, § 1º, e 243 *usque* 250 do CPC, além do art. 5º, LV, da Constituição da República. Logo, se a empresa apresentou os atos constitutivos, o mandato procuratório e o contrato social, não há que se falar em nulidade, porque suprida a irregularidade da notificação inicial, face à espontaneidade da 2ª reclamada em se apresentar em juízo. (ACÓRDÃO PJE TRT/4ª T./RO 0001342-02.2014.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 3 de março de 2015; publicado em 17/03/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

NULIDADE DA CITAÇÃO - Na Justiça do Trabalho não se exige a citação pessoal da demandada, admitindo-se a citação postal, na forma do artigo 841, §1ª, da CLT, exigindo-se apenas que seja cumprida a notificação no endereço indicado na reclamação, e que este corresponda ao correto endereço da empresa, independentemente da qualificação da pessoa que recebeu a citação. Todavia, o destinatário tem o ônus de comprovar o não recebimento regular do documento de citação, como preconiza a Súmula nº 16, do C. TST, o que, a meu ver, ocorreu *in casu,* diante do aparato fático probatório dos autos. (ACÓRDÃO TRT/3ª T./AP 0002591-44.2013.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 02/03/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

P

PEDIDO DE REENQUADRAMENTO. DESEMPENHO DE FUNÇÕES DIVERSAS DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO. PROGRESSÃO DE CARREIRA. NÃO DEMONSTRAÇÃO. Para justificar o reenquadramento, cabia, ao reclamante, por caracterizar fato constitutivo do seu direito (art. 333, I, do CPC c/c art. 818 da CLT), o ônus de provar o desempenho de funções diversas das atribuições previstas para o cargo para o qual foi contratado. Outrossim, havendo plano de classificação de cargos e salários da empresa e sistema de progressão funcional, cabia, ao reclamante, demonstrar que preenchia todos os requisitos para progressão. Recurso a que se nega provimento. (ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO 0001085-68.2014.5.08.0103; origem: VT de Altamira; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 02/03/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

PRECATÓRIO REQUISITÓRIO. CÁLCULOS INCONDIZENTES COM AS DECISÕES CONDENATÓRIAS EXEQUENDAS. CORREÇÃO. Havendo descompasso entre as decisões condenatórias exequendas e os cálculos de liquidação que deram origem ao precatório requisitório expedido, o erro material em questão deve ser corrigido, nos termos do artigo 243, §2º, V, do Regimento Interno deste Egrégio Oitavo Regional. (ACÓRDÃO TRT AGR0010263-59.2014.5.08.0000; julgado em 9 de fevereiro de 2015; publicado em 13/02/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

PROVA PERICIAL. POSSIBILIDADE DE APRESENTAR O LAUDO COM AS RAZÕES RECURSAIS. HIPÓTESE DE SE CONSIDERAR COMO PROVA EMPRESTADA E COMO DOCUMENTO NOVO. Nas razões recursais, a recorrente pede a improcedência do pedido de adicional de insalubridade por não ter sido realizada prova pericial e juntou cópias dos laudos periciais produzidos nos autos dos processos 0000730-16.2014.5.08.0117 e 0000731-98.2014.5.08.0117, que tramita perante a terceira Vara do Trabalho de Marabá/PA (fls. 98v/107). Observo que a reclamada não teve a oportunidade de utilizar aqueles laudos periciais como meio de prova antes do encerramento da fase de instrução do presente processo, eis que, a resenha que deu publicidade da juntada dos referidos laudos nos autos dos processos acima citados, foi expedida em 25/09/2014 e o encerramento da instrução deste processo aconteceu no dia 19/09/2014, conforme termo de audiência de fls. 75 a 76 destes autos. O recorrido, apesar de estar ciente da juntada dos laudos, em contrarrazões, limitou-se a alegar inoportunidade de sua juntada, sem fazer qualquer impugnação ao conteúdo do referido documento. Trata-se de documento novo, cuja juntada se admite em sede recursal, tendo em vista o que dispõe a Súmula nº 8 do C. TST. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000713-41.2014.5.08.0129; origem: 4ª VT de Marabá; julgado em 11 de março de 2015; publicado em 16/03/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

Q

I - QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA DOS PRIMEIROS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. HABILITAÇÃO. COMPROVAÇÃO. Comprovado o problema alegado pela reclamada no que tange à importação dos documentos pelo sistema E-DOC, deve ser considerado habilitado o subscritor dos primeiros embargos de declaração opostos pela reclamada CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S.A., entretanto, tendo em vista os princípios da celeridade e economia processual que norteiam o Direito do Trabalho, há de ser rejeitada a questão de nulidade da sentença que apreciou os primeiros embargos de declaração, uma vez que o insurgimento contido nesses declaratórios foram renovados no apelo, e que serão analisados por ocasião do recurso ordinário, o que faço à luz do art. 515, do CPC. **II - QUESTÃO PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM".** A recorrente foi beneficiária dos serviços prestados pelo reclamante, sendo, portanto, parte legítima para figurar no polo passivo da presente demanda. Ademais, via de regra, a ilegitimidade passiva é analisada de modo abstrato, ancorada na teoria da asserção, bastando a indicação da parte autora na exordial para a legitimação da reclamada no polo passivo. Preliminar rejeitada. **III - QUESTÃO PREJUDICIAL. QUITAÇÃO. SÚMULA 330 DO TST.** A melhor interpretação da Súmula n. 330, do C. TST, é no sentido de que são consideradas quitadas apenas as parcelas e respectivos valores consignados no termo de rescisão, sem prejuízo de eventual pleito de diferenças e reflexos. **IV - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. COMPROVAÇÃO.** O reclamante desincumbiu-se do ônus de provar a existência de diferença de horas extras mediante o depoimento de sua testemunha, corroborando a tese autoral, nos termos dos arts. 818, da CLT e 333, I, do CPC, sendo certo que o obreiro demonstrou, especificamente, as horas que não teriam sido quitadas pela empresa. **V - TÉRMINO DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS**

VERBAS RESCISÓRIAS NO SÁBADO. PRORROGAÇÃO PARA O PRIMEIRO DIA ÚTIL SEGUINTE. MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT. EXCLUSÃO. Nos termos do art. 132, §1º, do CCB, referido na Orientação Jurisprudencial n. 162, da SBDI-1, do TST, "Se o dia do vencimento cair em feriado, considerar-se-á prorrogado o prazo até o seguinte dia útil". Daí se deflui que, se o término do prazo para pagamento das verbas rescisórias recair em dia de sábado, prorrogar-se-á para o primeiro dia útil seguinte. Este é o entendimento recente do C. TST. **VI - HORAS "IN ITINERE". ABATIMENTO. CONTRACHEQUES.** Sob pena de enriquecimento sem causa, hão de ser abatidas as horas "in itinere" pagas nos contracheques do reclamante. **VII - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.** O acervo probatório deixou claro que o reclamante laborava em condições de risco, pelo que deve ser mantida a r. sentença que deferiu o respectivo adicional. **VIII - DANOS MORAIS.** O reclamante comprovou a ocorrência do dano moral, na medida em que fora atingido em seu patrimônio imaterial em seu local de trabalho, o que enseja uma indenização para reparar a dor e abalo íntimos**. IX - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - TOMADOR DE SERVIÇOS. SÚMULA 331, IV, DO COLENDO TST.** Nos termos da Súmula nº. 331, IV, do C. TST, o tomador de serviços responde subsidiariamente quanto às obrigações trabalhistas inadimplidas pelo empregador. A responsabilização do tomador de serviços decorre de culpa "in eligendo" e de culpa "in vigilando" na escolha e na fiscalização dos serviços de seu contratado. **X - PARÂMETROS IMPOSTOS PARA CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. INAPLICABILIDADE DO CPC.** Sobre o tema este E. TRT já pacificou entendimento de que não há nenhum obstáculo à aplicação de normas do CPC no processo do trabalho, tendo em vista que o processo comum é fonte subsidiária do processo trabalhista, a teor do art. 769 da CLT, além de que o magistrado deve zelar pela efetividade no cumprimento de suas decisões, sobretudo na seara trabalhista, em razão da natureza alimentar dos créditos exequíveis. **XI - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E FÉRIAS PROPORCIONAIS.** Parcelas consequentes do deferimento de outras principais, pelo que correto o reflexo incidente nas mesmas. **XII - SALDO DE SALÁRIO.** Mantém-se a r. sentença que deferiu o pleito, porquanto as reclamadas ao apresentarem defesa, não se manifestaram especificamente quanto ao pedido, pelo que devem sofrer as consequências da defesa inespecífica preceituada no art. 302, do CPC. Ademais, o valor constante do TRCT em confronto com os controles de ponto indica diferença na importância paga, isto é, o TRCT registra valor a menor do que aquele devido ao obreiro. **XIII - MULTA DO ART. 467, DA CLT. SALDO DE SALÁRIO.** O reclamante requereu na inicial a incidência da multa do art. 467, da CLT, em relação à parcela de saldo de salário, o que foi deferido pelo MM juízo "a quo", porquanto as reclamadas foram silentes quanto à questão, sendo certo que a 1ª reclamada alegou tão somente ao fato de não haver verbas incontroversas e a 2ª reclamada, em defesa, aduziu que a aplicação da multa em tela não poderia ocorrer em face da controvérsia estabelecida nestes autos. A falta de alegação específica atraiu também as disposições contidas no art. 302, do CPC. **XIV - INSS. JUROS/MULTA.** Incorreto o cálculo de multa e juros sobre as contribuições previdenciárias, decorrente de processo trabalhista, uma vez que esta nasce somente com o trânsito em julgado da sentença ou com a homologação. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0002121-07.2012.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 1º de abril de 2014; publicado em 03/04/2014; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

R

RECURSO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. Apesar de não ficar configurado o assédio moral, que se caracteriza por relações interpessoais autoritárias, sem qualquer ética, desumanas, em que se encontra a competitividade e produtividade intimamente atreladas à relação empregado-empregador, restou comprovado no processo que a conduta do empregado da recorrente extrapolou os limites do poder diretivo, em razão do tratamento ríspido e grosseiro dispensado ao trabalhador, deixando, em consequência, de cumprir importante

obrigação do contrato de trabalho por parte do empregador, que é justamente a de proporcionar um ambiente laboral sadio, ficando, assim, caracterizado o dano, devendo a reclamada, em consequência, ser condenada ao pagamento de indenização por dano moral à vítima, que é a reparação civil prevista no art. 927, do Código Civil. Negado provimento ao recurso da reclamada e mantida a r. Decisão de 1º grau. **RECURSO DO RECLAMANTE. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO EM DOBRO.** Considerando que o reclamante não gozava de descanso semanal de forma regular, usufruindo apenas de duas folga por mês, como ficou provado nos autos, faz jus o autor ao pagamento de dois repousos semanais remunerados, em dobro, por mês, de acordo com o entendimento consubstanciado na Súmula nº 146, do TST. Quanto às horas trabalhadas aos domingos ou feriados, essas, por si só, não implicam no pagamento de horas extras, sendo necessário, para isso, que se extrapole o limite legal de 44 horas semanais - que, diga-se, ocorreu neste caso -, podendo sobre elas incidir o adicional de 100% por força de norma coletiva, o que não se confunde com o pagamento devido pelo fato de o reclamante não ter usufruído de folga compensatória pelo trabalho realizado aos domingos, não havendo, portanto, neste caso, *bis in idem*. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001094-13.2013.5.08.0120 - PJE; origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em 4 de novembro de 2014; publicado em 17/11/2014; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

RECURSO DA RECLAMADA. GARANTIA DE EMPREGO ACIDENTÁRIA. INDENIZAÇÃO. Diante da revelia da reclamada e dos documentos apresentados com a inicial, que prevalecem como prova, restou demonstrado que o reclamante sofreu acidente de trabalho, e que gozou do benefício do auxílio-doença acidentário, pelo que não poderia ter sido dispensado antes do término do período da garantia de emprego acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. Assim, correta a sentença que, verificando que o período da garantia de emprego já estava em vias de expirar, converteu a obrigação em indenização, correspondente aos salários e demais vantagens devidas no referido período. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DO ACIDENTE DE TRABALHO.** Uma vez reconhecida a ocorrência de acidente do trabalho, e diante da revelia e confissão ficta a que se submeteu a reclamada, prevalece a alegação do autor de que ela concorreu com culpa para o sinistro, por não ter adotado as medidas necessárias para proteção do trabalhador, o que justifica sua responsabilização pelos danos sofridos. Recurso improvido**. RECURSO DO RECLAMANTE. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MAJORAÇÃO INDEVIDA.** Embora o acidente sofrido pelo reclamante, que lhe causou distensão muscular na região lombar, tenha causado abalo moral, em razão das dores físicas que teve que suportar não só no momento do acidente como durante todo o tratamento, não acarretou perda ou redução de capacidade laborativa, pelo que o valor deferido a título de indenização revela-se compatível com o dano. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0002297-67.2013.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 10 de dezembro de 2014; publicado em 12/01/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

RECURSO DA RECLAMADA - I - QUESTÃO PRELIMINAR DE COISA JULGADA. Na hipótese vertente, não vislumbro a tríplice identidade das ações ajuizadas, eis que não ocorre entre elas a relação de equivalência nos pedidos, bem como, na causa de pedir, o que afasta a ocorrência de tal instituto no presente caso, conforme preceituam os arts. 301, §§ 1º, 2º e 3º e 467, ambos do CPC. **II - DA DOENÇA PROFISSIONAL. DOS DANOS MORAIS.** A responsabilidade do empregador por doença do trabalho, acidente de trabalho por equiparação, uma vez provada, dá ensejo ao pagamento de indenização por dano moral. Os fatos apurados nos presentes autos demonstram a existência do nexo de concausalidade entre a atividade exercida pelo reclamante e o dano sofrido, motivo pelo qual deve ser mantida a r. sentença que julgou procedente o pleito de indenização por danos morais**. III - VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. A r. sentença deve ser mantida, eis que restou evidenciado que a fixação do montante indenizatório decorreu da análise equitativa do Juiz, fundamentando-se nas circunstâncias de surgimento do dano, na qualidade pessoal da vítima, na gravidade dos danos, na culpa da empresa e na natureza pedagógica e compensatória da indenização. **IV - CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DO ART. 832, §1º, DA CLT.** O MM Juízo, ao fixar prazo para cumprimento da decisão e estipular multa para o caso de descumprimento da mesma, agiu em estrita observância ao disposto no art. 832, §1º, da CLT, de modo que não merece prosperar o inconformismo da recorrente, sendo certo que referida decisão encontra-se em total harmonia com princípios orientadores do processo trabalhista, mormente o da celeridade e o da economia processual, observando ainda os preceitos legais que regem o procedimento executório. Ademais, a r. sentença consagra a ideia da efetividade no cumprimento das decisões, a qual deve ser buscada, sobretudo na seara trabalhista, em razão da natureza alimentar dos créditos exequíveis, o que encontra respaldo no princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII), que tem por escopo a garantia da celeridade da tramitação dos feitos apreciados por essa Especializada. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0000090-34.2014.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 9 de dezembro de 2014; publicado em 15/12/2014; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO DA RECLAMANTE. DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. Diante da apresentação dos espelhos de ponto, restou a cargo da reclamante o ônus de produzir prova robusta capaz de elidir a presunção de veracidade que milita em favor desses documentos, entretanto, desse ônus não se desincumbiu, diante da fragilidade da prova testemunhal por ela produzida. Recurso improvido. **RECURSO DO RECLAMADO. DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. DIFERENÇAS SALARIAIS. ÔNUS DA PROVA.** Era da reclamante o ônus da prova quanto à alegação de que, mesmo após ter sido destituída da função de gerente a seu próprio pedido, não houve alteração de suas atribuições, deixando ela apenas de receber o "plus" salarial respectivo. Entretanto, desse ônus não se desincumbiu, seja diante da fragilidade das provas por ela produzidas, seja pela incoerência da própria alegação, já que a destituição ocorreu a seu pedido e não por iniciativa do empregador. Recurso provido, no tópico, para excluir da condenação as diferenças salariais e reflexos. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000266-50.2013.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 7 de maio de 2014; publicado em 04/08/2014; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS INCIDENTES SOBRE VERBAS SALARIAIS PAGAS NO DECORRER DO PACTO LABORAL ANOTADO EM CTPS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência atribuída à Justiça do Trabalho pela Constituição Federal, quanto à execução das contribuições previdenciárias, *"limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição"*, excluída a cobrança das parcelas previdenciárias incidentes sobre as verbas salariais pagas no decorrer do pacto, como inclusive já pacificado no Superior Tribunal do Trabalho, através da Súmula 368, item I. Aliás e, principalmente, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da questão, no RE-RG 569.056, da relatoria do Min. Menezes Direito, conforme Acórdão publicado no DJe de 12.12.2008 (Tema nº 36), com a seguinte ementa: "Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Competência da Justiça do Trabalho. Alcance do art. 114, VIII, da Constituição Federal. 1. A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança apenas a execução das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir. 2. Recurso extraordinário conhecido e desprovido". Desta forma, declara-se a incompetência material desta Justiça para executar as contribuições

previdenciárias incidentes sobre as verbas salariais pagas no decorrer do contrato de trabalho anotado na CTPS, ficando assim excluídos dos cálculos os valores apurados a tal título. Recurso provido, no tópico. **RECURSO DO RECLAMANTE. HORAS *IN ITINERE.* MINA N-4.** É fato de conhecimento público que existe transporte público regular no trajeto compreendido entre o Município de Parauapebas e o Núcleo Urbano de Carajás, e vice-versa, realizado por linhas de ônibus municipal e intermunicipal, e ainda por transportes alternativos como vans e micro ônibus. Com relação ao trajeto entre o Núcleo Urbano e a Mina N-4, esta Turma já firmou entendimento, de que também existe transporte público, porém, de modo insuficiente, o que atrai a aplicação do item III da Súmula 90 do TST. De toda forma, a questão sobre o tempo de percurso nos trajetos Núcleo Urbano/Mina N-4/Núcleo Urbano, foi objeto de acordo firmado em Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT, com a participação dos sindicatos dos trabalhadores, através do qual foi estipulado o pagamento de 44 minutos diários a título de horas *in itinere,* e a reclamante, como restou comprovado, recebeu esse pagamento por todo o pacto. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001274-11.2013.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 17 de dezembro de 2014; publicado em 19/01/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA - I - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DA EXCLUSÃO DA LIDE. Nos termos da Súmula nº. 331, IV, do C. TST, o tomador de serviços responde subsidiariamente quanto às obrigações trabalhistas inadimplidas pelo empregador. A responsabilização do tomador de serviços decorre de culpa "in eligendo" e de culpa "in vigilando" na escolha e na fiscalização dos serviços de seu contratado. No que tange à inconstitucionalidade e ilegalidade da Súmula n. 331, do C. TST, tal não pode prosperar, uma vez que a decisão do E. STF na ADC nº 16, acerca da constitucionalidade do art. 71 da Lei 8.666/93, não afastou a possibilidade de se reconhecer a responsabilidade subsidiária dos Entes Públicos nos casos em que ficar constatada a culpa "in eligendo" e "in vigilando". **RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA - I - DIFERENÇA SALARIAL. DESVIO DE FUNÇÃO. VIGILANTE FLORESTAL.** O acervo probatório deixou claro que, na verdade, o autor desenvolvia função diversa da qual fora contratado, configurando o desvio de função. Além do que, deve-se ter em mente que o para o Direito do Trabalho, mais do que a forma expressa em documentos, interessa a verdade retratada pelos fatos, atendendo-se ao princípio da primazia da realidade, cujos fundamentos foram construídos por Américo Plá Rodrigues, inspirados na ideia do "contrato realidade", cunhada por Mário de La Cueva. À luz do referido princípio, importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma solene, ou seja, dá-se preferência ao que sucede no terreno dos fatos. Nesse contexto, extrai-se do acervo probatório a exata medida do direito em foco. "No presente caso, a empresa contratou o reclamante para exercer a função de vigilante, entretanto, as atribuições do mesmo mostraram-se típicas da função de guarda florestal, nos termos da legislação pertinente à matéria". **II - HORA INTRAJORNADA.** Mantida a r. sentença que deferiu o pleito com base na diferença salarial reconhecida. **III - HORA "IN ITINERE".** Restou provado nos autos que o reclamante utilizava transporte fornecido pela empresa, nos termos do art. 58, §2º, da CLT. **IV - CUMPRIMENTO DA SENTENÇA.** Não se deve cogitar de inaplicabilidade do preceituado na lei processual comum, tendo em vista que esta é fonte subsidiária do processo trabalhista, a teor do art. 769 da CLT, além de que o magistrado deve zelar pela efetividade no cumprimento de suas decisões, sobretudo na seara trabalhista, em razão da natureza alimentar dos créditos exequíveis, sendo certo que a medida encontra total consonância com o mandamento constitucional no que tange aos princípios da dignidade da pessoa humana e da duração razoável do processo. Logo, a r. sentença ao utilizar os parâmetros do art. 832, §1º, da CLT e art. 475-J, do CPC, para a execução, o fez em conformidade com as regras constitucionais e infraconstitucionais. **RECURSO DO RECLAMANTE - I - VALE-TRANSPORTE.** Mantém-se a r. sentença que indeferiu o pleito em face do documento juntado pela reclamada em que o autor afirma ser desnecessário o fornecimento

do benefício do vale-transporte e, ainda que a sua situação tenha modificado em termos de moradia, nada existe nos autos capaz de desconstituir o documento supracitado. (ACÓRDÃO TRT 4ª T./RO 0001143-50.2014.5.08.0110; origem: 1ª VT de Tucuruí; julgado em 7 de abril de 2015; publicado em 16/04/2015; Relatora: Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO ORDINÁRIO. CONDIÇÕES DEGRADANTES. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. AUSÊNCIA DE LOCAL ADEQUADO PARA USUFRUIR DO INTERVALO INTRAJORNADA E REALIZAR REFEIÇÕES. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Impossível admitir que empresa de grande porte não possa garantir a seus colaboradores um ambiente decente para realizar suas refeições e usufruir de seu regular intervalo intrajornada. Aceitar que os trabalhadores realizem suas refeições no chão, expostos ao sol escaldante seria permitir a ofensa à dignidade humana, o que não é o escopo desta Justiça Especializada. Indenização por danos morais devida. Recurso a que se nega provimento. (ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO-0001469-29.2013.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 22 de outubro de 2014; publicado em 24/10/2014; Relatora: Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

