

ISSN 0100-1736

Revista do Tribunal do Trabalho da 8ª Região - v.49 - n. 95

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

Doutrina - Registro - Jurisprudência - Noticiário

R. TRT 8ª Região - Belém - v.49 - n. 95 - Julho/Dezembro - 2015

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. 95	p. 1-421	jul./dez./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:

“Luminária”, foto constante da mostra “Interferências”, da servidora Cristina Gemaque, exposta no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região), de 10/06 a 14/09/2015.

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

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 48, n. 95 (jul./
dez.2015) Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2015 -

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 -
Aposentado em 27/10/2015.
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA -
Posse como Vice-Presidente em 27/10/2015.

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 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 - Até
26/10/2015. Posse como Vice-Presidente em 27/10/2015.
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
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS -
Aposentado em 27/10/2015.
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA -
A partir de 27/10/2015.

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 PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA -
Passou a integrar a SEI desde 12/12/2014 (Res. 58/2014). Até 26/10/2015.
Posse como Vice-Presidente em 27/10/2015.

Desembargador WALTER ROBERTO PARO

Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA
BRAGA - Até 11/12/2014 - Passou a integrar a SEII (Res. 53/2014).

VAGO

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 -
Até 11/12/2014 - Passou a integrar a SEI (Res. 58/2014).

Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA

BRAGA - Passou a integrar a SEII desde 12/12/2014 (Res. 53/2014).

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 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 -
Até 26/10/2015. Posse como Vice-Presidente em 27/10/2015.
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
VAGO

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 - 09.08.2015.
Removida p/ a 19ª VT de Belém (Res. 43/2015). Licença associativa para exercer a
Presidência da AMATRA8 de 13.01.2014 a 31.12.2015 (Port. GP 38/2014).
Juíza CASSANDRA MARLY JUCÁ FLEXA - a partir de 10.08.2015.
- 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 - até 09.08.2015. Removida p/ a 18ª VT de
Belém (Res. 43/2015).
Juiz OCÉLIO DE JESÚS CARNEIRO DE MORAIS - a partir de 10.08.2015.
- 12ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO
- 13ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JORGE ANTONIO RAMOS VIEIRA
- 14ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS
- 15ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES
- 16ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
- 17ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR

18ª Vara do Trabalho de Belém - Criada pela Lei nº 12.659/2012 - Instalada em 10.08.2015

Titular: Juíza GEORGIA LIMA PITMAN - a partir de 10.08.2015.

19ª Vara do Trabalho de Belém - Criada pela Lei nº 12.659/2012 - Instalada em 10.08.2015

Titular: Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES - a partir de 10.08.2015.
Licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 13.01.2014 a 31.12.2015 (Port. GP 38/2014).

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 - até 09.08.2015.
Removida p/ a VT de Santa Izabel do Pará (Res. 43/205).
Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO - a partir de 10.08.2015.

Vara do Trabalho de Altamira

Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ- até 09.08.2015. Removido p/ a VT de Tucuruí (Res. 43/205).
Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO - a partir de 29.10.2015.

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 - até 09.08.2015.
Removido p/ a 11ª VT de Belém (Res. 43/205).
Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA - a partir de 10.08.2015.

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 - até 09.08.2015.
Removida p/ a VT de Capanema (Res. 43/205).
Juiz SAULO MARINHO MOTA - a partir de 29.10.2015.

Vara do Trabalho de Capanema

Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO - até 09.08.2015.
Removido p/ a VT de Castanhal (Res. 43/205).
Juíza MARINEIDE DO SOCORRO LIMA OLIVEIRA - a partir de 10.08.2015.

Vara do Trabalho de Castanhal

Titular: Juíza CASSANDRA MARLY JUCÁ FLEXA - até 09.08.2015. Removida p/ a 4ª VT de Belém (Res. 43/205).
Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO - a partir de 10.08.2015.

Vara do Trabalho de Itaituba

Titular: Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ - até 28.10.2015.
Removida p/ a 1ª VT de Parauapebas (Res. 50/2015).
VAGO

Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado

Titular: Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES

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
- Vara do Trabalho de Paragominas
Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
- 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS - até 28.10.2015. Removida p/ a 3ª VT de Parauapebas (Res. 50/2015).
Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ - a partir de 29.10.2015.
- 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 - até 28.10.2015. Removida p/ a VT de Altamira (Res. 50/2015).
Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS - a partir de 29.10.2015.
- 4ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA
- Vara do Trabalho de Redenção
Titular: Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO
- Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
Titular: Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA - até 09.08.2015. Removido p/ a 3ª VT de Ananindeua (Res. 43/205).
Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO - a partir de 10.08.2015.
- 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 - até 09.08.2015. Removida p/ a 2ª VT de Abaetetuba (Res. 43/205).
Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO - a partir de 10.08.2015.

Vara do Trabalho de Tucuruí

Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO - até 09.08.2015. Removido p/ a 2ª
VT de Santarém (Res. 43/205).

Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ- a partir de 10.08.2015.

Vara do Trabalho de Xinguara

Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA - até 28.10.2015. Removido p/ a VT de Breves
(Res. 50/2015).

VAGO

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS
Juíza KARLA MARTINS FROTA
Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA
Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA
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
Juiz PAULO ROBERTO DORNELLES JUNIOR
Juíza LUANA MARQUES CIDREIRA DOMITILLO COSTA
Juiz VINÍCIUS AUGUSTO RODRIGUES DE PAIVA
VAGO (9 CARGOS)

SUMÁRIO

DOCTRINA

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E REDUÇÃO DO SALÁRIO.....	15
Vicente José Malheiros da Fonseca	
PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: SOLUÇÃO?	23
Georgenor de Sousa Franco Filho	
TRABALHO INFANTIL: CAMINHO QUE PERPETUA A POBREZA.....	31
Maria Zuíla Lima Dutra	
PROTEÇÃO E NÍVEL DE CIVILIZAÇÃO	51
Arion Sayão Romita	
O DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Formas de combate	63
Enoque Ribeiro dos Santos	
A RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO FRENTE A CONVENÇÃO Nº 94 DA OIT	77
Igor de Oliveira Zwicker	
EXECUÇÃO EFETIVA: A APLICAÇÃO DA AVERBAÇÃO PREMONITÓRIA DO ART. 615-A DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO, DE OFÍCIO	101
Ricardo Fioreze / Ben-Hur Silveira Claus	
O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL	123
Rúbia Zanotelli de Alvarenga	
O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: É POSSÍVEL LEVAR UMA OFENSA AO DIREITO DO TRABALHO À COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS?	143
Thiago Luann Leão Nepomuceno	

REGISTRO

DISCURSO DE DESPEDIDA.....	165
Elizabeth Fátima Martins Newman	
DISCURSO DE APOSENTADORIA.....	167
Herbert Tadeu Pereira de Matos	

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	173
---	-----

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....	174
PROVIMENTO DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO	175
PROVIMENTO DA CORREGEDORIA REGIONAL DA 8ª REGIÃO	175
ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....	177
Ação Civil Pública - Negociações coletivas - Formação de Comissão Paritária para decisão acerca do PLR - Previsão em Acordo Coletivo	177
Ação de Ressarcimento - Prejuízos causados ao Erário - Imprescritibilidade.	183
I - Ação Rescisória. Decisão homologatória de Acordo. Inexistência de intervenção do Ministério Público do Trabalho. Violação literal de texto de lei não comprovada. II - Ação Rescisória. Violação reflexa a dispositivos de lei. Reexame de fatos e provas. Descabimento.....	185
I - Acúmulo de funções. Diferenças salariais. II - Marítimo. Etapa. Previsão em Norma Coletiva.....	203
Agravo de Petição. Preliminar de Nulidade do Processo por Inobservância do Devido Processo Legal.	214
Bancários. 7ª e 8ª horas trabalhadas. Grupo específico de empregados de um mesmo empregador. Direito Individual Homogêneo. Caracterização. Legitimidade Ativa. Identidade de matéria.....	217
Correspondente Bancário. Jornada de trabalho reduzida. Art. 224 da CLT. Impossibilidade. A Big Serviços não está inserta no Sistema Financeiro Nacional.	236
Entidade Sindical. Legitimidade para ajuizar Ação Civil Pública pleiteando horas extras para um grupo de empregados vinculados ao mesmo empregador.....	247
Estabilidade provisória à gestante. Aborto não criminoso. Art. 395, da CLT.....	252
Horas Extras. Empregado Bancário. Controle de Jornada de Trabalho. Registros não fidedignos.	265
Horas <i>In Itinere</i> e repercussões.....	273
Imediatidade ou atualidade do ato faltoso. Requisito criado pela doutrina a ser observado para os casos de dispensa de empregado que não goza de estabilidade no emprego. A lei não faz essa exigência para ajuizamento de Inquérito Judicial para apuração de Falta Grave. Esse prazo existe para os casos em que o empregado é suspenso para responder o inquérito.	281
Incompetência Material da Justiça do Trabalho. Ação de Indenização por Danos Morais e Patrimoniais em razão de Acidente de Trabalho com morte. Ausência de Relação de Trabalho em relação à segunda e quarta reclamadas.....	287
Indenização por Dano Moral e Material. Direito Autoral. Elaboração de Projeto do Curso de Pós-Graduação na constância do Contrato de Trabalho. Direito patrimonial do empregador.	295
Interesse coletivo. Configuração. / Sentença. Ação Civil Pública. Abrangência.....	297
I - Manicure. Relação de Emprego <i>versus</i> Contrato de Parceria. Fraudes. II - Contrato de Parceria. Fraude. III - Dano Moral.....	309
Perda de uma Chance. Direito à indenização por Danos Morais e Materiais. Ônus da Prova do trabalhador. Inadequação do fato a teoria. Direito não reconhecido.....	313

I - Preliminares suscitadas pelo Sindicato recorrente. II - Ação e pretensão para constituição de Sindicato na mesma base territorial. III - Desmembramento Sindical. IV - Registro Cartorial e Registro Sindical de Associação.	
V - Cassação da Medida Liminar. VI - Litigância de Má-Fé. Multa	320
Recuperação Judicial. Bloqueio de valores.	331
Recurso Ordinário. Trabalho Voluntário. Lei nº 9.608/1998.	
Atividade remunerada. Não caracterização. Vínculo de emprego.	
Requisitos do artigo 3º da CLT.	334
Responsabilidade Civil Pré-Contratual. Aprovação do trabalhador em teste seletivo. Determinação da empresa de abertura de conta salário. Ulterior frustração injustificada da contratação.	
Violação do Princípio da Boa-Fé Objetiva. Dano Moral. Caracterização.	338
Tratamento discriminatório. Afronta ao Princípio da Isonomia.	
Não configuração - Desvio de finalidade - Rd N. 0598/2008.	342
Unicidade Contratual. Ônus da Prova.	351
Unicidade Contratual. Sucessivos Contratos de Trabalho por Obra Certa. Descaracterização. Atividade preponderante da empregadora.	359
 EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	 365

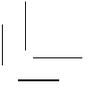
NOTICIÁRIO

Juiz de Tucuruí usa <i>WhatsApp</i> para notificar partes no Suriname	387
Conciliações	387
PJe-Calc.....	388
PJe-JT	389
IV Jornada de Execução Trabalhista	391
Servidores do TRT8 criam Grupo de Ciclismo.....	392
Programa Qualidade de Vida realiza Oficina de Dança.....	393
Dia dos Pais	393
Belém ganha duas novas Varas Trabalhistas	394
Ciclo de Palestras EJUD8.....	395
TRT8 - Fotografias: o trabalho do passado reflete o êxito do presente.....	398
Programa Trabalho Justiça e Cidadania	398
Novo Fórum Trabalhista de Parauapebas	399
Servidores de Macapá idealizam projeto para incentivo à leitura.....	400
IPC-Jus destaca produtividade do TRT8	401
Audiência Pública sobre Trabalho Degradante.....	402
Combate ao Trabalho Infantil.....	403
Ordem do Mérito <i>Jus et Labor</i> e Medalha do Mérito Funcional	406
Programa de Preparação para Aposentadoria.....	407
Visita às obras do novo Fórum Trabalhista de Macapá	408
5ª Semana Nacional da Execução Trabalhista.....	409
Imagem Peregrina	409
Memória Indígena é debatida na 9ª Primavera de Museus.....	409
III Semana Institucional	410
SETUR avalia potencial turístico do Memorial do TRT8	415

Curso de Reciclagem para Seguranças.....	415
Apresentação do SimVida-TRT8 na Câmara dos Deputados.....	416
Semana do Servidor	416
Despedida do Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos	417
Nova Vice-Presidente do TRT8	419
TRT8 Saúde	420



DOCTRINA



REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E REDUÇÃO DO SALÁRIO

*Vicente Malheiros da Fonseca*¹

Diante da conjuntura econômica em nosso país, indaga-se se é possível a **redução da jornada de trabalho com a redução do salário**.

Essa possibilidade é prevista na recente Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, que institui o “Programa de Proteção ao Emprego”, regulamentada pelo Decreto nº 8.479, editado na mesma data.

Inicialmente, é oportuno lembrar de que há 50 anos a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, já estabelecia norma idêntica à Medida Provisória nº 680/2015, ao permitir a redução da jornada de trabalho ou do número de dias de serviço, e a consequente redução do salário na ordem de 25% (vinte e cinco por cento), observado o salário mínimo, mediante acordo coletivo, por prazo determinado de três meses, admitida a prorrogação, “em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada”, desde que reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Portanto, a matéria não é novidade no Brasil e tem sido prática adotada em outros países, em idênticas condições econômicas.

É o fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho, em face das circunstâncias da economia.

A Constituição Federal dispõe que o salário não pode ser reduzido, salvo por negociação coletiva, com a participação do sindicato da classe trabalhadora.

Agora, a Medida Provisória nº 680/2015 instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), a fim de “possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego”.

Segundo a MP 680/2015, o PPE consiste em “ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego”.

Vale dizer: é melhor manter o emprego do que enfrentar a crise econômica que pode provocar demissões em massa, com os graves reflexos do desemprego.

Por outro lado, o Governo tenta evitar, com a medida, a sangria no FGTS e no Seguro-Desemprego, em caso de dispensas excessivas.

¹ *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 Nacional 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.

Certamente, os conflitos trabalhistas, sobre a matéria, podem ser levados à Justiça do Trabalho, que apreciará se as partes envolvidas cumpriram os requisitos estabelecidos pela MP 680/2015 e seu Regulamento (Decreto nº 8.479/2015), sempre à luz dos princípios do Direito do Trabalho e das garantias previstas na legislação de proteção ao trabalho, sobretudo no âmbito das normas constitucionais (art. 7º).

Tão logo a Medida Provisória nº 680/2015 e seu Regulamento (Decreto nº 8.479/2015) foram publicados no Diário Oficial da União, em 7 de julho de 2015, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) anunciou que a “Medida do Governo para redução da jornada pode precarizar relações de trabalho”, conforme a notícia postada em seu Portal, na Internet:

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) divulgou nesta terça-feira (7/7) nota pública na qual alerta para os possíveis efeitos da edição da Medida Provisória nº 680/2015, que dispõe sobre o Programa de Proteção ao Emprego. Enviada ao Congresso Nacional, a MP propõe diminuir em até 30% as horas de trabalho, com redução proporcional do salário pago pelo empregador.

Segundo a Anamatra, tal mecanismo pode precarizar as relações de trabalho e não é novidade no ordenamento jurídico nacional, remontando aos tempos da ditadura militar. O presidente da entidade, juiz Germano Siqueira, explica que a possibilidade de negociação coletiva para a redução de jornada está prevista desde a Constituição de 1988 e é um instrumento legítimo para preservação do emprego em situações especiais a serem reconhecidas diretamente pelas entidades sindicais.

“Não pode esse instrumento, porém, ser utilizado de forma indiscriminada, sendo importante que os critérios estabelecidos na referida MP sejam rigorosos e, acima de tudo, observem o princípio da dignidade da pessoa humana e as garantias fundamentais previstos na Constituição Federal”, alerta.

Outro ponto levantado pela entidade na nota é a vinculação da redução de jornada à redução de salários o que, para a Anamatra, não pode ser uma escolha necessária na pactuação coletiva, bastando a redução de jornada. “A redução de salário, como um benefício adicional ao empregador, portanto, é medida absolutamente excepcional”, afirma a Associação na nota.

Confira a íntegra da nota:

NOTA PÚBLICA

A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA, tendo em vista a edição da Medida Provisória nº 680/2015, que dispõe sobre o Programa de Proteção ao Emprego, e levando em conta a atual conjuntura econômica, vem a público afirmar:

1 - A possibilidade de compensação e redução de jornada está prevista na Constituição Federal desde 1988, podendo ser negociada diretamente pelos sindicatos, em casos especiais, já representando

economia para as empresas a simples redução de custos com os insumos não operados no horário reduzido.

2 - Tal mecanismo não é novidade no ordenamento jurídico nacional. Durante a ditadura militar, o Brasil conheceu legislação de teor semelhante (Lei nº 4.923/1965), que estabelecia “medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados”, associadas a um arremedo de negociação coletiva que, se não funcionasse, mesmo sem consenso, poderia ser suplantada por ordem judicial. Tais parâmetros autoritários da época foram democraticamente superados pela Constituição Federal de 1988.

3 - É importante lembrar que mesmo em crises muito mais agudas, instrumentos de redução temporária de direitos não foram utilizados de forma sistemática e sob o patrocínio e financiamento do Estado, o mesmo Estado, aliás, que em ocasião recente já desonerou as folhas de pagamento de setores produtivos sem resultados claros e transparentes, arcando com renúncia fiscal da ordem de 23 bilhões de reais, relativamente às contribuições previdenciárias dos anos de 2012, 2013 e 2014.

4 - A Medida Provisória, ademais, em seu art. 3º, vincula redução de jornada à redução de salários, o que pode não ser uma escolha necessária na pactuação coletiva, bastando a redução de jornada. A redução de salário, como um benefício adicional ao empregador, portanto, é medida absolutamente excepcional. Como tal, deve ser vista com extrema cautela, admissível *si et* quando imprescindível à manutenção da atividade econômica e dos empregos, com contrapartidas negociais - como, p. ex., garantias coletivas de emprego e reciclagens profissionais - além de predefinição do seu termo final, a par da própria redução de jornada.

5 - Ainda nesse contexto, é importante destacar que as cláusulas de programas com essa natureza não podem ser banalizadas para, a pretexto da crise, precarizar a proteção ao trabalho. Daí porque tais políticas não podem favorecer empresas mal geridas e devem ser declaradamente transitórias.

6 - A Anamatra conclama as instituições independentes do Estado e o movimento sindical a estarem vigilantes para os termos da execução do Programa de Proteção ao Emprego, de modo a evitar que a medida se torne apenas mais um instrumento de aviltamento do trabalho humano.

Brasília, 7 de julho de 2015

Germano Silveira de Siqueira

Presidente da Anamatra

Fonte:

<http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/medida-do-governo-para-reducao-da-jornada-pode-precariar-relacoes-de-trabalho-afirma-anamatra>

Em 8 de setembro de 2015, a ANAMATRA voltou a pronunciar-se sobre o tema, ao afirmar que a “vinculação da redução da jornada a dos salários não pode ser uma escolha necessária”, conforme a notícia publicada em seu Portal, na Internet:

A Anamatra voltou a reafirmar, no Senado Federal, a preocupação da entidade com os possíveis efeitos da edição da Medida Provisória nº 680/2015, que dispõe sobre o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Enviada ao Congresso Nacional pelo Governo, a MP propõe diminuir em até 30% as horas de trabalho, com redução proporcional do salário pago pelo empregador.

Ao participar de audiência pública na Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal, o diretor de Assuntos Legislativos da Anamatra, Luiz Colussi, ressaltou os pontos de preocupação da Associação, levadas ao Senado por meio de nota técnica no mês de julho.

Colussi explicou que a possibilidade de compensação e redução da jornada está prevista na Constituição Federal, porém só é possível por meio de negociação direta com os sindicatos e em casos especiais. “A vinculação da redução da jornada à redução dos salários não pode ser uma escolha necessária e sim algo excepcional”, defendeu o juiz. Para Colussi, “é necessário evitar que a MP se torne apenas mais uma medida de aviltamento do trabalho humano”.

Quanto à regulamentação do Programa de Proteção ao Emprego, apresentada pelo Governo Federal, o magistrado defendeu rigor e observância dos direitos sociais. “Entendemos que a regulação seja feita de modo que não haja brecha para fraudes ou outro mecanismo que possa prejudicar os trabalhadores. Que seja respeitado o pagamento de férias e banco de horas antes da integração do trabalhador ao PPE e que o prazo do programa seja determinado”, disse.

O magistrado também afirmou que é importante o diálogo e que a negociação coletiva deve existir, mas sempre com o cuidado de valorizar a dignidade da pessoa humana e do trabalhador. “Somos contrários à flexibilização da legislação trabalhista, salvo se for para melhorar as condições do trabalho”, pontuou.

Sobre o debate da prevalência do “negociado sobre o legislado”, Colussi afirmou que a Anamatra, desde o governo FHC, continua entendendo que o país ainda não tem condições de adotar esse modelo. “É a legislação que deve estabelecer as condições mínimas de trabalho”, finalizou o diretor.

Fonte:

<http://www.anamatra.org.br/noticias/vinculacao-da-reducao-da-jornada-a-dos-salarios-nao-pode-ser-uma-escolha-necessaria>

...

Enfim, em que **condições** pode uma empresa recorrer aos preceitos previstos na Medida Provisória nº 680/2015?

Segundo a MP 680/2015, poderão aderir ao PPE as empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas na regulamentação dessa medida.

A adesão ao PPE terá duração de, no máximo, doze meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015, mediante a comprovação do registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) há, pelo menos, dois anos (neste caso, o tempo do CNPJ da matriz serve para a filial); a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); a sua situação de dificuldade econômico-financeira, a partir de informações definidas pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE); e a existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego.

As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento (30%), a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário, mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico.

A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis (6) meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze (12) meses.

Em suma, a adesão ao PPE é temporária (no máximo, 12 meses) e pode ser implementada até 31 de dezembro de 2015.

Assim, a perspectiva é que até o final do ano de 2016 os efeitos da crise financeira tenham sido superados ou reduzidos.

Ato regulamentar do Poder Executivo Federal poderá dispor sobre a possibilidade de suspensão e interrupção da adesão ao PPE, as condições de permanência no PPE e as demais regras para o seu funcionamento.

Os empregados que tiverem seu salário reduzido farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento (50%) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego (até R\$900,84), enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

O Poder Executivo também estabelecerá, em regulamento, a forma de pagamento dessa compensação pecuniária que será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Porém, o salário a ser pago com recursos próprios do empregador, após a redução salarial, não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

Por outro lado, as empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Será excluída do PPE e ficará impedida de aderir novamente a empresa que descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo da Medida Provisória 680/2015 ou de sua regulamentação; ou cometer fraude no âmbito do PPE.

Em caso de fraude no âmbito do PPE, a empresa ficará obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a cem por cento (100%) desse valor, a ser aplicada conforme as normas estabelecidas na CLT, e revertida ao FAT.

As diretrizes da Medida Provisória nº 680/2015 ferem os **direitos trabalhistas**?

Em princípio, não, desde que observados os parâmetros constitucionais, especialmente quanto à negociação coletiva e os princípios fundamentais de valorização social do trabalho.

Trata-se de medida emergencial que visa à preservação do emprego, em face das dificuldades econômicas das empresas, mediante o fenômeno da flexibilização das condições de trabalho, com a redução da jornada de trabalho e a correspondente redução do salário, por meio de acordo coletivo específico, instrumento previsto na Constituição Federal.

Não obstante, há quem entenda que pode gerar polêmica, quanto à sua constitucionalidade, o tópico da MP 680/2015 (art. 7º) que trata da contribuição previdenciária a cargo da empresa, de 20% sobre a remuneração, incidente também sobre o valor da *compensação pecuniária* a ser paga no âmbito do PPE, conforme o art. 22, inciso I, da Lei 8.213/1991, com redação dada pela citada Medida Provisória.

O que deve ser observado em caso de adoção das normas que permitem a redução da jornada e do salário?

No período de adesão ao PPE, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de: reposição; ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa (art. 429, da CLT), desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão.

O acordo coletivo de trabalho específico, previsto na MP 680/2015, deverá ser celebrado entre a empresa solicitante da adesão ao PPE e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria de sua atividade econômica preponderante e deverá conter, no mínimo: o período pretendido de adesão ao PPE; os percentuais de redução da jornada de trabalho e de redução da remuneração; os estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos pelo PPE; a relação dos trabalhadores abrangidos, identificados por nome, números de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e no Programa de Integração Social (PIS); e a previsão de constituição de comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE para acompanhamento e fiscalização do Programa e do acordo.

O acordo coletivo de trabalho específico deverá ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo Programa.

No caso de empregados que integrem categoria profissional diferenciada (art. 511, § 3º, da CLT), embora a MP 680/2015 não disponha expressamente sobre a questão, pode-se entender que o acordo coletivo de trabalho específico deve ser celebrado com o respectivo sindicato, ou seja, aquele que representa a categoria profissional diferenciada na área territorial abrangida.

Para a pactuação do acordo coletivo de trabalho específico, a empresa demonstrará ao sindicato que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, e os bancos de horas.

A empresa fornecerá previamente ao sindicato as informações econômico-financeiras a serem apresentadas para adesão ao PPE.

As alterações no acordo coletivo de trabalho específico deverão ser submetidas à Secretaria-Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE).

Em suma, a preservação dos empregos é um dos objetivos prioritários das políticas públicas, mesmo em períodos de crises econômicas, inclusive quando resultantes de retração dos mercados interno e internacional. Afinal, a empresa tem função social e cabe ao Estado adotar medidas adequadas para assegurar o *direito ao trabalho*.

É nesse contexto que se insere o “Programa de Proteção ao Emprego” - instituído pela Medida Provisória nº 680/2015 -, que deve ser utilizado em casos extremos, para possibilitar a redução da jornada de trabalho, com a redução proporcional do salário, mediante acordo coletivo de trabalho específico.

Trata-se, enfim, de uma divisão de responsabilidades entre o Estado, o empregador e os trabalhadores, com vistas a superar a crise econômica, com a preservação do emprego.



PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: SOLUÇÃO?

Georgenor de Sousa Franco Filho*

RESUMO: Este artigo objetiva examinar os pontos mais relevantes e instigantes do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), instituído pelo Governo Federal, através da Medida Provisória n. 680, de 6.7.2015, a fim de tentar minimizar os graves problemas decorrentes da crescente elevação dos índices de desemprego no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Desemprego. Medida Provisória.

ABSTRACT: This article aims to examine the most relevant points and thought-provoking Protection Program Employment (PPE), established by the Federal Government, through Provisional Measure n. 680 of 07.06.2015 in order to try to minimize the serious problems arising from the growing rise in unemployment rates in Brazil.

KEYWORDS: Protection Program Employment (PPE). Unemployment. Provisional.

SUMÁRIO: 1. O mundo e o desemprego. 2. Trabalho a tempo parcial. 3. Programa de Proteção ao Emprego. 4. Mecanismos para seu funcionamento. 5. Negociação para o acordo coletivo. 6. Exigências para sua implementação. 7. Previdência social e FGTS. 8. Exclusão do programa. 9. Conclusão.

1. O MUNDO E O DESEMPREGO

Perdido no espaço, girando em torno de si mesmo e em torno de uma minúscula estrela que nos ilumina, nosso planeta Terra busca, no universo infinito, resposta para suas dúvidas. E são tantas e tantas que a maioria nunca terá resposta.

Existe uma questão, todavia, que é tormentosamente apresentada a cada qual todos os dias: *até quando meu emprego estará garantido?* Essa dúvida não tem nada a ver com o movimento das estrelas, dos planetas, dos satélites naturais. É uma preocupação de todos em todos os lugares do planeta que nos acolheu.

É o fantasma (fantasma???) do desemprego que toma corpo e, com seu terrível manto de terror, espalha medo e insegurança a todos, pouco importando sexo, idade, cor, religião, nacionalidade, enfim...

Desde as grandes crises econômicas que atingiram todos os países, especialmente do hemisfério norte, os níveis de desemprego apenas aumentaram. Hoje, o problema está pertíssimo do Brasil. As estatísticas são temerárias. Em nosso país, em março de

* Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor Honoris Causa e Professor de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro da Academia Paraense de Letras.

2015, o desemprego era de 6,2%, conforme o IBGE ¹. Em números relativos, os registros oficiais dão conta de que se trata de um índice menor que na Espanha (23,8%), Portugal (13,5%), França (10,4%), Argentina (6,9%) e Peru (7%) ². Logo, não seria necessário tanto alarde...

Todavia, se apurarmos o resultado em valores absolutos a preocupação brasileira deve aumentar - e muito - porque, em alguns casos, o número de desempregados brasileiros é maior que a população inteira de vários países. Eis exemplos no pequeno quadro abaixo:

PAÍS	POPULAÇÃO	TAXA DE DESEMPREGO	VALORES ABSOLUTOS
BRASIL	204,5 milhões	6,2%	12,6 milhões
PORTUGAL	10,6 milhões	13,5%	1,1 milhão
GRÉCIA	11,1 milhões	Aprox. 24%	2,6 milhões

Fonte: <http://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 22.7.2015

O que se constata é que, sendo a população grega de 11,1 milhões de habitantes, os desempregados brasileiros representam 1,5 milhão de pessoas a mais. Essa consideração apavora muito mais que os meros percentuais que colocam nosso país abaixo de taxas mais preocupantes.

A partir desses números, temos que reavivar os mecanismos para superação do fantasma do desemprego.

Outro aspecto que preocupa são os dados estatísticos acerca de mobilidade de mão de obra, inclusive no Brasil. E, unindo mobilidade de mão de obra com economia informal crescente, desemprego alarmante e evidentes sinais de uma crise social sem precedentes, vários países cuidaram de criar mecanismos para evitar dispensas sucessivas.

Instrumentos têm sido criados para encontrar soluções, ou, pelo menos, paliativos a esse mal. O trabalho a tempo parcial é um deles, e está presente desde 1998 no Brasil. Agora, ante a rápida elevação dos níveis de desemprego, o Governo federal criou um Programa de Proteção ao Emprego, visando precipuamente a preservar empregos.

2. TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Até 1998, os contratos de trabalho no Brasil eram *full time* (tempo integral). Após, com a Medida Provisória n. 1.709, de 6.8.1998, ingressou na ordem jurídica brasileira o trabalho a tempo parcial (*part time*). A última edição foi a Medida Provisória n. 2.164-41, de 24.8.2001, introduzindo disposições a respeito na CLT.

Consoante o art. 58-A da CLT, trabalho em regime de tempo parcial é o que possui duração de até 25 horas/semana, com o empregado prestando apenas um turno de trabalho. O salário dos empregados contratados a tempo parcial será proporcional à

¹ Cf. <http://www2.planalto.gov.br/noticias/2015/04/indice-de-desemprego-no-brasil-e-menor-que-em-diversos-paises-europeus>. Acesso em 22.7.2015.

² Cf. <http://www2.planalto.gov.br/noticias/2015/04/indice-de-desemprego-no-brasil-e-menor-que-em-diversos-paises-europeus>. Acesso em 22.7.2015.

sua jornada (§ 1º), podendo aqueles que se encontram em tempo integral optar por essa modalidade, desde que exista norma coletiva anterior (§ 2º).

Sendo o trabalho a tempo parcial, as férias devidas também o serão. Assim, o art. 130-A apresenta um escalonamento diverso daquele adotado para as férias regulares, considerando igualmente as faltas ao trabalho, mas não em número de dias, senão em número de horas trabalhadas por semana, como demonstrado na tabela a seguir, registrando que se o empregado possuir mais de sete faltas injustificadas no período aquisitivo, suas férias serão reduzidas à metade (parágrafo único).

Trata-se de um mecanismo adotado para tentar reduzir as taxas de desemprego no Brasil. Uma das muitas tentativas a respeito, nem sempre exitosas, e que, no mais das vezes, precariza o trabalho humano, colocando o homem-trabalhador como o principal responsável e também a principal vítima de todos os fracassos e insucessos da economia em geral.

3. PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Como os índices de desemprego se elevaram estratosféricamente no Brasil, outra tentativa veio a ser feita com a Medida Provisória n. 680, de 6.7.2015, instituindo o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Essa norma foi regulamentada pelo Decreto n. 8.479, da mesma data, e suas regras e procedimentos são objetos da Resolução M.T.E. - CPPE n. 2, de 21.7.2015.

São os seguintes seus objetivos, elencados no art. 1º da Medida Provisória n. 680/15:

1. preservar empregos em momento de retração da economia;
2. ajudar na recuperação econômico-financeira das empresas;
3. sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, facilitando a recuperação da economia;
4. estimular a produtividade do trabalho através da manutenção da relação de emprego;
5. fomentar a negociação coletiva; e,
6. aperfeiçoar as relações de emprego.

Essa preservação do emprego opera-se mediante ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional, através do programa do seguro desemprego (parágrafo único do art. 1º).

O Decreto n. 8.479/15 regulamentou o PPE, tendo criado um comitê com a finalidade de estabelecer as regras e os procedimentos para a sua adesão e funcionamento (arts. 1º e 2º).

O Comitê (CPPE) é composto por cinco Ministros de Estado, coordenado pelo Ministro do Trabalho e Emprego (art. 2º, § 1º), tendo competência para definir as condições de elegibilidade para adesão ao PPE, observado o disposto no art. 6º, bem como forma de adesão, considerações de permanência, regras de funcionamento e possibilidade de suspensão e interrupção da adesão (art. 3º). Foi o CPPE que editou a Resolução M.T.E. - CPPE n. 2, de 21.7.2015.

4. MECANISMOS PARA SEU FUNCIONAMENTO

A adesão das empresas ao PPE exige que estejam em situação de dificuldade econômico-financeira, e podem aderir ao Programa até 31 de dezembro de 2015, por

período de no máximo doze meses (art. 2º). Consoante o decreto regulamentador, para efetuar adesão, as empresas devem comprovar o registro no CNPJ pelo menos há dois anos, tempo esse que também pode servir para adesão de uma filial, regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS, situação de dificuldade econômico-financeira, a partir de informações definidas pelo CPPE; e existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no M.T.E. (art. 6º e parágrafo único).

Para ser considerada em dificuldade econômico-financeira, precisará a empresa, nos termos do art. 4º e §§ da Resolução M.T.E. - CPPE n. 2/2015, apresentar Indicador Líquido de Empregos - ILE igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações da empresa disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED. Esse indicador é o percentual representado pela diferença entre admissões e desligamentos, acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE, em relação ao estoque de empregados, sendo considerado o estoque verificado no 13º mês anterior ao da solicitação de adesão ao PPE.

Trata-se de um cálculo que, usando explicação do próprio M.T.E., pode ser assim efetuado: contratando em 12 meses 120 empregados e demitindo 80, o estoque de trabalhadores em 12 meses será de 1.200, apresentando uma geração negativa de 80 postos de trabalho. O resultado, nesta hipótese, será de -6,6%, como se demonstra:

$$(-80/1200) \times 100 = -6,6\%$$

Com esse resultado, inferior a 1% de contratações (no caso, -6,6%), a empresa se encontrará habilitada a aderir ao PPE.

Para que seja efetuada essa adesão, a Resolução M.T.E. - CPPE n. 2/2015 elenca, no art. 3º, a documentação necessária: solicitação de adesão ao PPE, conforme modelo devidamente preenchido; comprovação de registro no CNPJ há dois anos ou mais; certidões de débitos referentes a créditos tributários federais, à dívida ativa da União e de regularidade do FGTS, comprovação de regularidade que deve ser demonstrada durante todo o período de adesão, sob pena de exclusão do PPE; prova da dificuldade econômica financeira através de demonstração do Indicador Líquido de Empregos - ILE.

O PPE contempla regras específicas. Uma delas cuida da redução temporária, em até 30%, da jornada de trabalho e consequente redução salarial (art. 3º), que fica na dependência de ser celebrado acordo coletivo de trabalho específico entre a empresa e sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante (§ 1º).

A redução da jornada deve abranger ou todos os empregados da empresa ou pelo menos os de um setor específico (§ 2º), e terá duração de até seis meses, podendo ser prorrogada até o limite de doze meses (§ 3º). Ou seja, é possível haver várias prorrogações, desde que não seja ultrapassado esse limite.

5. NEGOCIAÇÃO PARA O ACORDO COLETIVO

Essas alterações podem ser feitas, mas ambas dependem da celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho Específico, o ACTE, entre a empresa que pretende aderir ao PPE e o sindicato profissional que representa a categoria de sua atividade econômica preponderante.

Entendamos então que, em uma loja que se dedica à venda de roupas e sapatos, a categoria preponderante será a de comerciário. Trata-se de um estabelecimento comercial. O acordo, nesse caso, deve ser celebrado com o sindicato dos trabalhadores do comércio (categoria profissional preponderante), e os integrantes de outras categorias, que exerçam atividade na mesma empresa (vigias, por exemplo) devem ser, em caráter excepcional, abrangidos por essa norma autônoma. De notar, que esse comando legal contraria a Súmula n. 374 do TST³.

O Decreto n. 8.479/15 cuida, no art. 8º, do ACTE, dispondo acerca das cláusulas mínimas que deverá conter para se adequar aos objetivos do programa: o período pretendido de adesão ao PPE; os percentuais de redução da jornada de trabalho e de redução da remuneração; os estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos pelo PPE; a relação dos trabalhadores abrangidos, identificados por nome, números de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e no Programa de Integração Social - PIS; e a previsão de constituição de comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE para acompanhamento e fiscalização do Programa e do acordo.

Um procedimento especial é exigido para a celebração do ACTE. Uma assembleia geral dos trabalhadores que serão abrangidos deve ser convocada para esse fim específico, e deve ser pelo sindicato profissional, e as cláusulas do acordo devem ser votadas e aprovadas (art. 8º, § 1º, do Decreto). Como não há previsão de quórum, entendemos que deva ser aplicado o da CLT (art. 612), referente à aprovação de acordo coletivo de trabalho em geral, qual seja a de 2/3 dos interessados em primeira convocação, e de 1/3, em segunda. Celebrado, o ACTE deve ser registrado no sistema Mediador do M.T.E., onde também serão registradas todas as alterações que vierem a ser efetuadas, referentes a prazo, setores abrangidos, percentual de redução de jornada e salário e as eventuais prorrogações da adesão e quanto aos empregados abrangidos (art. 5º, § 4º, da Resolução M.T.E. - CPPE n. 2/15). Essas últimas devem, inicialmente, ser aprovadas pela comissão paritária criada para esse fim na empresa (§ 5º seguinte).

6. EXIGÊNCIAS PARA SUA IMPLEMENTAÇÃO

Parece-nos criticável a exigência consignada no § 2º do art. 8º:

§ 2º Para a pactuação do acordo coletivo de trabalho específico, a empresa demonstrará ao sindicato que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, e os bancos de horas.

Ora, se uma dada empresa encontra-se em dificuldade econômico-financeira, que se supõe seja gravíssima, se tiver que fazer essa demonstração significa que terá que conceder férias e, no mínimo, pagar mais 1/3 a todos os seus empregados que saem para esse fim, além de recolher encargos previdenciários, fiscais e de FGTS sobre esses valores. Nesse aspecto, não parece que a intenção tenha sido de apenas recuperação de empresas em situação de perigo.

³ Súmula n. 374 - NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA - Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ n. 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

A fim de informar o sindicato profissional, a empresa interessada deve, antes da assembleia geral, fornecer informações sobre sua situação econômico-financeira (§ 3º do mesmo artigo), e, se futuramente forem modificadas cláusulas do ACTE, essas alterações deverão ser submetidas à Secretaria-Executiva do CPPE (§ 4º).

Quanto à redução salarial, é prevista uma compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho (art. 4º), que será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT (§ 1º). Ficou preservada a garantia constitucional do salário mínimo. O salário reduzido que o empregador pagará não pode ser inferior ao valor fixado para o mínimo (§ 2º). Ademais, o ACTE que vier a ser celebrado fixará percentual único de redução salarial para os trabalhadores abrangidos (art. 5º, § 6º, da Resolução n. 2/15).

Algumas medidas foram tomadas para garantir o cumprimento da norma, e, com isso, manter os empregos. Uma delas prevê que, enquanto vigorar a adesão ao PPE, os empregados com jornada reduzida não podem ser dispensados arbitrariamente ou sem justa causa, e, finda a adesão, terão garantidos seus empregos por 1/3 do período em que a empresa participou do PPE (art. 5º). Note-se, aqui, que nada obsta que o ACTE fixe uma garantia de emprego maior.

Como haverá redução de jornada, o art. 7º do Decreto regulamentador dispõe que as empresas aderentes não podem contratar outros empregados para executar as atividades dos trabalhadores abrangidos pelo PPE, salvo caso de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa (art. 429 da CLT), e, ainda assim, esse contratado igualmente deve estar dentro da nova sistemática.

7. PREVIDÊNCIA SOCIAL E FGTS

Quanto ao custeio da Previdência Social, a Lei n. 8.212, de 24.7.1991, foi alterada para tratar do PPE. A contribuição patronal passa a ser não apenas sobre a remuneração paga diretamente ao empregado, mas também sobre a compensação pecuniária que é custeada pelo FAT (art. 22, n. I), entendendo-se por salário contribuição também o valor dessa compensação que é de 50% a 65% do valor máximo do seguro desemprego (art. 28, § 8º, d).

Igualmente foram feitas as adequações do FGTS, como se constata da previsão inserida no art. 15 da Lei n. 8.036/90, e, até o dia sete de cada mês, o empregador deve depositar na conta vinculada do empregado o valor correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior, mais o valor da compensação pecuniária a ser paga no âmbito do PPE, pelo FAT.

Nesse particular, verifica-se que o Estado atribuiu ao empregador efetuar os recolhimentos calculados sobre montantes que não são efetivamente pagos pelo empregador.

Essas medidas, no entanto, podem sofrer restrições para se tornarem reais. As solicitações de adesão ao PPE dependem de disponibilidade orçamentária e financeira do FAT (art. 6º, parágrafo único, da Resolução n. 2/2015), o que, pelo menos, coloca a pretensão em regime de iminente perigo.

8. EXCLUSÃO DO PROGRAMA

Criou a Medida Provisória duas formas de excluir as aderentes, e, a partir daí, impedir a empresa que fizer adesão e violar as regras do PPE retornar a ele (art. 6º). Uma é o descumprimento das normas do Programa. Hoje, são basicamente três: a própria Medida Provisória, o seu regulamento, o Decreto n. 8.479/15, e, também, a Resolução M.T.E.-CPPE-02/2015. Descumprir seus comandos é motivo para ser retirada do sistema e, corolário, perder as vantagens obtidas e arcar com eventuais ônus.

A segunda forma de exclusão é pela prática de fraude, quando, além de ser excluída, a empresa ficará obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, corrigidos monetariamente, e recolher multa administrativa de 100% do montante, revertida ao FAT (parágrafo único). O procedimento para aplicação dessas multas é o mesmo daqueles utilizados pelo M.T.E. nos diversos casos de violação de normas trabalhistas (Título VII da CLT).

9. CONCLUSÃO

Quando foi promulgada, há quase 30 anos atrás, a Constituição atual foi festejada amplamente. Afinal, saímos de um regime onde havia muita restrição, inclusive à manifestação do pensamento, e ingressávamos num modelo democrático de ampla liberdade. Vieram as crises econômicas, atreladas a inimagináveis escândalos. Entre idas e vindas, o mundo passou péssimos “bocados”, e os conflitos mundiais continuam e se ampliam.

No dia a dia que vivemos, o cidadão do mundo vai se acostumando a conviver com esses problemas, sazonais, que vêm e vão com a noite e o dia.

Agora, vivemos, no Brasil, momentos de apreensão econômica, social, política, legal, cultural, espiritual, e tantas quantas quisermos - e pudermos - incluir. Para onde vamos? Ninguém, convictamente, pode afirmar. O máximo que a inteligência humana permite é supor, é imaginar que o “fundo do poço é lá embaixo” e que “o fundo do poço não é ali em cima”.

Esse drama - não encontramos palavras para melhor definir o íntimo de cada qual - precisa ser superado e, como disse, no passado, o jornalista Antônio Maria, a profissão do brasileiro é a “esperança”, é com ela (esperança) que são tentados instrumentos como este PPE.

É uma tentativa, como tantas já se fizeram. Almeja-se que dê certo e apresente bons resultados. O importante é que o gerenciamento desse mecanismo seja efetuado corretamente, suas regras sejam observadas, e o trabalhador, que sempre “paga a conta”, não seja, mais uma vez, penalizado como o culpado de tudo.

Enquanto não tem o Parlamento brasileiro necessária coragem para regulamentar o inciso I do art. 7º da Constituição, que dorme há quase trinta anos em seu Texto, nem se consegue criar instrumentos verdadeiramente eficazes para combater as dificuldades econômicas que o trabalhador não foi responsável pelo surgimento, resta esperar que esse PPE pelo menos produza o mínimo resultado de, por algum tempo, afastar o fantasma do desemprego do meio de milhões de trabalhadores.

Belém, 21.7.2015



TRABALHO INFANTIL: CAMINHO QUE PERPETUA A POBREZA

Maria Zuíla Lima Dutra¹

Resumo: O propósito deste trabalho é analisar a razão pela qual o trabalho infantil passa de pais para filhos, netos, bisnetos, atravessando gerações. Será que é a pobreza que perpetua o trabalho infantil? Ou é o trabalho infantil que perpetua a pobreza?

Palavras-chave: trabalho infantil; pobreza; direitos humanos.

Sumário: 1. Introdução; 2. Os inaceitáveis números do trabalho infantil; 3. Conscientização da sociedade e escola de qualidade: caminhos para a mudança; 4. A perpetuação da pobreza; 5. Conclusão; 6. Referências bibliográficas.

1. Introdução

“As ves doi a fome”. (sic - P. N., 11 anos)²

O trabalho de crianças e adolescentes no Brasil existe desde a colonização e se mantém até hoje, como herança da escravidão. As estatísticas demonstram que crianças e adolescentes trabalham nas plantações, nas atividades extrativas, na pesca, nas carvoarias, nas feiras, nas madeireiras, nos garimpos, no serviço doméstico, nas olarias, nas oficinas, nos lixões e em diversas outras situações de reconhecida insalubridade, acompanhando os pais na luta pela sobrevivência, sendo privados do direito de brincar e estudar.

Nossa intenção neste artigo é aprofundar o conhecimento sobre o trabalho das crianças e adolescentes no Estado do Pará e no Brasil, destacando as razões que fazem do trabalho infantil uma forma de perpetuação da pobreza.

A prática de exploração da criança no trabalho precoce é constatada ao longo da história. Por exemplo, na visão marxista³, o progresso econômico, científico e tecnológico experimentado pela sociedade capitalista durante a revolução industrial e as transformações no modo de produção favoreceram a exploração do trabalho humano e,

¹ Mestre e Especialista em Direitos Fundamentais e das Relações Sociais. Professora Universitária e da Escola Judicial (ENAMAT, EJDUD8 e TJE-PA). Juíza Titular da 5ª Vara do Trabalho de Belém. Membro da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Trabalho Decente do Adolescente do TST/CSJT. Gestora Regional do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT8. Membro da Comissão de Direitos Humanos da AMB. Coordenadora do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania da AMATRA8.

² Declaração feita por um aluno do 4º ano, no questionário da pesquisa sobre a realidade do trabalho infantil no Estado do Pará, que está sendo realizada pela Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT da 8ª Região.

³ MARX, Karl. O Capital. 14ª ed. Rio de Janeiro: 1994, tradução de Reginaldo Santana, livro 1, vol. I, Cap. VIII, p. 418.

por consequência, o trabalho de crianças e adolescentes foi intensificado: “De um lado nós temos um progresso histórico e fator de desenvolvimento econômico da sociedade e, do outro, meio civilizado e refinado de exploração”. Apesar dessa afirmativa ter sido feita ainda no século XVIII, ela continua bem atual. Hoje convivemos com a revolução tecnológica, cujo carro-chefe continua sendo o capital, em busca de lucros cada vez maiores. O índice de desemprego ainda registrado em nosso país e as necessidades de sobrevivência contribuem para que crianças e adolescentes sejam introduzidos precocemente no mercado de trabalho, com irrisório salário, para ajudar com a subsistência da família, ou somente em troca de comida, moradia e objetos de higiene pessoal. O trabalho para esses meninos e meninas ocupa o tempo das brincadeiras tão necessárias nessa fase da vida.

O ponto central que estabelecemos como problema de nossa pesquisa é o motivo pelo qual o trabalho infantil perpetua a pobreza de geração a geração. Essa chaga social persiste, a despeito da diversidade de leis de proteção da criança e do adolescente e das variadas frentes de combate ao trabalho precoce, em nível nacional e internacional, atravessando os séculos. Em pleno século XXI, o trabalho infantil apresenta-se como ofensa à civilização.

A história nos revela que a proteção legal do trabalho precoce teve início na Inglaterra, em 1802, com o “Ato da Moral e da Saúde”⁴, que limitava a jornada das crianças a doze horas. De acordo com Marx⁵, de 1802 a 1833 o parlamento inglês chegou a promulgar cinco leis sobre trabalho, mas que não passaram de letra morta, considerando que:

(...) astuciosamente não votou recursos para sua aplicação compulsória. (...) A verdade é que antes da lei de 1833, crianças e adolescentes tinham de trabalhar a noite inteira ou o dia inteiro, ou de fazer ambas as coisas ao bel-prazer do patrão.

Em seguida, na França, em 1813, foi legalizada em dez anos a idade mínima para o trabalho nas minas. O exemplo de proteção às crianças e adolescentes foi seguido por outros países do Velho Mundo: Alemanha, Itália, além de outros.

No Brasil, a exploração do trabalho precoce remonta à colonização. Antes mesmo de serem estabelecidas as relações entre o branco conquistador e os grupos aqui existentes, as caravelas portuguesas já traziam crianças trabalhadoras, no século XVI. Segundo Cristina Porto *et al.*⁶,

(...) as famílias pobres de Portugal embarcavam os filhos de 9 a 16 anos como grumetes e pajens nos navios. (...) Para a produção de cana-de-açúcar no país, os portugueses trouxeram escravos da África. Até o final do século XIX, 4% dos africanos que desembarcavam no mercado do Valongo, no Rio de Janeiro, eram crianças. Tinham vida curta: apenas um terço chegava aos 10 anos. Aos 7, já eram carregadores, mensageiros, pajens e sacos de pancadas das crianças brancas.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. O Trabalho do Menor e as Inovações Introduzidas pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol. 67, nº 1, jan/mar 2001. p. 91.

⁵ MARX, Karl. O Capital. 14ª ed. Rio de Janeiro: 1994, tradução de Reginaldo Santana, livro 1, vol. I, Cap. VIII, p. 316.

⁶ PORTO, Cristina; HUZAK, Iolanda; AZEVEDO, Jô. Trabalho Infantil - o difícil sonho de ser criança. São Paulo: Ática, 2004, p. 42.

Descrevem esses autores que os pais dessas crianças entendiam ser um bom negócio alistar seus filhos entre os tripulantes dos navios que partiam para o Brasil, considerando que, mesmo que morressem em alto mar, recebiam os soldos prometidos. Por outro lado, o fato de ser elevada a taxa de mortalidade nas viagens também não os assustava porque a alta taxa de óbitos em Portugal, fazia com que a chance de morrer vítima de fome ou de alguma doença em terra fosse igual ou até pior do que a de perecer a bordo das embarcações⁷.

A partir da promulgação da Lei Áurea, de 13/05/1888, os imigrantes substituíram os africanos na lavoura, sobretudo nas fazendas de café do interior de São Paulo. Todavia, o contrato feito entre o colono e o fazendeiro envolvia toda a família, incluindo as crianças.

Descrevem ainda Cristina Porto e outra⁸ que, em 1901, 23% do operariado têxtil paulista era formado por crianças, que enfrentavam falta de higiene, trabalho excessivo e até assédio sexual. Com o passar do tempo os trabalhadores foram se organizando para reivindicar melhores condições de vida no ambiente de trabalho. Em 1917, deflagraram uma greve geral em São Paulo, liderada pelo Comitê Popular contra a Exploração de Menores, exigindo o cumprimento do Decreto-lei nº 1.313 (que não chegou a ser regulamentado), de 1890, que proibia o trabalho de crianças em máquinas em movimento e na faxina, fixava a idade mínima em doze anos e a jornada diária máxima de sete horas de trabalho por dia.

A força desses movimentos populares acabou por influenciar as ações do Estado, levando-o a editar uma lei fixando a jornada do trabalho de crianças em seis horas diárias, em 1923. Mas a primeira medida legal de proteção ao trabalho de crianças e adolescentes que realmente foi efetivada no Brasil, deu-se através do Decreto 17.943-A, de 12/10/1927, que proibia o trabalho aos que se encontrassem na faixa etária inferior a doze anos, sendo essa idade ampliada para quatorze anos, a partir de 1932. Finalmente, em 1946, a Constituição proibiu a diferença salarial entre crianças e adultos e o trabalho noturno a quem tivesse menos de dezoito anos.

Com a Constituição de 1967, o limite voltou para doze anos, mas a Constituição Federal de 1988 (art. 203, inciso I) o refixou em quatorze anos, excetuando a condição de aprendiz. Em 13 de junho de 1990, com a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a sociedade passou a enfrentar com mais determinação, o combate ao trabalho infantojuvenil, sob o aspecto dos direitos sociais. O ECA tem o capítulo V dedicado à proteção de crianças e adolescentes trabalhadores. A idade mínima foi alterada para dezesseis anos, em 1998, com a Emenda Constitucional nº 20 (art. 1º).

O ECA faz distinção entre o que possui menos de doze anos de idade e o adolescente aprendiz, considerado como o que possui entre quatorze e dezesseis anos. Este faz jus à bolsa de aprendizagem, mas não tem proteção trabalhista. Distingue ainda os adolescentes de dezesseis a dezoito anos incompletos, que possuem direitos trabalhistas e previdenciários.

⁷ DUTRA, Maria Zuíla Lima. *Meninas Domésticas, Infâncias Destruídas*. LTr: São Paulo, 2007.

⁸ PORTO, Cristina; HUZAK, Iolanda; AZEVEDO, Jô. *Trabalho Infantil - o difícil sonho de ser criança*. São Paulo: Ática, 2004, p. 42.

Não é difícil inferir que a exploração do trabalho infantojuvenil é um estigma que remonta a época da colonização do Brasil. Após a Lei Áurea, a escravidão (servidão) despiu-se de sua cruel veste para se esconder “atrás de máscaras da insuficiência econômica, da desvalia social e da rusticidade oculta”, exaurindo o trabalhador pela exploração de sua energia pessoal “em nível de tratamento animalesco, sobretudo de menores, mulheres e rurícolas”. (idem).

Diante da gravidade da situação, entendemos que essa questão deve ser tratada com indignação, porque atinge a humanidade e a dignidade das pessoas. A grande verdade é que o egoísmo, a falta de solidariedade e o desrespeito aos direitos humanos têm levado à exploração de crianças e adolescentes no trabalho.

2. Os inaceitáveis números do trabalho infantil

“Sem educação, Brasil terá jovens violentos”.
(Kailash Satyarthi, Prêmio Nobel da PAZ, 2014)

A exploração de crianças e adolescentes no mundo do trabalho vem sendo repudiada há mais de 8.000 anos, como descreve Ari Cipola⁹, ao dizer que “no século 6 a. C., os judeus, de volta a Jerusalém após o exílio na Babilônia, já se insurgiam contra o destino de seus filhos, escravizados em troca de alimentos”. No Brasil, esse lamentável fenômeno tem suas raízes na época do descobrimento. A história registra que os navios chegavam aos portos brasileiros carregados de trabalhadores infantis, o que contribuiu para formar a cultura ainda existente em nossa sociedade, no sentido que é melhor trabalhar do que ficar nas ruas ou é melhor trabalhar do que virar marginal. Ocorre que essa prática impõe à população infantojuvenil toda sorte de negligência, exploração, violência, crueldade e opressão, retirando-lhe o sagrado direito de brincar com outras crianças, de experimentar o lúdico, de exercitar a curiosidade e a criatividade, de estudar e de viver o tempo da infância, tão importantes na formação de sua integridade para a vida. Portanto, trabalhar não é a alternativa para evitar o vício e os maus comportamentos, pois não se combate o mal com outro mal.

Apesar de todos os esforços que vêm sendo feitos por entidades governamentais e não governamentais, além de órgãos internacionais (a exemplo da OIT e do UNICEF), a pesquisa PNAD/IBGE (2013) registra que 3.188 milhões de crianças e adolescentes (de 5 a 17 anos de idade) ainda trabalham no Brasil, o que corresponde a 7,5% do total de todo o país¹⁰. Indiscutível que o trabalho infantojuvenil é uma realidade em todos os Estados brasileiros, fato que representa a absoluta amputação dessa fase da vida, pois uma infância ceifada não retorna nunca mais e compromete o futuro das pessoas exploradas porque deixa marcas muito profundas, que o tempo não consegue apagar. Para o Brasil, a consequência do trabalho infantil é a persistência de uma massa de mão de obra desqualificada.

Não podemos deixar de reconhecer que houve redução de 50% na taxa do trabalho infantil, de 2004 para 2013 (de 7,5% em 2004 para 3,8% em 2013), segundo publicação do Sistema Nacional de Indicadores em Direitos Humanos (SNIDH)

⁹ CIPOLA, Ari. O trabalho infantil. São Paulo: Publifolha, 2001, p. 31-32.

¹⁰ Cf. www.ibge.gov.br, acesso 11/01/2015.

lançado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), no dia 11/12/2014¹¹.

Sem dúvida, trata-se de progresso significativo, reconhecido por todos os órgãos que desenvolvem esse trabalho, inclusive a comunidade internacional. Mas, é preciso continuar com ações firmes e eficientes para alterarmos esse quadro que ainda persiste em índices inaceitáveis.

No Estado do Pará, de acordo com o IBGE/PNAD, de 2013¹², ainda existem 198 mil crianças e adolescentes trabalhando, muitos deles excluídos dos bancos escolares. Nem programas de assistência às crianças como o Bolsa-Escola¹³ e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) têm conseguido evitar que o problema persista. Crianças e adolescentes vendedores ambulantes estão presentes em todos os centros urbanos e a utilização do trabalho infantil persiste no meio rural, principalmente durante os períodos de colheita da safra agrícola. O quadro ainda é particularmente dramático na agricultura, onde milhares de crianças trocam a escola pela colheita das safras de pimenta-do-reino, laranja e feijão¹⁴. Na verdade, o Pará ainda vive o período colonial em muitos aspectos: reverbera a exploração de crianças e adolescentes e a escravidão (com outra roupagem). Algumas atividades desenvolvidas no espaço rural, a exemplo do extrativismo do açaí¹⁵, caracteriza-se pela elevada insegurança aos “peconheiros”¹⁶ infantis, favorecendo os acidentes de trabalho. Como afirmou João Meirelles Filho, Diretor do Instituto Peabiru¹⁷:

“É preciso convencer-se que só se eliminam os mais graves problemas sociais decorrentes das desigualdades sociais - a prostituição infantil, a violência

¹¹ O Sistema Nacional de Indicadores em Direitos Humanos é uma matriz articulada de indicadores sociais, que tem por meta monitorar e avaliar o progresso dos Direitos Humanos no Brasil. O representante das Nações Unidas para no Brasil, Jorge Chediek, participou desse evento e declarou que o sistema brasileiro poderá ser utilizado como modelo em outros países, acrescentando que “o Brasil terá um dos melhores sistemas de monitoramento do mundo com qualidade e profundidade extraordinárias. A apresentação destes indicadores mostra o progresso do Brasil e o compromisso das autoridades em aprofundar os direitos humanos”. Do site: <http://www.sdh.gov.br/noticias/2014/dezembro/trabalho-infantil-cai-pela-metade-no-brasil-em-nove-anos>.

¹² Cf. no site www.ibge.gov.br

¹³ Programa que desde outubro 2003 foi absorvido pelo Programa Bolsa-Família, sob o argumento de ser mais favorável à inclusão social.

¹⁴ Cf. cedecaemaus@uol.com.br.

¹⁵ A exploração e o beneficiamento ainda são feitos de forma bem artesanal pela grande maioria dos produtores. A produção nacional de frutos da palmeira de açaí (extrativista), em 2011 totalizou 215,3 toneladas. A liderança na produção está no Pará, com 109.345 toneladas ano. Do site: www.ibge.gov.br. Acesso em 13/06/2015.

¹⁶ Peconheiro: quem sobe nos açaizeiros, utilizando uma peçonha (laço de corda ou de pedaço de saco, p.ex., de fibra de embira, em que os trepadores de árvore apoiam os pés de encontro ao caule, para por este subirem com a força de suas pernas e braços).

¹⁷ “É hora e a vez de extinguir o trabalho precário na Amazônia”. Artigo publicado em razão do Seminário sobre precariedade de algumas atividades desenvolvidas na Amazônia rural, organizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em evento pioneiro, em Belém, com o apoio do Ministério Público do Trabalho (MPT), UNICEF e Instituto Peabiru. No site: <http://www.envolverde.com.br/ambiente/hora-e-vez-de-extinguir-o-trabalho-precario-na-amazonia/>

contra a mulher, contra o jovem, contra o índio e contra o quilombola, o desmatamento, a destruição das florestas e rios -, se a economia da pecuária bovina, do garimpo, da extração madeireira e dos grandes empreendimentos cumprirem a lei; ou seja, se esta economia erradicar o trabalho precário”.

Existe também grande preocupação com crianças e adolescentes que trabalham em condições precárias em fábricas artesanais de farinha, descascando mandioca com facões amolados, e entre os catadores de caranguejo que atuam no nordeste paraense, principalmente nos municípios de Bragança, Augusto Correa, Quatipuru e São Caetano de Odívelas. Esse fato ocorre porque os meninos e as meninas trabalham em dois turnos na época da captura do caranguejo, sobretudo entre os meses de janeiro e abril, que coincide com o início do ano letivo.

É inaceitável que no início do terceiro milênio ainda estejamos convivendo com formas degradadas de relações de trabalho, que afetam tanto as vítimas como os seus autores, pois é o futuro da sociedade que se encontra em jogo.

3. Conscientização da sociedade e escola de qualidade: caminhos para a mudança

O caminho para romper com o círculo vicioso hoje instalado entre as famílias de classes sociais menos privilegiadas é a escola. Crianças e adolescentes devem estudar para terem, no futuro, condições de suprir as necessidades das famílias que vierem a formar, sem explorar seus filhos.

Relevante registrar que, no Estado do Pará, existem forças sociais contribuindo no combate ao trabalho de crianças e adolescentes, tais como: Fórum Paraense de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalho do Adolescente; Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Secretaria Executiva do Trabalho e Promoção Social, Secretaria Executiva de Educação, Universidade da Amazônia, Ministério Público do Estado do Pará, Fundação da Criança e do Adolescente, Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente, Justiça do Trabalho, além de outros.

A Justiça do Trabalho vem dando amostras de comprometimento com a erradicação do trabalho precoce, como parte de sua relevante missão de promover a Justiça Social, na medida em que instituiu a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e da Proteção ao Trabalho Decente do Adolescente, por meio do Ato Conjunto nº 21/2012, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que tem por objetivo desenvolver projetos e ações concretas em prol da erradicação do trabalho infantil no Brasil e da proteção ao trabalho do adolescente. Tem-se, portanto, a efetivação da responsabilidade social que compete a todos os segmentos do país.

Destaca-se dentre as grandes iniciativas protagonizadas pelo TST/ CSJT, a instituição oficial do Programa de Combate ao Trabalho Infantil, que visa desenvolver, em caráter permanente, ações em prol da erradicação dessa persistente chaga social e da adequada profissionalização do adolescente, o que representa valiosa contribuição do Judiciário brasileiro para reduzir o trabalho precoce em todos os pontos do Brasil.

O passo seguinte foi a criação de uma Comissão Regional, com dois gestores, em cada um dos 24 Tribunais Regionais da Justiça do Trabalho, as quais vêm obtendo o engajamento efetivo de diversos magistrados. Essa relevante conscientização dos Juízes do Trabalho envolve também suas Associações (ANAMATRA e AMATRAS), através da promoção de debates sobre os direitos dos adolescentes e das crianças, bem como do papel social ativo que deve ter o (a) magistrado (a) na proteção desses direitos.