RECURSO ORDINÁRIO. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO OU MINISTÉRIO DO TRABALHO. NULIDADE. Nos termos do artigo 477, §1º da CLT, quando o contrato de trabalho tiver ultrapassado a duração de 01 (um) ano, a assistência do sindicato de classe ou do órgão do Ministério do Trabalho quando da homologação do pedido de demissão é fundamental para a validade do ato, sendo que sua ausência gera a presunção que o trabalhador foi dispensado sem justa causa. Recurso improvido para manter a sentença que declarou a nulidade do pedido de demissão do reclamante e deferiu-lhe as verbas trabalhistas consectárias. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 3ª T./RO 0000224-04.2014.5.08.0129; origem: 4ª VT de Marabá; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 02/03/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

RETENÇÃO INDEVIDA DA CTPS. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO. A jurisprudência deste E. Tribunal tem seguido a diretriz do Precedente Normativo nº 98 do TST, no sentido de que o trabalhador sofre dano moral ao permanecer por tempo superior ao previsto no artigo 58 da CLT (48 horas) sem seu documento de identidade profissional, retido irregularmente pelo empregador. Todavia, o *quantum* estabelecido para a fixação do valor deve obedecer aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando-se excessivo o valor fixado no Juízo *a quo*. Sentença que se reforma apenas para reduzir o valor da indenização. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0000724-09.2014.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 11 de março de 2015; publicado em 16/03/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

T

TESTEMUNHA. IMPUGNAÇÃO. TROCA DE FAVORES NÃO COMPROVADA. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA. REJEIÇÃO. Nos termos da Súmula nº 357, do Col. TST, o simples fato de a testemunha estar exercitando o seu direito de ação em outro processo não se constitui em óbice à sua inclusão, como testemunha, em feito de interesse de outro empregado. A troca de favores somente resulta caracterizada após averiguação no contexto instrutório. A falta de isenção de ânimo, aliás, somente poderia ser verificada após a efetiva oitiva da testemunha posta em cheque, não havendo motivo para a pronta recusa da mesma, sob pena de ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa. A troca de favores, portanto, deve ser sempre objeto de averiguação oportuna nos processos dos respectivos

envolvidos, parte e testemunha. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000327-89.2014.5.08.0103; origem: VT de Altamira; julgado em 21 de janeiro de 2015; publicado em 30/01/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

V

VÍCIO DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. SUPOSTO ENVIO DE PROCURAÇÃO POR PETICIONAMENTO ELETRÔNICO. ANEXOS COM FORMATO INCOMPATÍVEL COM O SISTEMA DESTE EGRÉGIO REGIONAL. AUSÊNCIA DE PROVA. Se a reclamada apenas alega, mas não prova que, mediante peticionamento eletrônico, regularizou a representação processual do advogado que subscreveu o recurso ordinário interposto em seu favor, certamente sujeitou o referido apelo à inadmissibilidade, mormente quando o único registro feito pelo sistema de petições no dia apontado pela empresa alude a uma peça com formado inadequado ao sistema deste Regional, o que também inviabilizaria o recebimento da suposta procuração juntada e, por via de consequência, o conhecimento do apelo aviado. (ACÓRDÃO TRT 3ª T-AIRO0000669.34.2014.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 25 de fevereiro de 2015; publicado em 02/03/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. 1) Nos termos do art. 9º da CLT "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação"; 2) Provado cabalmente nos autos que o reclamante não exercia as atividades de Escrevente no Cartório reclamado, fato constatado pela Corregedoria do Tribunal de Justiça do Estado do Pará - TJE/PA, que concluiu, inclusive, pela impossibilidade da substituição precária do autor na Titularidade do reclamado, em virtude de inexperiência nas atividades de Escrevente, não há que se falar em vínculo de emprego, a despeito das anotações lançadas em sua CTPS, face à ausência dos requisitos insertos no art. 3º da CLT. (ACÓRDÃO PJE TRT/4ª T./RO 0000325-25.2014.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 16 de dezembro de 2014; publicado em 22/01/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. Se do contexto probatório analisado e aferido não resultam preenchidos os requisitos preconizados no art. 3° do texto consolidado, cabe proclamar a inexistência de vínculo empregatício entre as partes. Recurso improvido. Segundo o exame dos elementos instrutórios, assentou-se a sentença na constatação de que "para além de qualquer vício formal no contrato de arrendamento, o princípio da primazia da realidade, que é via de mão dupla, serve de óbice à pretensão do autor, pois acabou confessando que assumia os riscos no negócio de captura de pescado porquanto o sócio da ré antecipava as despesas para as viagens, mas o autor as pagava ao final, descontando as despesas dos créditos que tinha por receber, sendo que, do saldo acaso existente, dividia-no ao meio com a ré. Realidade que não combina com a figura do empregado celetista que não assume despesas do negócio (rancho e combustível), nem fica com montante de 50% da produção final. Tal cenário é conclusivo da ausência de subordinação jurídica. E sem tal requisito não há como reconhecer a relação de emprego entre as partes, o que impõe o indeferimento dos pedidos da inicial". (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0000302-70.2014.5.08.0105; origem: VT de Capanema; julgado em 25 de março de 2015; publicado em 30/03/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

NOTICIÁRIO

SIGEO - SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Em 2014, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), juntamente com outros cinco Regionais (TRT3-MG, TRT4-RS, TRT7-CE, TRT16-MA e TRT18-GO) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), iniciaram a implantação do Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (SIGEO), que será utilizado pelas áreas administrativas de todo o Judiciário Trabalhista brasileiro, integrado ao SIAFI (Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal), para auxiliar o planejamento e a execução orçamentária.

Concebido pelo TRT-20ª Região (SE), o SIGEO é um dos módulos do Projeto SIGA-JT (Sistema Integrado de Gestão Administrativa da Justiça do Trabalho), coordenado pelo CSJT.

O TRT8, como integrante do Grupo de Trabalho montado para a implementação do sistema, iniciou sua utilização em fase de homologação em agosto de 2014 e foi "padrinho" dos TRTs das 2ª-SP, 11ª-AM/RR e 14ª-RO/AC Regiões, treinando e implantando o sistema nesses Regionais após a fase de testes.

Integrantes do Grupo de Trabalho de implantação do SIGEO, representando o TRT8, os servidores Regina Uchôa de Azevedo, Diretora da Secretaria Administrativa, e Valdenor Monteiro Brito, Coordenador de Orçamento e Finanças, declararam: "O SIGEO é um repositório das informações do SIAFI, onde você vai clicar e criar relatórios gerenciais de todas as despesas do seu orçamento. O grande ganho é extrair os dados do SIAFI, que é o sistema de gestão financeira onde se faz todos os pagamentos, onde está toda a dotação orçamentária. Agora, com apenas um *click*, vamos ter uma visão de todos os relatórios gerenciais, de pagamentos, de proposta orçamentária, entre outros", destacou.

PJe-JT

Parceria entre TRT8 e PRODEPA viabiliza expansão do PJe

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) objetiva expandir a utilização do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) para outras localidades em 2015.

Visando atender a premissa básica para implantação do PJe-JT, que é garantir a redundância de conexão com a sede, local onde está instalada a infraestrutura do PJe-JT, o TRT8 assinou contrato com a Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Pará (PRODEPA), em novembro de 2014, para a utilização da rede de fibra ótica do NavegaPará, programa de expansão da cobertura de fibra ótica no Pará.

Atualmente, todos os postos de trabalho de fora da sede são interligados à sede por meio de uma rede de dados contratada da Embratel, que é a rede principal, e a utilização de um *link* de redundância, no caso o NavegaPará, tem como objetivo garantir a alta disponibilidade dos sistemas do Tribunal em todas as unidades.

Um ponto importante da nova parceria é a utilização da fibra ótica e não mais da conexão via rádio, como ocorre nos municípios de Belém, Ananindeua, Castanhal e Santa Izabel do Pará. Com a utilização da conexão via fibra ótica, ocorrerá a maior disponibilidade não só do PJe-JT, mas de todos os sistemas corporativos (APT, e-mail, internet, etc...), favorecendo o jurisdicionado, advogados, magistrados e servidores.

TRT8 e PGE firmam parceria para treinamento em PJe-JT

Com a implantação do PJe-JT na 8ª Região (PA/AP) e sua utilização em Varas do Trabalho, o treinamento e atualização dos agentes externos que atuam com processos trabalhistas se torna indispensável. Neste sentido, o TRT8 busca frequentemente dar o apoio necessário na realização de cursos relacionados ao PJe-JT, para garantir a melhor utilização do sistema.

Em 23 de fevereiro de 2015, foi promovido curso destinado a procuradores e servidores da Procuradoria Geral do Estado do Pará. A demanda surgiu a partir do interesse de procuradores em aprimorar seus conhecimentos sobre o funcionamento do sistema e iniciou a agenda de treinamentos 2015 da PGE.

O treinamento foi coordenado pela Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) e ministrado pelo servidor Edilberto Cardoso de Oliveira, integrante do Grupo de Apoio ao PJe do TRT8.

O Procurador-Geral do Estado, Antônio Sabóia de Melo Neto, destacou que a parceria com o TRT8 é de fundamental importância para que a PGE alcance o objetivo de se modernizar no campo da informatização. "Essa ferramenta vai abrir um novo horizonte para a PGE. Será praticamente o fim do uso do papel, o que vai colaborar com o meio ambiente e com a economia aos cofres públicos. Temos certeza que, a partir desse treinamento, a PGE estará numa nova modalidade de gestão administrativa, seguindo as determinações do novo modelo de gestão da Procuradoria e também do que o mundo moderno exige", afirmou.

TRT8 integra PJe-JT com Sistema de Gestão de Jurisprudência

Em abril de 2015, o TRT8 concluiu o desenvolvimento e implantação do Projeto PJe-Juris, que permite a extração e publicação de acórdãos do Sistema PJe-JT, no Sistema de Gestão de Jurisprudência do Tribunal, base local de pesquisa de jurisprudências. Desenvolvido pela Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), a integração permite ainda a publicação no Sistema LexML - Portal de iniciativa do Senado Federal, especializado em informação jurídica e legislativa.

De acordo com a SETIN, a rotina de extração é executada diariamente, permitindo que no dia seguinte à assinatura do acórdão, os jurisdicionados, servidores e magistrados possam consultar o inteiro teor da decisão, no Portal do TRT8, através do item Jurisprudência 2º Grau. Desta forma, ao realizar a pesquisa de jurisprudência, é possível acessar as decisões referentes aos processos físicos e eletrônicos. Anteriormente, a pesquisa era realizada somente em processos físicos.

PJe-AUD

Nos dias 14 e 15 de maio de 2015, a ECAISS promoveu o Curso Formação de Instrutores em PJe-AUD, com objetivo de formar um banco de instrutores para a capacitação de Secretários de Audiências e seus substitutos. A formação desses instrutores se faz necessária devido à expansão do Sistema PJe-JT na 8ª Região.

O curso teve como instrutor Jefferson Alexandre Macedo da Silva, Secretário de Audiências da 13ª Vara do Trabalho (VT) de Belém e destinou-se aos Secretários de Audiências e seus substitutos, lotados nas VTs de Belém e Ananindeua, com conhecimento e experiência na utilização do Sistema PJe-AUD e aptidão para multiplicar conhecimentos, para que possam atuar como instrutores em futuras ações de treinamento.

Expansão do Sistema PJe-JT

MARABÁ

No dia 25 de maio de 2015, o TRT8 deu início ao cronograma de expansão do PJe-JT no Estado do Pará, com a implantação do sistema no Fórum Trabalhista de Marabá, primeiro do calendário definido pelo Comitê Gestor do PJe na 8ª Região. A cerimônia foi dirigida pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, no Fórum Trabalhista de Marabá.

Atendendo a população dos municípios de Marabá, Abel Figueiredo, Bom Jesus do Tocantins, Brejo Grande do Araguaia, Itupiranga, Jacundá, Nova Ipixuna, Palestina do Pará, Rondon do Pará, São Domingos do Araguaia, São Geraldo do Araguaia e São João do Araguaia, as quatro Varas do Fórum Trabalhista de Marabá têm, juntas, uma movimentação processual de cerca de 5 mil processos/ano.

Na ocasião, o Diretor do Fórum, Titular da 3ª VT de Marabá, Juiz Pedro Tourinho Tupinambá, destacou: "Entre os benefícios, podemos mencionar a economicidade, praticidade e celeridade que trará para o processo, para os operadores do processo e jurisdicionados em geral. A instalação do PJe-JT tornará a tramitação dos processos mais célere, transparente e econômica, pois, com sua disponibilidade na internet 24 horas por dia, todos os dias da semana, o advogado poderá peticionar sem a necessidade de se deslocar até o Fórum, os cidadãos poderão acompanhar o curso do processo via internet, e o consumo de materiais, como papel e *tonner*, será muito reduzido".

Para garantir a eficiência do sistema, em todas as instalações do PJe-JT na 8ª Região, o TRT8 utiliza como premissa a garantia de segurança do sistema e a redundância de conexão. Com este foco, em Marabá, além do *link* de 8 Mbps da Embratel, que interliga o Fórum Trabalhista da cidade à sede do TRT8, a redundância é garantida com um *link* de fibra ótica contratado junto à PRODEPA, também com capacidade de conexão de 8 Mbps.

Capacitação - Com o objetivo de garantir o melhor atendimento com a mudança de sistema, magistrados e servidores das 4 Varas de Marabá receberam treinamento prático prévio, no período de 18 a 22/05. Para maior suporte na atuação, nos dias 25 e 26/05, com o sistema já em utilização, cada VT contou com o auxílio de um instrutor, que atuou com treinamento em serviço (*Hands On*).

Ponto de Apoio ao PJe-JT - Com a implantação do PJe-JT no Fórum Trabalhista de Marabá, foram instalados, em 27/05, dois pontos de apoio aos advogados, para orientação sobre a utilização do sistema. Os pontos estão localizados no Setor de Distribuição e no prédio das 3ª e 4ª VTs.

Treinamento para Advogados - Nos dias seguintes à instalação, o TRT8 ofereceu cursos gratuitos aos advogados da região, nas modalidades *on line* e presencial: PJe-JT - 1º Grau - Autoinstrucional 2015 - Advogados - 04 a 08/06; PJe - 1º Grau - Módulo Presencial (Turma I - 08/06, Turma II - 09/06, Turma III - 10/06 e Turma IV - 11/06) - Ministrado pelo Coordenador do Grupo de Trabalho responsável pelo acompanhamento do Sistema e-Gestão, servidor Edilberto Cardoso de Oliveira.

ALTAMIRA

O PJe-JT foi implantado, na manhã do dia 18 de junho de 2015, na VT de Altamira. Em menos de 1 minuto, o primeiro processo foi protocolado, com data de audiência marcada para o dia 20 de julho, às 13h.

Dirigida pelo Presidente do Tribunal, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, a solenidade contou com a presença do Titular da VT de Altamira, Juiz Marcos Cézar Moutinho da Cruz; Juiz do Trabalho Substituto Fernando Moreira Bessa; Procurador do Trabalho Raphael Fábio Cavalcanti dos Anjos; Juiz Federal Paulo Cesar Moy Anaisse; Vereador João Mendes, representando a Câmara Municipal; e Átila Gomes, representando a PRODEPA.

Para o Desembargador Presidente, a chegada do PJE-JT em Altamira significa investir em melhorias de acesso, qualidade de atendimento, celeridade e economia, tanto para a Justiça como para as partes.

Primeiro advogado a protocolar uma petição no PJe-JT, Jackgrey Feitosa Gomes, vê a chegada do PJe-JT em Altamira como um avanço para os jurisdicionados e advogados. "Eu falei para os colegas que vai ser bom. Não vai precisar vir toda hora no balcão. Não teremos problemas com prazo para retirada dos autos. A Justiça do Trabalho é conhecida pela celeridade e é isso que

esperamos", afirmou Jackgrey. O advogado, que é adepto da tecnologia, também contou que o pré-cadastro do processo protocolado foi realizado usando a internet roteada do aparelho celular. Antes de sair da Vara, ele ainda revelou que já havia protocolado mais um processo e, até o final do dia, ingressaria com mais dois pelo PJe-JT.

Encerrada a solenidade de implantação do PJe-JT, os servidores da Vara Trabalhista seguiram para o segundo dia de treinamento no novo sistema eletrônico, que ocorreu de 17 a 19/06.

Assim como em Marabá, a Justiça do Trabalho também colocou, em Altamira, meios eletrônicos para acesso dos advogados ao PJe-JT.

Os servidores da VT de Altamira, juntamente com os da VT de Paragominas, passaram por treinamento em PJe-JT, no início de junho de 2015, ministrado pela servidora Joléa Rebelo, Diretora de Secretaria da 10ª VT de Belém, com objetivo de mostrar, na prática, o funcionamento do sistema e familiarizá-los com as funcionalidades.

Na semana seguinte à instalação, o TRT8 ofereceu cursos gratuitos aos advogados da região, nas modalidades *on line* e presencial: PJe-JT - Autoinstrucional - Advogados de Altamira: 22 a 25/06; PJe-JT - Presencial - Advogados de Altamira: 22 a 24/06.

Multiplicadores em PJe-JT

O TRT8, por meio da ECAISS, promoveu o curso Módulo Avançado de PJe, para formação de instrutores internos. Com a expansão do PJe-JT nas Varas do Trabalho da 8ª Região, o curso teve por objetivo preparar servidores que já possuem conhecimento em PJe-JT 1º Grau, para atuar como multiplicadores.

Na primeira turma, o curso foi ministrado pelos servidores do TRT da 15ª Região, Isaías Clemente e Iara Cristina Gomes, e 15 a 19 de junho de 2015. Na segunda, de 22 a 26 de junho, ministraram o curso as servidoras do TRT-15ª Região, Renata Monteiro Gomes e Ellena Cristina Maschietto Puccinelli.

EJUD8

Encerramento do ano letivo da EJUD8

Ocorreu nos dias 27 e 28 de novembro a Conferência de Encerramento do Ano Letivo 2014 da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8). Reunindo magistrados de todo o Regional, o evento trouxe discussões sobre o tema "Controlando a Ansiedade", com o Assistente Social Aluísio Ribeiro de Almeida.

A abertura foi realizada pelo então Diretor da EJUD8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que, na ocasião, destacou a satisfação de encerrar o ano com palestra que foi bastante demandada pelos juízes. O evento marcou, ainda, o encerramento da gestão do Desembargador à frente da Escola, que aproveitou a oportunidade para agradecer.

Compondo a mesa de abertura do evento, o Desembargador José Edílsimo Eliziário Bentes, que se encontrava no exercício da Presidência, parabenizou a EJUD8 pela iniciativa, ressaltou a importância dessas oportunidades e desejou que todos prestigiassem e aproveitassem o momento, participando efetivamente.

A palestra, que já havia sido exposta aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) durante a II Semana Institucional, ocorrida em agosto de 2014, teve como foco apresentar mecanismo para conviver de forma saudável com a ansiedade. De acordo com Aluísio Almeida, trazer esse tema aos magistrados trabalhistas é de extrema relevância, "porque, além de ser um tema atual e com muitos desafios no tipo de sociedade que construímos, essa classe acaba tendo muitas fontes de ansiedade, e, realizando um trabalho tão importante, penso

que será fundamental aprender a lidar com ela. A ideia é trazer dicas e informações para lidar com a ansiedade, pois ela é natural da atividade, mas não pode comprometer a vida profissional e a saúde".

No segundo dia, foi realizada oficina de vivência com o grupo, com o objetivo de exercitar algumas técnicas que podem ser utilizadas no dia a dia para lidar com a ansiedade.

Reinauguração da Galeria de Ex-Diretores da EJUD8

Na manhã do dia 28 de novembro de 2014, foi reinaugurada a Galeria de Ex-Diretores da EJUD8, da qual fazem parte os Desembargadores Georgenor de Sousa Franco Filho, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Sulamir Palmeira Monassa de Almeida e José Edílsimo Eliziário Bentes. Instituída e regulamentada em 2001, a EJUD8 destina-se a preparação e formação para a magistratura, além do aperfeiçoamento e qualificação de magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Abrindo a solenidade, o então Diretor da Escola, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, destacou a importante tarefa de resgatar a memória da EJUD8, por intermédio da Galeria. Na ocasião, ressaltou que, mesmo com instalações modestas, "a Escola vem cumprindo seu papel, contando com o zelo dos servidores, que têm se dedicado na realização dos objetivos da Escola". Agradeceu aos servidores e aos membros do Conselho Consultivo que auxiliam no papel da Direção.

Em prosseguimento, foi realizado o desenlace da fita que reinaugurou a nova Galeria da EJUD8 e o descerramento da foto dos ex-Diretores Sulamir Palmeira Monassa de Almeida e José Edílsimo Eliziário Bentes. A foto da Desembargadora Sulamir Almeida foi descerrada pelos Desembargadores Vicente Fonseca e Sérgio Rocha, que também procederam ao desenlace da fita de reinauguração da Galeria. Estiveram presentes e descerraram a foto do Desembargador Eliziário Bentes, sua esposa Vera Maria Pinto Bentes e sua filha, a Juíza Titular da 1ª VT de Santarém, Ana Angélica Pinto Bentes.

Representando os ex-Diretores homenageados, o Desembargador Eliziário Bentes ressaltou: "Espero que as gerações futuras possam olhar estes retratos e abstrair deles algum conteúdo e que lhes possa imprimir a vontade de continuar respeitando e prestigiando a nossa instituição".

Na ocasião, o Presidente em exercício do TRT8, Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, fez referência ao magistrado Roberto Araújo de Oliveira Santos, que dá nome a EJUD8, e que, em 1984, elaborou o Curso de Formação de Magistrados que foi o embrião da atual Escola Judicial. Fazendo referência aos magistrados que compõem a Galeria, ressaltou que todos são modelos para nós, pelo que fizeram. "Uma Escola Judicial, na minha concepção, é um dos órgãos mais importantes do Poder Judiciário, pois não se pode parar no tempo, é preciso correr atrás do conhecimento, a todo momento temos que estar nos qualificando e a Escola é feita exatamente com esta finalidade", declarou.

Nova Diretoria da EJUD8

Em sessão extraordinária do Pleno do TRT8, na manhã do dia 14 de abril de 2015, foi realizada a eleição do novo Diretor da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8). O Desembargador Marcus Augusto Losada Maia foi eleito por 15 votos dentre os 19 desembargadores presentes.

O novo Diretor eleito da EJUD8 ingressou na Justiça do Trabalho em 1992, tendo presidido as Juntas de Conciliação e Julgamento de Conceição do Araguaia, Marabá, Abaetetuba e Castanhal. Também foi Titular da 7ª Vara do Trabalho (VT) de Belém até ser promovido ao cargo de Desembargador do Trabalho, no ano de 2002. Exerceu a Presidência da 1ª Turma do TRT8, bem como a função de Corregedor Regional, no biênio 2012/2014.