As notícias divulgadas por todos os Tribunais Regionais acerca das medidas que vêm sendo efetivadas em seu âmbito de atuação são bastante animadoras. No TRT da 8ª Região, que engloba os Estados do Pará e Amapá, o Programa idealizado pelo TST/CSJT vem crescendo de forma surpreendente e obtendo muitas adesões à causa. As gestoras regionais¹⁸ implementaram ações a partir do lema “a união faz a força”, levando em consideração que muitas entidades (governamentais e não governamentais) trabalham isoladamente no combate ao trabalho infantil. Por essa razão, as magistradas decidiram estimular as parcerias com essas instituições e outras entidades/empresas com potencial para somar esforços nessa grande empreitada. A primeira parceria foi feita com o Tribunal de Justiça do Estado do Pará, da qual resultou a formação de uma Comissão Interinstitucional¹⁹.

O passo seguinte foi pensar uma ação de grande visibilidade que contribuísse com a conscientização da população da capital do Estado. A ideia posta em prática foi a de encampar a Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil, criada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo como os primeiros envolvidos os dois clubes de futebol de maior torcida do Estado do Pará (Remo e Paysandu), com a esperança de que a paixão demonstrada nos estádios também se estenda à paixão pela vida plena de nossas crianças e adolescentes. O resultado superou todas as expectativas e contou com o grande apoio da imprensa. A partir daí as parcerias foram se multiplicando com MPT, MTE, SRTE, Associações de Magistrados, OAB, Governo do Estado, Prefeituras Municipais, Universidades, Federações, UNICEF, empresas privadas, voluntários individuais, etc.

¹⁸ Juízas Maria Zuíla Lima Dutra e Vanilza de Souza Malcher.

¹⁹ O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e o Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA), firmaram um Acordo de Cooperação Técnica TRT Nº 05/2014, em 07/07/2014, cujo objetivo é o intercâmbio de conhecimentos, experiências e atuação conjunta em atividades e programas institucionais de mútuo interesse entre os Tribunais do Trabalho e de Justiça. Na ocasião, como primeira iniciativa fruto do termo, foi assinado também o Ato Conjunto Nº 01/2014, que institui a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil no âmbito do TRT8 e TJ-PA. A Comissão é coordenada pela Juíza do Trabalho Titular da 5ª Vara do Trabalho de Belém, Maria Zuíla Lima Dutra e tem como membros: a Juíza Titular da 2ª VT de Belém, Vanilza de Souza Malcher; o Desembargador do TJ-PA, José Maria Teixeira do Rosário; o Juiz da 6ª Vara do Juizado Especial Cível do TJ-PA, Vanderley de Oliveira Silva; o Assessor de Comunicação do TRT8, Edney Martins, e o servidor do TJ-PA, Nelcy Lima Colares. A Secretária atual da Comissão é a servidora do TRT8, Rosineide dos Santos Marques. O Termo de Cooperação permite o planejamento e desenvolvimento de seminários, palestras, cursos e treinamentos sobre interesses das instituições; indicação de magistrado ou servidor para participar em fóruns sobre temas de interesse das instituições; a elaboração de material didático e audiovisual empregado nos seminários, palestras, cursos e treinamentos a serem realizados conjuntamente; o apoio técnico ao desenvolvimento das ações conjuntas programadas; entre outros compromissos.

Em cinco meses a Comissão já contava com 87 parcerias que vêm colaborando com as diversas ações que estão sendo promovidas, inclusive com a reprodução de cartilhas e outros materiais utilizados nas atividades de conscientização.

Dentre as ações concretas do Programa, destaca-se a profissionalização como parte do processo de formação educacional, a partir dos 14 anos, objetivando contribuir com a preparação de adolescentes para o ingresso no mercado de trabalho. Entendemos que o direito à profissionalização deve ser visto como prioridade, considerando que a crescente demanda de mão de obra qualificada para o trabalho no mundo informatizado e globalizado faz com que tanto a escolaridade como a aprendizagem sejam igualmente valorizadas. É neste sentido que as ações vêm sendo efetivadas pela Comissão do TRT8.

A Comissão também vem promovendo Seminários sobre Trabalho Infantil em várias Universidades com amplos debates pela comunidade acadêmica, o mesmo ocorrendo com pais, alunos e professores das escolas de ensino médio e fundamental (sobretudo as públicas).

Por ocasião do Dia Mundial do Combate ao Trabalho Infantil, 12 de junho de 2015, a Comissão do TRT8 focou suas ações no trabalho infantil desenvolvido dentro dos ônibus coletivos e nos semáforos. A ação mobilizou o trabalho de mil pessoas somente na cidade de Belém. Foram realizadas *blitze* em quatro pontos de grande movimento, com a parada de 250 ônibus, além de 40 pontos de panfletagem em semáforos de grande movimento de Belém, Icoaraci e Ananindeua. Nesta ação foram distribuídos 100 mil panfletos contendo as “dez razões pelas quais a criança não deve trabalhar”. As ações atingiram a Praia Grande, na vila de Outeiro, no dia 13/06/2015, onde o trabalho precoce é recorrente.

Outra relevante atividade é a pesquisa sobre a realidade do trabalho infantojuvenil no olhar dos seus atores. Com ajuda de especialistas foi elaborado um questionário que está sendo respondido por um milhão de alunos de escolas públicas estaduais e municipais do Estado do Pará (do total de 2.500.000 alunos matriculados nas escolas públicas).

O questionário contém dezessete perguntas objetivas, a respeito das tarefas que a criança desenvolve em casa; se tem atividades fora de casa e quais são essas atividades; há quanto tempo trabalha, quanto ganha e o que faz com o dinheiro. O questionário busca saber se o trabalho atrapalha os estudos (trabalhos em grupo, dever de casa, exercícios, etc.); se tem atividades de lazer fora da escola (brincar com outras crianças, jogar, praticar esportes, etc.). A pesquisa também investiga acerca do que o aluno espera do poder público para melhorar a sua vida, além de outras questões relacionadas com a infância.

A realidade evidenciada nos questionários já devolvidos à Comissão, que foram aplicados nas escolas estaduais e municipais da cidade de Belém, demonstra a necessidade de incrementar, em definitivo, a proteção da infância por todos os segmentos retratados no art. 227 da Constituição da República Federativa do Brasil (estado, família e sociedade). Relativamente à responsabilidade do Estado, é patente a irresignação dos alunos com a precariedade do ensino e das escolas. Trata-se de situação que demanda determinação prioritária do Estado para proteger os direitos humanos que estão sendo violados no alvorecer da vida.

É incontestável que, juridicamente, a criança e o adolescente do Brasil estão amparados com o manto da proteção integral e especial, como se constata nos

dispositivos inseridos na Constituição Federal (artigos 1º, III, 227 e 228), no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (artigos 1º/6º, 60/63, 65, 67 e 69) e na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (390, 402, 406/407, 408, 428/434 e 439/440). Indiscutível que essa proteção inclui garantia de absoluta prioridade, acesso à escola e vedação expressa à exploração da mão de obra infantojuvenil. Todavia, as normas não têm sido suficientes para promover a necessária proteção dessas criaturas. Essa constatação é vista a olhos nus quando nos envolvemos com a realidade social, o que tem sido testemunhado pelas duas juízas do TRT8 que coordenam o Programa, em visitas feitas às escolas e bairros periféricos da cidade de Belém e Macapá.

Fizemos um pequeno recorte da mencionada pesquisa, respondida em dezembro/2014, por alunos de duas escolas públicas da cidade de Belém: uma municipal e outra estadual. Na escola municipal, dentro do universo de 153 alunos destacamos oito meninas, de 8 a 13 anos de idade, que trabalham na condição de babás na casa de terceiros, sem receber qualquer pagamento e que faltam às aulas em razão dessa atividade. Na escola estadual, de bairro diferente, entre os alunos de 07 turmas no universo de 167 alunos identificamos cinco meninas, de 7 a 11 anos de idade, que trabalham na mesma condição. Essas pequenas amostras vêm confirmar que o trabalho compromete o estudo da criança que o desempenha.

Como se vê, o trabalho infantojuvenil apresenta-se como uma das maiores prioridades a ser enfrentada pela sociedade brasileira, considerando tratar-se de realidade evidente em cada ponto do país, com reflexos diretos na negação da dignidade social e da cidadania a milhões de brasileiros e brasileiras, que se expressam na luta pela sobrevivência, na desinformação, na inconsciência do real e não-acesso ao saber. Esses fatores retiram dessas pessoas qualquer possibilidade de participação consciente na vida política e no exercício de seus direitos, com reflexo direto na formação de nossa sociedade e com o futuro que deixa para as próximas gerações, incluindo nossos filhos e netos.

Não resta dúvida de que essa prioridade passa pela mobilização de todos os segmentos da sociedade, pois as consequências do trabalho precoce afetam a todos os cidadãos. É uma causa que não pode ter partido político, nem time, nem religião, nem divisão de qualquer espécie. É uma causa que exige a união e o comprometimento de todos. É uma causa que exige a mudança de olhar para ver os prejuízos provocados pelo trabalho infantil. Aliás, sobre essa questão da necessidade de integração dos atores envolvidos no combate ao trabalho de crianças e adolescentes, Maciel e França²⁰ defendem que “Boa intenção não basta”, pois “as políticas setoriais isoladas são insuficientes para o enfrentamento da desigualdade social... a proteção social é requerida por um sujeito inteiro... quem está com fome, ou sofrendo uma situação de negligência, precisa muito mais do que uma cesta de comida ou de um abrigo qualquer”. Os autores mostram, nesta análise, a “ação delimitada por lei” de cada entidade, o que define suas fronteiras de atuação. “Essa situação indica a necessidade de reuniões intersetoriais entre os órgãos de controle social, seja para expor os limites programáticos de cada política, seja para elaborar propostas de ações que promovam o exercício do controle amplo e estimulem, uma cidadania plena”. É exatamente essa política que vem sendo adotada pela Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT da 8ª Região, por meio das parcerias,

²⁰ Ob. Citada, p. 55/56.

por entender que o cumprimento dos mandamentos da doutrina da proteção integral somente poderá ocorrer através de ações afinadas entre o Estado, as famílias e a sociedade civil, com o propósito de erradicar o trabalho infantil e, mais urgente ainda, as piores formas de trabalho de crianças e adolescentes.

Para o Unicef, o trabalho infantojuvenil no Brasil e no mundo possui relação direta com o grau de escolaridades e a pobreza. Assim sendo, sua erradicação depende de eficiente combate às desigualdades sociais, de desenvolvimento da educação e de garantia dos direitos humanos.

O princípio do tratamento da pessoa como um fim em si mesmo requer não apenas o dever de não prejudicar ninguém, mas também o dever de possibilitar a felicidade do outro, pelo reconhecimento e respeito aos direitos humanos. Fábio Konder Comparato²¹ identificou os direitos humanos como sendo “os valores mais importantes da convivência humana, aqueles sem os quais as sociedades acabam perecendo, fatalmente, por um processo irreversível de desagregação”.

Segundo Liszt Vieira²² “a cidadania tem assumido historicamente várias formas em função dos diferentes contextos culturais”. O autor defende que o papel da ciência do Direito nas relações sociais e institucionais, realçando a importância que a cidadania possui nas liberdades individuais, ao afirmar que:

(...) num Estado democrático, cabe ao direito o papel normativo de regular as relações interindividuais, as relações entre o indivíduo e o Estado, entre os direitos civis e os deveres cívicos, entre os direitos e os deveres da cidadania, definindo as regras do jogo da vida democrática. A cidadania, poderá, dessa forma, cumprir um papel libertador e contribuir para a emancipação humana, abrindo “novos espaços de liberdade”, por onde ecoarão todas as vozes de todos aqueles que, em nome da liberdade e da igualdade, sempre foram silenciados.

A emergência do debate sobre a persistência do trabalho infantojuvenil é uma realidade incontestável no Brasil. Para Aldacy Rachid Coutinho, o respeito aos direitos humanos será sempre o eixo principal de qualquer modelo de sociedade que deseje a liberdade e a igualdade de todos. A presença de milhares de crianças e adolescentes na escravidão do trabalho é um exemplo contundente de que “apesar de gozarmos de direitos no plano jurídico, somente poucos temos recursos para exercê-los na vida real”²³. Para esse autor,

(...) milhões de crianças e adolescentes - pressionados pela pobreza de suas famílias - viram-se obrigados a deixar de lado hábitos e condutas próprias de suas idades. Seus direitos a brincadeiras, à assistência escolar, à saúde, entre outros, não podem ser exercidos cabalmente por terem de trabalhar. A existência de trabalho infantil é um fator de negação à cidadania²⁴.

²¹ COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 26.

²² VIEIRA, Liszt. Cidadania e Globalização. 3ª ed. Rio de Janeiro: Record, 1999, p. 22.

²³ GLASINOVICH, Walter Alancón. Reflexões Sobre o Processo de Erradicação do Trabalho Infantil na América Latina. In: Tribunal Superior do Trabalho (org.). Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 2004, p. 84.

²⁴ Idem, p. 85.

A luta pela erradicação do trabalho infantojuvenil não pode estar divorciada do respeito aos direitos humanos, pois a cidadania não está limitada ao poder de votar e de exercer cargos públicos, mas ao poder de exercer realmente todos os direitos universalmente reconhecidos. Dessa forma, entendemos que a afirmativa de existência dos direitos humanos implica em seu efetivo cumprimento.

Com este propósito foi aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20/11/1959, por unanimidade, a Declaração dos Direitos da Criança, que enumera os direitos e as liberdades a que, segundo o consenso da comunidade internacional, faz jus toda e qualquer criança. Muitos dos direitos e liberdades contidos nessa Declaração fazem parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Em seu preâmbulo, a nova Declaração diz expressamente que “a criança, em decorrência de sua imaturidade física e mental, requer proteção e cuidados especiais, quer antes ou depois do nascimento”. E prossegue, afirmando que “à criança a humanidade deve prestar o melhor de seus esforços”. Para Fábio Konder Comparato, é o sofrimento que vem aprofundando a afirmação histórica dos direitos humanos²⁵.

Do ponto de vista teórico, pautado por novos argumentos, Norberto Bobbio²⁶ afirma que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades, contra velhos poderes e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez. Nascem quando aumenta o poder do homem sobre o homem, em face do progresso técnico, isto é, da evolução da capacidade do homem em dominar a natureza e os outros homens.

Fábio Konder Comparato na introdução de sua obra “A afirmação histórica dos Direitos Humanos”²⁷, faz profunda reflexão e conclui que homens e mulheres são os únicos seres deste mundo capazes de amar, de descobrir a verdade e de criar a beleza. Para este autor, afirmar os direitos humanos significa reconhecê-los universalmente com a certeza de que “em razão dessa radical igualdade, ninguém - nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação - pode afirmar-se superior aos demais”²⁸. Desse modo, está evidente que a Constituição da República de 1988 não criou a dignidade humana, apenas reconheceu a sua existência, transformando-a em um valor supremo da ordem jurídica, ao incluí-la entre os fundamentos da República Federativa do Brasil.

O que se percebe no mundo atual é que persistem situações sociais, políticas e econômicas que contribuem para tornar descartáveis os homens e as mulheres, sendo que o ser humano, e apenas ele, não pode ser empregado como um meio para a realização de um fim, pois é fim de si mesmo, porque na sua pessoa pulsa a humanidade.

Um ponto pacífico entre os doutrinadores reside no fato de que o ser humano é o elemento central do Direito, considerando que não existe ordenamento jurídico destinado a regular conduta de outros seres. Todas as normas jurídicas têm por objeto a conduta do ser humano.

²⁵ Idem, p. 55.

²⁶ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. 16ª ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992, p. 6.

²⁷ Idem, p. 1.

²⁸ COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 1.

O pensamento pedagógico do renomado educador brasileiro Paulo Freire está intimamente ligado com o processo social e político, tendo presente que o seu método de ensino constitui-se em um convite para a transformação do mundo. Podemos dizer que Paulo Freire formulou uma pedagogia ao mesmo tempo dos silenciados e da responsabilidade social, dos oprimidos e dos que não são oprimidos, mas que estão comprometidos com eles e com eles lutam.

Para Freire²⁹, a educação vai muito além da instrução. O conhecimento deve constituir-se em ferramenta essencial para intervir no mundo. Ensinar não é só transmitir conhecimentos em sala de aula, mas inserir o outro na história (num imaginário político mais amplo). Por essa visão, o papel da escola consiste em colocar o conhecimento nas mãos dos excluídos de forma crítica porque a pobreza política produz a pobreza econômica. Na teoria do conhecimento de Paulo Freire o ato de pensar está diretamente ligado à relação com o outro.

A educação dialogada desenvolvida por Freire conduz ao exercício da ética universal da solidariedade humana, que deve estar cada vez mais presente no Brasil, como forma de combater a perversa ética do mercado, responsável por aumentar a massa dos excluídos da sociedade, pela miséria e o sofrimento que produz no dia-a-dia.

Nessa mesma linha de pensamento, o filósofo alemão Jürgen Habermas³⁰ desenvolveu uma teoria global sobre os problemas da humanidade, a teoria do agir comunicativo. No âmbito dessa teoria surge a ética do discurso, ou seja, a ética da responsabilidade coletiva, em que a orientação para o agir ocorre por meio de um processo interativo, dialético, contrária à instrumentalização da razão e dos valores, advindos do neoliberalismo.

É possível afirmar que a teoria de Jürgen Habermas se aproxima do ideal de Paulo Freire quando trata da ética e da educação como formas de inclusão do outro na sociedade. A base da teoria de Freire é o processo de humanização de todas as pessoas (homens e mulheres; adultos e crianças). Seu sonho se direcionava para a luta pela paz, que se viabiliza nas virtudes da tolerância e do respeito à dignidade humana. Nos oprimidos, o medo da liberdade é o medo de assumi-la. Nos opressores, é o medo de perder a “liberdade” de oprimir³¹. Por isso o autor comparou a libertação com um parto doloroso, mas que faz nascer uma nova pessoa³².

Essas tarefas precisam ser assumidas não apenas pelos órgãos governamentais, mas pelas famílias (em primeiro lugar) e por toda a sociedade, com vistas a somar esforços para reduzir as desigualdades sociais, em caráter emergencial.

Esse caminho será viabilizado por meio de uma cultura política de defesa das liberdades civis e dos direitos humanos, exigindo, sem sombra de dúvida, a participação ativa da sociedade civil organizada, de modo a levar o Estado a incluir medidas específicas para tratar adequadamente a todos os desiguais.

²⁹ FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia*. 31ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 33.

³⁰ HABERMAS, Jürgen. *A era das transições*. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. 2003.

³¹ FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. 22ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993, p. 33.

³² FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. 22ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993, p. 35.

A igualdade presente na esfera pública é, obrigatoriamente, uma “igualdade de desiguais que precisam ser ‘igualados’ sob certos aspectos e por motivos específicos”³³. Desse modo, o fato igualador não provém da natureza humana, mas de fora, de um fator externo que é imprescindível para igualar uma pessoa que possui todos os bens materiais de outra pessoa que não possui o mínimo necessário para sobreviver. “A igualdade política é o oposto da igualdade de todos perante a morte que, como destino comum aos homens, decorre da condição humana”³⁴.

Assim, é necessário prosseguir interrogando sobre o sujeito do trabalho e as condições de sua existência. A realização da justiça social precisa de solidariedade onde se identifique a “degradação social do homem-sujeito do trabalho, a exploração dos trabalhadores e as zonas crescentes de miséria e mesmo de fome” (João Paulo II, 1990, p. 31). Com este mesmo pensamento, o Papa Francisco pediu que “renovemos todo nosso empenho, em particular as famílias, para garantir a cada criança a proteção da sua dignidade e a possibilidade de um crescimento sadio. Uma infância serena permite às crianças olhar para a vida e para o futuro com confiança”.

De que modo a sociedade pode dar a sua parcela de colaboração para mudar o quadro atual? Cremos que pode ser de diversas maneiras. Citamos alguns exemplos ilustrativos: a) no aspecto político, exigindo que o Estado promova políticas públicas para que cumpra efetivamente as leis protetoras de crianças e adolescentes, sobretudo oferecendo escolas de qualidade, em tempo integral, onde as crianças tenham a oportunidade de estudar e de viver o lúdico na companhia de outras crianças; b) no aspecto social, respeitando o direito do outro pelo exercício da solidariedade.

4. A perpetuação da pobreza

O trabalho infantil é uma forma de violência silenciosa e das mais cruéis. Violência que rouba o que a criança tem de mais precioso: o direito de ser e de viver como criança. Isis Dumont.

Urge que encaremos a pobreza sob o ângulo dos direitos humanos e não com sentimentos caritativos. Para o sociólogo José Bengoa, o tema da pobreza deve ser incluído em análises prévias das medidas governamentais, como “um estudo de impacto social”.

É preciso que se diga que a miséria “é uma violência e não a expressão da preguiça popular ou fruto da mestiçagem ou da vontade punitiva de Deus, violência contra a qual devemos lutar” (FREIRE, p. 82). Neste sentido, “não é o favelado que deve ter vergonha da condição de favelado, mas quem, vivendo bem e fácil, nada faz para mudar a realidade que causa a favela” (idem, p. 84). Daí o compromisso social que todos temos no sentido de lutar contra as desigualdades sociais, sobretudo para proteger o desenvolvimento físico e mental das crianças e adolescentes.

³³ ARENDT, Hannah. A condição humana. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária. Trad. Roberto Raposo, 2005, p. 227.

³⁴ Idem.

Segundo Costa (1994, p. 12-13)³⁵, uma das faces mais perversas do trabalho precoce sobre a vida da criança e do adolescente é privá-los do acesso à escola. Para ele, o trabalho infantil tem sido responsável pelo afastamento das crianças do continente afetivo da família e das vinculações socioculturais com o seu meio de origem, bem como por sua desescolarização prematura, inviabilizando-as como pessoas e como cidadãos.

O direito à profissionalização também é prioritário e a crescente demanda de mão de obra qualificada no mercado de trabalho do mundo informatizado e globalizado faz com que tanto a escolaridade como a aprendizagem sejam igualmente valorizadas.

O cumprimento dos mandamentos da doutrina da proteção integral somente poderá se dar por meio de ações integradas entre o Estado e a sociedade civil.

O novo conceito legal de aprendizagem possibilita a utilização de outros mecanismos para preparo das crianças e dos adolescentes, tais como: o estágio profissionalizante, as escolas de profissionalização, a aprendizagem metódica na própria empresa e o trabalho educativo. A profissionalização é um direito prioritário dos adolescentes, e é a alternativa para o atendimento de milhões de pessoas entre quatorze e dezesseis anos que necessitam de renda, de educação e de formação para o ingresso no mercado de trabalho, que exige qualificação profissional e pessoal cada vez maiores.

Como pode uma sociedade ser considerada evoluída se mantém em dependência, pobreza e fora da escola, grande parte das crianças e adolescentes que a integram? Dessa pergunta surgem vários outros questionamentos. É possível alterar esse quadro? O que fazer? Como fazer? Paulo Freire (2000, p. 79) ajuda a pensar essa questão quando afirma que “o amanhã não é algo ‘pré-dado’, mas um desafio, um problema”. Afinal, não somos objetos, mas sujeitos da história, “lutando por outra vontade diferente: a de mudar o mundo, não importando que esta briga dure um tempo tão prolongado que, às vezes, nele sucumbam gerações”. (idem, p. 60). Para ele “mudar o mundo é tão difícil quanto possível” (idem, p. 39).

Mas, não basta reconhecer que o sistema atual não inclui a todos. Freire teoriza dizendo ser imprescindível a luta contra essa situação, evitando-se assumir posição fatalista forjada pelo próprio sistema, que impõe a todos como verdade que “nada há de fazer, a realidade é assim mesmo”. (p. 123). É certo que “se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda”. (idem, p. 67).

A transformação da realidade do sistema educacional brasileiro necessita ser vista em caráter emergencial. Acreditamos que se trata apenas de uma questão de boa vontade, pois o quadro social de nosso país já demonstrou de forma clara que “a educação de que precisamos, capaz de formar pessoas críticas, de raciocínio rápido, com sentido do risco, curiosas, indagadoras, não pode ser a que exercita a memorização mecânica do educando”. (idem, p. 100).

Para o cientista social e teólogo Leonardo Boff (2004, p. 17) existe muito sofrimento na humanidade e sangue em excesso em nossos caminhos. Todos demonstram indignação “contra a perversidade e a crueldade de tantas pessoas que seviciam inocentes, exploram os pobres e, corruptos, roubam o bem público”. Nesse quadro de miséria e servidão apresenta-se de forma bem definida a exploração do trabalho infantil.

³⁵ Cf. *in site* cedecaemas@uol.com.br, acesso em 07/09/2005.

Refletindo sobre essa questão, Habermas formula uma pergunta que ele mesmo considerou como embaraçosa: “quem deve pagar o preço dos destinos humanos marginalizados ou destruídos?” (idem, p. 14). O Estado e o povo brasileiro devem responder conscientemente a essa pergunta, de modo a encontrar alternativas capazes de promover a igualdade de todos.

Para que o ser humano alcance a felicidade faz-se imperativo que tenha condições adequadas de vida, pois o respeito à dignidade humana exige que todos tenham condições políticas indispensáveis à busca da felicidade. (idem, p. 103).

Falando sobre a solidariedade social, Costa (1999, p. 291) manifesta-se contrário ao exercício da solidariedade das sobras que hoje se verifica no dia-a-dia da humanidade, para propor a solidariedade esclarecida, em que ocorre a participação consciente de uma pessoa com vistas a promover a igualdade entre todas as pessoas. No entender desse autor, a pobreza e a exclusão social representam “um problema político central (maior) e afirma que uma política social que lhe negue prioridade é necessariamente uma política menor”, tendo em vista que o pobre é alguém destituído de poder. Por essa razão, “a luta contra a pobreza deve direcionar-se para restituir o poder que lhe pertence e lhe é necessário para o exercício pleno da cidadania”. (idem).

Relevante declaração sobre trabalho infantil e pobreza foi feita pelo ativista indiano, Kaylashi Satiarhi, Prêmio Nobel da Paz em 2014. Por ocasião da Conferência de abertura no Seminário sobre trabalho infantil, promovido pelo TST e CSJT, em setembro de 2012, após narrar a história de uma criança de 12 anos que trabalhava em regime de escravidão na Índia e que por ele foi libertada juntamente com muitas outras; foi enfático ao afirmar: “Não é a pobreza que perpetua o trabalho infantil, mas o trabalho infantil que perpetua a pobreza”, pois “se a criança trabalhar, ela não vai se desenvolver, e o ciclo da pobreza vai se perpetuar”³⁶.

5. Conclusão

“Mudar é difícil, mas é possível!” Paulo Freire

Uma sociedade democrática não pode tolerar a pobreza, as desigualdades e as condições injustas nas quais muitas crianças e adolescentes vivem. O trabalho infantil se constitui em uma das piores violências originadas da pobreza e da exclusão social. Elas acabam negando um futuro a essas pequenas criaturas, com sérios prejuízos à sociedade como um todo. O principal desafio da sociedade brasileira é fazer com que as políticas públicas quebrem esse ciclo de exclusão social.

As estatísticas mostradas neste pequeno estudo nos permitem concluir que, não agir urgentemente no combate e erradicação do trabalho infantil contribuirá para a perpetuação da pobreza e o sofrimento de milhões de crianças e adolescentes. Essa realidade agrava, em muito, os custos dos serviços públicos assistenciais, estimulam as vocações para o crime, desestruturam a família e comprometem o futuro do país.

Os valores humanos da liberdade, igualdade e da dignidade da pessoa humana, dos quais os direitos sociais são uma forma de manifestação, impõem-se de forma

³⁶ http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/nobel-da-paz-a-ativista-indiano-e-jovem-paquistanesa-reforca-importancia-do-combate-ao-trabalho-infantil

progressiva no contexto do Estado Democrático de Direito, refletindo a própria natureza dessa sociedade, considerando que o social envolve todo o conjunto das relações humanas.

Ocorre que a integração dos direitos sociais no quadro dos direitos humanos depende da visão ética dos direitos sociais, que lhes trará a qualidade de direitos humanos universais, como ocorreu com os direitos civis e políticos.

Não se pode esquecer que a ideia de igualdade social não supõe mera igualdade perante a lei, mas a igualdade material que leva o Estado a corrigir as desigualdades, tratando os desiguais de forma desigual. O respeito aos direitos humanos deve ser a base de toda ação dos membros de uma sociedade, pois “se a humanidade ignora o sentido da vida e jamais poderá discerni-lo, é impossível distinguir a justiça da iniquidade, o belo do horrendo, o criminoso do sublime, a dignidade do aviltamento” (COMPARATO, 2003, p. 5 e 49).

Mas não podemos perder de vista o que “o futuro não nos faz. Nós é que nos refazemos na luta para fazê-lo” (FREIRE, 2005, p. 56). E nessa luta é imprescindível que nosso sangue se inflame e que nos incendiemos para que todos os expectadores se comovam com a situação das crianças que estão perdendo as suas infâncias no trabalho precoce, levando a sociedade brasileira como um todo a abrir os olhos sobre essa realidade que afronta os direitos humanos. O caminho da educação é uma das grandes saídas para a solução desse problema, considerando que a educação é a base para transformação de qualquer sociedade.

Entendemos que não podem existir avanços éticos enquanto não aprendermos que todo ser humano é nosso próximo. Urge que se dê início a uma nova etapa na história humana, onde a economia deixe de ter como paradigmas a competitividade e a acumulação, passando a reger-se pelos paradigmas da solidariedade e da partilha (FREI BETTO, 2004).

As sociedades modernas fundamentam-se no trabalho “entendido como dominação e exploração da natureza e da força do trabalhador”³⁷. A grande maioria das pessoas encontra-se sujeita a um “tipo de desenvolvimento que apenas atende às necessidades de uma parte da humanidade (os países industrializados), deixando os demais na carência, quando não diretamente na fome e na miséria”³⁸. Na verdade, nós integramos “uma espécie que se mostrou capaz de oprimir e massacrar seus próprios irmãos e irmãs da forma mais cruel e sem piedade”³⁹.

Por essas razões, concordamos com o teólogo Leonardo Boff⁴⁰ quando declara que “os valores humanos da sensibilidade, do cuidado, da convivibilidade e da veneração podem impor limites à voracidade do poder-dominação e à produção-exploração”. Deve haver um novo pacto social entre os povos, que fixe a “autolimitação e a obrigação de viver sob a justa medida”⁴¹, respeitando o outro como ser da criação.

³⁷ BOFF, Leonardo. Saber Cuidar: Ética do humano - compaixão pela terra. 3ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999, p. 137.

³⁸ Idem, p. 137.

³⁹ BOFF, Leonardo. Saber Cuidar: Ética do humano - compaixão pela terra. 3ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999, p. 137.

⁴⁰ Idem, p. 124.

⁴¹ Idem, idem, p. 125.

Neste mesmo sentido invocamos a lição de Georgenor de Sousa Franco Filho⁴² quando disse que:

É necessário haver uma construção solidária, comunitária, que dê lugar ao auxílio ao próximo, ao ser humano, adulto e criança. As crianças estão sendo vítimas do progresso desordenado deste fim de milênio, e, por essa razão, carecem de cuidados especiais (...).

Fato relevante é que esse tipo de exploração passou a ser encarado pelos defensores dos direitos humanos como grave problema social a ser combatido por todos: governos, organizações de empregadores e empregados e sociedade civil.

Não podemos deixar de reconhecer os avanços registrados em nosso país no combate ao trabalho infantojuvenil, mas ainda temos um longo caminho a percorrer, pois apesar dos resultados obtidos, os índices ainda revelam um quadro grave de violação de direitos e de transgressão às leis, considerando que a legislação brasileira só permite o trabalho como aprendiz para jovens a partir de quatorze anos. Por isso, permanece a tarefa de avançar em forma sustentável rumo à erradicação definitiva do trabalho infantil no Brasil.

Paulo Freire (2.000, p. 37) nos diz que “a primeira condição para aceitar ou recusar esta ou aquela mudança que se anuncia é *estar aberto* à novidade, ao diferente, à inovação, à dúvida”. Apesar da gravidade desse problema, devemos manter a crença de que temos capacidade para mudar esse quadro, desde que nos mobilizemos nesse sentido, pois nenhuma mudança ocorrerá se ficarmos indiferentes.

6. Referências bibliográficas

- ADAS, Melhem. A fome - crise ou escândalo. São Paulo: Editora Moderna, 1994.
- ARENDDT, Hannah. A condição humana. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária. Trad. Roberto Raposo. 2005, p. 107-247.
- BARROS, Alice Monteiro de. O Trabalho do Menor e as Inovações Introduzidas pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol. 67, nº 1, jan/mar 2001. p. 89 a 113.
- BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. 16ª ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.
- BOFF, Leonardo. Saber Cuidar: Ética do humano - compaixão pela terra. 3ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Decente. São Paulo: LTr, 2004.
- BUZZI, Arcângelo, et al. (coords.). O Código de Hamurabi. Tradução de E. Bouzon, Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 1976, p. 84.
- CANOTILHO, J.J. Gomes. Direito Constitucional. 6ª. ed. rev. Coimbra: Almedina, 1993, p. 505/572.
- Carta apostólica de JOÃO PAULO II. A dignidade e a vocação da mulher. 4ª ed. São Paulo: Paulinas, 2000.
- CIPOLA, Ari. O trabalho infantil. São Paulo: Publifolha, 2001, p. 9/10.

⁴² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização & Desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p. 10.

- COIMBRA, Márcio C. Brasil: Neoliberalismo?, 2001. Cf: www.economiabr.net/colunas/coimbra/04brasilneoliberalismo.html
- COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.
- COSTA, Alfredo Bruto da. Contra a Solidariedade das Sobras. Notícias do Milênio. (1999, p. 291), cf: no site <http://www.cpihts.com/Editorial.htm>, sob o título “Estudos & Documentos N° 4/5”, acesso 16/04/2006.
- COUTINHO, Aldacy Rachid e Outros. Direito Constitucional ao Salário Mínimo. Artigo publicado na Revista LTr. Vol. 67. n° 1, jan/2003. p. 01/24.
- DUTRA, Manuel José Sena. Ramal dos Doidos (Introdução). Santarém (PA): Instituto Cultural Boanerges Sena, 1998.
- DUTRA, Maria Zuíla Lima. Meninas Domésticas, Infâncias Destruídas. São Paulo: LTr, 2007.
- DWORKIN, Ronald. O Império do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 55-108 e 271-331.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 1ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975, p. 204 e 1327.
- FIGUEIRA, Ricardo Rezende. Pisando fora da própria sombra. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização & Desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p. 10.
- FREI BETTO. Fome de Pão e de Beleza. In: Tribunal Superior do Trabalho (org.). FREIRE, Paulo. Pedagogia da indignação. 5ª reimp. São Paulo: Editora Unesp, 2000.
- _____. Pedagogia da Autonomia. 31ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.
- _____. Pedagogia do Oprimido. 22ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- GLASINOVICH, Walter Alancón. Reflexões Sobre o Processo de Erradicação do Trabalho Infantil na América Latina. In: Tribunal Superior do Trabalho (org.). Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 2004, p. 84/92.
- HABERMAS, Jürgen. A era das transições. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. 2003.
- _____. A inclusão do outro. 2ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.
- ISHIDA, Valter Kenji. Estatuto da Criança e do Adolescente - Doutrina e Jurisprudência. 3ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2001.
- JOÃO PAULO II. O Trabalho Humano. Carta Encíclica de João Paulo II, 10ª ed. São Paulo: Paulinas, 1990, p. 14.
- LAMARÃO, Mª Luíza Nobre e outras. O Trabalho Doméstico de Meninas em Belém. 2ª ed. Belém: CEDECA-Emaús, 2003.
- LAMARÃO, Mª Luíza Nobre; MENEZES, Stela Maria Lima Nobre. A Exploração de Meninas pelo trabalho doméstico. Belém: CEDECA-Emaús, 2001, p. 29.

- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O meio ambiente de trabalho na perspectiva dos direitos humanos. In: Revista do MPT-PB, nº 1, junho/2005. João Pessoa: Editora Gráfica (GRAFIPEL), p. 15.
- MARTINS, Túlio de Oliveira. Do Quilombo dos Palmares ao Gueto de Varsóvia. Artigo publicado no Jornal Síntese. Ano 6 - n. 69. Nov/2002.
- MARX, Karl. O Capital. Rio de Janeiro: 1994, 14ª ed., tradução de Reginaldo Santana, livro 1, vol. I, Cap. VIII.
- MORAES, Alexandre. Constituição do Brasil Interpretada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MURAUSKAS, Luiz Carlos. Combate à extrema pobreza exige um novo movimento abolicionista. Jornal Folha de São Paulo. Ed. 14/03/2005. Seção: Índice de notícias.
- OLIVEIRA, Oris de. O Trabalho Infanto-Juvenil no Direito Brasileiro - Trabalho Infantil. 2ª ed. OIT, Brasil, 1993.
- OIT Brasil. Trabalho doméstico no Brasil. No site www.oit.org.
- PORTO, Cristina; HUZAK, Iolanda; AZEVEDO, Jô. Trabalho Infantil - o difícil sonho de ser criança. São Paulo: Ática, 2004.
- SAAD, Eduardo Gabriel. CLT Comentada. 35ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 41.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade. 6ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 1999, p. 322-327.
- SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1989, 2 v. p. 423/424-557-929.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 2ª ed. rev/ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- UNICEF - CRAMI-Campinas (Org.). Abuso Sexual Doméstico. 2ª ed. Vol. 1. Porto Alegre: Cortez Editora, 2005.
- UNICEF - PAICA-Rua (Org.). Meninos e Meninas em Situação de Rua. Vol. 2. Porto Alegre: Cortez Editora, 2002.
- VIEIRA, Liszt. Cidadania e Globalização. 3ª ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.

Sites consultados

- CEDECA-Emaús-www.cedecaemaus@uol.com.br
- FENATRAD - fenatrad.brasil@ig.com.br
- FUNDAÇÃO ABRINQ - ww.fundabrinq.org.Br
- IBGE - www.ibge.gov.br
- INEP - www.inep.gov.br
- MPT - www.pgt.mpt.gov.br
- UNICEF - <http://www.unicef.org.br>
- OIT - www.oitbrasil.org.br

www.fomezero.gov.br<http://www.oit.org.br/content/catavento-e-cartao-vermelho-no-dia-mundial-de-combate-ao-trabalho-infantil>

<http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,sem-educacao-brasil-tera-jovens-violentos-diz-nobel-da-paz,1705426>

<http://www.sdh.gov.br/noticias/2014/dezembro/trabalho-infantil-cai-pela-metade-no-brasil-em-nove-anos>.

http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/nobel-da-paz-a-ativista-indiano-e-jovem-paquistanesa-reforca-importancia-do-combate-ao-trabalho-infantil.

www.envolverde.com.br/ambiente/hora-e-vez-de-extinguir-o-trabalho-precario-na-amazonia/

<http://petimaedagua.blogspot.com.br/2011/06/trabalho-infantil-poema.html>

PROTEÇÃO E NÍVEL DE CIVILIZAÇÃO

Arion Sayão Romita
Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

La vie du droit est un combat, un combat
d'idées, un combat d'intérêts, et le droit
n'est pas un fin en soi, c'est une logique de
l'action.

A vida do direito é um combate, um
combate de ideias, um combate de interesses,
e o direito não é um fim em si, é uma lógica
da ação.

Philippe Malaurie*

Introdução

A opinião doutrinária dominante no Brasil sustenta que o princípio de proteção proporciona ao trabalhador subordinado um nível de civilização invejável. É à proteção dispensada pelo direito do trabalho ao empregado que se deve o nível de civilização em que se encontra o trabalhador brasileiro.

Sem a proteção, o empregado estaria na rua da amargura. Por ser protegido pelo direito do trabalho, o trabalhador brasileiro pode gabar-se de ostentar um nível de civilização incomparável, se confrontado com o nível civilizatório alcançado pelos trabalhadores de outras nacionalidades.

Realmente: é a proteção outorgada pelo direito do trabalho que concede ao empregado os benefícios aptos a garantir-lhe o nível de civilização que desfruta. Sem proteção, o nível de civilização em que se encontram os trabalhadores de inúmeras nacionalidades é, certamente, muito baixo, senão nulo.

Vejamos um exemplo concreto: a posição civilizatória assegurada aos trabalhadores norte-americanos. Como se sabe, nos Estados Unidos não existe direito individual do trabalho, tal como entendido no Brasil. Também não existe Justiça do Trabalho, um dos organismos incumbidos de tornar efetiva a proteção. Portanto, segundo essa lógica, o trabalhador norte-americano, desprovido de qualquer proteção, deve encontrar-se em nível de civilização deplorável.

Se é a proteção que faculta o nível de civilização, sem proteção deferida ao trabalhador, este não pode jactar-se de ostentar nível de civilização digno deste nome. Consequentemente, o nível de civilização alcançado pelo trabalhador norte-americano só pode ser qualificado de nulo ou, pelo menos, baixíssimo.

* MALAURIE, Philippe. Conclusion générale, *in* L'évolution contemporaine du Droit des Contrats - Journées René Savatier, Paris: Presses Universitaires de France, 1986, p. 233.

Seguramente, por esta razão, verifica-se um intenso movimento migratório de trabalhadores norte-americanos em direção ao território brasileiro: cientes de que, no Brasil, eles serão protegidos, almejam desfrutar em nosso país um nível de civilização que não lhes é dado alcançar na América do Norte. Reciprocamente, não se tem notícia de trabalhadores brasileiros que desejem emigrar para os Estados Unidos. Por que razão rejeitariam os trabalhadores brasileiros a proteção de que gozam em seu país (graças ao direito do trabalho, à Justiça do Trabalho e aos demais organismos incumbidos de dispensar a proteção), para sujeitar-se ao nível de civilização baixíssimo registrado nos Estados Unidos?

É a proteção que norteia a decisão: onde há proteção, os trabalhadores almejam o nível de civilização que só ela pode proporcionar. Por esta razão, no Brasil, onde há proteção, levas de trabalhadores norte-americanos buscam diariamente encontrar o nível de civilização que, em seu país de origem, não deparam. Em contrapartida, nenhum trabalhador brasileiro cometeria a insensatez de tentar trabalhar nos Estados Unidos, porque, lá, ele sabe que não desfruta qualquer proteção. E, sem proteção, não há falar em nível de civilização!

Contudo, os fatos mostram o contrário. Tudo o que ficou dito acima não passa de devaneios de uma mente desocupada, distanciada da realidade concreta.

O que se poderia deduzir dessas divagações? Proteção não enseja nível de civilização ...

1. O anacronismo da noção de proteção

Segundo a opinião doutrinária praticamente unânime no Brasil, o direito do trabalho protege o empregado. O princípio de proteção seria a viga mestra da disciplina, o fundamento que justificaria, por si só, sua própria existência. O Direito do Trabalho teria sido criado com o único propósito de dispensar proteção ao hipossuficiente econômico.

Essa visão teórica, na perspectiva histórica da evolução da disciplina ao longo do tempo, mostra-se hoje inteiramente anacrônica. Ela se justificava no momento inicial, quando a legislação trabalhista era aplicada apenas aos operários, trabalhadores manuais. O nome da disciplina era - todos o sabem - Direito Operário. A partir do instante em que ele passou a ser Direito do Trabalho, aplicando-se a todos os assalariados que prestam trabalho subordinado, o conceito de hipossuficiência também ficou superado. Hipossuficiente reclama proteção, mas quem deixa de ser hipossuficiente dela não precisa.

Cabe lembrar que o direito do trabalho se aplica aos chamados altos empregados e até a diretores de sociedades anônimas, que positivamente não se enquadram no conceito sociopolítico (não jurídico) de hipossuficiência.

Se a proteção é compatível com a noção de hipossuficiência, desaparecida esta, aquela perde razão de ser. *Sublata causa, tollitur effectum*.

Sequer se faz necessário, aqui, recordar a função ideológica desempenhada pelo atributo protetor, aplicado ao direito do trabalho, porque ele se presta, de forma quase nunca explicitada, a fundamentar o julgamento, pela procedência, de postulações judiciais claramente destituídas de razão.

2. A lição de Georges Scelle

Em 1927, Georges Scelle, que já havia publicado, em 1922, um livro sobre o Direito Operário ¹, lançou seu “Précis élémentaire de législation industrielle”, em cuja conclusão escreve: “A legislação do trabalho apresenta uma forma transacional. Ela conduz a um duplo compromisso: entre duas forças coletivas, a do capitalismo privilegiado e a da massa de trabalhadores assalariados; entre duas tendências doutrinárias econômico-jurídicas, a do individualismo ou da autonomia da vontade e a do intervencionismo ou do estatuto legal. O intervencionismo aparece como um meio de realização, e não como um fim ideal. A legislação do trabalho corresponde a uma época de transição. O que apresenta de inacabado e de instável provém do jogo contínuo de ações e reações do meio em que é elaborada. O sentido imutável de sua evolução pressagia contudo a vitória da democracia social e o desaparecimento, sem dúvida ainda longínquo, do regime do salariedade” ².

Estas palavras proféticas não escamoteiam a característica de “legislação de compromisso”, que o autor atribui ao direito do trabalho: compromisso entre as forças do capital e as da massa de trabalhadores subordinados. Quem fala em compromisso, pensa em transação: o próprio autor alude à “forma transacional” que a legislação do trabalho apresenta.

A justificativa dessa visão doutrinária é desenvolvida adiante, na mesma etapa conclusiva de sua obra, por Scelle: “No começo, encontramos-nos em presença de uma concepção autoritária da organização do trabalho: a corporação estreita e imobilizada do antigo regime, o patrão autocrata e proprietário do código civil. Após o estágio intermediário do estatuto legal e da intervenção legislativa, entrevemos o advento de uma regulamentação competente, técnica, autônoma da produção, baseada no concurso e no acordo de seus fatores essenciais: o capital, a força de trabalho, a ciência técnica. A lei unilateral do empregador ou do Parlamento se transforma, pelo contrato coletivo e pelas organizações paritárias, em lei convencional que emana dos próprios interessados, poder-se-ia dizer em governo direto e democrático da produção”³. Em resumo: no começo, foi a lei do patrão, em seguida, a regulação por via legislativa: finalmente, o contrato coletivo de trabalho.

Nesta evolução, o elemento “proteção”, que poderia encontrar justificativa no instante inicial (o da lei do patrão), perde substância, desaparece nas fases subsequentes.

O próprio Scelle, que considerava o direito do trabalho, em sua primeira etapa, um “direito de classe”, assinala que ele, no correr do tempo, perde essa característica. Em suas palavras: “Dissemos, no começo deste livro, que a legislação operária constituía um direito de classe. Ora, sua extensão progressiva à grande maioria dos cidadãos ativos, incluídas as profissões liberais e os empregados do Estado, tende a lhe conferir sob uma nova forma as características de um “direito comum”. Acelera, além disso, o movimento natural das democracias modernas no sentido da igualização das condições sociais, embora acabe por esfumar, a destruir em parte este espírito e esta própria noção de classes

¹ SCELLE, Georges. Le droit ouvrier, Paris: Librairie Armand Colin, 1922.

² SCELLE, G. Précis élémentaire de législation industrielle, Paris: Recueil Sirey, 1927, p. 349.

³ SCELLE, G. Précis élémentaire, cit., p. 350.

que teve em sua origem. A vida social tem destes paradoxos: o meio cria o direito; mas o direito, por sua vez, reage sobre o meio e o modela”⁴.

No “direito comum”, que constitui a verdadeira feição do direito do trabalho após sua extensão à maioria dos cidadãos ativos, abandonada a característica de “direito de classe”, não há espaço para a ideologia da proteção. O direito tem por função regular as relações jurídicas com o fito de igualar as condições sociais, convergindo para a instauração de uma lei convencional emanada dos próprios interessados. Tal lei convencional repele a ideia de proteção.

3. A lição de Gallart Folch

Alejandro Gallart Folch demonstrou, em 1936, que o direito do trabalho, superando a tradição liberal baseada na falsa igualdade (meramente formal) entre os sujeitos do contrato de trabalho, caracterizava-se por ser eminentemente desigual, porque “se propõe compensar com uma superioridade jurídica a inferioridade econômica do trabalhador.”⁵

Desta forma, com uma simples e despretensiosa frase, o autor fixava, para o futuro, a verdadeira característica da legislação do trabalho: compensatório. Ela ‘compensa’ com uma superioridade jurídica a inferioridade econômica do trabalhador.

Diante de uma relação social marcada pela assimetria, na qual um dos sujeitos se encontra em posição de flagrante inferioridade socioeconômica perante o outro, o direito do trabalho simplesmente equilibra os pratos da balança, mediante a concessão ao sujeito mais fraco de vantagens e benefícios capazes de eliminar a inicial desigualdade em que o trabalhador se encontra em face do empregador.

Esta superioridade compensatória nada tem de protecionista. Compensar não é proteger. Quem compensa não protege.

Compensação é instituto de direito civil que representa um dos modos de extinção das obrigações. Reza o art. 358 do Código Civil, de 2002: “Se duas pessoas forem ao mesmo tempo credor e devedor uma da outra, as duas obrigações extinguem-se, até onde se compensarem”.

Não cabe, aqui, descer a pormenores no exame técnico desse instituto típico do direito privado. Interessante, porém, é relembrar seu conceito genérico e seu fundamento, pela utilidade que revela no desenvolvimento do raciocínio. Como explica A. von Thur, “quando entre A e B existem dois créditos mútuos, presentes todos os requisitos da compensação, surge entre eles uma situação jurídica a que se dá o nome de compensabilidade. Desta situação jurídica nasce para cada parte uma possibilidade de compensação, classificada entre os direitos potestativos cancelatórios”⁶.

A compensação tem oportunidade de ser invocada quando duas pessoas reúnem as qualidades de credor e devedor, conjunta e reciprocamente, como escreve Clóvis Beviláqua⁷. O fundamento do instituto, segundo Roberto de Ruggiero, “é racional e claro”.

⁴ SCELLE, G. Id., ib.

⁵ GALLART FOLCH, Alejandro. El derecho español del trabajo, Barcelona: Labor, 1936, p. 16.

⁶ VON THUR, A. Tratado de las obligaciones, t. II, trad. de W. Roces, Madri: Reus, 1934, p. 167-168.

⁷ BEVILÁQUA, Clóvis. Direito das Obrigações, 8ª ed., Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1954, p. 112.

Quando duas pessoas são entre si credores e devedores recíprocos, injusto seria constranger ao cumprimento da obrigação o devedor que é, por sua vez, credor⁸.

O instituto da compensação foi concebido no direito romano, que entretanto não o admitia como modo legal de extinção das dívidas⁹. O espírito pragmático dos romanos, contudo, expressou em diferentes passagens o conteúdo, a função prática e o fundamento equitativo do instituto. Modestino escreveu: *Compensatio est debiti et crediti inter se contributio* - Compensação é a contribuição mútua do débito e do crédito¹⁰. Pompônio sentenciou: *Ideo compensatio necessaria est, quia interest nostra potius non solvere solutum repetere* - Por isso a compensação é necessária, pois nos interessa antes não pagar do que repetir o pagamento¹¹. No dizer de Paulo: *Dolo facit qui petit quod redditurus est* - Age com dolo quem pede o que deve dar¹².

Pode-se, então, deixando de lado o tecnicismo do direito civil, reter o fundamento equitativo e de justiça da compensação, já demonstrado no exame das fontes romanas, para concluir com os léxicos, que “compensar é estabelecer equilíbrio entre; contrabalançar, equilibrar”¹³. Quando Gallart Folch afirma que o direito do trabalho compensa com uma superioridade jurídica a inferioridade econômica do trabalhador, não lhe atribui a função de “proteger” o último: na verdade, apontando o fundamento equitativo e de justiça da disciplina, sustenta que ela estabelece equilíbrio entre os privilégios do capital e as necessidades da força de trabalho; contrabalança os interesses dos dois fatores da produção.

4. A lição de Kahn-Freund

Em sua célebre obra sobre “O trabalho e o direito” (Labour and the law), Sir Otto Kahn-Freund tece primorosas considerações a respeito da essência e da função do Direito do Trabalho. Embora longa, sua lição não pode deixar de ser trazida à colação, o que será feito a seguir, em tradução livre, a fim de não se correr o risco de trair o pensamento do autor.

Otto Kahn-Freund parte da premissa de que o direito é uma técnica de regulação do poder social. Segundo ele, “esta afirmação é válida para o direito do trabalho e bem assim para qualquer outro ramo do ordenamento jurídico. O poder - vale dizer, a possibilidade de dirigir a conduta dos outros - é distribuído com critérios díspares em todas as sociedades. Não pode haver sociedade sem a subordinação de alguns de seus membros a outros, sem comando e obediência, sem aqueles que fazem as leis e proferem decisões. O poder de adotar uma política, de promulgar leis e de proferir decisões, além de se assegurar que elas sejam obedecidas, é um poder social. Ele pode ser reforçado e restringido, em alguns casos pode até ser criado pelo direito, mas o direito não é a principal fonte do poder social.

⁸ DE RUGGIERO, Roberto. Instituciones de Derecho Civil, trad. de Ramon Serrano Suñer e José Santa Cruz Teijeiro, t. II, vol. I, Madri: Reus, s/data, p. 228.

⁹ GOMES, Orlando. Obrigações, 17ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 159.

¹⁰ D., L. 16, Tít. II, *de compensationibus* 1.

¹¹ D., L. 16, Tít. II, *de compensationibus* 3.

¹² D., L. 44, Tít. IV, *de doli mali et metus exceptione*, 8.

¹³ Dicionário Aurélio, Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999, verbete *compensar*.

A legislação do trabalho está intimamente ligada ao fenômeno elementar, que é o poder social. Estamos falando de comando e obediência, elaboração de normas, tomada de decisões e de subordinação. Como fenômeno social, o poder e o consequente dever de sujeição são os mesmos, pouco importando se trata de um poder exercido por uma pessoa investida em sua função “pública” ou por uma pessoa “privada”, como um empregador, um sindicato oficial ou um senhorio que regula a conduta de um inquilino. A subordinação ao poder e a natureza da obediência não diferem, trata-se de relações “sociais” ou “privadas”, “legais” ou “públicas”. Constitui um erro crasso opor “sociedade” e “Estado”, e encarar a primeira em termos de coordenação e o segundo em termos de subordinação. No que toca às relações de trabalho, este erro é fatal. Deriva da ideia de que a sociedade consiste em uma aglomeração de indivíduos coordenados como iguais, de uma míope e deliberada recusa de aceitar a principal característica de todas as sociedades, notadamente das sociedades industriais, que consiste na desigual distribuição do poder. A lei, em certa extensão, cuida de ocultar as realidades da subordinação atrás do biombo dos contratos considerados como ajustados por sujeitos postos em posições de igualdade. Esta concepção pode ser em parte tida como responsável pela inclinação dos juristas a olhar com olho cego para as realidades da distribuição do poder na sociedade.

A principal finalidade da legislação do trabalho é regular, manter e restringir o poder do empresariado assim como o dos trabalhadores sindicalmente organizados. Mas, estas palavras (*management* e *organised labour*) são abstrações. Em seu significado originário, as palavras ‘*management*’ e *labour* indicam (assim como certamente continuam a indicar) não pessoas, mas sim atividades: programar e regular a produção e a distribuição; coordenar capital e trabalho de uma parte, atividade de produzir e distribuir de outra (...).

A relação entre um empregador e um empregado isolado é tipicamente uma relação entre um detentor de poder e uma pessoa que não o detém. No momento da formação dessa relação, há um ato de submissão, convertido, em seu desenvolvimento, na subordinação do empregado ao empregador, se bem que a submissão e a subordinação sejam dissimuladas pelo conceito legal de “contrato de trabalho”. O principal escopo do direito do trabalho sempre foi - e atrevo-me a dizer que sempre será - o de constituir uma força compensadora (*countervailing force*) apta a neutralizar a disparidade do poder contratual inerente - e necessariamente inerente - à relação de trabalho. A maior parte da chamada legislação protecionista, normas sobre trabalho das mulheres e dos menores, normas sobre segurança nas minas, nas fábricas e nos escritórios, sobre pagamento do salário, vedação de discriminação por motivo de gênero e de raça, sobre despedida arbitrária, toda essa legislação, no seu conjunto, deve ser vista nesse contexto. É uma tentativa de inserir a lei numa relação de mando e subordinação (...).

Não pode haver relação de trabalho sem um poder de comandar e um dever de obedecer, isto é, sem o elemento subordinação que os juristas veem como o sinal inconfundível do contrato de trabalho. Mas o poder de comando e o dever de obediência podem ser regulados. Um elemento de coordenação pode ser inserido na relação de emprego. Coordenação e subordinação são suscetíveis de gradação, por isso que, por forte que seja o elemento coordenação, um resíduo do poder de comando sempre restará e deverá restar. Assim, o “quando” e o “onde” do trabalho devem ser em princípio decididos pelo empregador, mas a lei pode restringir o poder patronal, como o tempo

do trabalho, por exemplo, proibindo o trabalho noturno e aos domingos, e regular até o local da prestação de serviços, vedando a ocorrência de condições insalubres (...). Ao assim proceder, a lei limita a esfera do dever de obediência do trabalhador e amplia a da sua liberdade (...).

A lei desempenha o papel de uma força que contrabalança a subordinação do trabalhador a quem é portador de um poder social”¹⁴.

Como se vê, Sir Otto Kahn-Freund não aponta a proteção do trabalhador como o fim perseguido pelo direito do trabalho. Não é propósito do direito do trabalho “proteger” este ou aquele sujeito da relação de trabalho. Pelo contrário: partindo da visão realista da relação de trabalho, como uma relação instaurada entre um sujeito que detém poder social e outro que não o detém, caracteriza o direito do trabalho como uma força que contrabalança (equilibra) as posições de ambos os sujeitos, a fim de eliminar, tanto quanto possível, a disparidade do poder contratual imanente a este tipo de relação.

Princípio do direito do trabalho não é a proteção do empregado, mas sim a força compensadora que ele ostenta, no afã de contrabalançar as posições de disparidade em que se encontram os sujeitos da relação.

5. O princípio da proteção na economia do contrato individual de trabalho

Infelizmente, a lição de Georges Scelle, Alejandro Gallart Folch e Otto Kahn-Freund não foi absorvida pelos doutrinadores brasileiros, que preferem aderir à cultura paternalista da proteção, não certamente por fundamentos científicos, mas pelos dividendos políticos e sociais que ela proporciona aos executores da tarefa protetora. Quem fala em proteção, pensa em dois sujeitos: o protegido e o protetor. O primeiro, todos o identificam de imediato. Os outros, são agentes políticos incumbidos de aplicar a legislação do trabalho, fiscalizando seu cumprimento e aplicando-a às controvérsias individuais e coletivas ocorrentes.

Da análise das lições dos autores acima citados não decorre benefício de qualquer natureza para os protetores, mas a ideologia da proteção é para eles bastante rendosa, daí a preferência por ela unanimemente manifestada por quantos se debruçam sobre o assunto, entre nós.

Todavia, a cultura da proteção não se compadece com a economia do contrato de trabalho, ante as características e a função social do instituto.

A invocação do contrato individual de trabalho justifica-se por ser ele o instituto central do direito individual do trabalho. O princípio da proteção só encontra espaço para manifestar-se no direito individual do trabalho, nunca no direito coletivo.

O princípio da proteção é incompatível com o direito coletivo do trabalho. A repressão à greve demonstra a assertiva, sem necessidade de mais profundas elucubrações. Já por esse motivo, conclui-se desde logo a imprestabilidade do princípio da proteção como princípio do direito do trabalho.

Princípio de uma disciplina jurídica deve abranger o conjunto dessa disciplina, deve abarcá-la em sua totalidade. Ora, é de sabença elementar que o direito do trabalho se subdivide em dois ramos: o individual e o coletivo; entretanto, o princípio da proteção

¹⁴ KAHN-FREUND, Otto. *Labour and the Law*, 2ª ed., Londres: Stevens & Sons, 1977, p. 3-10.

só cobriria o primeiro, já que, no coletivo, ele não encontra espaço para manifestar-se. Se só se aplica a um dos campos em que se divide o direito do trabalho, ele não pode ser, validamente, indicado como princípio geral da disciplina.

Deixando-se de lado este aspecto, de fato secundário neste estudo, cabe analisar a compatibilidade do princípio da proteção com o instituto do contrato individual de trabalho. Se o contrato de trabalho é o instituto central do direito individual, ele só pode ser aceito como princípio da disciplina de se ajustar à economia do contrato. Não é o que ocorre, porém, na realidade dos fatos. O chamado princípio da proteção não se adapta nem às características nem à função social do contrato de trabalho.

Ocorre, no particular, uma mudança de paradigma, da qual os doutrinadores brasileiros não se deram conta. Quando o direito do trabalho ultrapassou a fase histórica caracterizada pela exploração das mulheres e das crianças e bem assim pela aplicação apenas aos operários (período em que, aí sim, se justificava a proteção), passando a aplicar-se a todos os trabalhadores subordinados, operou-se uma mudança de paradigma que veda a invocação do princípio da proteção, a partir do momento histórico de sua verificação.

A situação ora enfocada pode ser descrita mediante apelo à tese desenvolvida por Thomas Kuhn em sua famosa obra “A estrutura das revoluções científicas”¹⁵. Nesse escrito, Kuhn formula uma original interpretação da história da ciência, contraposta à visão continuísta de autores como Carnap e Popper. Kuhn parte da noção de *paradigma*, entendido como o conjunto de crenças, valores, práticas partilhadas pelos membros de uma determinada comunidade. A ciência normal permanece no interior de um determinado paradigma. Um paradigma é aquilo que os membros de uma comunidade partilham e, inversamente, uma comunidade científica consiste em homens que partilham um paradigma¹⁶. Fatos novos determinam o surgimento de crises quando se apresentam anomalias que não podem ser explicados de modo satisfatório no quadro dos paradigmas existentes. As crises são “pré-condição necessária para a emergência de novas teorias”¹⁷. Ocorre uma “revolução científica” quando “um paradigma mais antigo é total ou parcialmente substituído por um novo, incompatível com o anterior”¹⁸.

Foi o que ocorreu no campo da doutrina trabalhista, quando o “paradigma” da proteção foi substituído pelo da compensação, revolução esta que, porém, não foi registrada pela doutrina brasileira. Esta permanece, ainda, apegada ao paradigma da proteção, de forma retrógrada e anacrônica. Infelizmente.

A análise das características e da função social do contrato de trabalho demonstra que a noção do instituto central do direito individual do trabalho não se compadece com a cultura da proteção.

Segundo os compêndios, o contrato de trabalho apresenta as seguintes características: a) é de direito privado; b) sinalagmático; c) consensual; d) oneroso; e) comutativo; f) de trato sucessivo; g) contrato de adesão; h) subordinativo. Para as finalidades

¹⁵ KUHN, Thomas S. A estrutura das revoluções científicas, trad. de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira, 7ª ed., São Paulo: Perspectiva, 2003 (a edição original é de 1962).

¹⁶ KUHN, Thomas S. Ob. cit., p. 30, 218, 219.

¹⁷ KUHN, Thomas S. Ob. cit., p. 107.

¹⁸ KUHN, Thomas S. Ob. cit., p. 125.

deste estudo, importa apenas examinar as características sub, b) e e), ou seja, ele é sinalagmático e comutativo.

Os contratos, sob certo aspecto, classificam-se em unilaterais e bilaterais. O contrato é unilateral quando cria obrigações para um só dos contratantes, e bilateral quando produz obrigações para ambos os contratantes. O contrato de trabalho é, por sua própria natureza, bilateral, porque dele surgem direitos e obrigações para ambos, empregado e empregador.

O contrato bilateral é também chamado sinalagmático, porque se concretiza pelo sinalagma: dependência recíproca das obrigações. De acordo com o disposto no art. 1.102 do Código Civil francês, “o contrato é sinalagmático ou bilateral quando os contratantes se obrigam reciprocamente, uns em face dos outros”. É o que sucede com o contrato de trabalho, porque - como ensina Orlando Gomes - “uma obrigação é a causa, a razão de ser, o pressuposto da outra, verificando-se vinculação essencial entre as prestações”¹⁹. Nos contratos bilaterais - é o caso do contrato de trabalho - os contratantes são, reciprocamente, credor e devedor. À obrigação de um dos sujeitos corresponde o direito do outro. No contrato de trabalho, o empregado é devedor do trabalho e credor do salário; reciprocamente, o empregador é credor do trabalho e devedor do salário.

Os contratos bilaterais se classificam em aleatórios e comutativos. Os primeiros são aqueles em que, para ambos os contratantes, não há certeza sobre se a vantagem esperada será equivalente ao sacrifício. Nessa categoria não se inclui o contrato de trabalho que, por sua própria natureza, é comutativo.