O Desembargador Marcus Losada tomou posse como Diretor da Escola Judicial, para o biênio 2015/2016, na tarde do dia 15 de abril, na sede da EJUD8.

Na ocasião, o Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, Diretor da EJUD8 no biênio 2012/2014, passou a direção, destacando a confiança de que a Escola está entregue em excelentes mãos. "O Desembargador Marcus é um Desembargador do Trabalho de sólida formação jurídica e que tudo fará para engrandecer a Escola. Tenho certeza que serão dois anos de muito trabalho, que irão satisfazer a todos nós", afirmou. Em seu discurso, o ex-Diretor da Escola agradeceu todo o apoio recebido em sua gestão, em especial aos membros do Conselho Consultivo e servidores da EJUD8.

Após tomar posse, o Desembargador Marcus Losada afirmou ser este mais um desafio em sua carreira no Tribunal do Trabalho e colocou-se aberto a sugestões. "Tenho a preocupação de manter o nível de excelência que a Escola vem desenvolvendo até hoje, e tenho certeza que contarei com o apoio de todos que integram o Conselho da EJUD8. Sei da dedicação dos servidores da Escola e espero contar com a sua contribuição. A programação até o final do primeiro semestre já está definida, e iremos segui-la sem dificuldade e estou absolutamente aberto a qualquer tipo de sugestão e conselho", finalizou.

Composição da nova Diretoria

Os demais membros da EJUD8, eleitos em 6 de novembro de 2014, para o biênio 2014/2016: Vice-Diretor: Juiz Titular da 3ª VT de Ananindeua, Océlio de Jesus Carneiro Morais. Conselho Consultivo: Desembargadores Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Pastora do Socorro Teixeira Leal e Walter Roberto Paro; Juízes Titulares de Varas do Trabalho Claudine Teixeira da Silva Rodrigues (4ª VT de Belém) e Pedro Tourinho Tupinambá (3ª VT de Marabá); e Juiz do Trabalho Substituto Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz.

AMAZÔNIA RURAL, TRABALHO PRECÁRIO - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR NO PARÁ E AMAPÁ

Com o objetivo de dar visibilidade às questões de segurança e saúde do trabalhador rural na Amazônia, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do Programa Trabalho Seguro, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, UNICEF e Instituo Peabiru, realizou, nos dias 4 e 5 de dezembro de 2014, o evento "Amazônia Rural, Trabalho Precário - Segurança e Saúde do Trabalhador no Pará e Amapá".

Na abertura, o Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, destacou que "o evento representa um compromisso institucional, que visa fomentar e promover um diálogo com a sociedade civil, estabelecendo padrões comportamentais que auxiliem no trabalho seguro". De acordo com o Desembargador Walter Roberto Paro, Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro, o objetivo do evento foi "plantar uma semente de reflexão, disponibilizando ideias e dados à sociedade, para oxigenar a nossa forma de ver e de pensar".

No primeiro Painel, sobre "Dimensões do trabalho no meio rural", palestraram o Jornalista Reinaldo Canto, colunista da Revista Carta Capital; a Presidente do IDESP, Adelina Braglia; e o Agrônomo, Doutor em Economia, Antônio Cordeiro de Santana, da Universidade Federal Rural da Amazônia.

Acerca do "Trabalho no meio rural e a contribuição da imprensa", Reinaldo Canto destacou o papel fundamental da imprensa em fazer com que as informações sobre a precariedade do trabalho rural na Amazônia sejam divulgadas e gerem reflexões. A palestrante Adelina Braglia apresentou os dados de como o trabalho está dividido no meio rural paraense, destacando, como atividades econômicas potenciais, a mineração e pecuária. A propósito da distribuição dos empregos formais nas cadeias produtivas e as dificuldades de dimensionar o trabalho nessas cadeias, o Professor Antônio Cordeiro apresentou dados que demonstram a informalidade na pecuária.

O segundo tema exposto, "Trabalho infantil no Pará e Amapá", teve como primeira

expositora a representante do UNICEF, a Jornalista Ida Pietricovsky, que destacou o Brasil como referência mundial no combate ao trabalho infantil. Representando a sociedade civil, falou a Presidente do Conselho Estadual da Criança e Adolescente do Pará, Nazaré Sá de Oliveira. A última palestrante, a Procuradora do Trabalho Rejane de Barros Meireles Alves, abordou as problemáticas e desafios do combate ao trabalho infantil devido a complexidade do meio rural amazônico e a invisibilidade desse trabalhador na agricultura familiar e no extrativismo.

No segundo dia do evento, o primeiro tema foi o "Trabalho precário na agricultura familiar e no agronegócio". Inicialmente, foram detalhados os casos de acidentes de trabalho envolvendo a cultura do açaí, pelo traumatologista Guataçara Gabriel, Coordenador do pronto-atendimento e acolhimento do Hospital Metropolitano. Em seguida, o Pesquisador do Instituto Peabiru, Manoel Potiguar, apresentou resultados do projeto de fortalecimento dos arranjos produtivos locais, desenvolvido no município de Curralinho, no Marajó, e mostrou a discrepância entre os dados oficiais do IBGE sobre a produção do açaí e a estimativa de produção a partir da realidade local. Em prosseguimento, a Pesquisadora Ana Carolina Vieira apresentou os desafios e os problemas causados pela integração da agricultura familiar aos monocultivos do agronegócio, mais especificamente no Pará, com o cultivo do dendê. Durante sua explanação, os agricultores familiares Daniel Martins e Rubens Dias, que trabalham com o cultivo do dendê no município de Moju, relataram o que vivenciam e os impasses na relação de trabalho. Seguindo nesse mesmo tema, o Professor da UFPA, João Nahum, fez uma explanação sobre como funciona o mundo do trabalho na cultura do dendê. No mesmo Painel, o Procurador-Chefe do Ministério Público Federal, Daniel Azeredo, abordou a informalidade na pecuária e o trabalho escravo.

No quarto Painel do evento, a tecnologista da Fundacentro Maria Cristina Gonzaga, apresentou o Estudo de Caso sobre a análise coletiva do trabalho executado no cultivo do abacaxi no município de Guaraçaí-SP.

O último tema tratado foi o "Trabalho Precário e Trabalho Escravo no meio rural na Amazônia", sobre o qual palestraram a Secretária Executiva do Instituto InPacto, Mércia Silva; a Auditora Fiscal do Trabalho Edna Lúcia Alves Ferreira; e o Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Marabá, Jônatas Andrade. Nesse Painel foram apresentadas possibilidades e ações que já vêm sendo desenvolvidas, visando ao combate ao trabalho escravo.

No encerramento, foi lançado o aplicativo inédito para celular "SimVida-TRT8". Criado pelo TRT8, em parceria com o LabLivre, da UFPA, possibilitará a realização de um mapeamento de situações de risco ao trabalhador ou mesmo de acidentes de trabalho na 8ª Região, com a participação direta da sociedade civil.

SIMVIDA-TRT8

Lançamento do Aplicativo

No mundo do trabalho, o acidente é um acontecimento que causa prejuízos a toda coletividade. Além do trabalhador, que em alguns casos chega a perder a vida, essa realidade gera perdas para a empresa, que deixa de contar com aquela mão de obra, para a família e para a sociedade como um todo, que aciona seu sistema de socorro e garantias para dar o suporte ao profissional acidentado. Em razão da quantidade de trabalhadores ainda na informalidade, o número de ocorrências é subnotificado e não é possível precisar com exatidão a quantidade de pessoas que sofrem acidentes de trabalho.

Em razão disso e com o intuito de ter uma visão mais ampla e próxima da realidade dos acidentes de trabalho nos Estados do Pará e Amapá, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) lançou, no dia 5 de dezembro de 2014, no evento "Amazônia Rural - Trabalho Precário", o aplicativo SimVida-TRT8, sistema para mídias móveis que permite a realização do registro e do mapeamento de situações de risco ligadas ao trabalho, nos estados sob sua jurisdição. De fácil

manuseio, a ferramenta já está disponível no endereço eletrônico http://www.lablivre.org/trt8/ ou pelo Google Play, ainda para uso exclusivo na plataforma Android, e utiliza como princípio de ação a horizontalidade das relações e a mobilização colaborativa da sociedade, que abastece o sistema com informações das situações encontradas. O aplicativo é pioneiro e o primeiro desenvolvido por um Tribunal no Brasil disponibilizado na loja da Google.

Iniciativa do Programa Trabalho Seguro na 8ª Região, coordenado pelo Desembargador Walter Roberto Paro e pela Titular da 7ª Vara do Trabalho de Belém, Juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, o SimVida-TRT8 foi desenvolvido em parceria com o Laboratório Experimental de Tecnologias Livres (LabLivre), ligado ao Projeto UFPA 2.0. Dedicado a realizar o mapeamento colaborativo, conforme explicou Cláudio Alfonso, Coordenador do LabLivre, o aplicativo permite que qualquer pessoa faça um registro fotográfico, que será geolocalizado e criará um mapa sobre a situação do trabalho inseguro na região. Um banco de dados será abastecido e, por meio dele, será possível ter a dimensão das áreas com maior incidência de riscos ao trabalhador.

Em 2015, o plano de ação do Programa Trabalho Seguro no TRT8 prevê a ida a escolas e instituições parceiras, como sindicatos, entidades empresariais, cooperativas de táxi, universidades e todos que possam ampliar o alcance da ferramenta.

SimVida vence o Prêmio Nacional de Comunicação e Justiça

O aplicativo SimVida-TRT8 foi premiado no Prêmio Nacional de Comunicação e Justiça 2015. Finalista na Categoria Inovação, juntamente com "Rádio Themis do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul" e com "Serviços para dispositivos móveis - Eleições 2014, do Tribunal Superior Eleitoral", o aplicativo foi o grande vencedor, recebendo, ainda, o Prêmio Júri Popular, escolhido como o melhor projeto dentre os 40 trabalhos finalistas em 14 categorias. No total, 153 trabalhos e 1 artigo acadêmico se inscreveram para concorrer ao Prêmio.

O Prêmio tem entre seus objetivos promover a troca de experiências entre os profissionais que trabalham na área de comunicação do Sistema de Justiça; contribuir para o aperfeiçoamento dos produtos e serviços no campo da comunicação pública; e estimular iniciativas na área da comunicação pública voltadas para o desenvolvimento da cidadania.

A premiação ocorreu no dia 19 de junho de 2015, no encerramento do XI Congresso Brasileiro de Assessores de Comunicação do Judiciário-CONBRASCOM 2015, realizado em Belo Horizonte, nos dias 18 e 19 de junho, promovido pelo Fórum Nacional de Comunicação e Justiça.

Inicialmente disponível para a plataforma Android, a ferramenta possibilita que qualquer pessoa, diante de uma situação de risco de acidente de trabalho, fotografe e abasteça uma base de dados, através da qual será possível dimensionar as áreas de maior incidência de riscos ao trabalhador. Estes registros têm seus dados encaminhados para as autoridades competentes em agir de forma efetiva diante de cada caso, e auxiliam no planejamento de ações de prevenção aos riscos identificados e educação para construção de uma cultura de segurança. Em breve, a ferramenta estará disponível para as plataformas IOS e Windows.

Para o Desembargador Walter Paro, Gestor do Programa Trabalho Seguro na 8ª Região, a premiação mostra que o Programa está no caminho certo. "Tivemos, além da premiação pelo júri popular, também a escolha por pessoas especializadas. O júri popular mostra que o público apreendeu o que é esta ferramenta e seu significado, além de ser um regozijo para nossa região, pois é um produto paraense, que mostra que o Pará tem tecnologia e cabeças pensantes nessa área de uso inovador dos recursos de TI. Nosso objetivo foi fazer uma plataforma que pudesse ser uma ferramenta de registro de situação de risco de acidente, mas também criar a consciência de prevenção. Isso só nos instiga a aprimorá-la constantemente, inclusive já solicitamos aos desenvolvedores algumas inovações para que, além de receber os registros, possamos interagir mais com esse público, por meio do aplicativo", destacou.

De acordo com a Titular da 7ª VT de Belém, Juíza Nazaré Rocha, Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro no 1º Grau, receber o Prêmio na Categoria Inovação significa que o Poder Judiciário está executando a proatividade administrativamente, possibilitando uma interface direta com a sociedade, criando um aplicativo que permite o empoderamento do cidadão no combate às más condições de trabalho. "Receber, ainda, o Prêmio na Categoria Júri Popular vem coroar essa visão de inovação, de que a sociedade vê no SimVida um aplicativo compatível com a necessidade de responsabilidade compartilhada pela saúde física, mental e psíquica do trabalhador. É a difusão da cultura da prevenção", completou a magistrada.

Para Cláudio Alfonso, Coordenador do LabLivre, a premiação representa não só o reconhecimento do trabalho desenvolvido em parceria com o TRT8, mas também da urgência e do impacto desse tipo de tecnologia na nossa sociedade.

Em utilização desde dezembro de 2014, quando foi realizado seu lançamento, o SimVida-TRT8 já serviu como instrumento para ações concretas de conscientização. Foi por meio dele que a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil na 8ª Região recebeu denúncias sobre crianças e adolescentes realizando vendas dentro dos coletivos da Região Metropolitana de Belém. A partir dos registros recebidos, a Comissão reforçou as ações realizadas no Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil (12 de junho), desenvolvendo atividades dentro dos coletivos e semáforos da cidade, para destacar os males dessa atividade ilegal.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

A Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) deu partida, em dezembro de 2014, ao Projeto de Diagnóstico Organizacional das Varas do Trabalho, cujo objetivo é produzir um relatório para subsidiar o Planejamento Estratégico da Corregedoria e os Planos de Contribuição das Varas do Trabalho que integram a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8).

O projeto foi iniciado pela 15ª Vara do Trabalho (VT) de Belém e se estenderá, também, a Varas de fora da sede. Idealizado pelo Corregedor Regional, Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, o Diagnóstico é realizado com o apoio da Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES) e da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), por meio de equipe multidisciplinar.

A metodologia utilizada durante o Diagnóstico possui várias etapas, iniciando pelo esclarecimento dos objetivos do projeto; em seguida são apresentadas as diretrizes e metodologia de aplicação; no terceiro momento, a Psicóloga do TRT8 exibe a aplicação da metodologia para a identificação das causas de estresse; no quarto momento, são expostos os macrodesafios do Poder Judiciário para os próximos anos; em prosseguimento, ocorre o momento de execução do Diagnóstico, com a realização do *brainstorming*, quando é levantado o maior número de ideias possíveis; encerrando a metodologia, é elaborada a Árvore do Conhecimento, onde são mostradas as ideias produzidas pelos magistrados e servidores da Vara.

De acordo com o Corregedor Regional, a metodologia objetiva fazer com que as próprias unidades judiciárias participem das medidas que serão tomadas para melhorar sua gestão. "Entendemos que a gestão do Judiciário tem que ser democrática e participativa e que é necessário facultar às pessoas que são administradas, os nossos companheiros servidores e magistrados, a possibilidade de expor seus anseios e participar da formulação de soluções. O Judiciário é formado por todos nós e a nossa ideia é que todos possam participar da nossa gestão", ressaltou.

Na realização do Diagnóstico, os pontos verificados são a saúde e qualidade de vida de servidores e magistrados, o aperfeiçoamento do PJe-JT, a gestão de grandes litigantes, o gerenciamento de demandas repetitivas e o aprimoramento das atividades em Sala de Audiência. O projeto está alinhado à Resolução CNJ nº 194/2014 e aos Macrodesafios do Poder Judiciário para o período 2015-2020.

Visando realizar um diagnóstico aprofundado, inicialmente, foram escolhidas algumas unidades para compor uma amostragem: 15ª VT de Belém (09/12/2014), 7ª VT de Belém

(11/12/2014), 1ª VT de Belém (16/12/2014), VT de Ananindeua (2015), VT de Santa Izabel do Pará (2015) e Central de Mandados (2015).

SALA-COFRE

Na manhã do dia 10 de dezembro de 2014, o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, inaugurou a Sala-Cofre do Tribunal, instalação que abriga o *Data Center* da instituição, possibilitando maior segurança física e lógica aos equipamentos e sistemas do TRT8. Sendo uma solução certificada utilizada para preservar *Data Centers* de instituições públicas, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o TRT8 é o primeiro a ter a tecnologia no Estado do Pará.

A instalação foi realizada no período de janeiro a novembro de 2014. Produzida no Brasil pela empresa Aceco TI, a Sala-Cofre é um ambiente que protege o *Data Center* contra fogo, calor, umidade, gases corrosivos, fumaça, água, roubo, arrombamento, acesso indevido, sabotagem, impacto, pó, explosão, magnetismo e armas de fogo. Seu acesso é totalmente informatizado e sua estrutura monitorada 24h.

EVENTOS SOLIDÁRIOS

A Justiça do Trabalho da 8ª Região entrou em clima natalino no mês de dezembro de 2014.

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), durante confraternização com seus associados, arrecadou brinquedos e material de higiene para a Ala de Pediatria e Oncologia do Hospital Ophir Loyola, entregues em festa beneficente do hospital, que aconteceu no dia 12 de dezembro.

Os servidores da 6ª VT, pelo quarto ano, arrecadaram presentes, em almoço de confraternização, e escolhem uma instituição beneficente para doação.

Creche da Igreja de Santa Izabel da Hungria

Há quase 10 anos a 1ª Turma do TRT8 e a 7ª VT de Belém fazem coleta entre os seus servidores e magistrados para oferecer lanches, brinquedos e mantimentos à Creche Santa Izabel da Hungria, que se localiza no bairro do Guamá e cuida de 115 crianças carentes, de 5 meses a 6 anos de idade.

Na manhã do dia 12 de dezembro de 2014, a 1ª Turma, juntamente com a 7ª VT de Belém e a Presidência do Tribunal, reuniram-se para fazer uma grande festa às crianças.

Natal Solidário em Marabá

No dia 13 de dezembro de 2014, a Justiça do Trabalho em Marabá realizou a sétima edição do Natal Solidário, idealizado e organizado pela 2ª Vara Trabalhista.

A ação ocorreu na Escola Maria de Jesus Alves, onde residem cerca de 600 famílias vivendo em área de invasão. Durante a programação, foram distribuídas 270 cestas básicas, 720 brinquedos, 700 lanches e 472 unidades de medicamentos. Houve, ainda, ação de saúde, na qual foram realizadas 500 aplicações de flúor com entrega de kit de higiene bucal, 65 atendimentos com clínico geral, 15 atendimentos odontológicos, 27 exames de glicemia e 172 exames de pressão arterial.

O evento contou com o apoio do Exército Brasileiro, por meio do 23ª Brigada de Infantaria de Selva, 23º Batalhão Logístico e Hospital da Guarnição de Marabá, do SESI, da Unimed Sul do Pará e da Secretaria Municipal de Saúde.

Árvore dos Sonhos

Em 2014, a Campanha Árvore dos Sonhos do TRT8 mobilizou servidores, magistrados, advogados e jurisdicionados em prol do Abrigo Especial Calabriano, que atende crianças, adolescentes e adultos com patologias neurológicas. Encerrada no dia 18 de dezembro, as doações foram entregues durante a tarde, por servidores do Tribunal à equipe do Abrigo.

Foram arrecadados, no período de 4 a 18 de dezembro, na Assessoria de Comunicação Social do TRT8 (ASCOM) e na caixa da campanha, instalada em frente à Central de Atendimento do Fórum Trabalhista de Belém: 50 pacotes de fraldas geriátricas, 57 escovas de dente, 46 xampus, 71 sabonetes em barra glicerinados, 12 sabonetes líquidos glicerinados, 19 lençóis, 6 toalhas, 36 toalhinhas de boca, 6 travesseiros e 5 meias.

Localizado na Av. Senador Lemos, próximo ao TRT8, o Abrigo Especial Calabriano possui pacientes residentes, que vão da idade de 4 meses a 36 anos. Todos foram encaminhados ao Abrigo por possuírem algum tipo de direito violado e a maioria foi abandonada pela família. No Abrigo, os acolhidos contam com profissionais de neuropediatra, pediatra, clínico geral, enfermeiros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, pedagogas, psicopedagogas, psicólogas, fonoaudiólogas, assistentes sociais, educadores, nutricionistas, técnicos de enfermagem e farmacêutica. Além do suporte profissional dado dentro do abrigo, os pacientes fazem atividades externas como passeios, atividades religiosas e culturais, tais como oficinas na Fundação Curro Velho.

TRT8 SE DESPEDE DE ANTIGOS APRENDIZES E RECEBE NOVOS

Em cerimônia realizada na tarde do dia 16 de dezembro de 2014, a primeira turma de jovens aprendizes do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) despediu-se após dois anos de atuação. Dez novos foram recepcionados.

Na abertura do evento, o Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, deu boas vindas aos novos aprendizes e agradeceu aos que estavam saindo. “Para nós, foi um enorme contentamento que vocês estivessem aqui. Recebam este momento de passagem pelo Tribunal como uma espécie de convite futuro. Retornem para o Tribunal, venham na condição de futuros servidores, juízes, advogados. Sejam sempre muito bem-vindos”, afirmou.

Após as palavras do Presidente do TRT8, os gestores que receberam os jovens compartilharam com os presentes a experiência.

Representando os aprendizes que saíram do Tribunal após dois anos, Leonardo Gouveia agradeceu, relembrou o caminho percorrido até este momento e deixou uma mensagem de boas vindas aos novatos: “Afirmo a capacidade que temos de nos envolver e desenvolver ideias magníficas. Não desistam por medo de errar. Não se deem por vencidos antes de lutar. Não enfraqueçam sem, ao menos, perceberem o quão são fortes. Agradeço a todas as pessoas que me apoiaram, sejam elas das Varas do Trabalho de Belém, de Gabinetes e Diretoria, que acreditaram em mim e que sempre me ajudaram, com estímulo e apoio em todas as áreas”, discursou emocionado.

Em seguida, procedeu-se à entrega dos certificados do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), que faz a intermediação da contratação de jovens aprendizes ao Tribunal. Os aprendizes receberam, também, os certificados da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), das mãos dos gestores com quem trabalharam no período.

Durante a cerimônia, houve a apresentação da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil, que vem sendo desenvolvida em âmbito regional pelo TRT8 e que tem como um dos focos de atuação o incentivo à Lei de Aprendizagem. A Titular da 2ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, Juíza Vanilza de Souza Malcher, integrante da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil, juntamente com a Titular da 5ª VT de Belém, Juíza Maria Zuíla Lima Dutra, falou aos jovens e distribuiu panfletos e camisas com a logomarca da campanha.