Contrato comutativo, segundo a definição do art. 1.104 do Código Civil francês, é aquele “em que cada uma das partes se obriga a dar ou fazer uma coisa que é encarada como o equivalente daquilo que se lhe dá, ou daquilo que a ela se faz”.

O contrato se diz comutativo sob dois aspectos. O primeiro acena para o fato de que há uma equivalência ou equipolência entre as prestações a cargo de cada um dos contratantes. O segundo salienta a circunstância de que os sujeitos do contrato conhecem desde o instante da formação do vínculo a extensão de suas prestações. Observa Orlando Gomes que “pode não haver equivalência objetiva das prestações (...). Basta a equivalência subjetiva. Cada qual é juiz de suas conveniências e interesses. O que os distingue não é tanto a correspondência das vantagens procuradas, mas a certeza objetiva das prestações, obtida no ato de conclusão do negócio jurídico”²⁰. Por outro lado, a comutatividade há de ser encarada levando-se em conta o conjunto das prestações, e não considerando cada uma, isoladamente.

Todas essas características se fazem presentes no contrato de trabalho, que é comutativo, e não aleatório. Há uma presumida equivalência entre o valor econômico da prestação a cargo do empregado e o salário devido e pago pelo empregador. Ambos os sujeitos conhecem, desde o momento inicial de formação do vínculo, a extensão das obrigações reciprocamente assumidas, havendo certeza quanto às prestações. Já que a comutatividade não se faz manifestar em cada momento da vida contratual, mas, pelo contrário, refere-se às prestações recíprocas em sua totalidade, justifica-se que sejam

¹⁹ GOMES, Orlando. Contratos, 2ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1966, p. 71.

²⁰ GOMES, Orlando. Contratos, cit., p. 75.

remunerados os intervalos na execução do trabalho, como as pausas intrajornada e entre jornadas, repouso semanal, férias, licenças, etc.

Ante o exposto, não há como sustentar-se que o fim do direito do trabalho reside na proteção ao empregado. O contrato de trabalho - instituto jurídico no qual, afinal de contas, encontram vida e aplicação prática todas as previsões da legislação trabalhista - é sinalagmático e comutativo. Nele, os direitos e as obrigações reciprocamente assumidas pelos sujeitos da relação são bilateralmente distribuídos. Sem dúvida, o direito do trabalho concede ao empregado os chamados “direitos trabalhistas” (limitação da jornada, repouso remunerado na semana e no ano, adicionais de remuneração, regras sobre pagamento do salário, indenizações por força da ruptura injustificada do vínculo, etc., etc.), contudo, assegura ao empregador, também, inúmeros direitos: liberdade de contratar (contrata se quiser e quem quiser, excetuadas as hipóteses de admissão obrigatória, como deficientes, aprendizes, etc., mas a exceção confirma a regra), poder de direção, *ius variandi*, poder disciplinar e - *last but not least* - poder de despedir arbitrariamente. O direito do trabalho não é uma via de mão única, mas sim uma técnica reversível: contempla ambos os sujeitos do contrato de trabalho com uma panóplia de direitos e de obrigações que reciprocamente se exercem e se cumprem na vida do contrato de trabalho.

Se o contrato de trabalho é bilateral e comutativo, não faz sentido afirmar-se, perante ele, o princípio da proteção. Agride o bom senso e a lógica jurídica sustentar que o contrato de trabalho existe para dar existência visível ao princípio da proteção. Este princípio só pode ser entendido de forma unilateral, mas tal unilateralidade colide com as características do contrato de trabalho, que, como já se disse, é bilateral e comutativo.

Também a função social do contrato de trabalho tem ojeriza ao chamado princípio da proteção. Injurídica é a consagração do princípio da proteção por força da função social do contrato. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, dispõe o Código Civil de 2002, no art. 421.

O contrato de trabalho é celebrado à luz do ideal ou anseio de justiça, ou, mais concretamente, da regra de conduta moral que deve nortear as ações humanas. A equivalência das prestações, a lealdade e a boa fé hão de prevalecer na execução do contrato. A função social atua como limite da liberdade de contratar, em benefício da paz e da harmonia social.

Escreve Paulo Luiz Netto Lobo: “O princípio da função social determina que os interesses individuais das partes do contrato sejam exercidos em conformidade com os interesses sociais, sempre que estes se apresentem. Não pode haver conflito entre eles, pois os interesses sociais são prevalecentes. Qualquer contrato repercute no ambiente social, ao promover peculiar e determinado ordenamento de conduta e ao ampliar o tráfico jurídico”.

O princípio de proteção, que atua de forma unilateral, privilegiando a situação jurídica de um dos contratantes em detrimento dos interesses do outro, é incompatível com as noções acima expostas. A visão unilateral, paternalista, revelada pelo princípio da proteção, é repelida pela noção de Estado social. O art. 170 da Constituição da República submete toda a atividade econômica (o contrato de trabalho constitui instrumento dela), ao primado da justiça social. Acima da justiça comutativa, preconizada pelo ultrapassado liberalismo jurídico, paira a noção de justiça social. Arremata o mesmo autor acima

citado: “Enquanto houver ordem econômica e social haverá Estado social; enquanto houver Estado social haverá função social do contrato”²¹.

A função social do contrato de trabalho se adapta à ideia do Estado social, refratário ao princípio da proteção, porque reverente a valores mais amplos, expostos na lição da Encíclica *Quadragesimo Anno*: “Enfim as instituições públicas adaptarão a sociedade inteira às exigências do bem comum, isto é, às regras da justiça; donde necessariamente resultará que esta função tão importante da vida social, qual é a atividade econômica, se encontrará por sua vez reconduzida a uma ordem sã e bem equilibrada”²².

6. Conclusão

Ficou demonstrada a incompatibilidade entre o princípio da proteção e o Estado social, atenta a função social do contrato de trabalho. O Estado social, como é cediço, apoia-se sobre os direitos fundamentais, cuja realização pressupõe, entre outras técnicas, a da proporcionalidade. Como o próprio vocábulo indica, a proporcionalidade se define como a fixação de uma *ratio* entre dois termos. Essa técnica enseja a conciliação entre dois interesses distintos²³ e repele a ideologia da proteção.

A proporcionalidade revela que o contrato de trabalho não é mais legítimo pelo fato de instrumentalizar a proteção do empregado, não mais se resume no confronto entre dois interesses puramente individuais.

A função do direito do trabalho, afastada a ideologia da proteção e afirmada a função de compensação, veicula uma representação equilibrada das relações de trabalho. Pode-se falar de uma ideologia do equilíbrio. A ideia de compensação, que repele a de proteção, projeta uma imagem de harmonia e de equilíbrio entre forças opostas. Essa ideologia se exprime pela visão de uma evolução do direito do trabalho em direção a um direito de equilíbrio, mais do que um direito e serviço do empregado ou do empregador. Na realidade atual, cria-se um espaço de discussão e de argumentação próprio da composição de um compromisso entre as exigências da justiça social²⁴.

Cabe lembrar que a função do direito não se resume a registrar os êxitos de relações de força ou de poder, mas deve tender à obtenção de um resultado de justiça. Se a justiça não fosse o fim do direito, tudo o que o jurista faz seria inútil²⁵.

Compensação não é proteção.

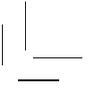
²¹ LOBO, Paulo Luiz Netto. Princípios constitucionais, in LOBO, Paulo Luiz Netto e LYRA JÚNIOR, Eduardo Messias Gonçalves (coord.). *A teoria do contrato e o novo Código Civil*, Recife: Nossa Livraria, 2003, p. 15-16.

²² PAPA PIO XI. Encíclica *Quadragesimo Anno*, nº 110, in *Encíclicas e documentos sociais*, São Paulo: LTt, 1972, p. 86.

²³ GUIOMARD, Frédéric. *Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l'employeur*, in LYON-CAEN, Antoine e LOKIEC, Pascal (sous la dir.). *Droits fondamentaux et droit social*, Paris: Dalloz, 2005, p. 83.

²⁴ GÉNIAUT, Benoit. *La proportionnalité dans les relations du travail*, Paris: Dalloz, 2009, p. 434-435.

²⁵ LIPARI, Nicolò. *Crisi del contratto e crisi del diritto*, in DI MARZIO (a cura di). *Il nuovo diritto dei contratti*, Milão: Giuffrè, 2004, p. 518.



O DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Formas de combate

*Enoque Ribeiro dos Santos**

SUMÁRIO: Introdução. 1. Conceito de Dumping Social. 2. Natureza jurídica do Dumping Social. 3. Legitimidade para o combate ao Dumping Social. 4. Órgão competente para julgar o Dumping Social. 5. Formas de combate e possibilidade de cumulação do dano moral individual e coletivo por Dumping Social. 6. Posição dos Tribunais do Trabalho. Conclusões.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo a análise do fenômeno do dumping social nas relações de trabalho no Brasil, a natureza jurídica deste instituto, o órgão competente para julgar os pedidos relativos à sua incidência e formas judiciais e extrajudiciais de combate, no sentido de proteger trabalhadores hipossuficientes e muitas vezes mal informados quanto a seus direitos básicos.

1. CONCEITO DE DUMPING SOCIAL

O dumping social é objeto frequente de discussão no Direito Internacional e no Direito Coletivo do Trabalho, tendo em vista que se trata de uma questão recorrente em países periféricos ou emergentes, em que as empresas, especialmente voltadas ao mercado global, visam reduzir os custos dos seus produtos utilizando-se a mão de obra mais barata, afrontando direitos trabalhistas e previdenciários básicos, e também praticando concorrência desleal, com a finalidade de conquistar novas fatias no mercado de bens e produtos.

Paulo Mont`Alverne Frota¹ informa que “a palavra *dumping* provém da língua inglesa *dump*, o qual, entre outros, tem o significado de despejar ou esvaziar. A palavra é utilizada em termos comerciais (especialmente no conceito do direito internacional) para designar a prática de colocar no mercado produtos abaixo do custo com o intuito de eliminar a concorrência e aumentar as quotas de mercado”.

* Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP. Desembargador do Trabalho do TRT da 1ª Região. Ex-Procurador do Trabalho do MPT (PRT 2ª Região). Mestre (UNESP), Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho pela USP.

¹ FROTA, Paulo Mont`Alverne. O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. São Paulo: Revista LTr, n. 78, v. 02, fev/2013, p. 206.

Aduz ainda este autor que “o dumping é frequentemente constatado em operações de empresas que pretendem conquistar novos mercados. Para isto, vendem os seus produtos a um preço extremamente baixo, muitas vezes inferior ao custo de produção. É um expediente utilizado de forma temporária, apenas durante o período em que se aniquila o concorrente. Alcançado esse objetivo, a empresa praticante do dumping passa a cobrar um preço mais alto, de modo que possa compensar a perda inicial. De resto, o dumping é uma prática desleal e proibida em termos comerciais²”.

Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes e Valdete Severo³ assinalaram que “dumping social constitui a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência. Deve, pois, repercutir juridicamente, pois causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral”.

Com base nestas informações⁴, podemos apresentar o conceito de Dumping Social como uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços, seja no mercado nacional ou internacional, provocando prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor.

2. NATUREZA JURÍDICA DO DUMPING SOCIAL

Com fundamento neste conceito, podemos dizer que o Dumping Social apresenta-se como um dano social, difuso e coletivo, pois atinge ao mesmo tempo trabalhadores já contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, como futuros trabalhadores que poderão vir a ser aliciados e ingressarem neste tipo de empreendimento, em situações de crise social ou de desemprego, como vivenciamos neste momento.

Na ausência de crescimento econômico e de oferta de novos e bons empregos, o trabalhador fica em condição vulnerável, e virtualmente insustentável, pois acaba

² Idem, ibidem, p. 206.

³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes Moreira e SEVERO, Valdete Souto. Dumping social nas relações de trabalho. LTr, 2012, p. 10.

⁴ A atual OMC (Organização Mundial do Comércio), ex-GATT, no artigo VI do *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)*, conceitua *Dumping* como: “*The contracting parties recognize that dumping, by which products of one country are introduced into the commerce of another country at less than the normal value of the products, is to be condemned if it causes or threatens material injury to an established industry in the territory of a contracting party or materially retards the establishment of a domestic industry. For the purposes of this Article, a product is to be considered as being introduced into the commerce of an importing country at less than its normal value, if the price of the product exported from one country to another: (a) is less than the comparable price, in the ordinary course of trade, for the like product when destined for consumption in the exporting country, or, (b) in the absence of such domestic price, is less than either (i) the highest comparable price for the like product for export to any third country in the ordinary course of trade, or (ii) the cost of production of the product in the country of origin plus a reasonable addition for selling cost and profit*”.

aceitando qualquer tipo de proposta, até mesmo as irregulares, no sentido de colocar alimento na mesa de sua família.

Acrescente-se a este fato que vivemos em uma sociedade altamente desigual, perversa, uma sociedade de miseráveis, com cerca de 32,2%⁵ da força de trabalho no mercado clandestino ou informal, no qual a média da escolaridade do trabalhador situa-se entre 6 a 7 anos, e o abismo entre os ricos e pobres aumenta ano a ano. Exemplos são publicados a cada dia nos jornais de grande circulação. É só prestar atenção nos detalhes.

Como a lógica do capital sempre foi a de tirar vantagem a qualquer preço, em tempos de crise econômica abre-se um enorme janela de oportunidades aos agentes empresariais inescrupulosos, e diretores que sempre procuram agradar os acionistas, investidores e Conselhos de Administração, e também engordar seus próprios contracheques, no sentido de apresentar planos de ação empresarial audaciosos para conquista de novos mercados e novos clientes.

Sabe-se que mercado se conquista sobretudo por meio de preços competitivos, ou seja, quanto mais baratos e da mais alta qualidade maior são as probabilidades de sucesso em qualquer tipo de mercado global.

E uma das maneiras que as empresas têm de reduzir os preços de seus produtos são justamente os salários dos trabalhadores, especialmente no Brasil, onde os encargos sociais são substancialmente elevados. Se os salários representam mais de cinquenta por cento da planilha do custo do produto/serviço, nada mais lógico, na leitura empresarial, reduzi-los ao extremo para repassá-los ao consumidor final.

Temos vários exemplos no Brasil de dumping social nas indústrias de confecção, de roupas de griffe, sobretudo as que possuem redes ou canais internacionais de distribuição, criação de cooperativas de mão de obra no interior do Brasil, por meio de empresas estrangeiras, utilização de mão de obra infantil, ampliação excessiva da jornada de trabalho, sem o correspondente pagamento de horas extras, etc.

Portanto, apresentando-se como característica social e difusa, por força do fato de transcender a pessoa unitária do trabalhador para atingir a consciência coletiva de toda a sociedade, entendemos que a natureza jurídica do dumping social se enquadra entre os institutos do Direito Coletivo de Trabalho, produto dos tempos modernos de fragmentação de micro ou macrolesões que se disseminam entre classes ou grupos de pessoas.

3. LEGITIMIDADE PARA O COMBATE AO DUMPING SOCIAL

O dumping social se apresentando como instituto do Direito Coletivo do Trabalho, por se inserir entre os interesses e direitos difusos e coletivos, direitos humanos de terceira dimensão, pela natureza social que se afigura, somente pode ser postulado em juízo por meio de um dos legitimados *ope legis*⁶, ou seja, por meio dos autores ideológicos,

⁵ Boletim do mercado de trabalho n. 56. IPEA. (pesquisa: ipea.gov.br).

⁶ Art. 82. Para os fins do artigo 81, parágrafo único, são legitimados concorrentemente: I - o Ministério Público; II - a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal; III - as entidades e órgãos da administração Pública, Direta ou Indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código; IV - as associações legalmente constituídas há pelo menos 1 (um) ano e que incluam entre seus fins

que defendem em nome próprio, direitos alheios, com a devida autorização legal.

Desta forma, apenas as instituições elencadas nos dispositivos legais mencionados detêm legitimidade para postular tais direitos e interesses, na medida em que a coisa julgada que se produzirá implicará em efeitos *erga omnes e ultra partes*.

Os sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais vilipendiadas em tais empreendimentos poderão ajuizar ações moleculares postulando a remoção do ilícito, em conjunto com demais pleitos, inclusive de danos morais coletivos por dumping social, cuja indenização deverá ser revertida para um fundo correlato dos trabalhadores, ou para instituições que se voltem ao combate de tais ilicitudes no campo empresarial, ou que se dediquem a clientela de vulneráveis.

Da mesma forma, o Ministério Público do Trabalho poderá pacificar conflitos nesta seara, considerando o interesse público primário envolvido, seja por meio do Inquérito Civil, seja por meio de ações coletivas, com o mesmo desiderato.

Creemos, destarte, que o trabalhador individualmente considerado não detém legitimidade para postular em juízo o dumping social, pelas próprias características sociais deste instituto, como retro-referenciado.

4. ÓRGÃO COMPETENTE PARA JULGAR O DUMPING SOCIAL

Da mesma forma que as ações coletivas ou moleculares, como a ação civil pública e a ação coletiva, entre outras, com exceção da ação de nulidade de cláusula ou de acordo ou convenção coletiva, cuja competência é do Tribunal do Trabalho correspondente ou do Tribunal Superior do Trabalho, dependendo da área de abrangência da lesão social, a competência para julgamento das ações postulando dumping social será das Varas do Trabalho, do local do dano, consoante art. 2^{o7} da Lei n. 7347/85 e da OJ n. 130⁸ da SDI II do Colendo TST - Tribunal Superior do Trabalho.

institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código, dispensada a autorização assemblear. E art. 5^o. da LACP: Art. 5^o. Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: I - o Ministério Público; II - a Defensoria Pública; III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; V - a associação que, concomitantemente: a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil.

⁷ Art. 2^o. As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer dano, cujo Juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa. Parágrafo único. A propositura da ação prevenirá a jurisdição do juízo para todas as ações posteriormente intentadas que possuam a mesma causa de pedir ou o mesmo objeto.

⁸ OJ 130. Ação Civil Pública. Competência. Local do Dano. Lei n^o 7.347/1985, Art. 2^o. Código de Defesa do Consumidor, Art. 93 (Redação Alterada na Sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). I - A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano. II - Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das Varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos. III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho. IV - Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída. (Redação dada pela Resolução TST n^o 186, de 14.09.2012, DJe TST de 26.09.2012, rep. DJe TST de 27.09.2012 e DJe TST de 28.09.2012)

Assim dispõe o Enunciado no. 04 da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho):

“DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás já previam os artigos 652, ‘d’⁹, e 832, § 1^o¹⁰, da CLT”.

Mesmo que a lei disponha sobre a possibilidade de o magistrado impor multas ou outras penalidades aos atos de sua competência, “*ex officio*”, entendemos que no caso do dumping social, tal dispositivo não seja aplicável: primeiro: nas ações individuais, o trabalhador não teria competência para postulá-lo, pois se trata de um instituto do direito coletivo; ao qual lhe carece competência; segundo, há total ausência de previsão legal para a aplicação de institutos do direito coletivo¹¹ no direito processual individual do trabalho, ou seja, nas reclamações trabalhistas, e, se assim o fizer o magistrado estará laborando em julgamento *ultra* ou *extra petita*.

Importante ainda trazer, neste particular, os ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior¹² quando assinala que “(...) a reparação do dano, em alguns casos, pode ter natureza social e não meramente individual. Não é, portanto, unicamente, do interesse de ressarcir o dano individual que se cuida. Em se tratando de práticas ilícitas que tenham importante repercussão social, a indenização, visualizando esta extensão, fixa-se como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo”.

Carolina Masotti Monteiro¹³ informa que “o presente trabalho entende pela aplicação em qualquer âmbito, seja individual ou coletivo, havendo pedido expresso neste sentido ou não”.

⁹ d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; e

¹⁰ Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. § 1º. Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

¹¹ Uma vez que cada um destes ramos é regido por normas, regras, princípios e até instituições próprias.

¹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e outros. Op. cit., p. 11.

¹³ MONTEIRO, Carolina Masotti. Dumping social no direito individual do trabalho. São Paulo: Revista LTr, vol. 28, junho de 2014, p. 709.

Não é essa a nossa posição. Em primeiro plano, entendemos que o dumping social constitui instituto do Direito Coletivo do Trabalho, pois afeta não apenas um único trabalhador, mas transcende esta individualidade para atingir todo o grupo, classe ou comunidade de pessoas em idêntica situação fática.

Envolve, desta forma, direitos difusos (eventuais pessoas indeterminadas na sociedade que poderão ocupar eventual e futuramente postos de trabalho na empresa que pratica o dumping social, e vir a sofrer o dano), coletivos e individuais homogêneos.

Dessa forma, o dumping social encartado como instituto do direito coletivo do trabalho somente poderá ser postulado por um legitimado *ope legis*, inscrito no art. 82 da Lei 8078/90 ou art. 5º. da Lei n 7347/85, que poderá, por meio de uma ação molecular, perseguir o provimento jurisdicional genérico para toda a classe de trabalhadores lesados no ambiente empresarial. O trabalhador, desta forma, estaria legitimado a postular seus direitos na ação de liquidação da sentença genérica, consoante os arts. 95 e seguintes da Lei 8078/90, provando a titularidade do direito material postulado, a lesão individualizada e o nexo causal.

Como o dumping social tradicional trata-se de um dano social, de natureza difusa e coletiva, que é praticado em determinados lapsos de tempo, para que a empresa possa ganhar ou entrar em determinado mercado, tudo indica que não pode ser praticado de forma definitiva ou indefinida no tempo, pois isto levaria a empresa à quebra pela falta de resultados positivos. E sabemos que sem resultados positivos ou lucrativos a empresa não terá como sobreviver em um mercado altamente competitivo.

Por isso que não há como comparar o dumping social com a terceirização, pois são institutos com diferentes características, a exigir diversa leitura jurídica, mesmo porque temos até mesmo a terceirização lícita, permanente, que se distingue da terceirização ilícita e da intermediação fraudulenta de mão de obra.

Sendo assim, pelas próprias peculiaridades do dumping social, serão raríssimas¹⁴ as situações em que o trabalhador, individualmente considerado, terá condições de postular em juízo, com chances razoáveis de sucesso, por meio de uma reclamatória trabalhista na Justiça do Trabalho, a lesão individual específica oriunda do dumping social, como titular do direito individual homogêneo, apresentando as provas correlatas, com fulcro no art. 5º., inciso XXV, da Constituição Federal e no art. 104 da Lei n. 8078/90, já que não existe litispendência entre a ação individual e a ação coletiva.

Se o trabalhador prosperar neste intento, a decisão judicial proveniente do processo trabalhista atomizado terá sentença judicial *inter-partes* e *pro et contra*, diversamente da natureza genérica de uma ação molecular, postulada por um dos legitimados ou autores ideológicos, que seria *erga omnes* e *ultra partes*.

¹⁴ INDENIZAÇÃO - DUMPING SOCIAL - AÇÃO INDIVIDUAL - DESCABIMENTO - "Reclamatória trabalhista individual. Dumping social. Não havendo pedido de condenação da reclamada ao pagamento de dano social, a condenação de ofício configura decisão extra petita. Além disso, o dumping social decorre de violação de direitos de caráter coletivo, o que impossibilita a condenação em ação individual. Cabível a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho para que promova a devida ação, nos termos da Lei nº 7.347/1985. Recurso provido no item." (TRT 04ª R. - RO 0039500-13.2009.5.04.0005 - 1ª T. - Rel. José Felipe Ledur - DJe 24.01.2011)

Em outras palavras, o trabalhador ou empregado individual, entretanto, não terá legitimidade para buscar uma sentença genérica que beneficie toda a classe de trabalhadores, pois existe vedação em nosso ordenamento jurídico neste sentido.

Desta forma, não vemos como dar guarida à hipótese de condenação empresarial por dumping social, em reclamatória trabalhista, *ex officio*, sem pedido expresso do reclamante, na medida em que não existe em nosso ordenamento jurídico previsão legal para tal prática, que autorize a condenação a uma indenização sem que haja pedido certo e determinado, com fulcro nos arts. 128¹⁵ e 460¹⁶ do CPC e art. 852-B¹⁷ da CLT.

5. FORMAS DE COMBATE E POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO DANO MORAL INDIVIDUAL E COLETIVO POR DUMPING SOCIAL

Além da judicialização trabalhista, que pode ocorrer com o ajuizamento de ações coletivas ou moleculares, de legitimidade ativa dos sindicatos representativos de categoria profissional, bem como do Ministério Público do Trabalho, por meio das quais pode ocorrer um efetivo combate ao dumping social, com a imposição de indenizações ou reparações a título de dano moral coletivo, bem como fixação de *astreintes*, em valores expressivos por descumprimento da legislação trabalhista em relação a cada trabalhador ou a cada obrigação trabalhista, existem alternativas administrativas que também podem ser exploradas.

Como é cediço, entre os instrumentos mais poderosos do *Parquet* Trabalhista, encontramos o Inquérito Civil, devidamente regulado pela Resolução n. 69/2007, do Conselho Superior do MPT, por meio do qual os membros do MPT poderão celebrar TAC - Termos de Ajuste de Conduta com as empresas praticantes de tal ato fraudatório ou antijurídico, impondo-lhes, administrativamente, mas com força de título executivo extrajudicial, indenizações a título de dano moral coletivo por dumping social, cujos valores poderão ser revertidos à própria sociedade (fundos, entidades filantrópicas, FAT e assim por diante).

Por outro lado, vemos também possibilidades de imposição de multa dissuasória por dumping social na celebração de TAC - Termo de Ajuste de Conduta, por meio do Ministério Público do Trabalho, até mesmo cumulada com dano moral individual, sendo o primeiro revertido para o FAT ou instituições filantrópicas, sem fins lucrativos, e o segundo destinado ao próprio trabalhador que sofreu a lesão imaterial.

O que vislumbramos, nesta situação, é a hipótese de condenação da empresa, em casos flagrantes de dumping social, de forma cumulada, considerando a natureza jurídica diversa dos institutos: por dano moral individual e dano moral coletivo.

Neste caso, o trabalhador encontrado em situação irregular, poderá ser contemplado com um valor pela agressão à sua dignidade, da mesma forma que a empresa será condenada à reparação por dano moral coletivo, que será revertido a um fundo, ou das formas já mencionadas neste texto.

¹⁵ Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte.

¹⁶ Art. 460. É defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

¹⁷ I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

Nada obsta, portanto, a condenação empresarial a ambos os danos morais, pelo mesmo fato, já que existe Súmula do STJ, neste sentido, neste caso aplicada analogicamente:

“STJ Súmula n. 37 - São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

O combate ou a inibição do dumping social no cenário internacional, tem sido feito por meio da OIT - Organização Internacional do Brasil, e os instrumentos utilizados com maior frequência são o Selo Social, o Global Compact, das Nações Unidas, o ISO Social, os códigos de conduta e as cláusulas sociais nos acordos firmados pela OMC - Organização Mundial do Comércio.

O Selo Social consiste na vinculação de uma “etiqueta social” a produtos e marcas de empresas que, havendo voluntariamente aderido ao sistema, demonstrem a observância de normas trabalhistas consideradas fundamentais. A seu turno, o Global Compact, desenvolvido pela Organização das Nações Unidas, visa à incorporação de princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental ao planejamento estratégico das companhias transnacionais.

6. POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO DUMPING SOCIAL

É gratificante observar que grande parte dos Tribunais do Trabalho passaram a condenar a prática lesiva do dumping social nas relações de trabalho.

Vejamos algumas ementas recentes sobre o dumping social:

INDENIZAÇÃO - DUMPING SOCIAL - AÇÃO INDIVIDUAL - DESCABIMENTO - “Reclamatória trabalhista individual. Dumping social. Não havendo pedido de condenação da reclamada ao pagamento de dano social, a condenação de ofício configura decisão extra petita. Além disso, o dumping social decorre de violação de direitos de caráter coletivo, o que impossibilita a condenação em ação individual. Cabível a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho para que promova a devida ação, nos termos da Lei nº 7.347/1985. Recurso provido no item.” (TRT 04ª R. - RO 0039500-13.2009.5.04.0005 - 1ª T. - Rel. José Felipe Ledur - DJe 24.01.2011)

INDENIZAÇÃO POR DUMPING SOCIAL. JULGAMENTO EXTRA PETITA. O dumping social decorre do descumprimento reiterado de regras de cunho social, gerando um dano à sociedade. Embora atualmente seja reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência a possibilidade de acolhimento do dano coletivo decorrente de dumping social, é inegável que a titularidade é da coletividade, ou seja, não pode ser postulado ou deferido em ações de cunho individual. Além do que, é defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado, nos termos do art. 460 do CPC. Recurso

provido no particular. (TRT-1 - RO: 00000317020135010241 RJ, Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha, Data de Julgamento: 04/02/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: 19/03/2015).

DUMPING SOCIAL. CABIMENTO. O instituto pode ser entendido como uma prática de auferir vantagens financeiras que permitam a seu agente competir em condições de desigualdade no mercado prejudicando toda a sociedade, configurando ato ilícito por exercício abusivo do direito, extrapolando os limites econômicos e sociais. No entanto, somente as agressões reincidentes e contumazes aos direitos trabalhistas ensejam a reparação em questão. Por conseguinte, não comprovado o descumprimento voluntário e reiterado de normas trabalhistas, não há que se falar no pagamento da referida indenização. (TRT-1 - RO: 00001671020125010045 RJ, Relator: Patricia Pellegrini Baptista Da Silva, Data de Julgamento: 13/08/2014, Terceira Turma, Data de Publicação: 26/08/2014).

DUMPING SOCIAL. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Dumping social, em linhas gerais, é a conduta adotada por alguns empregadores de forma reiterada e consciente de precarização das relações de trabalho, com sonegação de direitos de seus empregados, visando diminuir custos de mão-de-obra na produção de seus bens e serviços, aumentando a sua competitividade e o seu lucro, caracterizando concorrência desleal com relação aos empregadores que cumprem a legislação trabalhista, prejudicando a sociedade como um todo. Essa prática é imoral, ilícita e abusiva, que deve ser combatida. Todavia, o procedimento cabível para tanto deve ser respeitado, observando-se os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, conforme art. 5º, LIV e LV, da CF/88, que neste caso foram violados, pois a indenização por dumping social não foi sequer pleiteada na inicial, infringindo os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa e também os artigos 128 e 460 do CPC (julgamento ultra e extra petita), devendo ser excluída da condenação a indenização por dumping social de R\$1.000.000,00. (TRT-2 - RO: 00012362120135020302 SP 00012362120135020302 A28, Relator: JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS, Data de Julgamento: 09/12/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 12/12/2014).