Presente à cerimônia o Desembargador José Maria Quadros de Alencar, que presidia o Tribunal à época do início do Programa Aprendiz Legal na instituição e seu grande incentivador. Em sua fala de encerramento, relembrou o período em que atuou no Banco do Brasil, onde o atual Vice-Presidente ingressou como jovem aprendiz, e afirmou: "minha expectativa é que se tornem, além do que já são, seres humanos dignos e pessoas aptas, estagiários, servidores e um dia cheguem à Presidência deste Tribunal".

GESTÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA

Aula Inaugural

Na tarde do dia 16 de dezembro de 2014, gestores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) participaram da aula inaugural do Curso Gestão Pública Contemporânea, ministrada pelo Gerente de Projetos da Fundação Dom Cabral (FDC), Daniel Franco Parreiras, que apresentou aos servidores os objetivos do programa e detalhou seu conteúdo.

O Programa Gestão Pública Contemporânea busca promover uma análise da nova maneira de gerir os órgãos públicos, desenvolvendo uma cultura administrativa voltada para resultados, ampliando a visão sobre o contexto contemporâneo de transformação do Estado e da gestão pública.

Curso

Instrutores da Fundação Dom Cabral, de 17 a 20 de março de 2015, no Hotel Beira Rio, em Belém, promoveram debates para cerca de 40 gestores, sobre os Fundamentos e Perspectivas da Gestão Pública, a Gestão Pública Orientada para Resultados, a Gestão Estratégica de Pessoas, a Gestão de Processos e a Gestão de Projetos.

O curso integra as ações desenvolvidas pelo Tribunal dentro do Plano Anual de Capacitação, que tem como foco envolver gestores e servidores em um processo constante de aprimoramento, conforme destacou o Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha: "Esse curso é a continuação de um trabalho que vem sendo desenvolvido há pelo menos cinco anos, de capacitação de nossos gestores. E ele demonstra que nós temos a necessidade de ampliar isso, envolvendo a área administrativa e a área judiciária. Temos um trabalho que inicia na tomada de reclamação e se desenvolve até a efetiva entrega da prestação jurisdicional, e isto é um processo sobre vários aspectos. Dentro desse processo, temos atuação das áreas administrativa e judiciária do Tribunal, então, é preciso que essas áreas estejam juntas, convergindo esforços pra que esse processo maior que nós estamos falando seja melhor, mais rápido, mais barato e mais eficiente".

A programação iniciou com o Módulo Gestão de Processos, ministrado pela Professora Maria Cristina Gonçalves Torres, graduada em Psicologia e com MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, no qual conheceram as melhores práticas de mapeamento, levantamento e redesenho de processos. O programa seguiu durante a semana com o Módulo Gestão de Resultados, com o Professor Gilberto Porto, Mestre em Administração, no qual trabalhou um alinhamento conceitual a respeito de estratégias e sincronismo organizacional. O Módulo Gestão de Pessoas foi ministrado pela Professora Lilian Bambirra, Doutora em Administração, no qual apresentou as ferramentas de gestão de pessoas e os métodos de gestão mais praticados na atualidade no universo corporativo e no setor público. O último Módulo tratou de Gestão de Projetos, com o Professor Lúcio Diniz, Mestre em Administração de Empresas e Projetos, que abordou ferramentas de gestão de projetos, ocasião em que criou um projeto dentro de sala.

O Gerente de Projetos da FDC, Paulo Carvalho, destaca que o Programa foi formatado buscando as melhores práticas desenvolvidas na área de Gestão. "O que observamos hoje é que o setor público busca cada vez mais as ferramentas da administração que já foram consagradas dentro de outros ambientes corporativos, pensa, busca essas ferramentas e tenta institucionalizá-las dentro do seu universo, e esse programa foi formatado nesse sentido".

MEMORIAL RECEBE ALUNOS E COMEMORA 10 ANOS

Na manhã do dia 17 de dezembro de 2014, o Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região, dentro do seu Projeto de Visitas Guiadas, recebeu um grupo de alunos do ensino fundamental da Escola Estadual Waldemar Ribeiro. A programação integrou as comemorações pelos 10 anos do Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos.

Os estudantes foram recebidos pela Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Curadora do Memorial, servidores e estagiários. Os jovens também visitaram a Biblioteca, Auditório e Varas Trabalhistas e aprenderam um pouco sobre a memória e história da Justiça do Trabalho na 8ª Região.

NOVOS FÓRUNS

BELÉM

Início das obras

No dia 5 de janeiro de 2015 iniciou a construção do novo Fórum Trabalhista de Belém, que será localizado ao lado do prédio-sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), na esquina da Travessa Dom Pedro com a Avenida Senador Lemos. A obra está sendo realizada pela empresa Quadra Engenharia LTDA., vencedora do processo de licitação. O prazo de conclusão prevê a entrega em 24 meses.

Com projeto arquitetônico desenvolvido pela empresa Monte Verde Empreendimentos LTDA., o novo Fórum Trabalhista de Belém terá catorze pavimentos, com uma área construída de 11.290,94 m², em uma área total de 13.374,58 m². Com exceção do subsolo, andar térreo e cobertura, os demais pavimentos serão destinados a abrigar todas as Varas do Trabalho (VT) de Belém, sendo duas por andar, todas padronizadas, incluindo as duas novas (18ª e 19ª), ainda não instaladas. O subsolo será destinado ao estacionamento, assim como parte do andar térreo, onde também estará a recepção e o protocolo. A cobertura abrigará a Escola Judicial do TRT8, com instalação de salas de treinamento e auditório.

Acompanhando o crescimento da demanda processual em Belém, o novo Fórum será construído com a possibilidade de abrigar até 22 Varas. Segundo o crescimento na demanda, no ano de 2010, as VTS de Belém receberam 26.277 processos, enquanto em 2012, o número subiu para 28.903. Em 2013, com a instalação da 17ª VT de Belém, em fevereiro, a busca pela Justiça do Trabalho permaneceu em crescimento, atingindo um total de 31.249 processos recebidos. Em 2014, o número chegou a 33.211 processos.

Observando os critérios de sustentabilidade, o novo prédio possuirá sistema de captação e aproveitamento da água da chuva, para utilização nos banheiros e jardins.

A verba necessária para construção do novo Fórum foi garantida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT e uma inovação do contrato com a empresa executora da obra é a destinação de percentual superior a 2% do efetivo de pessoal empregado na obra para a contratação de egressos do sistema carcerário e cumpridores de medidas e penas alternativas, aplicando, assim, o estabelecido pela Resolução nº 114/2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Lançamento da Pedra Fundamental

Em cerimônia realizada na manhã do dia 16 de março de 2015, foi lançada a pedra fundamental das novas instalações do Fórum Trabalhista de Belém, ocasião em que estiveram reunidos a Administração do TRT8, Desembargadores do Trabalho Francisco Sérgio Silva Rocha, Herbert Tadeu Pereira de Matos e Gabriel Napoleão Velloso Filho, respectivamente, Presidente, Vice-Presidente e Corregedor Regional, e representantes da Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Pará (OAB-PA), Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8), Tribunal de Justiça

do Estado do Pará (TJ-PA), Assembleia Legislativa do Estado do Pará (ALEPA) e Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Pará (ATEP-PA).

Durante o evento, realizado no canteiro de obras, o Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, destacou que a construção é resultado da união e atuação conjunta de diversos gestores que estiveram à frente do Tribunal. "Se depender da vontade da administração, esta obra andará celeremente, para dotar os nossos juízes, servidores, advogados e jurisdicionados de melhores condições de vida e de trabalho", afirmou. Na ocasião, mostrou aos presentes o andamento da obra, que iniciou em janeiro e tem prazo de conclusão de 2 anos, destacando que estava em fase de colocação da última estaca da fundação do prédio.

Antes do descerramento da placa alusiva, documentos importantes foram guardados em uma cápsula do tempo, para marcar o período que a obra foi realizada. A ex-Presidente do Tribunal, Desembargadora aposentada Odete de Almeida Alves, a Procuradora-Chefe da PRT8, Gisele Santos Fernandes Góes, e o Presidente da OAB-PA, Jarbas Vasconcelos do Carmo, depositaram na urna o contrato dos serviços de elaboração de projetos executivos, arquitetônico e complementares de engenharia, plantas do novo Fórum, fotos da obra, portaria de designação da comissão fiscalizadora e um exemplar do jornal do dia. Essa urna foi enterrada e será aberta no momento de inauguração da obra.

Compareceram, ainda, os ex-Presidentes do Tribunal, Desembargadores do Trabalho José Maria Quadros de Alencar e Francisca Oliveira Formigosa.

Homenagem no tapume da obra

Com as obras em andamento desde o início do ano, em maio/2015 o tapume da obra do novo Fórum Trabalhista de Belém foi utilizado como tela para ilustrar parte da história da Justiça do Trabalho da 8ª Região, com imagens dos prédios onde o TRT8 já foi instalado.

A intervenção artística foi feita pelo artista plástico Mauro Barbosa, na técnica mista de grafite e aerografia, e integra as ações que o TRT8 vem implementando para homenagear a cidade de Belém pelos seus 400 anos, que serão completados em janeiro de 2016.

Além das imagens das anteriores sedes do Tribunal, a homenagem traz, ainda, a evolução do mundo do trabalho, com cenas de trabalhadores braçais, carroças, comerciantes, até os dias atuais, com a implantação de máquinas e novas tecnologias. De acordo com Mauro Barbosa, para a elaboração dos trabalhos foram utilizados, como referência, arquivos públicos, fotografias e memórias da cidade.

PARAUAPEBAS

Em 1994, a Justiça do Trabalho chegou ao município de Parauapebas. No segundo semestre de 2015, para melhor atender o jurisdicionado, o TRT8 entregará o novo Fórum Trabalhista naquele município.

As obras do novo Fórum tiveram início em 2011 e encontram-se em fase de acabamento, com entrega prevista para ocorrer até agosto de 2015. Com o objetivo de abrigar as quatro Varas existentes no município, que atualmente estão localizadas em dois prédios distintos, o novo Fórum possui uma área total construída de 4.738,19m², subsolo-garagem e três pavimentos, onde estarão distribuídos, além das Varas, o protocolo geral, a central de distribuição, a central de mandados, arquivo de processos, almoxarifado, agências bancárias e sala da OAB/PA.

Com projeto considerado inovador, o novo Fórum possuirá, além do sistema de captação e reaproveitamento de água da chuva, já existente em outros Fóruns da 8ª Região, um inédito sistema de renovação do ar. Esse sistema tem como principal função fornecer ar limpo para o interior dos ambientes, proporcionando a movimentação e renovação adequada do ar.

Regulamentado pela Norma Técnica da ABNT nº 16.401/2008, o sistema busca proporcionar um ambiente de trabalho saudável e funciona através de ventiladores mecânicos

instalados nas partes externas do prédio, que injetam o ar limpo (ar fresco) através de dutos metálicos, após passar por filtros de ar. Os ventiladores serão instalados nas marquises do prédio, os dutos entre a laje de cobertura e o forro dos ambientes, e as saídas do ar fresco através de grelhas metálicas nos forros das salas. A partir desta experiência, o TRT8 pretende implantar o mesmo sistema nos demais Fóruns Trabalhistas da Região.

MACAPÁ

No Estado do Amapá, a Justiça do Trabalho acompanha há 42 anos o desenvolvimento da região, a fim de garantir o respeito à legislação trabalhista. Com oito Varas instaladas em Macapá, todas atuando em Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT), e com uma das maiores movimentações processuais da 8ª Região, a Justiça do Trabalho no Amapá contará com uma nova estrutura física em 2016.

O novo Fórum Trabalhista de Macapá teve sua pedra fundamental lançada em março de 2014, marcando o início das obras. Construído no Polo Judicial implantado com o apoio da Infraero e da Secretaria de Patrimônio da União, o novo Fórum integrará todas as Varas de Macapá, que atualmente estão divididas em três endereços distintos, o que proporcionará melhores condições de atendimento e de trabalho. A previsão de entrega é para o primeiro semestre de 2016.

Com uma área construída de aproximadamente 9 mil m², o novo Fórum possuirá três pavimentos e quatro blocos, onde serão instaladas as oito Varas existentes no Estado, áreas de atendimento, depósito, arquivo, auditório, biblioteca, bancos, estacionamentos para o público externo, servidores e magistrados.

O novo Fórum Trabalhista de Macapá está sendo construído seguindo padrões de sustentabilidade. Além do sistema de reaproveitamento da água da chuva, também instalado em outras obras do TRT8, o prédio contará com sistema de renovação do ar ambiente, sistema de reaproveitamento da água produzida pelas centrais de ar condicionado, além da instalação de sistema de energia solar.

ABERTURA DO ANO JUDICIÁRIO

No dia 7 de janeiro de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou a Abertura do Ano Judiciário com programação que seguiu até o dia 16 de janeiro, tratando de diversos temas como o novo Código de Processo Civil, Processo Judicial Eletrônico, Trabalho Infantil, Trabalho Seguro, e-Gestão e uniformização de jurisprudência. Organizada pela Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), o evento destinou-se aos magistrados de 1º e 2º Graus e ocorreu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no prédio-sede do Tribunal.

07/01

A abertura da programação foi realizada pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que compôs a mesa de honra juntamente com o Vice-Presidente, Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, com o Corregedor Regional, Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, e com o palestrante da manhã, o Titular da 1ª Vara do Trabalho (VT) de Taubaté (TRT15), Juiz Guilherme Guimarães Feliciano, que falou sobre o novo Código de Processo Civil.

Com o tema "Atuação do Magistrado Trabalhista e o Novo Código de Processo Civil", o palestrante apresentou preocupações quanto à atuação dos magistrados trabalhistas diante do novo CPC, aprovado em dezembro de 2014. Sobre a palestra de abertura, o Desembargador Presidente destacou que é uma fonte de preocupação a aplicação do novo CPC ao Processo Trabalhista e que é um tema sobre o qual os magistrados devem se dedicar profundamente para encontrar as melhores soluções.

08/01

No segundo dia, os magistrados participaram de "Diálogo com o Corregedor",

conduzido pelo Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, que apresentou os objetivos e ideias da Corregedoria e aplicou um questionário sobre a avaliação de desempenho aos Juízes do Trabalho Substitutos.

No segundo momento da manhã, participaram da palestra "Trabalho Infantil - atualidades", proferida pelo Titular da 1ª VT de Presidente Prudente (TRT15), Juiz José Roberto Dantas Oliva, integrante da Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, do TST, ocasião em que divulgou os dados gerais sobre o trabalho infantil no Brasil.

09/01

Na manhã seguinte, ocorreu o encontro dos Juízes com o Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, com objetivo de apresentar o que está sendo projetado pela nova Administração, e, principalmente, ouvi-los sobre o que pode melhorar nas condições de vida e de trabalho dos magistrados da Região.

No período da tarde, sob a condução do Desembargador Walter Roberto Paro, Gestor Regional do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, a programação debate u diversos temas que envolvem o Trabalho Seguro, como "Programas de Prevenção à Saúde do Trabalhador", com o Presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, o médico Zuher Handar; "Aspectos práticos dos Programas de Prevenção da Saúde do Trabalhador", com Maria Ruth Barros Virgolino e Wanda Elizabeth Burlamaqui, representantes da Sociedade Paraense de Medicina do Trabalho; e "PCMSO no TRT da 8ª Região", com o Médico do Trabalho do TRT8, Raphael Araújo Melo.

12/01

Em continuidade, foram expostos os temas "e-Gestão", com palestra do Juiz do Trabalho do TRT22, Roberto Wanderley Braga, e "Processo Judicial Eletrônico", com o Juiz do Trabalho do TRT23, José Hortêncio Ribeiro Júnior. As duas palestras tiveram como foco demonstrar aos magistrados a importância dos dados estatísticos e como estes podem auxiliá-los no gerenciamento das unidades judiciárias.

13/01

A programação seguiu com a palestra "Uniformização obrigatória da Jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho - A Lei 13.015/2014", com a Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, Gisele Santos Fernandes Góes. A palestra ocorreu como etapa preparatória para a Oficina de Enunciados.

Com foco na participação dos magistrados de 1º Grau no processo de uniformização de jurisprudência, durante a tarde, a dinâmica foi verificar se os enunciados elaborados pelo TRT8 nas Semanas Institucionais e de Execução estão de acordo ou contrários a súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, súmulas vinculantes do Supremo Tribunal Federal, além de decisões recentes e reiteradas da SBDI-1 do TST e OJs da SBDI-1 do TST. Os trabalhos foram conduzidos pelo Vice-Diretor da EJUD8, Titular da 3ª VT de Ananindeua, Juiz Océlio de Jesus Carneiro de Morais, juntamente com os Desembargadores Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga e José Maria Quadros de Alencar.

14/01

A Oficina de Enunciados teve continuidade durante todo o dia 14/01.

15/01

Pela manhã, os magistrados participaram da palestra "Mecanismos de condenação e execução contra os grandes litigantes na Justiça do Trabalho", com a Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá, Gisele Santos Fernandes Góes.

Encerrando a Oficina de Enunciados, no período da tarde, houve uma plenária onde foram aprovadas as propostas de súmulas a serem encaminhadas ao Tribunal.

16/01

Após sete dias de intensa programação, o TRT8 encerrou a programação de Abertura do Ano Judiciário, com a palestra do Professor Doutor da Unicamp, Denis Maracci Gimenez, com o

tema "O desenvolvimento brasileiro no século XXI e seus impasses atuais". A palestra, aberta para magistrados e servidores, apresentou um panorama geral da evolução da economia brasileira, seus períodos de estagnação e crescimento, as condições atuais e os desafios que se apresentam.

Com uma vasta programação, o Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, fez a seguinte avaliação do evento: "A programação, montada com o apoio do Conselho da Escola Judicial, foi muito proveitosa e muito bem desenvolvida. Tivemos vários momentos de discussões importantes para o ano que está iniciando, que culminou com a palestra sobre a economia brasileira, que é fundamental para que possamos elevar a cabeça um pouco acima do horizonte"..."Tivemos uma atividade extremamente interessante, que foi a discussão dos juízes sobre os enunciados aprovados em jornadas anteriores, de forma a propor ao Tribunal a adoção de súmulas. Essa é uma experiência inovadora em termos de atuação, porque a súmula normalmente é gestada no Tribunal e é colocada ao 1º Grau, e aqui estamos fazendo o movimento oposto, mais participativo. É o 2º Grau contribuindo e sugerindo ao Tribunal a criação de súmulas. A nossa expectativa é que isso tenha um bom resultado", destacou o Presidente, referindo-se à Oficina de Enunciados.

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Na atualidade, a preparação para a aposentadoria tem se tornado uma preocupação para trabalhadores e instituições públicas e privadas. Com o aumento da expectativa de vida, o momento de saída do trabalho requer planejamento, e foi com o intuito de auxiliar magistrados e servidores que o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) criou seu Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA).

Destinado aos que estejam a quatro anos ou menos de implementar as condições necessárias para obtenção da aposentadoria voluntária ou compulsória, ou que já as tenham implementado, o PPA irá propiciar oportunidades de reflexão e discussão sobre temas que envolvam a aposentadoria e visa orientar os participantes quanto à mudança de hábitos e atitudes frente à aposentadoria e os impactos decorrentes do desligamento funcional, além de auxiliar no planejamento e desenvolvimento de projetos para o período pós-aposentadoria.

O PPA foi instituído pela Resolução TRT nº 018/2014, é Coordenado pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), e tem como integrantes de sua equipe multidisciplinar a Psicóloga Úrsula Custódio Gomes, o Assistente Social Gilmar Osny Paulin, o Médico do Trabalho Raphael Araújo Melo, a Coordenadora da CODEP, Simone Pipolos Costa, e a Técnica Judiciária da COLIC, Silvia do Socorro Nunes Miranda.

As atividades do programa tiveram início no dia 22 de janeiro de 2015, reunindo os 37 inscritos para conhecer a equipe multidisciplinar, os objetivos do programa e fazer um levantamento prévio das expectativas individuais dos participantes. Falou na abertura o Vice-Presidente do TRT8, Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, que ressaltou a preocupação da instituição com todos os seus colaboradores.

Durante o evento, a equipe multidisciplinar do PPA apresentou a programação para 2015, que inclui 4 módulos, com palestras e oficinas temáticas, como a seguir: Módulo I - Aspectos Legais da Aposentadoria e Ocupação Continuada (25 e 26/03/2015); Módulo II - Planejamento Financeiro e Empreendedorismo (10 e 11/06/2015); Módulo III - Relações Sociais e Saúde (16 e 17/09/2015); Módulo IV - Encerramento e Plano de Vida (18 e 19/11/2015).

Módulo I - Aspectos Legais da Aposentadoria e Ocupação Continuada - 25 e 26/03/2015

Na manhã de 25/03, foram tratados os aspectos legais da aposentadoria, em uma roda de conversa com o Assessor Jurídico do TRT8, Paulo André Pessoa da Silva e as servidoras Paula da Mota Silveira Guilliod e Simone Silveira Franco Haro, da Seção de Inativos e Pensionistas.

Além das questões legais, o planejamento de viagens e atividades que podem ser desenvolvidas após a aposentadoria integrou a programação. Para falar do tema, solicitado por boa

parte dos integrantes do programa, o TRT8 convidou representantes da Valeverde Turismo.

No segundo dia do módulo, 26/03, os participantes conheceram programas e projetos desenvolvidos em Belém que têm como foco aposentados e pessoas da terceira idade, dentre eles o Uniterci (Universidade da Terceira Idade), ligada à Universidade Federal do Pará, e o Instituto Bolonha, que desenvolve atividades de socialização, culturais e de lazer.

Para finalizar o módulo, troca de experiência entre os participantes do programa e servidores já aposentados.

Módulo II - Planejamento Financeiro e Empreendedorismo - 10 e 11/06/2015

Com o apoio da Credijustra, o módulo teve como ideia principal contribuir para o melhor planejamento e organização financeira no período da aposentadoria. No primeiro dia, 10/06, o palestrante foi Wander Soares de Oliveira, que tratou de "Planejamento Financeiro"; em 11/06, Evandro Oliveira, consultor do SEBRAE, falou sobre "Empreendedorismo".

Servidores das mais diversas lotações - Santarém, Redenção, Marabá, Biblioteca e CODEP - marcaram presença. Pessoas aposentadas também assistiram à explicação financeira.

ESPAÇO CULTURAL

O Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa busca dar visibilidade a obras de artistas com os mais diferentes olhares e técnicas. A intenção é trazer para o público que trabalha ou utiliza os serviços do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) um contato direto com a arte.

Belém de Ontem - 23 de janeiro a 8 de março de 2015.

O Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, do TRT8, iniciou a programação de 2015, no dia 23 de janeiro, com a exposição do artista plástico paraense, natural de Castanhal, João Porto, intitulada "Belém de Ontem".

A abertura foi realizada pela Curadora do Espaço, Desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, e contou com a presença do Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, e do Desembargador José Maria Quadros de Alencar.

O trabalho de J. Porto é uma grande homenagem aos 399 anos da capital do Estado do Pará, apresentando imagens de uma Belém antiga, que gera saudosismo em muitos moradores que se encantam com a beleza arquitetônica da cidade. A exposição retratou os principais patrimônios arquitetônicos e turísticos de Belém, dentre eles: Ver-o-Peso, Theatro da Paz, Palacete Bolonha, Igreja das Mercês e Igreja da Sé.

Com dez anos dedicados à pintura, J. Porto possui aproximadamente 200 obras e encontra-se em uma nova fase, na qual mostra sua veia impressionista, retratada na exposição com a obra "Praça do Relógio". O início de seu trabalho como artista plástico se deu através do realismo, devido o interesse pelo desenho.

Elas - 10 de março a 1º de junho *de 2015*

Foi aberta, na manhã do dia 10 de março de 2015, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, a exposição da artista visual Aline Folha, denominada "Elas". Retratando mulheres de diversas formas e através de diferentes técnicas, a exposição foi montada em homenagem ao Dia Internacional da Mulher.

A abertura foi realizada pela Curadora do Espaço Cultural, Desembargadora Rosita Nassar, que destacou a delicadeza das obras e a forma como as mulheres são representadas.

As obras de Aline Folha retratam vários tipos de mulheres, que surgem a partir do humor, dos sentimentos e do que a artista quer retratar, tudo com a delicadeza peculiar de seu traço. "A exposição 'Elas' veio das minhas entranhas. Do meu processo de sentir e me expressar, de

forma crua e pessoal: nos meus *sketchbooks*. É neles que rascunho minhas ideias, meus sentimentos, futuros trabalhos... e, muitas, muitas vezes, a criação começa ali e ali se instala. E ali ela É. Dentro de cadernos de rascunho, obras prontas e acabadas. Ou inacabadas. São transitórias, a expressão de um momento. São todas eu, todas nós, mulheres. Sempre em trânsito, sempre em construção", declarou a ilustradora.

Esta é a primeira exposição individual de Aline Folha, que desenha desde criança e, profissionalmente, iniciou seus trabalhos em 2011. A artista é paraense, formada em Direito, mas nunca atuou na área. Conheceu o desenho de moda e se apaixonou. Fez especialização em Moda e Criação, em São Paulo. Em 2012 foi para a Inglaterra e de lá trouxe seu *sketchbook* emocional. Já ministrou oficinas no Curro Velho e atualmente leciona Desenho de Moda, Ilustração de Moda, Design de Superfície e Desenho Artístico, na Estácio-FAP.

Interferências - abertura: 10 de junho de 2015

Foi aberta, na manhã do dia 10 de junho de 2015, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, a exposição "Interferências", da servidora do TRT8 Cristina Gemaque. Reunindo fotografias de Belém, Cuba, Cartagena, Portugal, Malta e Colônia de Sacramento (Uruguai), a exposição revela elementos da arquitetura, natureza e cultura desses lugares.

Em sua primeira exposição no TRT8, Cristina afirma que há uma expectativa pelo público ser seus colegas de trabalho e o jurisdicionado. Atuando como Analista Judiciário na Central de Mandados de Belém, em 2015 a servidora completa 20 anos de carreira na Justiça do Trabalho. Durante a abertura, Cristina Gemaque destacou a relação entre a criatividade, a funcionária pública e a artista.

A abertura da exposição foi realizada pela Curadora do Espaço Cultural, Desembargadora Rosita Nassar, que destacou a prata da casa e o olhar da artista refletido nas obras. "Seu olhar instigante é conhecido por todos que têm a oportunidade de ver o resultado de suas andanças pelo mundo, marcadas pelas imagens que surgem pelas janelas do caminho. Podemos considerar que aqui é um porto destas imagens coletadas na Europa, nas ilhas de Cuba e Cartagena, além de um olhar encantado sobre Belém que, de tanto olharmos, nem sempre percebemos a poesia em seus prédios e esquinas", ressaltou.

A mostra também arrecadou fundos para ajudar a organização não governamental Casa da Tuti, abrigo que resgata e cuida de animais de rua, apoiado há cerca de 10 anos pela artista.

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Curso de Formação de Aprendiz

Com o objetivo de incentivar o acesso de jovens ao mercado de trabalho dentro dos princípios legais, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil, indicou os primeiros 25 jovens para o Curso de Formação de Aprendiz, oferecido pela empresa PROATIVA, que é uma das parceiras regionais do Programa.

No dia 27 de janeiro de 2015, os jovens foram recepcionados e conheceram o que é o Programa de Aprendizagem, seus objetivos e como a formação ocorrerá. Ao longo de 10 meses, eles aprenderão sobre postura profissional, processo seletivo, competências comportamentais, relacionamento interpessoal, *marketing* pessoal, sustentabilidade no trabalho, comunicação e informação, entre outros temas. Todos os estudantes receberam bolsa integral.

Na ocasião, a Titular da 2ª VT de Belém, Juíza Vanilza de Souza Malcher, Membro da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8 e TJ-PA, declarou: "Dizemos NÃO ao trabalho infantil e SIM à aprendizagem, ao trabalho de forma legal, na forma que a lei prevê. Hoje demonstramos o que representa o Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil do TRT8, que visa à conscientização da sociedade, mas não apenas isso, também tem seu foco na qualificação do jovem

e do adolescente. Sabemos que algumas famílias têm jovens que precisam trabalhar, não podemos negar que esta é uma realidade da nossa região, mas queremos que isso ocorra de forma legal".

O curso possibilitará, também, que os jovens, conforme seu desenvolvimento, sejam encaminhados para seleção nas empresas que buscam a PROATIVA, a partir do terceiro mês de formação. Segundo o Gestor da Proativa, Edvaldo Meireles, "dá para se unir três coisas muito importantes: o estudo, o trabalho e a sociedade. Se trouxermos estes jovens para a qualificação e os encaminharmos para o mercado de trabalho, dentro do programa de aprendizagem, vamos unir a escola formal, a escola profissionalizante e o trabalho legalizado. Não há como fugir de uma realidade maravilhosa, pois estamos desenvolvendo uma sociedade mais saudável".

Em 14 de abril de 2015, mais 25 jovens ingressaram no Curso, em nova turma.

Marcha de Belém

O dia 1º de março de 2015 entrou para a história da mobilização social no Pará. Na manhã do domingo, mais de 20.000 pessoas participaram da Marcha de Belém contra o Trabalho Infantil, ocupando uma das principais avenidas da cidade de maneira lúdica e pioneira no combate a uma questão prioritária para a sociedade, que é a erradicação do trabalho infantil.

Coordenada pelo TRT8, com o apoio e organização de diversos parceiros (entre eles, Tribunal de Justiça do Estado do Pará, Prefeitura de Belém, Governo do Estado do Pará, MPT, MPE, SRTE, OAB, Fecomércio, Fiepa, Associações de Magistrados, UNICEF e diversos movimentos sociais, além de todo o sistema de comunicação no Pará), a Marcha de Belém contra o Trabalho Infantil foi um ato de afirmação e participação cidadã, reunindo milhares de pessoas em prol de uma infância plena. A mobilização foi mais uma das ações da Comissão Regional de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8 que, desde agosto de 2014, desenvolve, em âmbito regional, a Campanha da OIT "Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil".

O evento teve início às 8h30 da manhã, na Escadinha da Estação das Docas, um dos principais pontos turísticos de Belém, e seguiu pela Avenida Presidente Vargas, enchendo as ruas de música, alegria e palavras de apoio às ações de combate ao trabalho infantil.

Na abertura, a Banda do Corpo de Bombeiros executou o Hino Nacional Brasileiro. Em seguida, o Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, declarou: "Nossa intenção é que essa seja a culminância do movimento de sensibilização, mas também o começo de um processo em que possamos, finalmente, erradicar o trabalho infantil no Estado do Pará. Temos convicção de que esta marcha é o começo de um processo que vai se desenrolar em diversas ações , como já está acontecendo".

Também se pronunciaram antes do início da marcha, o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, representando o Ministério do Trabalho e Emprego, Raimundo Pinheiro dos Santos; o Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Pará, advogado Jarbas Vasconcelos do Carmo; a Procuradora do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, Rejane de Barros Meireles Alves; a Promotora de Justiça Mônica Freire, representando o Ministério Público do Estado do Pará; o Coordenador Estadual da Infância e Juventude, representando o Tribunal de Justiça do Estado do Pará, Desembargador José Maria Teixeira do Rosário; e o Prefeito Municipal de Belém, Zenaldo Coutinho.

Encerrando as mensagens dos organizadores, o Ministro Lelio Bentes Corrêa, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Coordenador Nacional da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil, que veio a Belém especialmente para participar da marcha, advertiu como o movimento representa o compromisso da sociedade paraense com o objetivo assumido internacionalmente pelo Brasil. "Nós temos, hoje, no Brasil, quase três milhões e duzentas mil crianças e adolescentes que trocam os estudos pelo trabalho precoce. Isso prejudica o seu desenvolvimento. A sociedade paraense, sob a liderança do TRT8, vem à rua demonstrar sua confiança de que o Brasil honrará o compromisso de que, em 2020, erradicará todo o trabalho infantil no nosso país", afirmou.

Após a saída da marcha, milhares de pessoas, entre as quais muitas crianças, demonstraram seu repúdio à situação de crianças e adolescentes explorados para o trabalho. Muitos órgãos presentes compareceram com faixas e cartazes.

Colorida com as cores do cata-vento, símbolo do combate ao trabalho infantil, a marcha contou com as apresentações culturais das crianças das Crias do Curro Velho e do Grupo Arraial do Pavulagem e seu Cordão do Peixe Boi.

Tendo como mestres de cerimônia os jornalistas e advogados Márcia Freitas e Ronaldo Porto, a marcha foi um momento também de se conhecer melhor a legislação e as justificativas científicas para se dizer não ao trabalho infantil. Ao longo do percurso, os dois leram diversas mensagens que explicavam os prejuízos causados pelo trabalho infantil e sobre a importância da sociedade denunciar a exploração de crianças e adolescentes.

Em frente ao Teatro Waldemar Henrique, na Praça da República, as juízas Maria Zuíla Lima Dutra e Vanilza de Souza Malcher, Gestoras Regionais do Programa, leram a "Carta de Belém". A Carta é uma declaração da sociedade paraense em repúdio a esta inaceitável forma de violação dos direitos das crianças e adolescentes e reforça a necessidade da união de forças para que o trabalho infantil seja erradicado no Brasil.

De acordo com a Gestora Regional de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8, Juíza Maria Zuíla Lima Dutra, a marcha representou a expressão da união que vem sendo promovida desde o início do Programa. O objetivo "é unir forças para que juntos tenhamos mais condições de combater esse mal, que prejudica a infância, o futuro de milhares de crianças e o futuro do Brasil. Com essa marcha, queremos promover um novo olhar da sociedade para esse gravíssimo problema e que todos se mobilizem para que, a partir deste marco, o trabalho infantil fique apenas nos livros de história como um mal eliminado pela nossa geração".

Pesquisa junto aos alunos de escolas públicas

Em conjunto com a ação para ampliar o número de vagas de aprendizes nas empresas que atuam no território paraense, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8 intensificou a ação já iniciada no final de 2014, quando elaborou, imprimiu e disponibilizou questionários para a Secretaria Estadual de Educação, com o objetivo de levantar diretamente com as crianças e adolescentes, entre 7 e 17 anos, informações sobre o impacto do trabalho infantil na realidade de vida dos respondentes. Dessa forma, o resultado da pesquisa contribuirá para uma atuação mais efetiva das instituições parceiras, no desenvolvimento de políticas públicas e ações que buscam a alteração positiva do quadro encontrado no Pará.

A expectativa é a de que sejam distribuídos um milhão de questionários em escolas estaduais e municipais dos Estados do Pará e Amapá. A ação teve início com os mais de 300.000 alunos das escolas estaduais localizadas na grande Belém, que engloba a capital do Pará e sua zona metropolitana. Marabá recebeu 80 mil questionários para serem aplicados aos alunos da cidade . No dia 24 de maço de 2015, por meio de videoconferência entre a Juíza Maria Zuíla Dutra (em Belém) e a VT de Marabá, da qual participaram a Secretaria de Educação do Município, a Prefeitura, os Conselhos de Direito e Tutelar e entidades locais, foram repassadas as orientações quanto à aplicação dos formulários, assim como o prazo para serem entregues.

Além de Marabá, Abaetetuba, Castanhal, São Miguel do Guamá, assim como municípios do Oeste e do Sudeste paraense, todos estão respondendo positivamente ao chamado das Varas do Trabalho de fora da sede envolvidas na aplicação do questionário, como é o caso de Castanhal, Altamira, Parauapebas, Breves, Ananindeua, com os prefeitos participando das reuniões e assumindo o compromisso de aplicação dos questionários o mais rápido possível.

Na tarde do dia 24 de março de 2015, teve início a apuração dos questionários aplicados junto aos alunos das escolas públicas estaduais e municipais, em especial do Município de Belém, que teve toda sua rede envolvida. A tabulação do material contou com a participação dos alunos da

Faculdade Mauricio de Nassau, parceira da campanha. Após essa fase, os dados serão repassados para a Universidade Federal do Pará, também parceria da campanha, que, por meio de seu Instituto de Pesquisa Científica, apresentará um diagnóstico final.

Novos Parceiros: Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros de Belém e Sindicato dos Rodoviários do Estado do Pará

No dia 6 de abril de 2015, a Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil ganhou a adesão de mais dois importantes parceiros: o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros de Belém (SETRANSBEL) e o Sindicato dos Rodoviários do Estado do Pará.

Durante reunião com os sindicatos, as Gestoras Regionais do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho, Juízas Maria Zuíla Dutra e Vanilza Malcher, expuseram as ações já realizadas até o momento, os objetivos da campanha e a importância da parceria. Conforme destacaram, com a adesão, será possível a realização de uma intensa campanha de conscientização sobre o trabalho infantil dentro dos transportes coletivos da Região Metropolitana de Belém, no mês de junho, por ocasião do Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil.

O Presidente da SETRANSBEL, Paulo Fernandes Gomes, considerou a parceira de grande importância, tendo em vista que as empresas de transporte da região metropolitana são geradoras de cerca de 10 mil empregos diretos e transportam, aproximadamente, 800 mil passageiros por dia. Para Moisés de Oliveira Cruz, Diretor do Sindicato dos Rodoviários, essa parceria é muito bem aceita e vem ao encontro do que o sindicato já desenvolve, inclusive com ações que incentivam a prática de esportes pelas crianças, para que não estejam nas ruas.

Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil

No dia 12 de junho de 2015, em alusão ao Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, o TRT8, por meio da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e seus parceiros, realizaram diversas ações com o objetivo de conscientizar a população sobre os males do trabalho infantil e a necessidade de sua erradicação.

A abertura oficial do evento foi realizada em frente ao prédio do TRT8, pelo Presidente da Corte, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que, na ocasião, ressaltou a importância da união em busca da erradicação desta mazela social. "Trata-se de crianças, um ser humano em desenvolvimento, e por vezes nos esquecemos disso. A erradicação do trabalho infantil deve ser um compromisso assumido obrigatoriamente por cada um de nós, sob pena de deixarmos para nossos descendentes um mundo bem pior do que recebemos. Se lugar da criança é na escola e nessa questão somos todos juízes, sigamos juntos para a erradicação do trabalho infantil", destacou.

A Titular da 5ª VT de Belém, Juíza Maria Zuíla Lima Dutra, Membro da Comissão Nacional do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil do TST/CSJT e Gestora Regional na 8ª Região, destacou que no Estado do Pará ainda existem 198 mil crianças e adolescentes, de 5 a 17 anos, trabalhando, e conclamou a todos para entrar nesta luta contra a exploração infantil. "A infância é breve. O tempo de viver a infância não pode esperar. Esse tempo é hoje, é agora. Este é o pensamento que leva a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT da 8ª Região e seus parceiros a prosseguir com a grande caminhada de conscientização da sociedade. Nós estamos fazendo a nossa parte, mas estamos também conscientes de que a união faz a força. Por isso, convidamos a todos para que se juntem a nós nesta grande luta, afinal, neste jogo somos todos juízes. Vamos dar cartão vermelho ao trabalho infantil!", declarou.

Compareceram à cerimônia o Juiz de Direito Vanderley de Oliveira Silva, Titular da 3ª Vara da Infância e Juventude da Capital, representando o TJ-PA; a Juíza do Trabalho Vanilza de Souza Malcher, também Gestora Regional do Programa; a Juíza do Trabalho Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, Presidente da AMATRA8; o Coronel Nahum Fernandes da Silva, Comandante

Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Pará e Coordenador Estadual da Defesa Civil, e o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Pará, Raimundo Pinheiro.

Encerrada a solenidade, as autoridades e todos os voluntários seguiram para a ação! Logo em frente ao Tribunal, magistrados, incluindo o Presidente do TRT8, com apoio de agentes de trânsito da Secretaria de Mobilidade Urbana de Belém (SEMOB), pararam ônibus e carros numa verdadeira *blitz* contra o trabalho de crianças e adolescentes dentro de coletivos e nos semáforos da capital.

Em outros pontos da cidade, parceiros, voluntários e magistrados também faziam movimentos semelhantes. Em alguns casos, uma mesma equipe se revezava em pontos diferentes da cidade. As Juízas Maria Zuíla e Vanilza Malcher, por exemplo, saíram de frente do Tribunal e foram à feira da Pedreira, em um dos bairros mais populosos e populares da capital paraense. Além de distribuir o material de campanha, elas conversaram com feirantes e consumidores. A maioria aproveitou também para tirar dúvidas sobre trabalho infantil e outros direitos trabalhistas.

Outras atividades da campanha, concretizadas em virtude da parceria firmada com o SETRANSBEL e o Sindicato dos Rodoviários: cartazes foram afixados no interior dos ônibus e os motoristas e cobradores das linhas de maior abrangência vestiram a camisa da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil, assim como todos os que realizaram as ações no interior dos coletivos e nos semáforos. Para chamar a atenção da sociedade, dez *outdoor* alusivos à data e à campanha foram espalhados pela cidade e região metropolitana, e também foram distribuídos cerca de 3.000 adesivos para carro.

Ao longo da semana, parceiros da campanha aturam em diversos eventos:

CAPANEMA - No dia 10/06/2015, em conjunto com o SENAC, Câmara de Dirigentes Lojistas, Prefeitura Municipal e TRT8, foi promovida a palestra "Conscientizando sobre o Combate ao Trabalho Infantil". Na ocasião, o Juiz do Trabalho Substituto Paulo Dornelles Júnior falou sobre a proibição do trabalho infantil e a evolução histórica desta mazela social, para um público, em sua maioria, de jovens estudantes da rede pública e dirigentes lojistas. No dia 12/06 aconteceu a Marcha Capanema contra o Trabalho Infantil.

ABAETETUBA - Na manhã do dia 11/06/2015, Audiência Pública reuniu representantes dos três Poderes e a sociedade, com o objetivo de discutir o trabalho infantil no município e deliberar sobre estratégias de combate a essa forma de violação de direitos de crianças e adolescentes. Organizada pela Promotora de Justiça da Infância e Juventude do município, sob a coordenação da Promotora de Justiça Regina Taveira, a audiência contou com a participação da Titular da 2ª VT de Abaetetuba, Juíza Léa Helena Pessoa dos Santos Sarmento.

PARAUAPEBAS - No dia 12/06/2015, no Fórum Trabalhista de Parauapebas, magistrados e servidores vestiram a camisa da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil e divulgaram a causa durante as audiências. Além disso, cartazes foram afixados na Secretaria das Varas, como forma de chamar a atenção do público que por lá circula diariamente. Na mesma data, a Juíza do Trabalho Substituta Milena Abreu Soares proferiu palestra sobre o tema durante o "I Seminário de Aprendizagem Comercial sobre o Combate ao Trabalho Infantil", voltado aos jovens aprendizes da região, evento promovido pelo SENAC, parceiro do TRT8.

OUTEIRO - No dia 13/06/2015, a ação de conscientização teve continuidade na praia de Outeiro, junto aos barraqueiros e pessoas que frequentam o local, com a parceria do MPE, Promotoria de Icoaraci, Conselho Tutelar de Outeiro, Agência Distrital de Outeiro, Fecomércio e Acadêmicos da Faculdade Maurício de Nassau.

CASTANHAL - Em Castanhal, o SENAC promoveu, em parceria com a Prefeitura Municipal, caminhada pelo comércio local, para chamar a atenção da sociedade. A VT de Castanhal aderiu à programação e distribuiu panfletos com as 10 razões pelas quais as crianças não devem trabalhar. Cartazes foram afixados na Secretaria da Vara e os servidores vestiram a camisa da campanha.

LIMOEIRO DO AJURU - Foi realizada panfletagem durante caminhada organizada pela Secretaria Municipal de Assistência Social.

TUCURUÍ - Em parceria com a Prefeitura Municipal e a Justiça Estadual, aconteceu evento de conscientização, na Praça do Rotary, no centro da cidade.

E-GESTÃO

Capacitação - 12 de fevereiro de 2015

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Escola Judicial (EJUD8), promoveu no dia 12 de fevereiro de 2015, a palestra "e-Gestão 2º Grau: mecanismos de administração judicial", destinada a servidores e magistrados de 2º Grau. Ministrado pelo Juiz do Trabalho da 22ª Região, Roberto Wanderley Braga, apresentou os objetivos do sistema e seu funcionamento.

Criado em 2008, o Sistema e-Gestão é a ferramenta que reúne os dados administrativos e judiciários de todos os 24 TRTs. Coordenado pela Corregedoria Geral do Tribunal Superior do Trabalho, é abastecido pelas informações que capta tanto dos sistemas onde tramitam processos físicos, como no PJe-JT (Processo Judicial Eletrônico). Através dele são retirados os indicadores de desempenho da Justiça do Trabalho.

"O e-Gestão nada mais é do que a ferramenta de captação dos dados do tribunal (força de trabalho, quantidade de juízes, servidores) e também do movimento judicial (quantidade de ações, cursos, julgamentos, pendências). Então, os servidores têm que saber que os dados que eles manuseiam vão refletir em algum lugar. As informações sobre movimentação processual podem auxiliar ou prejudicar, pois através delas se verifica justamente como o tribunal está desempenhando suas atividades", explicou o juiz Roberto Braga. O palestrante destacou, ainda, que sendo um sistema que reflete o desempenho de cada tribunal, é extremamente importante que se conheça seu funcionamento, para que os lançamentos sejam realizados corretamente, minimizando, assim, os riscos de inconsistências entre os dados gerados e a realidade de cada Regional.