INDENIZAÇÃO - DUMPING SOCIAL - CONFIGURAÇÃO - PAGAMENTO DEVIDO - "Dumping social trabalhista. Espiral de desrespeito aos direitos básicos dos trabalhadores. Caracterização para além de uma perspectiva meramente econômica. Consequências. Segundo Patrícia Santos de Sousa Carmo, 'a Organização Internacional do Trabalho e o Alto Comissário da ONU para Direitos Humanos tem denunciado que os direitos sociais estão cada vez mais ameaçados pelas políticas econômicas e estratégias empresariais. Nesse sentido, incontestemente que o direito

do trabalho, por influência dos impulsos sociais aos quais é exposto, tem sido crescentemente precarizado, de modo que se tem um dano social que aflige a própria a matriz apologética trabalhista. A expressão *dumping*, termo da língua inglesa, que deriva do verbo *to dump*, corresponde ao ato de se desfazer de algo e, posteriormente, depositá-lo em determinado local, como se fosse lixo. Há, ainda, quem defenda que o termo possa ter se originado do islandês arcaico *humpo*, cujo significado é atingir alguém. Os primeiros registros do *dumping social*, ainda que naquela época não fosse assim denominado, são de 1788, quando o banqueiro e Ministro francês Jacques Necker mencionava a possibilidade de vantagens serem obtidas em relação a outros países, abolindo-se o descanso semanal dos trabalhadores'. A primeira desmistificação importante é que o *dumping social*, na verdade, liga-se ao aproveitamento de vantagens dos custos comparativos e não de uma política de preços. Retrata, pois, uma vantagem comparativa derivada da superexploração de mão de obra. Dentro deste recorte epistemológico, interessa o prejuízo ao trabalhador, o prejuízo à dignidade da pessoa humana, o prejuízo ao valor social do trabalho, o prejuízo à ordem econômica, o prejuízo à ordem social e o prejuízo à matriz apologética trabalhista. Com efeito, no século XX, com o advento do constitucionalismo social e da teoria da constituição dirigente, altera-se o papel da Constituição, se antes apenas retratava e garantia a ordem econômica (constituição econômica), passa a ser aquela que promove e garante as transformações econômicas (constituição normativa). Dessa maneira, imperioso compatibilizar o plano normativo com o plano factual, a livre iniciativa ao valor social do trabalho, sob pena de se estar em sede de uma constituição semântica, cuja funcionalidade não se aproveita aos destinatários dela, mas se a quem detiver poder. Em se tratando de *dumping social*, a mera aplicação do direito do trabalho, recompondo a ordem jurídica individual, não compensa o dano causado à sociedade, eis que reside o benefício no não cumprimento espontâneo das normas trabalhistas. Dessa feita, as reclamações trabalhistas que contenham práticas reiteradas de agressões deliberadas e inescusáveis aos direitos trabalhistas, dado ao grave dano de natureza social, merecem correção específica e eficaz. Apresentam-se no ordenamento jurídico dois institutos jurídicos, a saber, indenização suplementar por *dumping social* e *punitive damages*, que constituem modalidades de reparação desse dano social. No que respeita à indenização suplementar por *dumping social*, a defesa de sua aplicação reside em uma análise sistemática do ordenamento jurídico. Sobrelevando-se que as normas infraconstitucionais devem assumir uma função instrumento, tendo, ainda, em vista a realização superior da constituição e a preponderância dos direitos fundamentais

em relação às leis, somando-se ao fato de que o direito deve ser visto como um sistema aberto e plural, devem aquelas normas ser aplicadas de modo a buscar a concretização. Assim, em caso de dumping social, autoriza-se que o juiz profira condenação que vise à reparação específica, pertinente ao dano social perpetrado, ex officio, com vistas a proteção do patrimônio coletivo que foi aviltado, que é denominada indenização suplementar por dumping social, a qual favorecerá o Fundo de Amparo aos Trabalhadores (FAT) ou alguma instituição sem fins lucrativos.” (TRT 03ª R. - RO 00066/2013-063-03-00.9 - Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault - Dje 12.09.2014 - p. 31)

“DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. NECESSIDADE DE REQUERIMENTO ESPECÍFICO. LEGITIMIDADE. Compete aos legitimados que compõem o rol previsto no artigo 5º da Lei 7.347/1985, por meio da Ação Civil Pública, pleitear indenização decorrente de dumping social, dando-lhe a destinação prevista na legislação pertinente, pois o dano repercute socialmente, gerando prejuízos à coletividade, não podendo ser deferida de ofício, por ausência de previsão legal”. (RO-0001756-47.2011.5.18.0191, Rel. Des. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, julgado em 10-7-2012). (TRT18, RO - 0010515-28.2015.5.18.0104, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 1ª TURMA, 13/07/2015) (TRT-18 - RO: 00105152820155180104 GO 0010515-28.2015.5.18.0104, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Data de Julgamento: 13/07/2015, 1ª TURMA). DUMPING SOCIAL. INOBSERVÂNCIA REITERADA E SISTEMÁTICA À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO COMO FORMA DE POLÍTICA DE REDUÇÃO DE CUSTOS. A figura jurídica em questão, de fato, não comporta como única nuance o aspecto comercial, traduzido na deslealdade concorrencial, relacionando-se também ao reflexo nas relações de trabalho, vez que sobre elas provoca efeito igualmente nefasto. Todavia, não basta à pretensão a prova do dano individualmente sofrido, mas a patente sonogação de direitos a outra gama de trabalhadores, de maneira a imputar-se ao réu um dano de ordem social, que se traduz em dumping social, e não meramente individual, servindo a reparação eventualmente devida como verdadeiro desestímulo à adoção de práticas semelhantes por quaisquer daqueles que avistem a possibilidade de auferir vantagens econômicas à custa da precarização de direitos decorrentes da legislação do trabalho. Nesse sentido, em que pese ter sido reconhecido nos presentes autos que a autora não exercia, de fato, cargo de confiança, tal elemento não autoriza, por si só, a conclusão de que o réu tenha sonogado o direito ao pagamento de horas extras a seus trabalhadores em número suficientemente expressivo a ponto de

ensejar desequilíbrio concorrencial no mercado financeiro. Nesses termos, por não comprovado que o reclamado, embora deixando de aplicar corretamente os preceitos celetistas ao contrato de trabalho da autora, o tenha feito de forma reiterada e sistemática em relação a outros empregados como política de redução de custos, não há que se falar em dumping social, tampouco em reparação correspondente. (TRT-2 - RO: 00002490520135020263 SP 00002490520135020263 A28, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 28/04/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 07/05/2015).

PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL - DIÁLOGO DE FONTES - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E CONVIVÊNCIA COM O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - Em um sistema de contratação dinâmica, as normas estabelecidas nos diversos níveis de negociação não se excluem a priori, incidindo as regras mais favoráveis vigentes, a teor do artigo 620 da CLT, pois, os resultados de uma negociação articulada (no nível da categoria, a CCT e da empresa, o ACT) não se excluem reciprocamente, apenas operam modalidades de derrogação imprópria (Mário Devealli). O pagamento das vantagens previstas no Acordo Coletivo de Trabalho pela empregadora que o subscreve não a isenta de cumprir as regras mais benéficas estabelecidas pela Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à sua categoria econômica, sob pena de praticar dumping social e validar a prática de concorrência desleal com as demais empresas do setor. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT 01ª R. - RO 0001106-62.2012.5.01.0021 - 7ª T. - Relª Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - DOERJ 04.05.2015)

DUMPING SOCIAL - A doutrina e jurisprudência dominantes definem dumping social como um instituto do direito econômico, traduzido pela conduta comercial desleal, em que é utilizado como método, a venda de produtos a preço inferior ao do mercado, com o escopo de prejudicar e eliminar concorrentes de menor poderio econômico. Tal conceito abarca a existência de preços baixos e a burla à legislação trabalhista ou o descumprimento de direitos mínimos dos empregados. Em tais situações, o dano é causado à coletividade (trabalhadores de modo geral e, enfim, à própria sociedade), em razão da ofensa a direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos. A reparação não se dá no plano individual, como pretendido no caso presente, mas por intermédio da Ação Civil Pública (artigo 21 da LACP). (TRT 03ª R. - RO 01615/2014-176-03)

DANO MORAL EM DECORRÊNCIA DE DUMPING SOCIAL - ILEGITIMIDADE DO EMPREGADO EM AÇÃO INDIVIDUAL - Não possui legitimidade, em processo individual, o reclamante que pleiteia indenização por danos morais em

decorrência de dumping social, pois se trata de um dano que afeta toda a sociedade, coletivamente. Assim, o autor, em nome próprio, não detém legitimidade ativa para pleitear indenização por dano social, pois o fato afeta toda a coletividade, sendo legitimados o Ministério Público e os entes que compõem o rol previsto no artigo 5º da Lei nº 7.347/85. Recurso a que se dá provimento parcial. (TRT 13ª R. - RO 0027700-60.2014.5.13.0005 - Rel. Des. Leonardo Jose Videres Trajano - DJe 14.04.2015 - p. 3)v113-00.8 - Relª Desª Taisa Maria M. de Lima - DJe 31.03.2015 - p. 386)

DUMPING SOCIAL. LEGITIMIDADE ATIVA COLETIVA. O dumping social, tipificado como lesão massiva, tem como vítima a sociedade. Ainda que indiscutível a existência do dano moral coletivo, não detém o trabalhador individual legitimidade para postular judicialmente a indenização respectiva, ainda que previamente destinado o valor a fundo coletivo, que no caso sequer foi indicado. Recurso Ordinário do Município de Quissamã conhecido e parcialmente provido. (TRT-1 - RO: 00015581620135010481 RJ, Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 11/11/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 26/11/2014).

CONCLUSÕES

De todo o exposto, podemos inferir que o dumping social trata-se de um dano coletivo, de cunho social, relacionado a direitos da terceira dimensão dos direitos humanos fundamentais, portanto, relacionado a direitos difusos e coletivos.

Portanto, em síntese, podemos aduzir:

- Somente os autores ideológicos ou legitimados *ope legis* poderão postulá-lo no juízo trabalhista, já que não há amparo legal em nosso ordenamento jurídico para postulação e êxito pelo trabalhador, considerado individualmente;
- A imposição da reparação ou indenização por dano moral poderá ser judicializada por meio de ações moleculares, pelo substituto processual ou pelo *Parquet* Laboral, em juízo de primeiro grau, da mesma forma que as ações civis públicas ou ações civis coletivas;
- Esta indenização ou reparação também poderá ser imposta por meio de Celebração do título executivo extrajudicial (TAC), de titularidade exclusiva do *Parquet* Laboral, por via administrativa do Inquérito Civil;
- A legitimidade do Ministério Público do Trabalho decorre de sua própria atribuição constitucional (art. 193, III, da CF/88), de legítimo defensor dos direitos humanos fundamentais, e dos direitos difusos e coletivos e do interesse público primário da sociedade;

- O valor da indenização ou reparação será revertida não diretamente para os trabalhadores retirados da situação de dumping social, mas serão beneficiados indiretamente, pois tais fundos serão direcionados para instituições filantrópicas que prestam serviços aos trabalhadores, familiares, vulneráveis, idosos, crianças em situação de risco social, deficientes, ou que se dedicam à inclusão ou requalificação profissional;
- Em casos específicos, de diligências de força tarefa conjunta ou resgate de trabalhadores, poderá ocorrer a cumulação do dano moral individual e coletivo, pelo dumping social praticado pelo empregador, com fulcro na Súmula n. 37 do STJ, neste caso aplicada por analogia;
- O papel do Judiciário Trabalhista é fundamental na análise dos casos concretos que lhe são submetidos, e se devidamente provados, pela condenação exemplar, pedagógica e dissuasória dos empregadores que se utilizam de tal prática deletéria e atentatória à dignidade humana dos trabalhadores.

Finalmente, mas não menos importante, no cenário internacional, o combate ao dumping social tem sido engendrado pela OIT - Organização Internacional do Brasil e pela OMC - Organização Mundial do Comércio, com a utilização de variados instrumentos, entre os quais, o Selo Social, o Global Compact, das Nações Unidas, o ISO Social, os códigos de conduta e as cláusulas sociais nos acordos firmados pela OMC.

REFERÊNCIAS:

- FROTA, Paulo Mont`Alverne. O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. São Paulo: Revista LTr, n. 78, v. 02, fev/2013.
- MONTEIRO, Carolina Masotti. Dumping social no direito individual do trabalho. São Paulo: Revista LTr, vol. 28, junho de 2014.
- OMC - Organização Internacional do Comércio, ex-GATT. Artigo VI do *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)*.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral coletivo trabalhista e formas de reparação. (no prelo).
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes Moreira e SEVERO, Valdete Souto. Dumping social nas relações de trabalho. LTr, 2012.

A RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO FRENTE A CONVENÇÃO Nº 94 DA OIT

Igor de Oliveira Zwicker¹

Resumo: Este texto aborda a possibilidade de responsabilização objetiva da Administração Pública pelos créditos trabalhistas, em contratos de terceirização, diante da posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro, que garante o status supralegal a todas as convenções da Organização Internacional do Trabalho, aí incluída a Convenção nº 94, aprovada pelo Decreto-Legislativo nº 20/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.818/1966.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Responsabilidade objetiva. Convenção nº 94 da OIT.

Sumário: 1. Prolegômenos. 2. Evolução da jurisprudência do excelso Supremo Tribunal Federal e do colendo Tribunal Superior do Trabalho. 3. Posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro. 4. Conclusão. 5. Bibliografia.

1 - PROLEGÔMENOS

Segundo conceitua Sérgio Pinto Martins², terceirização consiste “na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa”, podendo compreender tanto a produção de bens como a prestação de serviços.

Temos, nessa figura triangular - daí o nome terceirização -, a empresa que terceiriza a mão de obra (um), o trabalhador (dois) e o tomador (três), sendo que este último, inevitavelmente, usufruirá seja dos bens produzidos, seja dos serviços prestados.

¹ Bacharel em Direito e Especialista em Gestão de Serviços Públicos pela Universidade da Amazônia, Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Universidade de Campinas e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Analista Judiciário - Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, onde exerce o cargo em comissão de Assessor Jurídico-Administrativo. Professor de Direito. Autor do livro *Súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos do TST*, São Paulo: LTr, 2015.

² MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010, p. 10.

Se não usufruísse, não teria porque contratar uma empresa que terceirizasse a mão de obra.

À primeira vista, parece um conceito simples, mas este é um dos temas mais complexos do Direito do Trabalho na atualidade. Elencamos, rapidamente, alguns pontos polêmicos, para se ter uma ideia da dimensão da problemática em torno do assunto:

- 1) *franchising* como forma de terceirização;
- 2) terceirização e cooperativas;
- 3) terceirização dos setores de *back office* nas empresas de telefonia;
- 4) o permissivo legal da terceirização na segurança privada (Lei nº 7.102/1983, regulamentada pelo Decreto nº 89.056/1983);
- 5) terceirização bancária no Brasil;
- 6) terceirização na Administração Pública;
- 7) terceirização e fiscalização trabalhista;
- 8) o equívoco conceitual entre terceirização e intermediação de mão de obra;
- 9) os conceitos de terceirização lícita e ilícita vinculados às atividades-meio e fim, respectivamente, e o atual Projeto de Lei nº 4.330, da Câmara dos Deputados, que pretende, enquanto marco legal para a terceirização, permitir que ela ocorra também na atividade-fim, indiscriminadamente;
- 10) a fixação de parâmetros para a identificação do que representa a atividade-fim de um empreendimento, do ponto de vista da possibilidade de terceirização, enquanto tema a ser discutido no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 713.211³, que teve repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual do excelso Supremo Tribunal Federal⁴;
- 11) o aparente permissivo legal de terceirização da atividade-fim (a contratação de terceiros para o “desenvolvimento de atividades inerentes”) no artigo 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos, e no artigo 94, inciso II, da Lei nº 9.472/1997, que dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações; etc.

Há ainda outro importante ponto a se destacar, que é o caráter eminentemente precarizador que tem assumido a terceirização, ao longo do tempo - mormente após o *boom* dos anos 70. Em matéria recente, a revista CartaCapital publicou dados objetivos sobre o tema⁵, dos quais colhemos, entre outros, a constatação do pagamento de baixíssimos salários a trabalhadores terceirizados, em contraponto aos salários recebidos

³ <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>

⁴ Segundo o ministro Luiz Fux, relator da matéria, o tema em discussão - a delimitação das hipóteses de terceirização diante do que se compreende por atividade-fim - é matéria de índole constitucional, “sob a ótica da liberdade de contratar”.

⁵ Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/revista/817/direitos-ameaçados-6355.html>>. Reportagem publicada originalmente na edição nº 817 de CartaCapital, com o título “Direitos ameaçados”.

por trabalhadores diretos: enquanto 29% destes se encontra na faixa de um a dois salários mínimos, o percentual daqueles chega a 48%.

Entretanto, não obstante tais relevantes questões, para fins de delimitação do objeto deste artigo firmamos que a ideia é a de tratar a questão da responsabilidade da Administração Pública, em contratos de terceirização, diante da legislação internacional que trata a respeito do assunto, em confronto com a legislação pátria e o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16, pelo excelso Supremo Tribunal Federal, além de tratar da jurisprudência consolidada no âmbito do colendo Tribunal Superior do Trabalho. Tudo, por óbvio, sem ter a pretensão de se esgotar o tema.

Em relação a leis que tratem de terceirização, pode-se até dizer que sua gênese normativa está ligada ao serviço público, em razão do Decreto-Lei nº 200/1967, ainda em vigor, e que “dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências”.

O capítulo III do título II da norma trata da figura jurídica da descentralização. A descentralização nada mais é que uma forma de execução indireta dos serviços públicos pelo Estado. O próprio Decreto-Lei nº 200/1967 trata a respeito desses conceitos, em seu artigo 4º.

Segundo escólio de José dos Santos Carvalho Filho⁶, há execução indireta “quando os serviços são prestados por entidades diversas das entidades federativas”, isto é, entidades diversas da própria Administração Direta - União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, por conveniência pública, nunca abdicando a Administração Direta, porém, do dever de controle sobre aquelas.

A descentralização, nas palavras do eminente Professor administrativista, “é o fato administrativo que traduz a transferência da execução da atividade estatal a determinada pessoa, integrante ou não da Administração”. A descentralização se contrapõe à desconcentração, que é um processo eminentemente interno e significa apenas a substituição de um órgão por dois ou mais com o objetivo de melhorar e acelerar a prestação do serviço. Nesta, o serviço continua centralizado.⁷

E vejamos que interessante: já desde a cabeça do artigo 10, que abre o capítulo III do título II do Decreto-Lei nº 200/1967, resta asseverado: “A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada”.

O parágrafo 7º do artigo 10 vai além:

*Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de **impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa**, a Administração procurará **desobrigar-se** da realização material de tarefas executivas, recorrendo, **sempre que possível**, à **execução indireta**, mediante contrato, desde que exista, na área, **iniciativa privada** suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.*

O Decreto nº 2.031/1996, já revogado, e que dispunha sobre a contratação de serviços de vigilância e de limpeza e conservação no âmbito da Administração Pública

⁶ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 12. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 317.

⁷ Quanto a este parágrafo, cf. CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Ob. Cit.*, p. 318.

Federal direta, autárquica e fundacional, previra já em seu artigo 1º a possibilidade de a Administração Pública, através de regular procedimento licitatório, proceder à contratação de serviços de vigilância e de limpeza e conservação, executados de forma contínua.

O Decreto nº 2.271/1997, que está atualmente em vigor e que revogou o citado Decreto nº 2.031/1996 (artigo 11), dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.

O Decreto nº 2.271/1997 não só mantém a inteligência do decreto anterior como avança consideravelmente neste campo: a cabeça do artigo 1º prevê, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, a execução indireta das atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade, abrindo um considerável leque de atividades com o permissivo da terceirização.

O parágrafo 1º do citado artigo 1º continua a avançar, elencando um rol meramente exemplificativo e não exaustivo de atividades as quais “serão, de preferência, objeto de execução indireta: “atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações”.

O rol já é bastante extenso, incluindo até serviços de informática, mas é importante deixar claro, repita-se, que o rol é meramente exemplificativo e não exaustivo, visto que, por técnica legislativa, o parágrafo se subordina à inteligência da cabeça do artigo, a qual é explícita em permitir a execução indireta *das atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares*, como dito, o que permite uma interpretação jurídica bastante generosa.

O artigo 1º, § 2º, do Decreto nº 2.271/1997 é claro, por sua vez, em vedar a terceirização na atividade-fim. Nesse caso, como estamos falando da Administração Pública, não custa lembrar que, se assim não o fosse, teríamos uma inconstitucionalidade declarada, considerando que a Constituição Federal consagra, em seu artigo 37, inciso II, a bem-vinda regra do concurso público.

Feita a digressão normativa, desembocamos na problemática sobre contratos administrativos, conceituados por Carvalho Filho como os “ajustes firmados entre a Administração Pública e um particular, regulados basicamente pelo direito público, e tendo por objeto uma atividade que, de alguma forma, traduza interesse público”⁸.

2 - EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO EXCELSO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Antes de adentrarmos na Lei nº 8.666/1993, façamos um histórico da jurisprudência sumulada do colendo Tribunal Superior do Trabalho anterior à Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, cuja percepção é fundamental para o entendimento evolutivo da terceirização nas decisões da Justiça do Trabalho, mormente pelo fato de que, como vimos, ainda não existe marco legal sobre esse tema, muito

⁸ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Ob. Cit.*, p. 169.

embora já tramite desde 2004 o Projeto de Lei nº 4.330, da Câmara dos Deputados, também já lembrado neste artigo.

Inicialmente, e a partir da Resolução nº 4/1986, tínhamos a Súmula nº 256 do TST, que dizia:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Como se vê, a visão do colendo Tribunal Superior do Trabalho era de apenas cancelar a terceirização com expressa previsão legal, quais sejam, a Lei nº 6.019/1974, que dispõe do trabalho temporário nas empresas urbanas, e a Lei nº 7.102/1983, que trata da segurança privada, todas ainda em plena vigência. A par disso, dizia a Orientação Jurisprudencial nº 321 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais, originária de 2003 e ainda em vigor: “É aplicável a Súmula nº 256 para as hipóteses de vínculo empregatício com a Administração Pública, em relação ao período anterior à vigência da CF/1988.”

A redação atual, com a alteração ocorrida em 2005 e após o cancelamento da Súmula nº 256, é a seguinte:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/88.

Como bem colocado pelo desembargador baiano Carneiro Pinto⁹, embora o entendimento mantido pela Corte Trabalhista procurasse evitar fraudes, na prática “quase proibiu” a terceirização, tanto que o colendo Tribunal Superior do Trabalho, “reconhecendo que a interpretação, tomada ao pé da letra, poderia criar problemas com a contratação de empresas de prestação de serviço”, consolidou a Súmula nº 331, através da Resolução nº 23/1993, o que impôs o cancelamento da Súmula nº 256, que acabou por acontecer em 2003, através da Resolução nº 121.

Feitas essas considerações, o histórico da Súmula nº 331 do TST é o seguinte (lembramos: em momento anterior ao julgamento da ADC nº 16 pelo excelso Supremo Tribunal Federal):

Tudo começou com a Resolução nº 23/1993, quando era Presidente do colendo Tribunal Superior do Trabalho o saudoso ministro paraense Orlando Teixeira da Costa, autoridade que dá nome ao egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, com sede em Belém do Pará e do qual sou concursado. Esta era a redação originária:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 256.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

⁹ PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. *Súmulas do TST comentadas*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 228.

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

A legislação expressamente citada e que compõe os anais da colenda Corte, no tocante à Resolução nº 23/1993, foi a seguinte:

- 1) o artigo 10, § 7º, do Decreto-Lei nº 200/1967, que tratamos ainda no início deste artigo, e que dispõe sobre a descentralização de serviços públicos, impondo à Administração Pública execução indireta de suas atividades;
- 2) o artigo 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.645/1970, lei ainda em vigor e que “estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências”, e cujo citado artigo 3º, parágrafo único, dizia: “As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.” (parágrafo já revogado pela Lei nº 9.527/1997);
- 3) Lei nº 6.019/1974, que dispõe do trabalho temporário nas empresas urbanas;
- 4) Lei nº 7.102/1983, que trata da segurança privada;
- 5) artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, que trata da regra do concurso público como forma de ingresso no serviço público.

A Súmula nº 331 do TST foi alterada pela Resolução nº 96/2000, com tal redação mantida na importante reforma jurisprudencial de 2003, consoante Resolução nº 121. A alteração se deu apenas no item IV da súmula, cujo enunciado passou a ter a seguinte redação:

*O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, **inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista**, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).*¹⁰

¹⁰ Em negrito, destacamos as inserções feitas pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho no item IV.

Tal redação se manteve intocada até 2011, enfim alterada pela Resolução nº 174, a partir da intenção do colendo Tribunal Superior do Trabalho de se “adequar” ao entendimento do excelso Supremo Tribunal Federal exarado na ADC nº 16. Entretanto, como dissemos, essa análise será feita mais adiante.

Pois bem.

Veja-se que, a partir de então, passou-se a fazer expressa menção ao polêmico artigo 71 da Lei nº 8.666/1993.

Em matéria de licitações e contratos administrativos, tínhamos, em um passado já distante, o vetusto Código de Contabilidade da União, organizado pelo Decreto-Lei nº 4.536/1922, textualmente revogado pelo artigo 90 do Decreto-Lei nº 2.300/1986, que passou a dispor “sobre licitações e contratos da Administração Federal”.

Ocorre que, já sob a égide da Constituição Federal de 1988, a qual prevê, em seu artigo 37, inciso XXI, que “ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações”, foi promulgada a citada Lei nº 8.666/1993, atualmente em vigor, que revogou expressamente o Decreto-Lei nº 2.300/1986 e que regulamenta o citado artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, e institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

O artigo 71 da Lei nº 8.666/1993 diz o seguinte: “O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.” E complementava, em seu parágrafo 1º: “A inadimplência do contratado, com referência aos encargos estabelecidos neste artigo, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.”

A redação alterada do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, com a alteração promovida pela Lei nº 9.032/1995, passou a ser a seguinte: “A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.”

É de se notar que a redação permaneceu a mesma, especialmente porque o parágrafo 1º está subordinado à cabeça do artigo 71. Entretanto, percebe-se da alteração legislativa uma tentativa do Parlamento de reforçar a ideia de que a inadimplência do contratado não transfere à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento, com relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais.

Em relação aos encargos previdenciários, a redação originária do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993 era silente, o que veio a ser suprido pela citada Lei nº 9.032/1995, que expressamente consignou, ao alterar a redação do parágrafo 2º: “A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”

A propósito, nossa conhecida Lei nº 8.212/1991 dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio e dá outras providências, e, na cabeça do

artigo 31, prevê que a empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, tem a obrigação de reter 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida.

Já o parágrafo 3º do citado artigo 31 prevê que, para os fins da Lei nº 8.212/1991, entende-se como cessão de mão de obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação.

Guardadas as proporções das alterações legislativas sucessivas (o parágrafo 3º, por exemplo, é fruto da Lei nº 9.711/1998), verdade é que a inteligência do artigo 31 é a mesma, desde a sua redação originária, de 24 de julho de 1991 (DOU do dia seguinte).

A grande polêmica do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 residia no fato de o artigo, aparentemente, vedar qualquer forma de responsabilização da Administração Pública, seja em que circunstância for, no tocante aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

A Justiça do Trabalho, como se viu pela evolução da jurisprudência e após a guinada da Súmula nº 331 do TST, sempre entendeu que a Administração Pública era, sim, responsável pelo pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores, mas de forma subsidiária, ou seja, tendo em sua garantia o benefício de ordem, somente podendo ser citada a pagar a dívida trabalhista no caso de execução infrutífera em relação à empresa que terceirizou os serviços.

Além de subsidiária, a Justiça do Trabalho adotava a sistemática da responsabilidade subjetiva, por perquirir o elemento culpa na conduta da Administração - seja a culpa *in eligendo*, seja a culpa *in vigilando*.

Diga-se de passagem, este raciocínio permanece (responsabilidade subjetiva e sob a forma subsidiária), mesmo após a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, como veremos mais adiante.

Primeiro, pela própria Constituição Federal de 1988 e seus princípios explícitos e implícitos. A rede protetiva geral trabalhista, consagrada na Constituição Federal, é farta e extensa. Para sermos bem concisos, podemos citar: artigo 1º, incisos III e IV; artigo 3º, incisos I, III e IV; artigo 5º, *caput*, inciso XXIII e §§ 1º e 2º; artigo 7º, *caput*; artigo 60, § 4º, inciso IV; artigo 170, *caput* e incisos III, VI, VII e VIII; artigo 193; artigo 200, inciso VIII; e artigo 225.

Dentre esses mais variados artigos, destacamos, ainda: a dignidade da pessoa humana do trabalhador, os valores sociais do trabalho, os valores sociais da livre iniciativa, a função social da propriedade, a cláusula de avanço social do artigo 7º da Constituição Federal, a vedação do retrocesso social, a valorização do trabalho humano na ordem econômica, a exigência de se assegurar uma existência digna, a justiça social, o primado do trabalho como base da ordem social, o bem-estar social, a compreensão do trabalho insere no conceito de “meio ambiente” desenvolvido no seio constitucional etc.

Por outro lado, soma-se a isso toda a principiologia trabalhista, de modo que não caberia à Administração Pública, na qualidade de tomadora dos serviços, simplesmente se beneficiar da mão de obra do trabalhador e não *garantir* o pagamento das verbas trabalhistas, de natureza alimentar e superprivilegiada, consoante artigos 100 da Constituição Federal e 186 do Código Tributário Nacional.

Além disso, fazia-se uma interpretação sistemática da própria Lei nº 8.666/1993, que consagra, nos seus artigos 58, inciso III, 66 e 67, *caput*, da citada lei, que dizem, respectivamente:

Art. 58. O regime jurídico dos contratos administrativos instituído por esta Lei confere à Administração, em relação a eles, a prerrogativa de:

III - fiscalizar-lhes a execução;

Art. 66. O contrato deverá ser executado fielmente pelas partes, de acordo com as cláusulas avençadas e as normas desta Lei, respondendo cada uma pelas consequências de sua inexecução total ou parcial.

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

Além do dever de fiscalização, por óbvio se tem o dever de contratação por meio de licitação, quando não configurada algumas das exceções da própria Lei de Licitações (licitações dispensada e dispensável e inexigível - artigos 17, 24 e 25 da Lei nº 8.666/1993), pelo próprio comando constitucional inserto no artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal.

Assim, a Administração Pública poderia ser responsabilizada tanto pela culpa *in eligendo*, isto é, ao “eleger” a contratada, se burlado ou mal executado o procedimento licitatório, que é o meio adequado para a contratação e “escolha” da empresa, leia-se, da licitante vencedora do procedimento; como também poderia ser responsabilizada pela culpa *in vigilando*, ou seja, pela culpa consubstanciada na omissão da Administração em fiscalizar o contrato.

Ambas as culpas, seja a *in eligendo*, seja a *in vigilando*, têm arrimo na própria Lei nº 8.666/1993, como dito, seja porque cabe à Administração Pública “eleger” seus futuros contratados por meio de licitação (artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal e artigo 1º da Lei nº 8.666/1993), seja porque cabe à Administração “vigiar” seus contratados, diante do dever legal de fiscalização dos contratos administrativos (artigos 58, inciso III, 66 e 67, *caput*, da Lei nº 8.666/1993).

Havia também um entendimento de que, pelo simples fato de já existir uma reclamação trabalhista, motivada pelo inadimplemento da empresa contratada, isto por si só bastaria (*in re ipsa*) para a responsabilização da Administração Pública, não sob fundamento da responsabilidade objetiva (sem se perquirir o dolo ou a culpa), mas ainda da subjetiva, por ser consequência lógica do inadimplemento uma falha na fiscalização contratual pela Administração.

Diga-se de passagem, essa omissão na fiscalização do contrato administrativo é uma questão muito séria, mormente porque o administrador público tem **diversos** meios de fiscalizar o contrato e garantir o pagamento dos direitos trabalhistas a quem de direito. Minha experiência na Assessoria Jurídico-Administrativa do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região me mostrou isso de forma bastante clara¹¹.

¹¹ Nesse diapasão, destacamos o Parecer ASJUR/IOZ nº 531/2014 e o Parecer ASJUR/IOZ nº 536/2014, ambos de minha lavra, proferidos no processo administrativo nº 903/2012, no qual a Diretoria-Geral de Secretaria do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região consultara a Assessoria Jurídico-Administrativa sobre a possibilidade de retenção de pagamentos devidos à empresa contratada e de pagamento direto das verbas trabalhistas aos trabalhadores terceirizados, ao que respondemos positivamente.

Basta citar que, consoante Acórdão nº 964/2012 - TCU - Plenário¹², do colendo Tribunal de Contas da União, entre outros julgados, o Plenário da colenda Corte de Contas entendeu que, em princípio, a falta de comprovação da regularidade fiscal e o descumprimento de cláusulas contratuais não enseja a retenção do pagamento; contudo, **isso não impede a Administração reter pagamentos quando verificada a inadimplência da contratada na quitação das obrigações trabalhistas dos empregados alocados na execução do contrato em regime de dedicação exclusiva.**

Isso porque - reconhecia o próprio colendo Tribunal de Contas da União naquele acórdão - o entendimento é o de que as falhas no exercício do dever de fiscalizar a execução dos contratos de prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, principalmente quando há o inadimplemento pela contratada de suas obrigações trabalhistas, podem determinar a responsabilização subsidiária da Administração tomadora dos serviços, de modo que, por conta do risco de a Administração Pública ser chamada a responder pelas verbas trabalhistas não quitadas pela contratada, reputara-se legítima a adoção de **medidas acautelatórias** dirigidas a afastar eventual responsabilização subsidiária e a preservar o interesse público, inclusive com retenção de pagamento.

Nesse sentido, inclusive, é a cristalina jurisprudência do colendo Superior Tribunal de Justiça:

ADMINISTRATIVO. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. ESTADO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS ENCARGOS. IMPOSSIBILIDADE. ART. 71, § 1º, DA LEI Nº 8.666/93. CONSTITUCIONALIDADE. RETENÇÃO DE VERBAS DEVIDAS PELO PARTICULAR. LEGITIMIDADE. 1. O STF, ao concluir, por maioria, pela constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93 na ACD 16/DF, entendeu que a mera inadimplência do contratado não poderia transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos, mas reconheceu que isso não significaria que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não viesse a gerar essa responsabilidade. 2. Nesse contexto, se a Administração pode arcar com as obrigações trabalhistas tidas como não cumpridas quando incorre em culpa in vigilando (mesmo que subsidiariamente, a fim de proteger o empregado, bem como não ferir os princípios da moralidade e da vedação do enriquecimento sem causa), é legítimo pensar que ela adote medidas acauteladoras do erário, retendo o pagamento de verbas devidas a particular que, a priori, teria dado causa ao sangramento de dinheiro público. Precedente. 3. Recurso especial provido. (STJ, REsp nº 1241862/RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. em 28.06.2011).

O próprio colendo Tribunal de Contas da União determinou, no Acórdão nº 1.450/2011 - TCU - Plenário, ser “dever do gestor público responsável pela condução

¹² Nesse sentido, cf. SAMPAIO, Ricardo Alexandre. *A possibilidade de retenção de pagamento em contratos de terceirização*. Curitiba: Zênite, 2012. [Blog Zênite]

e fiscalização de contrato administrativo a adoção de providências tempestivas a fim de suspender pagamentos ao primeiro sinal de incompatibilidade entre os produtos e serviços entregues pelo contratado e o objeto do contrato, cabendo-lhe ainda propor a formalização de alterações qualitativas quando de interesse da Administração, ou a rescisão da avença, nos termos estabelecidos na Lei nº 8.666/1993”.

Inclusive, segundo este colendo Tribunal de Contas, “a falta de qualquer das providências acima configura conduta extremamente reprovável, que enseja a irregularidade das contas, a condenação dos gestores ao ressarcimento do dano ao erário e a aplicação das sanções previstas na Lei nº 8.443/1992”.

Em outro momento, ratificou tal entendimento o colendo Superior Tribunal de Justiça (AgRg na MC nº 16.257/SP):

Sem desatentar para o fato de que o STF vem avaliando a correção do posicionamento do TST quando em confronto com a Súmula Vinculante nº 10 (AgRg na Rcl. 7.517/DF. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, com julgamento suspenso por pedido de vista da Min. Ellen Gracie), se a Administração pode arcar com as obrigações trabalhistas tidas como não cumpridas (mesmo que subsidiariamente), é legítimo pensar que ela adote medidas acauteladoras do erário, retendo o pagamento de verbas devidas a particular que, a priori, teria dado causa ao sangramento de dinheiro público.

E novamente o colendo Tribunal de Contas da União, desta vez no Acórdão nº 1.402/2008 - TCU - Plenário:

(...) a situação de inadimplência do contratado junto ao Poder Público é uma irregularidade grave, pois além das dívidas fiscais onerarem a Administração em sentido amplo, poderá onerar também a Administração contratante, em face da solidariedade legalmente estabelecida, quanto aos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, conforme o art. 71, § 2º da Lei nº 8.666/1993. Para que isso não ocorra, com base no art. 80, IV, da Lei nº 8.666/1993, é admissível a retenção de pagamentos, porém, limitada aos prejuízos causados ao Poder Público e apenas nos contratos em que a Administração seja tomadora de serviços e possa, eventualmente, responder pela inadimplência do contratado relativamente a tais encargos. A retenção, neste caso, será tão somente no sentido de resguardar a Administração e não de obter vantagem indevida, locupletando-se indevidamente à custa do contratado.

A própria Instrução Normativa nº 2 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cujo seguimento pelos órgãos da Administração Pública é estimulado pelo colendo Tribunal de Contas da União, e que dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não, tem nos artigos 19-A, 34-A, 35 e 36 previsão expressa quanto à possibilidade de pagamento direto aos trabalhadores, diante da omissão da empresa contratada na quitação de verbas trabalhistas.

Entretanto, a Administração Pública, ao se defender nos processos, trazia até então um forte argumento, considerando o caminhar da jurisprudência da Suprema Corte naquele momento, que era o de violação do artigo 97 da Constituição Federal, que consagra a cláusula de reserva de plenário, mormente diante do enunciado da Súmula

Vinculante nº 10, aprovado na sessão plenária de 18 de junho de 2008¹³, e segundo o qual “viola a cláusula de reserva de plenário a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte”.

A polêmica acabou por chegar na mais alta Corte do país - o excelso Supremo Tribunal Federal -, por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, proposta pelo Governador do Distrito Federal em março de 2007.

Inicialmente, o ministro Cezar Peluso, relator da matéria, rejeitou o pedido liminar, por entendê-la complexa para ser decidida individualmente. Na ocasião do julgamento, suscitou preliminar de não conhecimento da Ação Declaratória, por entender que a Justiça do Trabalho, mormente, o colendo Tribunal Superior do Trabalho, não declarava a inconstitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, nem pela via transversa, isto é, embora não a declarando expressamente, afastar-se-ia a sua incidência, no dizer da Súmula Vinculante nº 10.

Segundo o ministro-relator, “o autor é carecedor da ação, por falta de interesse processual ou de agir, na particular conformação que essa condição adquire na disciplina legal da via da ação direta de constitucionalidade”¹⁴. Entretanto, ficou vencido quanto ao conhecimento da Ação Declaratória, que foi conhecida, por maioria. No mérito propriamente dito, e por votação majoritária, o Plenário da Suprema Corte reconheceu a constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993.

Segundo notícia lançada no *site* da Suprema Corte, “houve consenso no sentido de que o TST não poderá generalizar os casos e terá de investigar com mais rigor se a inadimplência tem como causa principal a falha ou falta de fiscalização pelo órgão público contratante”¹⁵.

Destaca a notícia, ainda, que “o ministro Ayres Britto endossou parcialmente a decisão do Plenário. Ele lembrou que só há três formas constitucionais de contratar pessoal: por concurso, por nomeação para cargo em comissão e por contratação por tempo determinado, para suprir necessidade temporária”.

Proseguiu o ministro Britto: “assim, a terceirização, embora amplamente praticada, não tem previsão constitucional. Por isso, nessa modalidade, havendo inadimplência de obrigações trabalhistas do contratado, o poder público tem de responsabilizar-se por elas”.

Já o presidente do excelso Supremo Tribunal Federal e relator da matéria, ministro Peluso, o reconhecimento da constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 “não impedirá o TST de reconhecer a responsabilidade, com base nos fatos de cada causa”. E mais: “O STF não pode impedir o TST de, à base de outras normas, dependendo das causas, reconhecer a responsabilidade do poder público”.

Ainda conforme o ministro Peluso, o que o colendo Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido “é que a omissão culposa da administração em relação à fiscalização - se a empresa contratada é ou não idônea, se paga ou não encargos sociais - gera responsabilidade da União”.

¹³ DJe nº 117/2008, p. 1, em 27/6/2008 - DO de 27/6/2008, p. 1.

¹⁴ Para a íntegra do julgamento e das discussões travadas no Plenário, conferir o acórdão completo pelo link: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>.

¹⁵ <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=166785>

Um ponto bastante frisado, especialmente pelas intervenções do ministro Marco Aurélio e da ministra Cármen Lúcia, é o de que o artigo 37, § 6º, da Constituição Federal limitar-se-ia a impor a responsabilidade objetiva patrimonial ou extracontratual dos entes públicos, o que não incluiria a responsabilidade contratual. Cheguei a proceder à degravação do julgamento, na íntegra, e cujas anotações agora recorro, para fazer transcrições referentes ao artigo 37, § 6º:

O MINISTRO MARCO AURÉLIO:

Esse é o ponto crucial. O art. 71 da Lei 8.666/93 é categórico no que afasta a responsabilidade do Poder Público quando tomada a mão de obra mediante empresa prestadora de serviço. O que ocorreu no âmbito do TST: ocorreu que se sedimentou, sem se instaurar um incidente de inconstitucionalidade desse artigo, se sedimentou uma jurisprudência a partir do art. 2º da CLT, quanto à solidariedade, e a partir do 37, § 6º, da Constituição Federal quanto à responsabilidade do Poder Público, em sentido de que haveria a responsabilidade do setor público, e o que houve lá não foi um incidente de inconstitucionalidade, mas um incidente de uniformização da jurisprudência, editando-se, portanto, a partir desse incidente, o verbete 331. É uma matéria que está em aberto e, a meu ver, quando se declarou sem se assentar em inconstitucionalidade do art. 71 da Lei 8.666/93 a responsabilidade, se afastou esse preceito sem se cogitar da pecha de inconstitucionalidade.

A MINISTRA CÁRMEN LÚCIA:

Só um minutinho. "... num contexto de evidente ação omissiva ou comissiva, geradora de prejuízos a terceiro, que possa estar ao largo de qualquer corresponsabilidade pelo ato administrativo que pratica". E aí se faz referência aos arts. 173 e 195, § 3º, da Constituição Federal para se afirmar a responsabilidade, afirmando-se ali: "registre-se que o artigo 37, § 6º, da Constituição Federal consagra a responsabilidade objetiva da Administração, sob a modalidade de risco administrativo, estabelecendo, portanto, sua obrigação de indenizar sempre que causar danos a terceiro", com o detalhe: essa frase é rigorosamente, fragorosamente, exemplarmente contrária à Constituição Federal, porque o art. 37, § 6º, trata de responsabilidade objetiva extrapatrimonial e extracontratual e aqui é responsabilidade contratual, então na verdade contrariaram a Constituição Federal.

O MINISTRO MARCO AURÉLIO:

Vossa Excelência me permite, o problema maior é que o parágrafo 1º, ele é categórico, a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas - é o caso -, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade pelo seu pagamento nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive garante perante o RI. Então o que ocorreu, em última análise: se fechou a Lei 8.666 e se decidiu a partir, eu reconheço, do disposto no art. 37, § 6º, da CF, no disposto no art. 2º da CLT, mas sem se afastar, do cenário jurídico, um preceito. O que é isso, senão algo gozado pelo verbete vinculante nº 10?

O MINISTRO MARCO AURÉLIO:

Presidente, no caso eu examinei os precedentes do TST e esses precedentes se fizeram ao mundo jurídico calcados em dois dispositivos: o primeiro deles, como mencionado pela Ministra Cármen Lúcia, é o § 6º do art. 37 da CF, que não versa essa responsabilidade solidária. O que prevê esse parágrafo: que as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão e aí vem a cláusula que define o alcance do preceito pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo e culpa. Não encerra esse dispositivo, sob a minha ótica, a obrigação solidária do Poder Público quando arremonta mão de obra mediante prestadores de serviços, considerado o inadimplemento da prestadora dos serviços. Também houve referência à CLT e teríamos aí, talvez na ótica de alguns, um conflito de normas no espaço. O que preceitua o § 2º do art. 2º: a solidariedade. Mas qual é a premissa dessa solidariedade, em que pese cada qual das empresas (vamos tomar empresas em sentido lato) a terem personalidade jurídica própria: a direção, controle ou administração de outra. O Poder Público não tem a direção, não tem a administração, não tem também o controle da empresa prestadora dos serviços. Então creio que sobra, unicamente, o § 1º do art. 71, que exclui - e a meu ver quando exclui não há conflito desse artigo com a Constituição Federal - a responsabilidade pelo inadimplemento do contratado, isso quanto ao Poder Público que lícita, formaliza o contrato e a prestação de serviços ocorre mediante licitação, e o contratado vem a deixar de cumprir com as obrigações trabalhistas, fiscais e comerciais. E entender-se que o Poder Público responde pelos encargos trabalhistas, numa responsabilidade aqui supletiva, seria supletiva, sequer solidária, nós teríamos que assentar a mesma coisa quanto às obrigações fiscais e comerciais da empresa que terceiriza os serviços, por isso é que a meu ver deu-se um alcance primeiro ao § 6º do art. 37 que ele não tem, decididamente não tem.

A MINISTRA CÁRMEN LÚCIA:

Até porque são coisas distintas. A responsabilidade contratual da Administração Pública é uma coisa. A responsabilidade extracontratual ou patrimonial, que é essa que decorre do dano, é outra coisa. O Estado responde por atos lícitos, que são aqueles do contrato, ou por ilícitos, que são os danos praticados. Então são duas realidades, o § 6º do art. 37 só trata disso.

O julgamento ocorreu em 24 de novembro de 2010.

Diante da decisão na ADC nº 16, o colendo Tribunal Superior do Trabalho foi levado a alterar o enunciado da sua Súmula nº 331, a fim de guardar simetria com a instância suprema do Poder Judiciário, já no ano de 2011, a partir da Resolução nº 174. Deu-se nova redação ao item IV e foram inseridos os itens V e VI.

A redação atual da Súmula nº 331 do TST é a seguinte:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Ou seja, fica claro aqui que o colendo Tribunal Superior do Trabalho manteve o entendimento de sempre, apenas se afastando da conclusão de que, pelo simples fato de já existir uma reclamação trabalhista, motivada pelo inadimplemento da empresa contratada, isto por si só bastaria (*in re ipsa*) para a responsabilização da Administração Pública, não sob fundamento da responsabilidade objetiva, mas ainda da subjetiva, por ser consequência lógica do inadimplemento uma falha na fiscalização contratual pela Administração.

Agora, deve-se “perquirir criteriosamente” se de fato existiu a culpa da Administração, seja em “eleger” o futuro contratado, seja em “vigia-lo”: respectivamente, se ocorreu regular procedimento licitatório (artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal e artigo 1º da Lei nº 8.666/1993) e se a Administração não descurou em seu dever legal de fiscalização dos contratos administrativos (artigos 58, inciso III, 66 e 67, *caput*, da Lei nº 8.666/1993).

Entretanto, isso não está de um todo pacífico ou totalmente correto, de acordo com o entendimento do excelso Supremo Tribunal Federal. Relembremos emblemático julgamento da excelsa Corte trazido na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná¹⁶, v. 1, n. 10, ago. 2012, cujo tema era a *terceirização*.

Naquele caso concreto, a Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, no julgamento do recurso ordinário¹⁷, seguiu o entendimento consagrado na Súmula nº 331 do TST, já reformulada e adequada ao julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, consoante Resolução nº 174/2011 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, e manteve a responsabilidade subsidiária de um Município pela dívida trabalhista, por ter o Juízo constatado a culpa da Administração Pública quanto ao não acompanhamento e fiscalização contratual.

¹⁶ <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=10>

¹⁷ Recurso ordinário nº 00508-2009-669-09-00-5.

O Município propôs a Reclamação nº 12.926, perante o excelso Supremo Tribunal Federal, julgada procedente de forma monocrática pela ministra Cármen Lúcia “para cassar a decisão proferida e determinar que outra decisão seja proferida como de direito”.

Segundo a ministra Cármen, “as disposições insertas no art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 e no inciso IV da Súmula 331 do TST são diametralmente opostas, pois enquanto a norma legal prevê que a inadimplência do contratado não transfere aos entes públicos a responsabilidade pelo pagamento de encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, a orientação sumulada dispõe que o inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo contratado implica a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, se tomadora dos serviços”.

Interposto Agravo Regimental, o julgamento foi mantido pelo Plenário da Corte, citando-se precedentes que, em suma, preconizavam o seguinte:

a) a alegação de conduta omissiva por parte da Administração Pública não mais se sustenta após o julgamento da ADC nº 16, pois contrária à literalidade do art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/1993;

b) também a responsabilização subsidiária da Administração Pública, ao fundamento de que o princípio de proteção e a teoria do risco explicam a preocupação de não deixar ao desabrigo o trabalhador, direciona-se “a uma responsabilidade indireta daquele que, embora não seja o empregador direto, tenha se beneficiado da atividade dos trabalhadores contratados pela prestadora”, o que contraria também a ADC nº 16.¹⁸

Assim, a Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, em novo julgamento realizado, excluiu a responsabilidade subsidiária do ente público pelos débitos decorrentes da ação trabalhista, ao fundamento de que o excelso Supremo Tribunal Federal deixou claro que a condenação de ente público, com amparo na **atual** Súmula nº 331 do TST e nas teorias das culpas *in vigilando e in elegendo*, “implica negar vigência ao artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, ainda que por via transversa, o que acabaria por violar a Súmula Vinculante nº 10”.

É bom lembrar que no julgamento do agravo regimental pelo Plenário do excelso Supremo Tribunal Federal, citado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, qual seja, a Reclamação nº 12.926, a Suprema Corte, *por unanimidade* e nos termos do voto da ministra-relatora, negou provimento ao apelo. Ausentes, neste julgamento, os senhores ministros Marco Aurélio e Gilmar Mendes e, licenciado, o senhor ministro Joaquim Barbosa. Presidiu o julgamento o senhor ministro Cezar Peluso (Plenário, 15 de dezembro de 2011).

Vêja-se que, nesse julgamento, esteve presente o próprio relator da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, que naquela ocasião firmara o entendimento de que “o reconhecimento da constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 não impedirá o TST de reconhecer a responsabilidade com base nos fatos de cada causa” e que “o STF não pode impedir o TST de, à base de outras normas, dependendo das causas, reconhecer a responsabilidade do poder público”.

Este é o atual quadro.

¹⁸ A síntese do caso concreto foi promovida pelo Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Luiz Eduardo Gunther, do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. Cf. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 1, n. 10, ago. 2012. [Terceirização]

3 - POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Adentramos, aqui, no momento crucial do artigo, que se relaciona ao antológico julgamento conjunto, pelo excelso Supremo Tribunal Federal, dos recursos extraordinários nº 349.703/RS e nº 466.343/SP e dos *habeas corpus* nº 87.585/TO e nº 92.566/SP (ver, ainda, o Informativo nº 531 do STF).

Cada qual com sua ementa, transcrevemos trecho da ementa referente ao recurso extraordinário nº 349.703/RS, que bem sintetiza o julgamento:

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei nº 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002). (...)

Do ponto de vista material, alerta-nos Rafael Barretto que os tratados internacionais sobre direitos humanos sempre têm natureza constitucional, diante da abertura material da Constituição Federal (art. 5º, § 2º) e da matéria envolvida, tipicamente constitucional - *direitos humanos*.¹⁹

Do ponto de vista formal, Rafael Barretto enumera, doutrinariamente, as seguintes naturezas possíveis, em relação aos tratados internacionais²⁰ (e aqui trato de uma maneira geral, sendo ou não tratados internacionais sobre direitos humanos):

- 1) **natureza supraconstitucional:** os tratados valeriam mais do que a própria Constituição Federal, num eventual conflito, prevaleceriam aqueles;
- 2) **natureza constitucional:** os tratados equivaleriam às normas constitucionais, um eventual conflito seria então considerado

¹⁹ Nesse sentido, cf. BARRETTO, Rafael. *Direitos humanos*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013, p. 88.

²⁰ BARRETTO, Rafael. *Ob. Cit.*, p. 89.

como uma *colisão de normas constitucionais*, de modo que “os direitos fundamentais e valores constitucionais deverão ser harmonizados, no caso *sub examine*, por meio de juízo de ponderação que vise preservar e concretizar ao máximo os direitos e bens constitucionais protegidos”²¹;

3) natureza legal: os tratados valeriam tanto quanto as leis infraconstitucionais, prevalecendo sempre, por óbvio, a Constituição Federal;

4) natureza supralegal: os tratados valeriam menos que a Constituição Federal, subordinando-se à *Lex Mater*, mas estariam acima da legislação infraconstitucional, prevalecendo sobre estas.

Para se entender o julgamento do excelso Supremo Tribunal Federal, há de se ter em mente a Reforma do Poder Judiciário, promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, a qual incluiu o parágrafo 3º no artigo 5º da Constituição Federal, que inaugura tanto o título II, “dos direitos e garantias fundamentais”, quanto o capítulo I, “dos direitos e deveres individuais e coletivos”, e diz: “Os tratados e convenções internacionais **sobre direitos humanos** que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, **serão equivalentes às emendas constitucionais.**”

Partindo do comando constitucional, o excelso Supremo Tribunal Federal assim entendeu:

- 1) se são tratados internacionais sobre direitos humanos e foram aprovados pelo quórum qualificado, isto é, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais, ou seja, terão natureza constitucional;
- 2) se são tratados internacionais sobre direitos humanos e não foram aprovados pelo quórum qualificado, inclusive aqueles já ratificados pelo Brasil no passado, em momento anterior a 31 de dezembro de 2004, momento em que a Emenda Constitucional nº 45 foi publicada no Diário Oficial da União, terão natureza supralegal;
- 3) se são tratados internacionais que não tratem sobre direitos humanos (os ajustes internacionais perante a Organização Mundial do Comércio, por exemplo), então terão natureza legal;
- 4) nenhum tratado internacional tem natureza supraconstitucional.

No caso concreto, considerando o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que não foram aprovados pelo quórum qualificado do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal (nem poderiam, por serem em momento anterior, no ano de 1992), mas tratam sobre direitos humanos, tais ajustes internacionais teriam natureza **supralegal**.

²¹ FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de Direitos*. Brasília: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996, p. 98.

O excelso Supremo Tribunal Federal reconheceu que tais pactos têm natureza inferior a da Constituição Federal, que trata, em seu artigo 5º, inciso LXVII, da prisão civil por dívida, prenunciando que esta não será admitida em nosso ordenamento jurídico pátrio, à exceção do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel.

Porém, reconheceu a Suprema Corte que o inciso LXVII do artigo 5º teria eficácia social limitada, ou seja, não seria autoaplicável, sendo carente de regulamentação por **lei infraconstitucional**. E é aí que entram o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica): não teriam força para suplantarem a Constituição Federal, mas considerando que a própria Constituição Federal necessitaria de regulamentação infraconstitucional, suplantariam essa legislação (artigo 1.287 do Código Civil/1916, Decreto-Lei nº 911/1969 e artigo 652 do Código Civil/2002), imprimindo-lhe **eficácia paralisante**²².

Atualmente, o excelso Supremo Tribunal Federal conta, inclusive, com a Súmula Vinculante nº 25, que diz: “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito.”

Interessante o posicionamento do douto Valério de Oliveira Mazzuoli, para o qual, a partir de então, toda lei ordinária, para ser válida, deve contar com **dupla compatibilidade vertical material**, ou seja, deve ser compatível com a Constituição Federal e com os tratados de direitos humanos em vigor no país. Se a legislação infraconstitucional for antagônica à Constituição Federal ou a um tratado, não conta com eficácia prática, isto é, a norma superior irradia a eficácia paralisante sobre a norma inferior.²³

Nesse diapasão, é bom lembrar, com relação às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dois pontos:

- 1) todas tratam sobre direitos humanos dos trabalhadores;
- 2) nenhuma delas foi aprovada pelo quórum qualificado do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal.

Ou seja, pelo que já estudamos, todas têm **natureza supralegal**.

4 - CONCLUSÃO

De todo o exposto e, em especial, da atual posição do excelso Supremo Tribunal Federal quanto à posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro, colhemos os subsídios necessários para defendermos a mencionada responsabilidade objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização. Lembremos da **Convenção nº 94 da OIT**, aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1949, e que entrou em vigor no plano internacional em 20 de setembro de 1952.

²² Termo cunhado pelo ministro Gilmar Mendes no julgamento conjunto, pelo excelso Supremo Tribunal Federal, dos recursos extraordinários nº 349.703/RS e nº 466.343/SP e dos *habeas corpus* nº 87.585/TO e nº 92.566/SP.

²³ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. Vol. 4, p. 15. [Coleção Direito e Ciências Afins]

No Brasil, sua aprovação se deu com o Decreto-Legislativo nº 20/1965, ratificação em 18 de junho de 1965 e promulgação pelo Decreto nº 58.818/1966. Sua vigência nacional, assim, deu-se em 18 de junho de 1966, há quase cinquenta anos.

Conforme esclarece o ilustre magistrado trabalhista Fabiano Coelho de Souza, a Convenção nº 94 da OIT foi denunciada pelo Brasil em 1973, mas em seguida, em 1974, o Governo revogou o decreto de denúncia, retomando a vigência da norma no plano jurídico interno.

Os artigos 1 e 2 da Convenção dizem o seguinte:

Art. 1 - 1. A presente convenção se aplica aos contratos que preencham as condições seguintes:

a) **que ao menos uma das partes contratantes seja uma autoridade pública;**

b) *que a execução do contrato acarrete:*

I) *o gasto de fundos por uma autoridade pública;*

II) **o emprego de trabalhadores pela outra parte contratante;**

c) *que o contrato seja firmado para:*

I) *a construção, a transformação, a reparação ou a demolição de obras públicas;*

II) *a fabricação, a reunião, a manutenção ou o transporte de materiais, petrechos ou utensílios;*

III) **a execução ou o fornecimento de serviços;**

d) *que o contrato seja firmado por uma autoridade central de um Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a convenção.*

2. *A autoridade competente determinará em que medida e sob que condições a convenção se aplicará aos contratos firmados por autoridades que não sejam as autoridades centrais.*

3. *A presente convenção se aplica aos trabalhos executados por subcontratantes ou por cessionários de contratos; medidas apropriadas serão tomadas pela autoridade competente para assegurar a aplicação da convenção aos referidos trabalhos.*

(...)

*Art. 2 - 1. Os contratos aos quais se aplica a presente convenção **conterão cláusulas garantindo aos trabalhadores interessados salários, inclusive os abonos, um horário de trabalho, e outras condições de trabalho que não sejam menos favoráveis do que as condições estabelecidas para um trabalho da mesma natureza, na profissão ou indústria interessada da mesma região:** (...)*

Dessa forma, defendemos o reconhecimento da **responsabilidade objetiva** da Administração Pública, na esteira da Convenção nº 94 da OIT (trata das cláusulas de trabalho em contratos com órgãos públicos - Genebra, 1949) e da Recomendação nº 84 da OIT (recomendação sobre as cláusulas de trabalho nos contratos celebrados por autoridades públicas - Genebra, 1949), ressaltando os seguintes aspectos:

1) compatibilidade do julgado proferido na ADC nº 16 com a aplicação da Convenção nº 94 da OIT, visto que o excelso Supremo Tribunal Federal não tratou especificamente dessa convenção

e, ainda, que apenas declarou a constitucionalidade de legislação infraconstitucional, que é inferior à convenção, consubstanciada em um tratado internacional sobre direitos humanos e detém natureza supralegal;

2) controle de convencionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 e a necessária dupla compatibilidade vertical material do citado artigo, devendo ser compatível não só com a Constituição Federal, mas também com a Convenção nº 94 da OIT;

3) constatado o antagonismo do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, frente a Convenção nº 94 da OIT, a convenção irradia **eficácia paralisante** sobre a o artigo da Lei de Licitações;

4) prevalência da responsabilidade da Administração Pública na condição de tomadora de serviços em relação aos créditos dos trabalhadores terceirizados, incluindo matéria acidentária e prestação de serviços em contratos de obras.

Essa é, inclusive, uma tese aprovada no XVI CONAMAT - Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ocorrido de 1º a 04 de maio de 2012 em João Pessoa, na Paraíba, e defendida pelo magistrado Fabiano Coelho de Souza, nesses termos:

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E COMPATIBILIDADE DO JULGADO PROFERIDO NA ADC Nº 16/STF COM A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 94/OIT. Terceirização no setor público. Responsabilidade objetiva da Administração Pública e compatibilidade do julgado proferido na ADC nº 16/STF com a aplicação da Convenção nº 94/OIT. Controle de convencionalidade do art. 71 da Lei nº 8.666/93. Questão não enfrentada pelo STF quando do julgamento da ADC nº 16. Prevalência da responsabilidade da Administração Pública na condição de tomadora de serviços em relação aos créditos dos trabalhadores terceirizados, incluindo matéria acidentária e prestação de serviços em contratos de obras. Aplicação da Convenção nº 94 da OIT sobre cláusulas de trabalho em contratos com órgãos públicos, tratado internacional de direitos humanos devidamente ratificado pelo Brasil, e integrante do bloco de constitucionalidade ou, ao menos, com estatura de norma supralegal e hierarquicamente superior à lei de licitações.

Embora não tenhamos localizado julgamentos que discorrem especificamente sobre essa evolução de entendimento, manifestada no CONAMAT, encontramos uma decisão monocrática, proferida pelo ministro Carlos Alberto Reis de Paula, do colendo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo nº TST-AIRR-2376-59.2011.5.09.0660, em 24 de junho de 2013, no qual Sua Excelência assevera: **“Ademais, adotando a tese aprovada no XVI CONAMAT, que aborda a Convenção 94 da OIT, conclui-se que há a responsabilidade objetiva da Administração Pública quando contratado serviço terceirizado”**.

Há, por outro lado, um fato superveniente digno de registro: o colendo Tribunal Superior do Trabalho já utiliza a Convenção nº 94 e a Recomendação nº 84, ambas da

OIT, para fundamentar a Orientação Jurisprudencial nº 383 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (Resolução nº 175/2011), que diz:

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

A título ilustrativo - detectamos quarenta julgados, em pesquisa na base de dados do colendo Tribunal Superior do Trabalho -, colacionamos a ementa abaixo, *ipsis litteris*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA. ART. 25 DA LEI Nº 8.987/95 - ISONOMIA DE DIREITOS E VANTAGENS COM EMPREGADOS DA TOMADORA DE SERVIÇOS. ISONOMIA DIREITOS. Esta Corte firmou jurisprudência no sentido de que o art. 25 da Lei nº 8.987/95 não autoriza a terceirização da atividade-fim das empresas concessionárias de serviço público, que se reputa ilícita, devendo ser reconhecido vínculo de emprego diretamente com a tomadora dos serviços, na forma da Súmula nº 331, I, do TST. Por outro lado, a jurisprudência do TST, em especial da SBDI-1, segue no sentido de manter a isonomia de direitos, quando se verificar a identidade de funções entre os empregados da empresa fornecedora de mão de obra e os contratados diretamente pela tomadora dos serviços. Trata-se de interpretação analógica do art. 12 da Lei n.º 6.019 /1974 em face dos arts. 5º, “caput”, 7º, XXXII, e 37, “caput”, da CF e que respeita, ainda, o contido na Convenção 94 e na Recomendação 84, ambas da OIT, a qual encontra fulcro na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST. Incidência da Súmula nº 333 do TST c/c art. 896, § 4º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST-AIRR-436-73.2013.5.06.0401, Relator Desembargador Convocado: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, Data de Julgamento: 03/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

Ademais, como bem ressalta Ana Paula Toledo de Souza Leal²⁴, embora não trate da responsabilidade objetiva da Administração Pública ou da Convenção nº 94 da OIT, “o ministro Gilmar Mendes pondera²⁵ que o STF admite única exceção à consequência

²⁴ LEAL, Ana Paula Toledo de Souza. *A responsabilidade da Administração Pública na terceirização*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho*. Salvador: JusPODIVM, 2014, p. 333.

²⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 4. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1.329.

processual do efeito *erga omnes* a possibilidade de alteração da coisa julgada provocada por mudança nas circunstâncias fáticas, valendo ressaltar que é uma relevante alteração das concepções jurídicas dominantes”.

E prossegue: “assim, é permitido e salutar o constante amadurecimento da interpretação dos textos jurídicos, também denominado de mutação constitucional, porquanto os entendimentos devem se transformar para melhor tutelar a realidade social, que está sempre em ativa mudança.”²⁶

Estamos diante de clássica hipótese.

Assim, chega a hora de a Suprema Corte evoluir no entendimento esposado na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, não necessariamente para decidir de forma contrária ao que já se decidiu - isto é, para modificar o entendimento consagrado no julgamento de declaração de constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 -, mas para reconhecer que não se tratou, naquele julgamento, da Convenção nº 94 da OIT, e que tal tratado internacional sobre direitos humanos, por ter natureza supralegal, deve prevalecer sobre o artigo da Lei de Licitações, seguindo-se a mesma linha jurisprudencial já consagrada nos recursos extraordinários nº 349.703/RS e nº 466.343/SP e nos *habeas corpus* nº 87.585/TO e nº 92.566/SP. Tudo para o reconhecimento da responsabilidade objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização, independente de dolo ou culpa.

5 - BIBLIOGRAFIA

BARRETTO, Rafael. *Direitos humanos*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 12. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de Direitos*. Brasília: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Terceirização*. In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 1, n. 10, ago. 2012.