Capacitação - 16 e 17 de março de 2015

O TRT8 promoveu, nos dias 16 e 17 de março de 2015, mais uma capacitação sobre o Sistema e-Gestão. Destinado aos servidores que atuam nos 1º e 2º Graus, além da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), o treinamento tratou da importância da estatística para a Justiça do Trabalho, o sistema antigo: Boletins Estatísticos dos Tribunais Regionais do Trabalho, o Sistema e-Gestão e a correção das remessas/lotes rejeitadas.

O curso foi ministrado por Marco Aurélio Willman Saar de Carvalho, Diretor de Secretaria da 6ª Vara do Trabalho (VT) de Brasília, e Nilton Lacerda Wanderlei, Chefe de Seção do TRT-10ª Região, como o objetivo de proporcionar um aprofundamento no conhecimento sobre procedimentos importantes para o abastecimento correto dos dados no Sistema e-Gestão.

Programação: Apresentação dos manuais de validação do e-Gestão 1º Grau e 2º Grau; Identificação dos erros de validação das remessas de 2014; Uso do pré-validador 1º Grau e 2º Grau; Identificação e correção dos erros de validação das remessas de 2014.

TRT8 implanta pré-validador do e-Gestão

Com o objetivo de aprimorar os dados do Sistema e-Gestão remetidos mensalmente ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), o TRT8 instalou, no mês de março de 2015, o pré-validador de remessas do Sistema e-Gestão, ferramenta que permite a identificação de inconsistências de dados. Este pré-validador foi desenvolvido pelo TRT-1ª Região e aprimorado pelo TRT-10ª Região, que auxiliou na implantação local.

Os dados do Regional, coletados dos Sistemas APT (processos físicos), PJe-JT (processos eletrônico) e Mentorh (dados administrativos), são copilados mensalmente pela Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT8 (SETIN) e remetidos ao TST, que faz o cruzamento de informações e valida ou invalida os dados. No caso de inconsistências, o Regional é informado, realiza a correção e faz o reenvio.

O pré-validador foi utilizado pela primeira vez no TRT8 no início de abril de 2015, para a remessa dos dados do mês de março.

NOVOS JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS DA 8ª REGIÃO

Cerimônia de Posse

Tomaram posse, no dia 19 de fevereiro de 2015, os novos Juízes do Trabalho Substitutos da 8ª Região. A cerimônia ocorreu na Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), reunindo os quatro aprovados no Concurso Público C-333: Gustavo Lima Martins, Paulo Roberto Dornelles Junior, Luana Marques Cidreira Domitilo Costa e Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva.

Os magistrados foram empossados pelo Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, que se encontrava no exercício da Presidência. Após prestarem o compromisso regimental de posse e a leitura do termo de posse, o magistrado Gustavo Lima Martins, classificado em primeiro lugar no concurso, proferiu breve discurso, em nome dos empossados. "Se acreditamos que hoje realizamos um sonho, também percebemos que este é apenas um pequeno passo. Há uma sociedade que nos espera, e quer ver em nossos rostos e decisões a face da justiça que ela também persegue. E esta deve ser a nossa força motriz, pois hoje se opera em nós quase uma mudança ontológica: o nosso ser, pensar e agir não se submete mais à moral comum, mas assume a veste do Estado brasileiro, e nos remete a uma ética de serviço, ao buscar ser acessível e à disposição de todos, sem distinção", discursou o novo magistrado.

Em seguida, o Desembargador Vicente Malheiros encerrou a cerimônia, parabenizou os novos magistrados e destacou que eles foram aprovados entre mais de 700 candidatos inscritos. Em suas palavras o Desembargador, que é o Decano da Corte, ressaltou que "o papel do magistrado trabalhista, na missão de imprimir efetividade da justiça social como verdadeira garantia do Estado Democrático de Direito, é muito mais do que isso. Requer a adoção de uma postura crítica e sensível aos anseios da sociedade, e não um comportamento neutro e afastado da realidade social, como se a jurisdição se reduzisse a quantitativos estatísticos; como se o juiz fosse uma simples máquina, sem alma". Com a leitura do Hino da Justiça do Trabalho, o Desembargador finalizou de forma poética sua mensagem aos novos magistrados.

Cerimônia de Ratificação de Posse

Na manhã do dia 20 de abril de 2015, ocorreu, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no prédio-sede do TRT8, a Cerimônia Solene de Ratificação de Posse dos Juízes do Trabalho Substitutos aprovados no Concurso C-333: Gustavo Lima Martins, Paulo Roberto Dornelles Junior, Luana Cidreira Domitilo Costa e Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva.

A solenidade foi aberta pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que ingressou no auditório acompanhado dos membros do Tribunal e autoridades convidadas, ao som do Hino da Justiça do Trabalho.

A cerimônia iniciou com a execução do Hino Nacional, tendo os quatro aprovados renovado o compromisso regimental como Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Após a leitura do termo de posse pela Secretária-Geral Judiciária, o Presidente ratificou empossados os novos juízes.

Compuseram a mesa, juntamente com os Desembargadores do TRT8, a Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região, Gisele Santos Fernandes Góes, e , representando o Tribunal de Justiça do Estado do Pará, a Desembargadora Maria de Nazaré Saavedra Guimarães.

Após a assinatura do termo de posse, a Juíza do Trabalho Substituta Milena Abreu Soares, aprovada no Concurso C-331, deu as boas vindas aos novos magistrados e, em seu discurso, destacou a dificuldade de aprovação no certame da 8ª Região, tido como o mais difícil entre os Tribunais do Trabalho, a honra de fazer parte do Regional e a importância do papel de juiz. "Sei quão honrados estão por vestirem essa toga, uma sensação de felicidade e enorme responsabilidade, de ter nas mãos o poder de decidir sobre o direito daqueles que depositam sua última confiança

em nós. Esse é o sentimento diuturno, a certeza de que somos os responsáveis por efetivamente resolver o conflito, de forma rápida e eficaz. Quanto a isso eu fico confortável em lhes assegurar que estão ingressando num Tribunal comprometido com a celeridade e com a eficiência, desde a tomada de reclamação até a execução, onde efetivamente entregamos a tutela jurisdicional. E esse é um comprometimento do Tribunal como um todo, dos desembargadores, juízes e servidores. Desejo, de coração, que sejam felizes na magistratura e aqui, no TRT da 8ª Região", discursou.

Em seguida, representando os magistrados aprovados no Concurso C-333, o primeiro colocado, Juiz do Trabalho Substituto Gustavo Lima Martins, falou sobre sua trajetória e da conquista. "Um dia tivemos um sonho em comum, por acreditarmos na justiça e na certeza de que é possível fazê-la no caso concreto, percorremos diversos caminhos vislumbrando o mesmo horizonte: ser Juiz do Trabalho. Neste percurso encontramos dificuldades, renúncia, quedas e alegrias, vivenciamos experiências tão valiosas que por certo enriqueceram nosso processo de amadurecimento pessoal e profissional", afirmou.

Após a execução dos Hinos do Pará e do Amapá, Estados sob a jurisdição da 8ª Região Trabalhista, encerrou a cerimônia o Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, que ressaltou: "a 8ª Região é orgulhosa de seus valores e ciosa da manutenção destes valores, e nós temos a certeza que vocês vão integrar esta longa corrente de magistrados e magistradas que vêm, diligentemente, cumprindo seu dever, levando a justiça a uma população carente de justiça, e levando justiça com aquele sentimento de prestar a justiça social para uma população que confia e acredita em vocês. Temos a confiança de que estarão à altura dela e sintam-se verdadeiramente abraçados e acolhidos aqui na 8ª Região. Sejam muito bem vindos!".

Ao final, os magistrados receberam os cumprimentos e ofereceram coquetel aos convidados.

SEMINÁRIO DE CIDADANIA CORPORATIVA

Iniciou, na tarde do dia 9 de março de 2015, o Seminário de Cidadania Corporativa, realizado anualmente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desde 2008. Na abertura, o Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, destacou a importância da discussão dos temas escolhidos para o dia a dia de trabalho e para o aprimoramento da cultura corporativa.

Em 2015, a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) idealizou o Seminário em novo formato, com painéis de 20 minutos para cada participante, visando torná-lo mais dinâmico.

Os assuntos do primeiro dia estiveram relacionados às áreas de Gestão Democrática, Responsabilidade Socioambiental e Transparência.

Acerca de Gestão Democrática, três painéis: no primeiro, proferido pela Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas, Simone Pipolos Costa, foi exibido o Plano Anual de Capacitação (PAC) do Tribunal, com o cronograma de capacitações a ser desenvolvido em 2015; no segundo, o Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas, Álvaro José da Silva Rôlo, explicou aos presentes como funciona o Pagamento de Passivos na Justiça do Trabalho e os modos que o pagamento desses direitos podem ser realizados; no terceiro momento, o Diretor da Divisão de Obras e Projetos de Engenharia, Carlos Roberto Ribeiro Araújo, apresentou a Prestação de Contas e o Cronograma de Obras da 8ª Região, com destaque para a construção dos novos Fóruns Trabalhistas de Parauapebas, Macapá e Belém, além de reformas e adaptações no edifício-sede do Tribunal e das Varas do Trabalho de fora da sede, como Xinguara e Marabá.

Referente ao segundo tema, Responsabilidade Socioambiental, Carlos Araújo falou sobre Construções Sustentáveis e destacou dois pontos importantes: a implantação de sistemas de reaproveitamento da água da chuva nos Fóruns Trabalhistas de Macapá e Parauapebas, além do estudo pioneiro para a utilização de energia solar em Macapá. Em seguida, o Assessor de Comunicação

Social, Edney José Martins Pereira, membro da Comissão Socioambiental do TRT8, apresentou ao público a Responsabilidade Socioambiental sob a ótica do Ato Conjunto nº 24/2014, que instituiu a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho.

Para finalizar o primeiro dia de evento, sob o enfoque da Transparência, o Coordenador de Governança Institucional, Marilson Oliveira da Silva, apresentou a proposta de governança institucional do TRT8, detalhando o conceito e contextualizando o surgimento do termo.

No dia seguinte, 10 de março de 2015, os assuntos escolhidos foram: Dignidade da Pessoa Humana, Inovação e Ética no Serviço Público.

Sobre Dignidade da Pessoa Humana, o Médico Steven Pinheiro, Coordenador da Coordenadoria de Saúde, detalhou o Programa de Qualidade de Vida do TRT8 e a Psicóloga Úrsula Custódio Gomes minudenciou o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA/TRT8).

Dentro do tema Inovação, foi exposto ao público o aplicativo SimVida-TRT8, pelo Desembargador Walter Roberto Paro, e o Sistema de Gestão Orçamentária-SIGEO, pela Diretora da Secretaria Administrativa, Regina Uchôa de Azevedo. Em seguida, o Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação, Marco Aurélio Fidélis Rêgo, apresentou os Projetos e Tendências na área de Tecnologia da Informação para o ano de 2015.

A programação foi encerrada com enfoque na Ética no Serviço Público, com a palestra Conhecendo o Código de Ética do TRT 8ª Região, pelo Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas, Álvaro José da Silva Rôlo.

SEXTA COM SARAU NA CENTRAL DE MANDADOS DE BELÉM

Na tarde da sexta-feira, 13 de março de 2015, na Central de Mandados do Fórum Trabalhista de Belém, foi promovido Sarau, com poesia, música e teatro, visando integrar magistrados e servidores e homenagear o Dia Internacional da Mulher.

De acordo com a Diretora da Central de Mandados de Belém, Titular da 15ª Vara do Trabalho de Belém, Juíza Paula Maria Pereira Soares, "neste momento, a Central está recebendo todos os servidores e juízes, para que possamos fazer uma confraternização e um diálogo transdisciplinar, que envolva arte, filosofia, conhecimento, o senso comum, e fazendo um momento de aproximação e entendimento. É uma forma de dialogar diferente com todos", ressaltou.

A programação contou com a participação especial da Professora de Teatro da Unesp (Universidade Estadual Paulista), Áurea Carolina Mori, que atua com o ensino do teatro no meio organizacional. "A minha experiência já abarcou servidores do Judiciário, advogados e professores, um dos profissionais mais estressados e massacrados. O exercício do teatro sensibiliza as pessoas, fazendo-as se sentir mais saudáveis fisicamente", afirmou.

SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO

Mobilização social pela conciliação, imprensa correspondendo ao chamado para divulgação, magistrados conciliadores premiados, criação de comissões pela conciliação nos 1º e 2º Graus, advogados e partes mais abertos ao diálogo pela paz. Tudo isso movimentou os dias de 16 a 20 de março de 2015 e compôs o retrato da Semana Nacional da Conciliação na Justiça do Trabalho da 8ª Região, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com o tema "Outra forma de estender a mão é conciliar", visando implementar medidas que proporcionem maior celeridade aos processos trabalhistas e aprimorar os meios consensuais de conflitos.

Na 8ª Região, a Semana foi aberta com café da manhã na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), tendo sido uma das iniciativas a ampliação do experiente externo até às 15h. Das 13h às 15h, os magistrados estiveram disponíveis em todas as Varas do Trabalho da 8ª Região, para a realização de acordos.

Na cerimônia de abertura, foi realizada a entrega do Prêmio Conciliação 2015, idealizado pela Corregedoria Regional, que premiou as Varas do Trabalho (VTs) da 8ª Região com o maior percentual de conciliações ao longo do ano de 2014: 14ª VT de Belém (Região Metropolitana), 4ª VT de Macapá (Estado do Amapá) e VT de Itaituba (interior do Pará).

Graças à mobilização capitaneada pela Corregedoria Regional, juízes, partes e advogados, nos Estados do Pará e Amapá, realizaram um grande movimento de pacificação. "Nas salas de audiência, em conversa com os advogados e com as próprias partes, todos elogiaram e atentaram para a questão da rapidez com que as audiências eram solucionadas. Sempre compreendendo que a forma mais rápida e justa de resolver um processo é através da conciliação, porque é a decisão que vem das partes que vivem uma determinada realidade", destacou a Juíza Paula Maria Pereira Soares, Titular da 15ª VT de Belém e membro da comissão organizadora da Semana da Conciliação na 8ª Região.

Ao longo dos 5 dias, magistrados de 1º e 2º Graus conseguiram solucionar processos complicados, como um sobre acidente de trabalho, que tramitava desde 2008. A Caixa Econômica Federal fechou acordo em 10 dos 12 processos em que propôs conciliação, o que demonstra uma mudança de paradigma da instituição bancária que, historicamente, recorria até às últimas instâncias. Os advogados da empresa propuseram até mesmo a criação de um fórum permanente de conciliação dos processos da Caixa.

Juízo Auxiliar de Conciliação no 2º Grau

Ainda dentro das ações da Semana da Conciliação, Portaria conjunta da Corregedoria e Vice-Presidência nomeou a Desembargadora Francisca Oliveira Formigosa no Juízo Auxiliar da Vice-Presidência para conciliações em Recursos de Revista. "A Corregedoria, em harmonia com a Vice-Presidência, decidiu chamar a Desembargadora Francisca Formigosa que já foi premiada pelo Conselho Nacional de Justiça e tem um compromisso particular em estimular a conciliação num patamar correto, para atuar perante a Vice-Presidência. A Corregedoria dará apoio e designará uma Juíza Substituta pra atuar perante a Juíza Auxiliar. Com isso, pretendemos que muitos desses processos que já estão quase para subir para Brasília sejam solucionados por aqui, assim, o direito do trabalhador vai poder ser recebido num prazo muito menor", explicou o Corregedor Regional, Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho.

Comissão Permanente

Com base no sucesso alcançado ao longo da semana, o Corregedor Regional também decidiu manter uma Comissão Permanente de Conciliação no 1º Grau, com os mesmos magistrados que compuseram a equipe de frente, que atuou nos cinco dias da campanha: Juízes Antonio Oldemar Coêlho dos Santos (Titular da 14ª VT de Belém e Diretor do Fórum Trabalhista da Capital Paraense), Paula Maria Pereira Soares (Titular da 15ª VT de Belém e Diretora da Central de Mandados), Jáder Rabelo de Souza (Titular da 4ª VT de Macapá) e a Juíza do Trabalho Substituta Giovanna Corrêa Morgado Dourado.

Troca de Experiências

As conciliações contaram com o apoio de magistrados aposentados, convidados pela Corregedoria Regional a dar sua contribuição, repassando a experiência que possuem. Os aposentados percorreram as Varas, auxiliando no necessário para que os processos fossem conciliados. A parceria se mostrou muito eficaz, não apenas do ponto de vista processual, como do aprendizado entre gerações.

Leilão Unificado

No encerramento da semana foi realizado o Leilão Unificado de Belém/Ananindeua de 2015, o primeiro exclusivamente de bens penhorados em processos que tramitam em PJe-JT (Processo Judicial Eletrônico). Ao todo, 70% dos bens disponíveis foram arrematados. "O

leilão teve um andamento rápido e com resultados muito positivos, muitos bens saíram devido à divulgação da Semana da Conciliação. A realização do leilão no Auditório do TRT8 tornou-o mais seguro, porque possuímos banco aqui dentro", comemorou a Juíza Paula Maria Pereira Soares, Diretora da Central de Mandados.

VIII CURSO DE FORMAÇÃO INICIAL DE JUÍZES - MÓDULO REGIONAL

Abertura

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio de sua Escola Judicial (EJUD8), deu inicio, no dia 30 de março de 2015, ao VIII Curso de Formação Inicial de Juízes - Módulo Regional, tendo como público-alvo os magistrados aprovados no Concurso C-333: Gustavo Lima Martins, Paulo Roberto Dornelles Junior, Luana Marques Cidreira Domitilo Costa e Vinícius Augusto Rodrigues de Paiva.

Com o objetivo de proporcionar aos novos magistrados uma formação profissional técnica e humanizada, com ênfase nos conhecimentos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade local, o curso teve duração de 60 dias, com aulas teóricas e práticas intercaladas e integradas com a prática jurisdicional tutelada sob supervisão da Escola.

O curso foi aberto pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que recepcionou os novos magistrados destacando a tradição de acolhimento da 8ª Região e os objetivos do curso.

Após a abertura, a Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, membro do Conselho da EJUD8, detalhou aos participantes o funcionamento de cada etapa do curso.

Em seguida, foi ministrada a aula inaugural, com a Professora Doutora Bárbara Lou Veloso Dias, sobre o tema "O Juiz do Trabalho e a Ética Profissional".

Estiveram presentes na abertura do curso, os Desembargadores Gabriel Napoleão Velloso Filho (Corregedor Regional), Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga e Marcus Augusto Losada Maia; o Titular da 3ª VT de Ananindeua, Juiz Océlio de Jesus Carneiro de Morais, Vice-Diretor da EJUD8; a Juíza do Trabalho Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, Presidente da AMATRA8 e membro do Conselho da Escola; e o Juiz do Trabalho Substituto Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz, membro do Conselho da Escola.

Encerramento

Na tarde do dia 3 de junho, aconteceu a cerimônia de encerramento do Curso de Formação Inicial, comandada pelo Presidente do Tribunal, Desembargador Sérgio Rocha, e pelo Diretor da EJUD8, Desembargador Marcus Losada.

Durante o encerramento, o Desembargador Sérgio Rocha ressaltou que a ideia de que a formação inicial é também um momento para acolher os novos magistrados. "Todos estão vindo de outras regiões, mas a formação inicial propicia o contato com a realidade regional, permite que tenham contato com o modo que nós vivenciamos a Justiça do Trabalho. Sintam-se abraçados e integrados por todos nós", destacou.

Na ocasião, o Diretor da Escola, Desembargador Marcus Losada, agradeceu o empenho do Vice-Diretor, Juiz Océlio Morais, e dos servidores da EJUD8, durante a realização do curso e se colocou à disposição dos magistrados. "Espero que tenhamos contribuído para que os novos colegas já se sintam em casa e que tenham sido bem recebidos. A carreira está apenas começando, a jornada vai ser longa e coloco a Escola à disposição para tudo aquilo que vocês precisarem", afirmou.

Em nome dos juízes que participaram do curso, o magistrado Gustavo Martins declarou que "o objetivo do curso, que era proporcionar esta unidade com o Tribunal, foi alcançada. Realmente nós entramos nos sentindo diferentes, estranhos, mas o acolhimento nos faz sentir parte do Regional. Agradeço a todos que nos receberam tão bem, a cada dia, e aproveito este momento para registrar nossa gratidão".

Os novos Juízes Substitutos da 8ª Região, após encerrar o Curso de Formação Inicial, começaram sua atuação na jurisdição.

LANÇAMENTO DO SITE DA CORREGEDORIA

Em março de 2015 foi lançado o novo canal de comunicação da Corregedoria com os magistrados. No site da Corregedoria, que pode ser acessado pelo endereço http://corregedoria.trt8.jus.br/, há Provimentos, Atas de Correições, Recomendações, Notícias, Agenda do Corregedor, além de informações pertinentes aos magistrados (lotação e Fórum). Os juízes passaram a ter acesso a fóruns e mídias sociais, tais como canal do *YouTube, flickr* e *twitter* da Corregedoria.

TRT8 PASSA A INTEGRAR COMISSÃO ESTADUAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Em 2015, completa 20 anos que o Brasil reconheceu internacionalmente a existência de trabalho escravo e passou a combatê-lo. Neste período, mais de 47 mil trabalhadores foram resgatados em condições degradantes de trabalho, estando o Pará entre os estados brasileiros com maior número de registros desta violação de direitos.

Entre as iniciativas regionais desenvolvidas com o objetivo de combater essa prática, está a criação da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAE-PA), ocorrida em 2007, da qual o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) passou a fazer parte este ano.

Em reunião ocorrida na primeira semana de abril de 2015, o Titular da 2ª Vara do Trabalho (VT) de Marabá, Juiz Jônatas dos Santos Andrade, representou o TRT8 na Comissão. O magistrado possui forte atuação no combate ao trabalho escravo na região, sendo de sua iniciativa a criação do GAETE-Grupo Interinstitucional de Erradicação do Trabalho Escravo, articulação que envolve Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Polícia Federal, Ministério Público Federal, Comissão Pastoral da Terra, ONG Repórter Brasil e outras entidades. Sua atuação foi reconhecida nacionalmente, tendo sido agraciado com os prêmios "Direitos Humanos 2012", do Governo Federal, e "João Canuto 2013", do Movimento Humanos Direitos.

De acordo com o magistrado, a Comissão passou por uma revisão em sua composição, na qual foram incluídos como membros, com direito a voz e voto, representantes de órgãos e instituições importantes na articulação e atuação no combate ao trabalho escravo, como TRT8, MPT, MPF, TRF1, PF, SRTE/PA, entre outros. Inicialmente, a COETRAE-PA era composta apenas por representantes de órgãos estaduais e oito representantes de entidades não governamentais, ligadas ao combate ao trabalho escravo.

Com a reativação do COETRAE-PA, uma das ações iniciais será a revisão do Plano Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo, de 2008. De acordo com o magistrado, o principal ponto a ser perseguido é a criação de um fundo estadual de direitos difusos, nos termos do artigo 13 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85), destinado à reconstituição dos direitos humanos lesados. "O fundo assim criado deve se louvar da experiência de outros Estados, canalizando os recursos oriundos das indenizações coletivas para aplicação na região, adquirindo funcionalidade pela sua composição e constituição democrática, e adquirindo blindagem contras as oscilações da política de plantão, alcançando o espírito da legislação pertinente", afirmou.

A Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo tem como competências acompanhar as ações dos Planos Nacional e Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo; a tramitação de projetos de lei relacionados com o combate e erradicação do trabalho escravo na Assembleia Legislativa, assim como propor atos normativos; acompanhar e avaliar os projetos de cooperação técnica firmados entre o Governo do Estado e os organismos nacionais e internacionais; e propor a elaboração de estudos e pesquisas e incentivar a realização de campanhas e ações integradas voltadas à temática.

TRT8 É DESTAQUE EM ENCONTRO NACIONAL DE BOAS PRÁTICAS

Reunindo os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), aconteceu, de 9 a 11 de abril de 2015, em Porto Seguro, coordenado pelo TRT-5ª Região, o II Encontro Nacional de Boas Práticas da Justiça do Trabalho, com objetivo de promover o aperfeiçoamento das rotinas de trabalho nos Regionais.

Foram apresentados 44 projetos, selecionados entre 140 inscritos de todos os TRTs e do CSJT. As apresentações foram divididas em duas áreas - Judiciária e Administrativa -, subdivididas em Grupos Temáticos segmentados por macrodesafios. O TRT8 teve 6 projetos apresentados nas duas áreas temáticas.

Como forma de reconhecimento, o servidor da Coordenadoria de Gestão Estratégica do TRT8, Henrique Vila Nova, compôs a mesa de encerramento do evento, representando todos os servidores da Justiça do Trabalho.

Entre as autoridades, estiveram presentes o Ministro do TST, Cláudio Mascarenhas Brandão, representando o TST; o Conselheiro do CNJ, Rubens Curado Silveira; o Presidente do TRT5 e do COLEPRECOR, Desembargador Valtércio Ronaldo de Oliveira; e o Procurador-Chefe do MPT-BA, Alberto Bastos Balazeiro. O encontro teve como objetivo promover o aperfeiçoamento das rotinas de trabalho nos Regionais através do compartilhamento de projetos e práticas de trabalho.

O TRT8 foi representado pelos servidores da Coordenadoria de Gestão Estratégica, Henrique Vila Nova (Chefe da Seção de Projetos) e Haroldo Sousa Brandão (Chefe da Seção de Inovação), que apresentaram ao público os projetos: Diagnóstico Organizacional das Varas do Trabalho, Pagamento de Dívidas de Ações Trabalhistas com o uso do Cartão de Crédito, Gerenciamento de Obras com o uso do Caminho Crítico, Cenários Prospectivos e Inteligência Estratégica, Plano de Projeto de Licitação Sustentável e Programa de Acompanhamento Individual e Integral do Servidor.

PROCESSO DO TRABALHO COM FOCO NA INSTRUÇÃO PROCESSUAL

Na manhã do dia 10 de abril de 2015, acadêmicos de Direito de universidades e faculdades de Belém participaram do Painel "Processo do Trabalho com foco na instrução processual", promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). Aberto pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, o Painel foi conduzido pela Titular da 7ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, Juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, com a participação das Professoras Advogadas Corina Frade e Carimi Haber Cezarino Canuto, do Núcleo de Práticas Jurídicas da Faculdade de Belém (FABEL).

Durante a explanação, os participantes puderam conhecer como ocorre a instrução processual e os trâmites em sala de audiência. As três painelistas compartilharam experiências com os acadêmicos, exemplificando as mais diversas situações. Um dos pontos destacados foi a importância da boa preparação do advogado e juiz para a audiência, conhecendo o processo. Após a explanação, houve um momento aberto para os acadêmicos tirarem suas dúvidas.

JUS POSTULANDI

Renovação de Convênio com a FABEL

Em cerimônia ocorrida no dia 10 de abril de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e a União Empresarial Educacional Ltda. (UNEMPE), mantenedora da Faculdade de Belém (FABEL), assinaram a renovação do convênio firmado em 2014, que prevê a assistência

judiciária gratuita aos usuários da Justiça do Trabalho que ingressam com ações via *jus postulandi*.

A renovação foi assinada pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, e pelo Superintendente da UNEMPE, Ivan Guilherme de La Roque Pinho, tendo como testemunhas a Diretora-Geral da FABEL, Luna Maria Araújo Freitas, e a Professora Carimi Haber Cezarino Canuto, do Núcleo de Práticas Jurídicas da FABEL.

Pelo convênio, a prestação jurídica gratuita se dá por meio dos professores orientadores do Núcleo de Práticas Jurídicas da instituição, acompanhados por acadêmicos do 9º e 10º semestres do curso de Direito.

Com prazo de vigência de dois anos, podendo ser prorrogado por igual período, o convênio proporciona aos acadêmicos atividades práticas de ensino e estudo, que irão enriquecer e complementar os ensinamentos ministrados em sala de aula, o que é indispensável aos que estão prestes a ingressar no mercado de trabalho.

O Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, reforçou o grande contentamento em renovar o convênio que dá uma grande contribuição ao público. "Essa prestação que estamos ofertando ao público é algo grandioso. Essa parceria que começamos e vamos continuar expandindo é muito importante para que possamos prestar um serviço público melhor às pessoas carentes que vêm nos procurar. Não podemos esquecer que temos uma responsabilidade social e esse convênio é um passo para que possamos aprofundar nossos laços com a comunidade e melhorar nossa prestação jurisdicional", ressaltou.

TRT8 firma Convênio com a DPU

Na manhã do dia 26 de maio de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e a Defensoria Pública da União (DPU) em Belém/PA firmaram convênio com o objetivo de aperfeiçoar a prestação de assistência judiciária gratuita aos usuários da Justiça do Trabalho, por meio do *jus postulandi*. Assinado pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, e pelo Defensor-Chefe, Cláudio Luiz dos Santos, a cerimônia contou com a presença da Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e do Diretor da Central de Atendimento do Fórum Trabalhista de Belém, Titular da 14ª VT de Belém, Juiz Antonio Oldemar Coêlho dos Santos.

Com a parceria, a DPU supervisionará os convênios celebrados e os que vierem a ser celebrados, assinados pelo TRT8 e instituições de ensino superior, com o objetivo de garantir assistência jurídica gratuita às pessoas que ajuízam ações na Justiça do Trabalho por meio do *jus postulandi*.

Para o Defensor-Chefe Cláudio dos Santos, o convênio com o TRT8 é incomensurável. "Ficamos muito felizes por esta parceria, principalmente por poder colocar o olhar da Defensoria Pública nesses convênios. Acreditamos que a participação da Defensoria, quando o público envolvido é aquele que faz parte de nossa missão institucional, é sempre importante, porque nosso olhar é voltado para a política de acesso, a educação em direitos, no sentido de tutelar os direitos dos trabalhadores hipossuficientes", declarou. Além disso, o Defensor-Chefe destacou o ineditismo da proposta: "A assinatura desse Convênio conta com o apoio do Defensor Público-Geral Federal, por ser uma ação inédita e que poderá ser adotada como parâmetro de atuação nas demais regiões".

Na ocasião, o Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, destacou que este é um momento histórico para o Tribunal. "Achamos que este é um convênio paradigma para a atuação do Poder Judiciário Trabalhista e da Defensoria Pública. Tenho uma profunda fé que nós estamos dando um passo no caminho certo, para atender melhor aquelas pessoas que vêm à Justiça do Trabalho e são realmente necessitadas. A Defensoria Publica da União no Pará está de parabéns , porque, com isso, conseguimos, juntos, mostrar à população que temos sim serviços públicos de qualidade a oferecer", ressaltou.

CORREIÇÃO NO TRT8

Em sessão plenária realizada na manhã do dia 17 de abril de 2015, o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ministro João Batista Brito Pereira, realizou a leitura da Ata da Correição Ordinária ocorrida no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no período de 13 à 17 de abril. A sessão foi acompanhada por magistrados e servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Com a finalidade essencial de contribuir com o Regional, na ata o Ministro Corregedor descreve algumas recomendações, dentre as quais destacam-se: o desenvolvimento de estudos referentes à atividade itinerante, já desenvolvida pelo Tribunal, visando sua ampliação; a instituição de Juízo Auxiliar de Execução e de Juízo Auxiliar de Conciliações em Precatórios; a necessidade de restringir a cessão de juízes do trabalho substitutos por remoção para outros Regionais, para, no máximo, um por ano.

Analisando as condições ambientais de trabalho, foi louvada pelo Corregedor-Geral a iniciativa do TRT8 em instituir o Programa TRT8 Ambiental, que objetiva promover a conscientização, a qualidade de vida no ambiente de trabalho, estimular a cultura antidesperdício e a utilização coerente de recursos. Com relação à área administrativa e judicial, destacou alguns projetos como o "Monitoramento e Otimização do Custeio", o "Pagamento de Ações Trabalhistas com uso de cartão de crédito" e o "Diagnóstico Organizacional das Varas do Trabalho".

Para o Corregedor-Geral João Batista Brito Pereira, a correição teve um balanço extremamente positivo e considera o TRT8 uma referência para os demais Tribunais do Trabalho. "Vejo um Tribunal harmonioso, operoso e criativo, que tem boas praticas e é um exemplo para os Tribunais Regionais do Trabalho. Pude verificar o cuidado que continua se tendo com a qualidade. Vivi aqui esta semana, mais de perto, o jeito de trabalhar dos magistrados e servidores, o cuidado que eles têm em responder sempre tudo que lhe for indagado. É muito positivo, e registro com muita satisfação, a taxa de recorribilidade do TRT8 ser uma das menores do Brasil. Isso mostra justamente a qualidade e a credibilidade que o tribunal tem perante o jurisdicionado", destacou.

Outro ponto levantado durante a Correição Ordinária foi o *déficit* de pessoal. Conforme descrito, foi extraído do relatório "Justiça em Números" que a 8ª Região possui um índice baixo na relação servidores por habitantes, aquém do previsto na Resolução 63/2010, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Com relação a esse ponto, o Corregedor ressaltou que espera que seja aprovado o anteprojeto de lei para criação de cargos efetivos de servidores para a 8ª Região, que se encontra em tramitação no Conselho Nacional de Justiça.

Conforme detectado pela Correição, nas 30 Varas do Trabalho da 8ª Região que atuam com Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT), os prazos médios contados do ajuizamento da ação até a prolação da sentença vêm diminuindo em relação aos apurados no processo físico, passando de 142 dias para 88 no rito sumaríssimo e de 164 para 105 no rito ordinário.

Com relação ao Sistema e-Gestão, no 2º Grau foi verificada a inexistência de regras violadas, atestando a evolução na qualidade dos dados. No 1º Grau, constatou-se a presença de algumas inconsistências de dados referentes às remessas de fevereiro a dezembro de 2014. Quanto a esse ponto, o Corregedor-Geral enalteceu o interesse da administração do Tribunal em corrigir os erros de lançamentos no andamento processual, verificados durante a Correição. O Corregedor-Geral destacou, ainda, que a 8ª Região atingiu com êxito, tanto no 1º quanto no 2º Grau, a Meta 2/2014 do CNJ e atingiu com plenitude a Meta 6/2014.

Com relação ao PJe-JT, o Corregedor-Geral afirmou ser um entusiasta do sistema e destacou o PJeCalc, desenvolvido pelo TRT8, que facilitará a realização de sentenças líquidas de processos que tramitam no Sistema PJe-JT. "O PJeCalc tem a fisionomia da 8ª Região. Conheci aqui e me conquistou, pois permite ao juiz do trabalho fazer a sentença líquida com certa facilidade nos cálculos. A 8ª Região é a que mais prima pela sentença líquida, isto é, a sentença é proferida e o juiz já define a cada título o valor que o reclamante receberá. E o PJeCalc vai não só prestigiar

a 8ª Região, que é nosso melhor exemplo, mas estimular que as outras regiões sigam este bom exemplo. Aqui, as execuções são mais facilitadas em razão justamente de se ter a sentença líquida. Essa é uma das boas práticas que quero levar daqui", afirmou.

O Ministro Brito Pereira destacou que o Tribunal está vigilante e diligente quanto ao disposto na Lei 13.015/2014, que trata sobre a obrigatoriedade de uniformização de jurisprudência, adotando medidas efetivas. "A edição de súmulas é outro bom exemplo do TRT8. Todos os Tribunais estão envolvidos, mas aqui se está fazendo um esforço enorme para debelar um estoque de processos aguardando essa uniformização, estão se fazendo pesquisas para saber de teses repetitivas, gostei imensamente do trabalho que estão fazendo. Estou levando esse exemplo aos demais tribunais", ressaltou.

Em relação à Corregedoria Regional, o empenho na missão de fiscalizar e orientar o 1º Grau, primando pela excelência na prestação dos serviços, demonstrou que a 8ª Região possui uma Corregedoria operosa, criativa e atuante, relatou o Ministro do TST. Um dos projetos destacados foi a "Correição Integrada", realizada desde 2013, através da qual a Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES), durante as Correições Ordinárias, faz a elaboração do Plano de Contribuição das unidades de fora da sede. Outro ponto citado foi o "Diagnóstico Organizacional das Varas do Trabalho", iniciado em 2014, no qual uma equipe multidisciplinar reúne-se com magistrados e servidores de cada Vara para avaliar questões relacionadas à saúde e qualidade de vida de servidores e magistrados, o aperfeiçoamento do PJe-JT, a gestão de grandes litigantes, o gerenciamento de demandas repetitivas e o aprimoramento das atividades em sala de audiência. Outros pontos de destaque foram os projetos que estão em fase de elaboração por parte da Corregedoria Regional, relacionados ao Controle das Sentenças em Atraso e à Redução dos Prazos Processuais e de Congestionamento da Execução. O projetos integram as ações de fiscalização e controle do órgão, que objetivam contribuir para a efetividade e celeridade processual na 8ª Região.

PJE-CALC

Comitê Nacional do PJe

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), finalizou a primeira versão do PJe-Calc - Sistema de Cálculo Trabalhista do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho. O sistema iniciou seu desenvolvimento pelo 8º Regional em 2012 e foi implantado em 15 de junho de 2015 para utilização, em homologação, nas Varas do Trabalho de Belém. Integram a equipe do projeto os servidores Estillac Borges Filho (Gerente do Projeto), Alacid Guerreiro (Gerente de Negócios), Renan Ferreira e Victor Gonçalves.

A versão 1.0 do PJe-Calc foi submetida a testes, nos meses de março e abril de 2015, pelos calculistas das 5ª, 6ª e 16ª Varas de Belém, que, em relatório de avaliação, concluíram que o sistema é uma ferramenta que atende plenamente as necessidades de cálculos trabalhistas praticados pela Justiça do Trabalho, com novas funcionalidades, sendo mais completo e eficiente que o sistema atualmente utilizado pelos calculistas de nosso Regional.

No dia 28 de abril de 2015, o sistema foi apresentado ao Comitê Nacional do PJe-JT. Baseado no Sistema JurisCalc, também desenvolvido pelo TRT8, o PJe-Calc traz uma série de novas funcionalidades e melhorias, tornando o sistema mais completo e transparente.

Entre os benefícios da ferramenta PJe-Calc, estão o fato de a vinculação do cálculo a um processo não ser obrigatória, podendo ser realizada a qualquer momento; o usuário pode aplicar, simultaneamente, a prescrição quinquenal para as verbas e a prescrição do FGTS; o sistema permite o cadastro de faltas justificadas e não justificadas, e, a partir deste cadastro, efetua os ajustes necessários nas verbas lançadas no cálculo; o sistema possui página para cadastro das férias; cálculo de média pelo valor absoluto ou pelo valor corrigido; cálculo de multas e indenizações,

descontando ou não da base a contribuição social e a previdência privada; relatório de critérios de cálculo e fundamentação legal; verifica pendências do cálculo, classificadas como alerta ou erro; e faz seleção de relatórios e emissão de PDF único.

O PJe-Calc será a ferramenta oficial de cálculo trabalhista do Sistema PJe-JT. Após concluída a homologação pelo TRT8, ficará pendente apenas a integração com o PJe-JT para que, mediante autorização do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o PJe-Calc passe a ser utilizado nacionalmente.

Fórum de Diretores de TI da Justiça do Trabalho

Na 4ª Reunião Ordinária do Fórum de Diretores de TI da Justiça do Trabalho, ocorrida na última semana de maio de 2015, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Diretor de Tecnologia da Informação do TRT8, Marco Aurélio Fidélis Rêgo, apresentou aos Diretores de TI dos demais Regionais Trabalhistas o programa PJe-Calc.

A reunião, que ocorre mensalmente em paralelo ao COLEPRECOR, é um fórum de discussão dos Diretores de TI, onde são debatidos temas relevantes às áreas de Tecnologia da Informação da Justiça do Trabalho. O Sistema PJe-Calc, desenvolvido a pedido do CSJT, foi formalmente apresentado a todos os Diretores de Informática dos TRTs. A ideia do Conselho é de que o PJe-Calc venha a ser a ferramenta de cálculo oficial do Processo Judicial Eletrônico. O sistema foi bastante elogiado, em especial a documentação a ele relacionada.

Treinamento no TRT-1ª Região

Nos dias 8 e 9 de junho de 2015, magistrados e servidores do TRT-1ª Região receberam treinamento em PJe-Calc. O curso foi ministrado pelo Gerente de Negócios do Projeto PJe-Calc, Alacid Guerreiro.

O objetivo foi apresentar aos magistrados e servidores as funcionalidades do sistema, que passou a ser utilizado em três Varas do Trabalho do TRT-1ª Região - VT de Queimados (Baixada Fluminense), 7ª VT de Duque de Caxias (Baixada Fluminense) e na 64ª VT da Capital -, indicadas pelo CSJT para fazer testes, pelo período de 30 dias, com vistas à homologação da implantação do sistema em âmbito nacional.

ITINERÂNCIA EM GURUPÁ

No decorrer de abril e maio de 2015, o município de Gurupá, localizado na Ilha do Marajó, Nordeste do Pará, recebeu a itinerância da Vara do Trabalho (VT) de Monte Dourado/Laranjal do Jari, no Fórum da Comarca.

A primeira etapa ocorreu no período de 13 a 17 de abril de 2015, quando os servidores Edmilson de Sena Silva (Assistente e Diretor de Secretaria) e Francisco George Gonçalves (Oficial de Justiça) realizaram a tomada de reclamação, que totalizou 33 processos. A segunda etapa, de 18 a 22 de maio de 2015, que consistiu na realização das audiências, contou com a presença do Juiz do Trabalho Substituto Otávio Bruno Ferreira, do Secretário de Audiência Flávio Rogério Moreira Figueiredo e do Oficial de Justiça Hugo Raphael da Costa Dias.

Dentre os processos, a maioria pedia verbas rescisórias relacionadas a empresas que não possuem sede no município. O Juiz Otávio Ferreira ressaltou que a distância de 12 horas de barco de Gurupá até a sede da VT de Monte Dourado/Laranjal do Jari, bem como a dificuldade de deslocamento pela falta de transporte diário, são fatores que dificultam o acesso ao Judiciário e que, com a itinerância, foram superados. “Embora haja a dificuldade geográfica, a itinerância reflete o papel da Justiça do Trabalho e é possível perceber a satisfação da população do município ao receber a Justiça no local”, afirmou.

O TRABALHO COM CRIANÇAS E ADOLESCENTES: ELEMENTOS PARA UMA REFLEXÃO

Com o objetivo de sensibilizar e provocar uma reflexão sobre a atuação com crianças e adolescentes, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), em parceria com o UNICEF, realizou, no dia 8 de maio de 2015, no Belém Soft Hotel, o evento "O Trabalho com Crianças e Adolescentes: elementos para uma reflexão", com a participação de magistrados trabalhistas, procuradores do trabalho, membros do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, do Ministério Público do Estado e da Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda.

O seminário trouxe como palestrantes o Diretor-Geral do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da UFPA, Carlos Alberto Batista Maciel, e o Jornalista Inácio França, Consultor do UNICEF, que apresentaram o trabalho realizado em conjunto, com o título "Boa intenção não basta! Um convite para desvendar a prática com crianças e adolescentes". Esse trabalho, encomendado pelo UNICEF, apresenta sete eixos de reflexão que visam contribuir para repensar o predomínio do elemento moral, da boa vontade, no trabalho com crianças e adolescentes.

O evento integrou o conjunto de ações da AMATRA8 em cumprimento ao termo de compromisso em prol do combate ao trabalho infantil, firmado com o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e colaborou com o TRT8, também, no cumprimento da meta do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de capacitar 50% dos magistrados com a temática do combate ao trabalho infantil.

III SEMINÁRIO REGIONAL DE MUSEUS

De 20 a 22 de maio de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), o Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA), o Tribunal Regional Eleitoral (TRE-PA) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) realizaram o III Seminário Regional de Museus. De 20 a 22 de maio, com o tema "Da Floresta Amazônica ao Processo Judicial Eletrônico", o evento trouxe como mote a sustentabilidade e a evolução pela qual passou o Poder Judiciário nos últimos tempos. No TRT8, o evento foi coordenado pela Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Curadora do Memorial da Justiça do Trabalho.

A abertura oficial, dia 20/05, no Auditório Desembargador Agnano Monteiro Lopes, no Fórum do TJ-PA, teve pronunciamentos dos presidentes dos Tribunais e apresentação cultural. Em seguida, as palestras: "Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho", com a Auditora Fiscal do Trabalho Gladys Vasconcelos, e "Sustentabilidade", com a Juíza do TJ-PA Maria Vitória Torres do Carmo.

Na manhã do dia 21/05, no *hall* de acesso do TRT8, foi aberta a exposição "Da Floresta Amazônica ao Processo Judicial Eletrônico - PJe". A programação integra a 13ª Semana Nacional de Museus, promovida pelo Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), que visa à promoção e divulgação dos museus brasileiros.

Em 2015, o IBRAM definiu como tema "Museus para uma sociedade sustentável", e , com este foco, a exposição montada no TRT8 fez uma ligação entre a evolução dos processos judiciais e das urnas eleitorais com a sustentabilidade. A abertura foi realizada pelo Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que deu as boas vindas ao público presente e destacou a satisfação do Tribunal em integrar a Semana de Museus, por ser um momento em que a sociedade conhece um pouco melhor o Tribunal. Também participou da abertura a Presidente da AMATRA8, Juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues.

Na exposição, o público pôde conhecer processos históricos trazidos pelo TJ/PA, as urnas eletrônicas (desde as de madeira até as utilizadas atualmente, com leitura biométrica) e a utilização do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho. A evolução representada na

exposição esteve diretamente ligada à questão ambiental e à economia de recursos humanos e materiais, como a redução do uso do papel.

Dentro da programação, estudantes de escolas públicas e privadas realizaram visitas monitoradas à exposição "Da Floresta Amazônica ao PJe", às Varas Trabalhistas de Belém, ao Memorial da Justiça do Trabalho e ao Museu sobre Rodas do TJ/PA.

Os estudantes conheceram a história dos tribunais e puderam ver o desenvolvimento do processo de votação e como é o ambiente de trabalho da instituição judiciária. No Museu sobre Rodas, instalado no ônibus conhecido como "Julhão", apelido dado em virtude de o projeto ter sido inaugurado em julho de 2013, a história de alguns Desembargadores Presidentes do TJ-PA é contada aos visitantes, entre os quais se destacam os Desembargadores Agnano Monteiro Lopes, que teve o mandado de 1968-1975, e Lídia Dias, presidente de 1979-1981, primeiro negro e primeira mulher, respectivamente, a assumirem a Presidência da Corte.

I SEMINÁRIO DE DIREITO DO TRABALHO NA AMAZÔNIA

Dos dias 25 a 27 de maio de 2015, o Fórum Trabalhista de Marabá juntamente com a OAB Pará - Subseção Marabá, a Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA) e o Ministério Público do Trabalho - MPT Marabá, realizaram o I Seminário de Direito do Trabalho na Amazônia.

No primeiro dia, palestraram as Procuradoras do Trabalho, Gisele Santos Fernandes Góes (Procuradora-Chefe da PRT8) e Lys Sobral Cardoso, sobre o tema "O novo CPC e suas repercussões no Processo do Trabalho".

No segundo dia, o Professor da UNIFESSPA, Marcos Pimentel, tratou do tema "As relações de trabalho na Amazônia", e o Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, Corregedor Regional da JT8, falou sobre a "Resolução nº 62/2009 do CNJ e a Advocacia Voluntária". Essa mesa foi presidida pelo Titular da 2ª Vara do Trabalho (VT) de Marabá, Juiz Jônatas dos Santos Andrade.

No terceiro dia, o debate girou em torno do tema "Trabalho escravo: caracterização jurídica", que teve como palestrante o Doutor em Direito José Claudio Monteiro de Brito Filho, Procurador do Trabalho aposentando. Participaram da mesa o Diretor do Fórum Trabalhista de Marabá, Titular da 3ª VT, Juiz Pedro Tourinho Tupinambá, e o Vice-Presidente da OAB-Pará-Subseção Marabá, Advogada Ocilda Maria Pereira Nunes.

CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM ECONOMIA DO TRABALHO

Magistrados e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região participaram, no período de 25 a 29 de maio de 2015, do 1º Módulo do Curso de Atualização em Economia do Trabalho, do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade de Campinas (Unicamp), promovido pela Escola Judicial do TRT8. Com 80 horas, o curso de extensão está divido em dois módulos; o segundo foi ministrado de 22 a 26 de junho de 2015.

O curso foi pensado com o objetivo de atualizar os debates com o público do TRT8 que já realizou, nos últimos anos, o Curso de Especialização em Economia do Trabalho, por meio da parceria entre TRT8 e Unicamp.

No primeiro módulo, os participantes debateram: Padrões de desenvolvimento e trabalho - Prof. Marcelo Proni; Globalização, economia e transformações no capitalismo - Prof. Anselmo Luis dos Santos; Economia Brasileira - Prof. Marcio Pochmann; O Trabalho no Capitalismo Contemporâneo - Prof. Denis Maracci Gimenez; e Mercado de Trabalho no Brasil: Emprego, Salário e Desigualdade pós crise de 2008 - Prof. Paulo Baltar.

A programação do 2º módulo incluiu: Estrutura social - Prof. Amilton Moretto; Sindicalismo - Prof. Hugo Dias; A questão social e políticas públicas - Prof. Eduardo Fagnani; Negociação coletiva - Prof. José Dari Krein; e Regulação e instituições públicas - Profª Magda Biavashi.

REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA DE 2015

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, no dia 5 de junho de 2015, a I Reunião de Análise da Estratégia de 2015, com a participação de magistrados e servidores integrantes do Sistema de Gestão do Planejamento Estratégico Institucional e do Presidente do TRT8, Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha. A reunião foi conduzida pelo Coordenador de Gestão Estratégica, Rodopiano Rocha da Silva Neto, e teve por objetivo dar uma visão macro do desempenho da instituição para permitir a tomada de decisão em tempo hábil por parte da administração.

No encontro foi apresentada uma visão geral do Sistema de Gestão, as perspectivas do Planejamento Estratégico, o desempenho do Tribunal em alguns indicadores, como taxa de congestionamento na fase de conhecimento e execução, prazo médio de tramitação de ações judiciais, índice de processos julgados, índice de concentração de processos dos maiores litigantes, índice de processos antigos e índice de conciliação.

Os dados apresentados foram referentes ao primeiro quadrimestre de 2015, tendo como base as metas institucionais e nacionais da Justiça do Trabalho. Essa análise deverá ser feita periodicamente, conforme definição da Presidência do Tribunal.

Na ocasião, o Presidente do TRT8, Desembargador Sérgio Rocha, apresentou as iniciativas estratégicas priorizadas e destacou a importância de algumas delas. Foram privilegiadas para os próximos dois anos: Programa de Qualidade de Vida, Reestruturação do Quadro de Pessoal, Sistema de Gestão por Competências, Programa de Reconhecimento e Valorização dos Servidores, Banco de Boas Práticas, Gestão de Projetos, Gestão de Riscos, Programa TRT Saúde, Programa de Modernização e Integração dos Sistemas Administrativos, Gestão de Conhecimento e Inovação, Processo Judicial Eletrônico e Programa TRT Sustentável.

Entre esses pontos, o Presidente ressaltou a importância da reestruturação do quadro de pessoal, tanto na área administrativa quanto na área judiciária, tendo em vista que a estrutura administrativa do TRT8 é uma das menores do Brasil e, nas unidades judiciárias, há locais com o índice de pessoal abaixo do estabelecido na Resolução 163, do Conselho Nacional de Justiça.

Outro ponto bastante destacado pelo Presidente foi a priorização do Programa TRT Sustentável. Conforme ressaltou, atualmente o TRT8 já possui programas sendo realizados com este foco, como a adoção de materiais reciclados, bem como nas obras dos novos Fóruns de Macapá e Parauapebas, além do projeto do Fórum de Santarém, onde há elementos fortes de sustentabilidade. "A nossa prioridade com relação à sustentabilidade vai ter que se incrementar muito mais. Isso vai subir no foco das nossas prioridades, vamos ter que aumentar muito a rapidez com que adotamos esses programas", advertiu, fazendo referência à Resolução 201/2015, do CNJ, que estabelece prazo para a criação de Comitês de Logística Sustentável em todos os tribunais brasileiros.

PLENO DO TRT8 APROVA CRIAÇÃO DA VT DE SANTANA, NO AMAPÁ

Em sessão ordinária do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), ocorrida em 8 de junho de 2015, foi aprovado, por unanimidade, o anteprojeto de lei para a criação de Vara do Trabalho no município de Santana, Estado do Amapá. O anteprojeto já foi publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução nº 30/2015.

Atualmente, o Estado do Amapá conta com 8 Varas do Trabalho instaladas em Macapá, com uma das maiores movimentações processuais da 8ª Região, pois tem jurisdição nos municípios de Macapá, Amapá, Amapari, Calçoene, Cutias, Ferreira Gomes, Mazagão, Itaubal, Oiapoque, Porto Grande, Pracuúba, Santana, Serra do Navio, Tartarugalzinho, Afuá (Pará) e Chaves (Pará).

A proposta de anteprojeto de lei foi subsidiada por estudo técnico realizado pela Coordenadoria de Gestão Estratégica do TRT8 (COGES), que apresentou o crescimento de 60% no volume de processos recebidos nas VTs de Macapá, no período de 2007 a 2014, chegando a

15.467 processos no último ano. A projeção realizada pelo estudo estima que, em 2022, as VTs de Macapá devem chegar a 26.050 processos.

O anteprojeto de lei aprovado traz a criação de um cargo de Juiz do Trabalho, 10 cargos de provimento efetivo, um cargo em comissão e quatro funções comissionadas. Com a aprovação pelo Tribunal Pleno, o próximo passo será a aprovação pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

TRT8 PROMOVE OITO JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Em cerimônia realizada na manhã do dia 12 de junho e 2015, o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, empossou oito novos Juízes Titulares da 8ª Região, para assumir a titularidade de Varas do Trabalho (VT): Harley Wanzeller Couto da Rocha, Andrey José da Silva Gouveia, Giovanna Corrêa Morgado Dourado, Meise Oliveira Vera dos Anjos, Milene da Conceição Moutinho da Cruz, Bianca Libonati Galúcio, Saulo Marinho Mota e Núbia Soraya da Silva Guedes.

O Pleno do TRT8 aprovou a promoção dos oito magistrados em sessão extraordinária realizada no dia 1º de junho de 2015. Nessa ocasião, o Corregedor Regional Gabriel Napoleão Velloso Filho apresentou os principais pontos do relatório do processo de promoção de magistrados, no qual destacou que a metodologia da avaliação foi a da Resolução nº 106 do CNJ e da Resolução nº 245/2010 do TRT8, pelas quais foram ponderados em todos os quesitos de produtividade, presteza, desempenho, aperfeiçoamento técnico e também conduta ética, de acordo com o Código da Magistratura.

Os magistrados foram promovidos à titularidade das Varas pelos critérios de antiguidade e merecimento, na seguinte ordem: Antiguidade: Harley Wanzeller - VT de Óbidos; Andrey Gouveia - 4ª VT de Parauapebas; Milene Moutinho - VT de Itaituba; Saulo Mota - VT de Xinguara. Merecimento: Meise Vera dos Anjos - 1ª VT de Parauapebas; Giovanna Morgado Dourado - 3ª VT de Parauapebas; Bianca Galúcio - VT de Redenção; Núbia Guedes - VT de Monte Dourado.

Após os magistrados prestarem o compromisso de posse, a Titular da 1ª VT de Parauapebas, Meise Vera dos Anjos, discursou em nome dos empossados. Em suas palavras, destacou a mudança que o momento representa na vida de todos e fez agradecimentos. “Sabemos que os desafios serão enormes, mas seremos capazes de enfrentá-los em cada uma das Varas que iremos assumir. Agradecemos a Deus por nos permitir dar mais este passo, aos nossos pais, irmãos, cônjuges e filhos, pois sempre estiveram ao nosso lado demonstrando amor, carinho e compreensão, nos trazendo a verdadeira paz. Agradecemos aos colegas Titulares das diversas Varas onde trabalhamos, pela receptividade, amizade e principalmente pelo conhecimento transmitido. Agradecemos aos colegas substitutos pela amizade e experiências trocadas. Agradecemos aos servidores em geral por toda colaboração, com a qual esperamos continuar contando”, discursou.

Na ocasião, cumprimentando os novos Juízes Titulares, o Presidente do TRT8 destacou ter sido uma cerimônia inédita, pois, pela primeira vez, foram empossados oito Juízes Titulares de uma única vez, e ressaltou, ainda, que irão assumir Varas que há algum tempo estão sem Titulares. “Os senhores têm a confiança do Tribunal. Levem com vocês a certeza de que, por traz de cada um tem um Tribunal que os apoia, que os incentiva e confia em cada um para que cumpram dignamente as suas funções. Essa é uma etapa muito importante na vida profissional de vocês, com novos desafios e responsabilidades, mas temos a certeza de que estão plenamente a altura deles. Nunca percam de vista que, por mais que estejam distante, que não nos vejamos no dia a dia, estarão permanentemente em nosso coração e serão, permanentemente, fruto da nossa preocupação”, afirmou o Presidente.

A cerimônia contou com a presença dos Desembargadores do Trabalho Marcus Augusto Losada Maia e Maria Valquíria Norat Coelho, além de familiares dos empossados, magistrados e servidores.

NOVAS INSTALAÇÕES DA VT DE XINGUARA

No dia 12 de junho de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) inaugurou as novas instalações da Vara do Trabalho de Xinguara, que tem jurisdição sobre os municípios de Xinguara, Água Azul do Norte, Ourilândia do Norte, Rio Maria, Piçarra, Sapucaia, São Félix do Xingu e Tucumã. Em nome do Tribunal, a inauguração foi dirigida pelo Diretor do Fórum Trabalhista de Marabá, Juiz Pedro Tourinho Tupinambá.

Com a reforma, que representou a recuperação total da área, a Vara passou a contar com uma ampla Secretaria, o que proporciona um local mais adequado de trabalho e um melhor espaço de atendimento aos jurisdicionados, além de dois novos ambientes: Arquivo e Depósito. Os advogados da região ganharam uma ampla sala, melhorando, assim, a estrutura para o exercício de suas atividades. Além disso, a VT de Xinguara passou a contar com estacionamento e sistema de bombeamento de água.

As novas instalações foram recebidas pela Juíza do Trabalho Substituta Manuela Duarte Boson Santos, que se encontrava na titularidade da Vara. Estiveram presentes à solenidade, o Prefeito Municipal, Osvaldinho Assunção; o Presidente da OAB-Subseção Xinguara, advogado Cícero Sales; o Presidente da Câmara Municipal de Xinguara, Vereador Dito do Cinema; o Presidente da Câmara Municipal de Ourilândia do Norte, José Barreira; além dos representantes da Polícia Militar, Major Keythson Valente; da Comissão Pastoral da Terra, advogada Ana de Sousa Pinto; do Cartório do Único Ofício de Xinguara, Fabiane Brito; do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Xinguara, Valtenis Alves Pereira e Edison José Sousa; e, ainda, advogados locais e servidores da Vara Trabalhista.

CAMINHADA GEOTURÍSTICA E PASSEIO CICLÍSTICO

Em comemoração ao Dia Mundial do Meio Ambiente, celebrado em 5 de junho, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em parceria com o Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA) e Tribunal Regional Eleitoral (TRE-PA), que juntos formam o Programa Justiça Verde, realizou, no dia 14 de junho de 2015, caminhada geoturística e passeio ciclístico pelo Centro Histórico de Belém.

Com dois trajetos distintos, um voltado ao grupo de caminhada e outro ao grupo de ciclistas, o passeio teve início às 8h30 e encerrou às 11h30, após percorrer as principais vias do bairro da Campina. Na caminhada geoturística, o grupo foi conduzido pela Professora Maria Goretti Tavares, que, juntamente com estudantes universitários que realizam o Projeto Roteiros Geoturísticos, explicaram a história de algumas ruas e características arquitetônicas visualizadas durante o trajeto. Além das principais ruas, o grupo percorreu, ainda, igrejas e capelas, conhecendo um pouco de sua história. O Projeto Roteiros Geoturísticos é uma ação de extensão da Faculdade de Pós-Graduação em Geografia, gratuito, com seis rotas.

Durante o percurso, os magistrados e servidores puderam conhecer também o Projeto Circular Campina-Cidade Velha-Reduto, que tem como objetivo fomentar as atividades artísticas e culturais no centro histórico de Belém. Durante o passeio, o grupo visitou a Galeria Kamara Kó, onde recebeu informações sobre o projeto que também estava sendo desenvolvido durante todo o domingo.

Segundo a Juíza Meise Oliveira Vera dos Anjos, Presidente da Comissão de Gestão Ambiental do TRT8, este ano o Justiça Verde resolveu inovar, com o objetivo de integrar a cultura, a história da cidade e a importância de preservação.

Para a Presidente da AMATRA8, Juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, o passeio foi maravilhoso e destacou a importância desse conhecimento adquirido durante o trajeto. “Parabenizo o Comitê de Gestão Ambiental. A ideia foi muito interessante. Realmente, na correria do nosso dia a dia, ainda que frequentemos o centro comercial, não temos esse olhar histórico.

Foi muito bom para termos consciência de que tem muita coisa que precisa ser melhorada, têm muitos prédios que precisam ser preservados e isso nos dá uma visão até de mais cidadania", ressaltou.

A Desembargadora Vera Araújo, do TJ-PA, participou do passeio e destacou a integração proporcionada. "Houve uma integração dos servidores dos três tribunais, tivemos conhecimento cultural, tivemos a visão de como é tratada nossa cidade e de como é trabalhada na questão do meio ambiente. Achei maravilhoso".

De acordo com a Professora Maria Goretti, que desenvolve este projeto há 3 anos e meio, reunir magistrados e servidores dos três tribunais foi muito válido. "Essa ideia de trabalhar a educação patrimonial, mas também articulada com a educação ambiental, conhecer o patrimônio da cidade, valorizar esse patrimônio, tanto material quanto imaterial, foi extremamente vantajoso, pois você só valoriza se você conhece e ama o patrimônio da cidade", ressaltou.

BANEX

A ideia para implementar o BANEX, como foi denominado o Sistema de Banco de Executados, partiu de uma situação cotidiana. A necessidade de reunir, em um único lugar, informações sobre devedores trabalhistas, coletadas individualmente por magistrados e servidores no interesse de solucionar processos em fase de execução. Esse fluxo possibilitará maior acesso às informações e economizará tempo, pois evitará pesquisas sucessivas de um mesmo executado.

O BANEX foi concebido pelo Núcleo de Pesquisa e Informação da Central de Mandados Judiciais e desenvolvido pela Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e, além de propiciar consulta de dados relativos ao executado, facilitará a troca de informações.

A primeira versão em produção do sistema foi liberada no dia 17 de junho de 2015. Logo após, a Central de Mandados de Belém iniciou o cadastramento de informações no BANEX, com dados obtidos principalmente dos 100 maiores devedores da Justiça do Trabalho e, à medida que outras pesquisas forem realizadas, com novos lançamentos, o sistema ficará ainda mais consistente; o que atende diretamente a Resolução CSJT GP 138/2014. Quanto mais informações relevantes contiver um executado (BACENJUD, ARISP, RENAJUD, Certidões de Cartório de Registro de Imóveis etc.), maior a economia de tempo e melhores os resultados.

SALÃO NOBRE É REFORMADO

Dentre as diversas obras e reformas que o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) vem executando, inclui-se a primeira grande reforma com alteração de *layout* do Salão Nobre, localizado no 4º andar do prédio-sede do Tribunal, inaugurado na década de 80. Destinado à realização de sessões solenes e eventos comemorativos, o espaço teve sua reforma realizada em 120 dias, sendo finalizada no final de junho de 2015.

A obra consistiu na recuperação da estrutura física danificada pelo tempo, substituição dos sistemas de eletricidade e climatização por outros mais modernos e econômicos, revitalização do piso e elaboração de novo *layout* para melhor aproveitamento do espaço. Com 275,78 m², o Salão Nobre possui painéis *mentha*, paredes em *drywall*, iluminação *led*, divisórias e bancada em granito, portas em vidro de trilho, forro em gesso, entre outros elementos. Os banheiros do espaço foram ampliados e um exclusivo para pessoas com deficiência foi construído. O Salão Nobre conta, ainda, com varanda com vidro temperado nas laterais, o que proporciona uma vista da cidade e da Praça Brasil, localizada em frente ao prédio do Tribunal.

APOSENTADORIA DA DESEMBARGADORA ELIZABETH NEWMAN

Com mais de 27 anos de atuação na Justiça do Trabalho, a Desembargadora Elizabeth Fátima Martins Newman se despediu de magistrados e servidores na sessão extraordinária do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), ocorrida no dia 30 de junho de 2015. Na última sessão antes de se aposentar, a magistrada recebeu homenagens de desembargadores, servidores, advogados e membros do Ministério Público do Trabalho. Diversos servidores, magistrados de 1º grau, advogados e familiares prestigiaram a sessão.

A sessão foi presidida pelo Vice-Presidente do TRT8, Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, no exercício da Presidência, que, assim como os demais magistrados presentes, ressaltou o caráter e as demais qualidades da homenageada. "O último grau de sabedoria é a simplicidade, um dos predicados pelo qual a Drª Elizabeth será sempre lembrada", comentou.

A desembargadora foi lembrada por seu perfil alegre e espontâneo, assim como pela seriedade e responsabilidade com a qual conduziu sua carreira. "Alma de criança e espirito de mãe. Assim é Elizabeth, transparente e sempre pronta a ajudar. Até mesmo no último dia, fazendo o seu trabalho com responsabilidade e perfeição", relatou a Desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado. "É um exemplo de integridade. Uma pessoa que exala sensibilidade e humanidade. Sempre terá o meu carinho e reconhecimento. É uma pessoa ímpar", disse a Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal.

Além dos magistrados, outras homenagens foram feitas à desembargadora, inclusive por membros da advocacia e do Ministério Público. Representando a Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Pará (ATEP), o advogado Márcio Tuma entregou à magistrada um buquê de rosas e destacou que Elizabeth Newman deixou a marca de seus ideais de justiça durante sua atuação. Em nome do Ministério Público do Trabalho, a Procuradora Loana Lia Gentil Uliana ressaltou como uma de suas marcas a excelência de suas decisões, sempre bem fundamentadas e de fácil entendimento.

"É uma pessoa extremamente simples, sincera e espontânea. E ela é assim tanto no exercício da magistratura quanto na relação com servidores, advogados, enfim, uma pessoa sempre disposta a ajudar a quem recorresse a ela", relatou o Assessor da Desembargadora, Paulo Ribeiro, em nome da sua equipe, que a acompanhou por muitos anos.

Após os pronunciamentos, o Vice-Presidente ofertou uma placa de homenagem pelos serviços prestados à Justiça do Trabalho da 8ª Região. Ao se pronunciar pela última vez como integrante do Pleno, a Desembargadora Elizabeth Newman agradeceu as homenagens e disse estar mais experiente para enfrentar essa nova fase da vida. "Hoje me sinto com mais experiência. Todos os dias temos lições que precisamos aprender. Não mereço nenhum elogio, pois sou uma serva da justiça. E é com o coração cheio de fé que desejo que o sucesso e a felicidade continuem a acompanhar cada um dos meus companheiros de lida, que aqui ficam a trabalhar pelo grandioso destino da nossa justiça", finalizou a magistrada.