LEAL, Ana Paula Toledo de Souza. *A responsabilidade da Administração Pública na terceirização*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho*. Salvador: JusPODIVM, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. Vol. 4.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 4. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho*. Salvador: JusPODIVM, 2014.

²⁶ LEAL, Ana Paula Toledo de Souza. *Ob. Cit.*, p. 333.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. *Súmulas do TST comentadas*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SAMPAIO, Ricardo Alexandre. *A possibilidade de retenção de pagamento em contratos de terceirização*. Curitiba: Zênite, 2012.

EXECUÇÃO EFETIVA: A APLICAÇÃO DA AVERBAÇÃO PREMONITÓRIA DO ART. 615-A DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO, DE OFÍCIO

Ricardo Fioreze
Ben-Hur Silveira Claus¹

“Na verdade, a compreensão da ação como direito fundamental à tutela do direito impõe que a possibilidade de averbação da petição inicial no registro competente se estenda a toda e qualquer demanda capaz de reduzir o demandado ao estado de insolvência.”

Marinoni e Mitidiero

RESUMO: O presente artigo visa a examinar o alcance da medida legal da averbação premonitória do art. 615-A do CPC e sua aplicação no âmbito do processo do trabalho, inclusive de ofício, com vistas a prevenir fraude à execução e a dar mais efetividade à jurisdição trabalhista.

SUMÁRIO: Introdução. 1 A finalidade da averbação premonitória do art. 615-A do CPC. 2 A averbação premonitória pode ser aplicada na fase de conhecimento do processo civil. 3 A aplicação do art. 615-A do CPC como forma de combater os efeitos da Súmula 375 do STJ. 4 A aplicação do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho: possibilidade. 5 Aplicação do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho: aspectos procedimentais. 6 Aplicação do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho: possibilidade por iniciativa do juízo da execução (de ofício). Conclusão. Referências bibliográficas.

PALAVRAS-CHAVES: Averbação premonitória. Aplicação subsidiária do processo comum ao processo do trabalho. Execução efetiva. Execução provisória. Fraude à execução. Jurisdição efetiva.

Introdução

Entre as minirreformas que o direito processual civil vem sofrendo com o objetivo de aumentar a efetividade da jurisdição, a Lei nº 11.382/2006 introduziu a

¹ Juízes do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul.

averbação premonitória prevista no art. 615-A do CPC.²

A doutrina identifica na averbação premonitória a tipificação de uma nova hipótese de fraude à execução compreendida na previsão genérica do inciso III do art. 593 do CPC. A identificação decorre da circunstância de que o § 3º do art. 615-A do CPC faz remissão ao art. 593 do diploma processual civil, quando reputa em fraude à execução a alienação de bens efetuada após a averbação da existência de ação contra o executado.

O presente artigo visa a examinar o alcance dessa medida legal e sua aplicação no âmbito do processo do trabalho, inclusive de ofício, com vistas a prevenir fraude à execução e a dar mais efetividade à jurisdição trabalhista.³

1 A finalidade da averbação premonitória do art. 615-A do CPC

O objetivo imediato da averbação premonitória é o de inibir fraude à execução, conforme revela a leitura do respectivo § 3º. O objetivo mediato é o de aumentar a efetividade da jurisdição, provendo segurança à futura execução mediante a identificação de bens do executado capazes de responder pela obrigação.

A averbação prevista no art. 615-A do CPC é considerada “premonitória porque a providência adverte, antecipa, avisa que o patrimônio do devedor pode estar, no todo ou em parte, comprometido por uma obrigação cuja satisfação é pleiteada pelo credor junto ao Poder Judiciário”.⁴

A finalidade da norma – o magistério é de *Cassio Scarpinella Bueno* – é permitir que terceiros tenham ciência do ajuizamento da execução e, com isso, sejam reduzidos os casos de fraude à execução que envolvam terceiros de boa-fé que, por qualquer

² “O exequente poderá, no ato da distribuição, obter certidão comprobatória do ajuizamento da execução, com identificação das partes e valor da causa, para fins de averbação no registro de imóveis, registro de veículos ou registro de outros bens sujeitos à penhora ou arresto.

§ 1º. O exequente deverá comunicar ao juízo as averbações efetivadas, no prazo de 10 (dez) dias de sua concretização.

§ 2º. Formalizada penhora sobre bens suficientes para cobrir o valor da dívida, será determinado o cancelamento das averbações de que trata este artigo relativas àqueles que não tenham sido penhorados.

§ 3º. Presume-se em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a averbação (593).

§ 4º. O exequente que promover averbação manifestamente indevida indenizará a parte contrária, nos termos do § 2º do art. 18 desta Lei, processando-se o incidente em autos apartados.

§ 5º. Os tribunais poderão expedir instruções sobre o cumprimento deste artigo.”

³ O Projeto de novo CPC adota norma semelhante ao atual art. 615-A, atribuindo ao exequente o ônus de “proceder à averbação em registro público, para conhecimento de terceiros, do ato de ajuizamento da execução e dos atos de constrição realizados (art. 723, IV)”. A redação original do projeto de Lei do Senado nº 166, de 2010, de novo CPC, prevê expressamente a ocorrência de fraude à execução “quando houver registro público da constrição do bem objeto de ação pendente (art. 716, II do projeto original de novo CPC). Já no relatório-geral do Senador Valter Pereira considerava-se em fraude à execução a alienação de bens “quando sobre eles existir registro de hipoteca judiciária ou de ato de constrição judicial originário da ação onde for arguida” (art. 749, III).

⁴ CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 965.

razão, poderiam se mostrar interessados na aquisição do patrimônio do executado.⁵ A preocupação do legislador justifica-se: é cada vez mais frequente a ocorrência de fraude à execução.⁶ Luciano Athayde Chaves destaca que a preocupação da reforma processual introduzida com a Lei nº 11.382/2006, mediante a instituição da possibilidade de averbação de uma certidão comprobatória da tramitação da execução junto a órgãos de registro de bens, dirige-se a um dos pontos amiúde mais delicados da atuação jurisdicional na fase de constrição e expropriação de bens: a alienação ou oneração de bens do devedor durante o curso do processo.⁷

O efeito principal da medida prevista no art. 615-A do CPC consiste em caracterizar como fraudulentos todos os negócios jurídicos de disposição patrimonial realizados após a averbação da existência da ação.⁸ A doutrina é pacífica tanto na afirmação de que a averbação opera efeito *erga omnes* quanto na conclusão de que a decorrente presunção de fraude é absoluta.⁹ Vale dizer: a) “o adquirente do bem não poderá alegar - o magistério é de Araken de Assis - desconhecimento da pendência da execução, sujeitando-se, portanto, à expropriação”;¹⁰ b) não há necessidade de demonstrar a insolvência do obrigado para que a fraude à execução seja presumida de forma absoluta.¹¹

Também há consenso na teoria jurídica quanto à conclusão de que a averbação premonitória antecipa o efeito que, em princípio, decorreria da penhora averbada, conforme o art. 659, § 4º, do CPC.¹² Como é sabido, uma vez averbada a penhora na matrícula do imóvel, a posterior alienação do bem penhorado caracteriza-se em fraude à execução (CPC, art. 593, II), hipótese em que a alienação do bem penhorado é considerada ineficaz em relação ao credor prejudicado (CPC, art. 592, V). O magistério de Araken de Assis é acompanhado por Fredie Didier Jr.,¹³ Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero¹⁴ e Antônio Cláudio da Costa Machado.¹⁵

⁵ *A nova etapa da reforma do Código de Processo Civil*. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 45.

⁶ A Súmula 375 do STJ visa à proteção do terceiro de boa-fé. Entretanto, acaba por fomentar indiretamente - sem essa intenção deliberada - a fraude patrimonial do executado, conforme procuramos demonstrar na sequência do presente artigo.

⁷ Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 964.

⁸ ASSIS, Araken de. *Manual da Execução*. 14 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 522.

⁹ ASSIS, Araken de. *Manual da Execução*. 14 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 522. No mesmo sentido alinham-se: DIDIER JR, Fredie e outros. *Curso de direito processual civil - Execução*. vol. 5. 4 ed. Salvador: JusPodivm. 2012. p. 322. ALVIM, J. E. Carreira. *Comentários ao Código de Processo Civil Brasileiro*. v. 8. Curitiba: Juruá, 2011. p. 255. MONTENEGRO FILHO, Misael. *Código de Processo Civil Comentado e Interpretado*. 12 ed. Barueri: Manole, 2013. p. 665.

¹⁰ ASSIS, Araken de. *Manual da Execução*. 14 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 522.

¹¹ DIDIER JR, Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. BRAGA, Paula Sarno. OLIVEIRA, Rafael. *Curso de Direito Processual Civil: Execução*. vol. 5. 4 ed. Salvador: JusPodivm, 2012. p. 324: “O legislador estabelece uma presunção absoluta de fraude à execução se houver alienação ou oneração de bens após a averbação (art. 615-A, § 3º).”

¹² ASSIS, Araken de. *Manual da Execução*. 14 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 522.

¹³ *Curso de Direito Processual Civil: Execução*. vol. 5. 4 ed. Salvador: JusPodivm, 2012. p. 323.

¹⁴ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642.

¹⁵ *Código de Processo Civil Interpretado*. 12 ed. Barueri: Manole, 2013. p. 752.

Realizada a averbação premonitória prevista no art. 615-A do CPC, opera-se o mesmo efeito gerado pelo registro da penhora por força da expressa previsão de fraude à execução cominada no § 3º do preceito: a posterior alienação do bem será considerada em fraude à execução, podendo o credor fazer recair a penhora sobre o bem gravado, porquanto a alienação caracterizar-se-á como ineficaz perante o credor titular da averbação premonitória (CPC, art. 592, V).¹⁶ Daí a doutrina afirmar que a garantia que se obtinha, antes da reforma, por ocasião da penhora do imóvel, foi *antecipada* para o momento da distribuição da ação de execução, com a vantagem adicional de que essa garantia estende-se a outros bens do obrigado, dentre os quais veículos.¹⁷

A expressa menção do § 3º do art. 615-A do CPC ao art. 593 do CPC evidencia a opção do legislador de ampliar as hipóteses de fraude à execução no sistema processual civil vigente, conforme observa *J. E. Carreira Alvim*. O autor anota que “[...] o § 3º do art. 615-A amplia o elenco dos casos já versados no art. 593, I a III, em que se considera em fraude à execução o devedor, para incluir a hipótese de alienação ou oneração de bens efetuada após a averbação”.¹⁸ Em posição semelhante, *Araken de Assis* identifica na averbação premonitória a tipificação de uma nova hipótese de fraude à execução compreendida na previsão genérica do inciso III do art. 593 do CPC.¹⁹ Comentando o alcance § 3º do art. 615-A do CPC, o autor observa: “Para evitar dúvidas, o parágrafo faz remissão explícita ao art. 593, subentendendo-se que a referência é ao inc. III, o único concebível. Trata-se, portanto, de outro caso, ‘expresso em lei’, em que há fraude contra a execução”.²⁰

Assim, a averbação premonitória caracteriza-se como mais um caso de fraude à execução expresso em lei.²¹

2 A averbação premonitória pode ser aplicada na fase de conhecimento do processo civil

A averbação premonitória prevista no art. 615-A do CPC está inserida no âmbito da execução de título extrajudicial do Código de Processo Civil. A doutrina,

¹⁶ A fraude à execução então caracterizada tipifica ato atentatório à dignidade da justiça (CPC, art. 600, I), ensejando a aplicação da pedagógica multa prevista no art. 601 do CPC, de até 20% do valor atualizado do débito em execução.

¹⁷ ALVIM, J. E. Carreira. *Comentários ao Código de Processo Civil Brasileiro*. v. 8. Curitiba: Juruá, 2011. p. 255.

¹⁸ *Comentários ao Código de Processo Civil Brasileiro*. v. 8. Curitiba: Juruá, 2011. p. 258.

¹⁹ “Art. 593. Considera-se em fraude à execução a alienação ou oneração de bens: [...] III - nos demais casos expressos em lei.”

²⁰ *Manual da Execução*. 14 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 259.

²¹ A doutrina identifica as seguintes hipóteses de fraude à execução como expressões da previsão genérica do inciso III do art. 593 do CPC: a) a quitação do *debitor debitoris* (CPC, art. 672, § 3º); b) a contratação ou a prorrogação de locação por prazo superior a um ano do bem objeto da propriedade fiduciária sem a concordância por escrito do credor (Lei nº 9.514/1997, art. 37-B, com a redação da Lei nº 10.931/2004); c) atos de alienação após a inscrição de dívida ativa (CTN, art. 185); d) aquisição de novo bem de família de valor superior para criar impenhorabilidade artificial (Lei nº 8.009/1980, art. 4º); e) atos de disposição após a averbação premonitória (CPC, art. 615-A).

entretanto, afirma que suas disposições aplicam-se ao cumprimento da sentença, por força da previsão do art. 475-R do CPC.²² Com efeito, o art. 475-R do CPC prevê que “Aplicam-se subsidiariamente ao cumprimento da sentença, no que couber, as normas que regem o processo de execução de título extrajudicial”, preceito do qual se conclui que a averbação premonitória tem cabimento também na execução de título judicial.

O fato de a averbação premonitória servir ao necessário combate institucional da fraude à execução, promovendo o resgate da responsabilidade patrimonial fundada na boa-fé indispensável aos negócios jurídicos, acaba por colocar ao jurista a questão de indagar se a saneadora providência da averbação premonitória tem cabimento apenas na fase de execução ou se é possível sua aplicação na fase de conhecimento do processo mediante interpretação extensiva do preceito do art. 615-A do CPC.

A indagação evoca a doutrina de *Luiz Guilherme Marinoni* acerca do papel prospectivo do juiz diante da insuficiência da norma processual para fazer realizar o direito material. O autor pondera: “O que falta, porém, é atentar para que, se a técnica processual é imprescindível para a efetividade da tutela dos direitos, não se pode supor que, diante da omissão do legislador, o juiz nada possa fazer. Isso por uma razão simples: o direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional não se volta apenas contra o legislador, mas também se dirige ao Estado-juiz. Por isso, é absurdo pensar que o juiz deixa de ter dever de tutelar de forma efetiva os direitos somente porque o legislador deixou de editar uma norma processual mais explícita”.²³

Nada obstante expressivo número de processualistas cíveis restrinjam o cabimento da averbação premonitória à fase de execução do processo sob o argumento de que a medida está prevista na parte do CPC que trata da execução de título extrajudicial²⁴, os fundamentos dos adeptos da interpretação extensiva reúnem predicados capazes de persuadir à superação da interpretação estrita do preceito do art. 615-A do CPC. O inventário de tais fundamentos é uma imposição científica para todos os operadores jurídicos que reconhecem na fraude à execução um problema crescente da jurisdição brasileira e para todos aqueles que não estão satisfeitos com os índices de efetividade da jurisdição em nosso país.

Em estudo profundo sobre o tema, *Luiz Guilherme Marinoni* e *Daniel Mitidiero* conduziram-se com o habitual descortino, para demonstrar tanto a conveniência quanto a juridicidade de adotar-se interpretação extensiva na aplicação da averbação premonitória, de modo a se considerar essa providência processual aplicável em qualquer ação capaz de produzir a insolvência do demandado e não apenas na ação de execução. Ainda que de forma menos explícita do que nas abordagens posteriores do tema, mais adiante transcritas,

²² CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 965.

²³ MARINONI, Luiz Guilherme. *Técnica processual e tutela dos direitos*. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 178.

²⁴ Por todos, veja-se a posição de MEDINA, José Miguel Garcia. *Código de Processo Civil Comentado*. São Paulo: RT, 2011. p. 728: É requisito da averbação premonitória “[...] ter sido movida ação de execução de título extrajudicial, não basta o ajuizamento de ação de conhecimento condenatória. Incide o art. 615-A, no entanto, também em relação à execução de títulos judiciais (art. 475-N, em razão do que dispõe o art. 475-R.”

os autores já deixam entrever sua filiação à interpretação extensiva quando utilizam-se das seguintes palavras para comentar a finalidade do art. 615-A do CPC: “É possível averbar no registro de imóveis, no registro de veículos ou no registro de quaisquer outros bens sujeitos à penhora e ao arresto a propositura *de ação cuja concessão da tutela do direito pode levar o demandado ao estado de insolvência*, a fim de que se caracterize como fraude à execução a alienação ou oneração de bens posteriores à averbação”.²⁵

Na fundamentação em favor da adoção da interpretação extensiva do preceito legal em questão, *Luiz Guilherme Marinoni* e *Daniel Mitidiero* assentam a correta premissa de que “[...] o objetivo do art. 615-A, CPC, é manter atrelado à tutela jurisdicional o patrimônio do demandado, de modo que seja possível alcançá-lo para eventual atuação da tutela jurisdicional em favor do demandante (art. 591, CPC)”²⁶, para então concluir que, “[...] embora o art. 615-A, CPC, aluda apenas ao ajuizamento de execução como suscetível de averbação, contingência que, em um primeiro momento, parece cifrar essa possibilidade tão somente à execução de títulos extrajudiciais (art. 585, CPC) e de determinados títulos judiciais (art. 475-N, II, IV e VI, CPC), certo é que também é possível a averbação de requerimento de *cumprimento de sentença condenatória* (art. 475-J, CPC), tendo em conta que aí o patrimônio responde igualmente pela satisfação do exequente.”²⁷

Na sequência do estudo do tema, os autores reiteram sua consagrada concepção da ação como direito concreto à tutela do direito material, para então concluir que “[...] a compreensão da ação como direito fundamental à tutela do direito impõe que a possibilidade de averbação da petição inicial no registro competente se estenda a *toda e qualquer demanda capaz de reduzir o demandado ao estado de insolvência*”.²⁸ Explicam que a razão dessa conclusão é simples: “[...] não há possibilidade de execução frutífera sem que se mantenha íntegro o patrimônio do executado, atrelando-o à finalidade expropriatória”.²⁹ E argumentam que o próprio art. 615-A do CPC autoriza a interpretação proposta, “[...] na medida em que possibilita a averbação à vista da propositura de arresto, que, como é sabido, pode ocorrer a partir da caracterização da verossimilhança do direito alegado e da urgência em prover, não estando atrelado, portanto, à possibilidade de imediata execução”.³⁰

A explícita conclusão de *Luiz Guilherme Marinoni* e *Daniel Mitidiero* em favor da aplicação da averbação premonitória em caso de ação condenatória capaz de conduzir o demandado à insolvência é renovada na sequência do estudo agora examinado. Tratando da certidão cartorária necessária à realização da averbação premonitória da existência de ação contra o demandado, afirmam os autores: “A certidão comprobatória da propositura

²⁵ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642.

²⁶ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642 (sem itálico no original).

²⁷ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642.

²⁸ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642 (sem itálico no original).

²⁹ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642.

³⁰ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 642.

de ação executiva de título extrajudicial, de título judicial sujeito à execução *ou de ação condenatória ao pagamento de quantia suscetível de levar o demandado ao estado de insolvência* deve ser requerida ao distribuidor, que está obrigado a fornecê-la”.³¹

Entre os adeptos da interpretação extensiva, encontram-se, ainda, *Fredie Didier Jr., Leonardo J. C. Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Oliveira*. Esses processualistas cíveis também propõem uma utilização mais ampla da medida prevista no art. 615-A do CPC. Sustentam que “a regra deve ser interpretada de forma a que se lhe dê a maior eficácia e o maior proveito possível, em termos de proteção do credor e do terceiro de boa-fé”.³² Os autores explicitam seu entendimento acerca da interpretação a ser conferida ao preceito legal, afirmando que “a norma merece interpretação extensiva, de forma a ampliar sua eficácia protetiva do credor e dos terceiros adquirentes, para admitir a averbação de qualquer ação que possa futura e eventualmente gerar execução”.³³ No mesmo sentido, alinha-se *Sérgio Cruz Arenhart*: “Na verdade, o autor de qualquer ação que esteja atrelada, por sua causa de pedir, a futura, embora eventual, execução capaz de reduzir o devedor ao estado de insolvência, pode obter certidão comprobatória do seu ajuizamento e pedir sua averbação”.³⁴

No âmbito da doutrina justabalhista, posição semelhante é sustentada por *Luciano Athayde Chaves*. Depois de ponderar que as disposições do art. 615-A do CPC aplicam-se ao cumprimento da sentença por força da previsão do art. 475-R do CPC, o autor manifesta o entendimento de que “a certidão, para efeito de averbação, pode ser até obtida na fase de conhecimento, desde que o pedido seja líquido ou estimado”, conclusão que adota *sob o fundamento de que a proibição de alienar o patrimônio surge para o réu quando da propositura da ação (CPC, art. 593)*.³⁵

Portanto, são ponderáveis os fundamentos para adotar-se a interpretação extensiva acerca da averbação premonitória, de modo a que a aplicação da providência possa ser utilizada não apenas em ação de execução mas também nas ações de conhecimento cuja condenação possa reduzir o demandado à insolvência, para prevenir fraude à execução e prover segurança à execução.

3 A aplicação do art. 615-A do CPC como forma de combater os efeitos da Súmula 375 do STJ

Se faltava motivo para aplicar a averbação premonitória ao processo civil, já não falta mais: as consequências jurídicas decorrentes da aplicação da Súmula 375 do STJ³⁶ exigem o resgate da averbação premonitória como medida legal voltada a inibir a

³¹ *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 643 (sem itálico no original).

³² *Curso de direito processual civil - Execução*. vol. 5. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 323.

³³ *Curso de direito processual civil - Execução*. vol. 5. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 323 (sem itálico no original).

³⁴ *Curso de processo civil - Execução*. vol. 3. 4 ed. São Paulo: RT, 2012. p. 268.

³⁵ CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 965.

³⁶ “O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova da má-fé do terceiro adquirente.” A Súmula 375 do STJ foi editada em 30.3.2009.

fraude à execução, fraude que agora tende a generalizar-se.³⁷

Como é de intuitiva percepção, é muito difícil para o credor prejudicado provar que o terceiro adquirente agiu de má-fé ao adquirir o bem do executado. De acordo com inteligência da súmula, cabe ao credor prejudicado provar que o terceiro adquirente tinha conhecimento da existência da ação movida contra o executado-alienante. O ônus de prova que se exige do credor faz lembrar a figura da prova diabólica.³⁸

A comprovação do conhecimento da existência da ação caracteriza a má-fé do terceiro adquirente. Não havendo tal comprovação, a diretriz da súmula é a de não reconhecer fraude à execução, preservando-se a eficácia do negócio realizado entre o executado e o terceiro adquirente de boa-fé - em detrimento do interesse do credor prejudicado pela alienação do bem do executado, alienação ocorrida quando já estava em curso a ação movida pelo credor contra o executado. O leitor já deve ter percebido que a Súmula 375 do STJ adota orientação que parece confrontar a previsão do art. 593, II, do CPC. O objetivo do presente ensaio, entretanto, é o de apresentar ao operador jurídico as vantagens que a averbação premonitória pode aportar à efetividade da execução trabalhista. Em razão dos efeitos desconstrutores que o verbete sumular acarreta ao princípio da responsabilidade patrimonial previsto no art. 591 do CPC, a crítica à Súmula 375 do STJ constitui importante tema da execução que, contudo, deve ficar remetida para oportunidade distinta.³⁹

Feito o registro da averbação premonitória, o terceiro adquirente já não mais poderá alegar a condição de adquirente de boa-fé, pois tinha acesso à informação⁴⁰ da existência de ação judicial contra o alienante, situação em que o terceiro adquirente passa a ser considerado adquirente de má-fé. Em outras palavras, o registro da averbação premonitória esvazia a alegação de ter o terceiro adquirido o bem de boa-fé e atua para

³⁷ Ao executado certamente ocorrerá alienar seus bens antes da penhora. Fará isso para não perder os bens que seriam penhorados pelo credor. O executado alienará seus bens e desviará o dinheiro apurado. Como o terceiro adquirente terá êxito nos embargos de terceiro em face dos termos da Súmula 375 do STJ, o executado safar-se-á ileso, sem ter que assumir a responsabilidade regressiva que decorreria da ineficácia jurídica da alienação ocorrida. Essa tende a ser a conduta dos executados em geral e não apenas dos executados contumazes, isso porque desviar imóveis e veículos é muito mais difícil do que desviar o dinheiro apurado com a alienação de tais bens.

³⁸ Registre-se que, sob inspiração do princípio da razoabilidade, o legislador reputa nula a convenção que distribui o ônus da prova de maneira diversa da prevista no art. 333 do CPC quando a convenção tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício de seu direito. Trata-se da previsão do inciso II do parágrafo único do art. 333 do CPC: “É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando: I - recair sobre direito indisponível da parte; II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito” (sublinhamos).

³⁹ Entre os autores que têm criticado a aplicação da S-375-STJ ao processo do trabalho está *Manoel Antonio Teixeira Filho*. Para o autor, há incompatibilidade da súmula com o direito processual do trabalho (*Execução no processo do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 201/2): “Se a Súmula n. 375, do STJ, serve para o processo civil, não serve ao processo do trabalho. Trata-se de roupa feita para outro corpo”.

⁴⁰ Com o registro da averbação premonitória, o terceiro adquirente passa a ter a possibilidade de informar-se da existência de ação judicial contra o reclamado. Em consequência, o terceiro adquirente não pode mais alegar a condição de adquirente de boa-fé; será considerado adquirente de má-fé.

fazer caracterizar fraude à execução no negócio celebrado. O § 3º do art. 615-A do CPC é expresso nesse sentido, ao prever: “Presume-se em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a averbação (593)”.

A eficácia da averbação premonitória quanto a terceiros - que não são parte no processo - depende do respectivo registro nas repartições públicas nas quais estão registrados os imóveis do devedor - Cartórios de Registros de Imóveis - e os veículos do devedor - Departamento Nacional de Trânsito.⁴¹ Realizado tal registro, presume-se em fraude à execução a alienação superveniente do bem gravado pela averbação premonitória, conforme a expressa previsão do § 3º do art. 615-A do CPC.⁴² A presunção de fraude à execução é absoluta, de acordo com a doutrina⁴³, o que significa dizer que a parte autora terá direito de seqüela sobre o bem gravado pela averbação premonitória, podendo fazer penhorar o bem ainda que tenha sido transferido para terceiro. Ao terceiro não restará alternativa: terá que substituir o bem por dinheiro; do contrário, perderá o bem em hasta pública. E não terá êxito em embargos de terceiro, porquanto sua condição de adquirente de má-fé ter-se-á por caracterizada desde o registro da averbação premonitória da existência da ação judicial contra o executado.

4 A aplicação do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho: possibilidade

Conforme preceitua o art. 769 da CLT, “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.⁴⁴

O direito processual civil integra aquilo que o art. 769 da CLT denomina de direito processual comum. Assim, a aplicação de regras de direito processual civil no direito processual do trabalho pressupõe, primeiro, a ausência de disciplina, no direito processual do trabalho, acerca da situação regulada pelo direito processual civil. E, somente após atendido o requisito da omissão, é indispensável que as regras de direito processual civil pretensamente aplicáveis não apresentem incompatibilidade com o direito processual do trabalho, compreendido, este, como sistema integrado por regras e princípios.

⁴¹ Além de imóveis e veículos, também podem ser objeto da averbação premonitória prevista no art. 615-A do CPC os seguintes bens: a) ativos financeiros; b) quotas sociais de sócios de empresas; c) ações de sociedades anônimas de capital aberto; d) marcas e patentes; e) embarcações; f) aeronaves.

⁴² “Presume-se em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a averbação (593)”.

⁴³ DIDIER JR, Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. BRAGA, Paula Sarno. OLIVEIRA, Rafael. Curso de Direito Processual Civil: Execução, volume 5, 4. edição, Salvador: Editora JusPodivm. 2012, p. 324: “O legislador estabelece uma presunção absoluta de fraude à execução se houver alienação ou oneração de bens após a averbação (art. 615-A, § 3º, CPC). Seu intuito parece ser antecipar a eficácia advinda da penhora averbada contra terceiro. Não há, assim, necessidade de demonstração de insolvência”.

⁴⁴ O Título a que se refere o art. 769 da CLT é o Título X da CLT, que rege o Processo Judiciário do Trabalho.

Entretanto, na execução - seja ela entendida como processo autônomo, seja como mera fase do processo de conhecimento⁴⁵ -, a aplicação de regras de direito processual civil no direito processual do trabalho exige, primeiro, que as regras estabelecidas na Lei nº 6.830/1980, cuja aplicação subsidiária preferencial é ditada pelo art. 889 da CLT,⁴⁶ não se mostrem suficientes ao tratamento da matéria.⁴⁷

E, mesmo que por via indireta - ou seja, quando a Lei nº 6.830/1980 não se mostrar suficiente ao tratamento da matéria -, a incidência de regras de direito processual civil no direito processual do trabalho não dispensa a observância dos requisitos exigidos no art. 769 da CLT, pois essa norma encerra comando geral sobre a aplicação subsidiária do direito processual comum ao direito processual do trabalho.

Ao aproveitamento, no direito processual do trabalho, das inovações introduzidas no direito processual civil não basta a compatibilidade entre ambos. A pretexto da só compatibilidade, não podem ser aplicadas regras de direito processual civil em detrimento de normas próprias ao direito processual do trabalho, se existentes. A necessidade de concretização da promessa constitucional de efetividade da jurisdição convive com outros princípios constitucionais igualmente aplicáveis ao direito processual, como é o caso do princípio do devido processo legal, o qual, dirigido especialmente ao Estado enquanto incumbido do exercício da atividade jurisdicional, impõe subordinação a procedimento especificado em lei.

O direito processual do trabalho não possui regramento acerca da matéria disciplinada no art. 615-A do CPC. A Lei nº 6.830/1980, por sua vez, se limita a dispor sobre o registro de penhoras e arrestos,⁴⁸ e, assim, nada estabelece acerca da inscrição de outros atos processuais. Portanto, o direito processual do trabalho é omissivo quanto à matéria tratada no art. 615-A do CPC, enquanto que a Lei nº 6.830/1980 não supre essa omissão.

Tampouco há incompatibilidade entre a disciplina contida no art. 615-A do CPC, ao menos no que ela exige de essencial, e o direito processual do trabalho. Ao contrário, a averbação premonitória tende a tornar mais efetiva a execução promovida

⁴⁵ A própria CLT contém disposições que apontam em ambos os sentidos: no primeiro, são exemplos os arts. 789 - “[...] as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão [...]” - e 789-A - “No processo de execução são devidas custas [...]”; no segundo, é exemplo o art. 712, alínea “f” - “Compete especialmente aos secretários das Juntas de Conciliação e Julgamento [...] promover o rápido andamento dos processos, especialmente na fase de execução [...]” -, além de a própria execução, entendida como o conjunto de disposições que a disciplinam, ser tratada no Capítulo V, que integra o Título X, este destinado a regular o denominado “Processo Judiciário do Trabalho”.

⁴⁶ “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.”

⁴⁷ Lei 6.830/1980, art. 1º. A execução judicial para cobrança da Dívida Ativa da União [...] será regida [...] subsidiariamente, pelo Código de Processo Civil.

⁴⁸ “Art. 14. O oficial de justiça entregará contrafé e cópia do termo ou do auto de penhora ou arresto, com a ordem de registro de que trata o art. 7º, IV: I - no Ofício próprio, se o bem for imóvel ou a ele equiparado; II - na repartição competente para emissão de certificado de registro, se for veículo; III - na Junta Comercial, na Bolsa de Valores, e na sociedade comercial, se forem ações, debênture, parte beneficiária, cota ou qualquer outro título, crédito ou direito societário nominativo.”

na Justiça do Trabalho, pois evita a ocorrência de fraude à execução em relação aos bens sobre os quais for averbada a existência de ação de execução.⁴⁹

A existência de pequenas e pontuais incompatibilidades entre a disciplina contida no art. 615-A do CPC e o direito processual do trabalho, conforme serão analisadas mais adiante, não infirma a conclusão inicial aqui sustentada. O impedimento à admissibilidade irrestrita do regramento previsto no art. 615-A do CPC ou, mesmo, a necessidade de promover certas adequações quando de sua aplicação ao direito processual do trabalho, como resultado da existência de incompatibilidades pontuais, não é capaz de descaracterizar a essência do instituto da averbação premonitória.

5 Aplicação do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho: aspectos procedimentais

A averbação premonitória, diante do que literalmente estabelece o art. 615-A, *caput*, do CPC, pode ser promovida a partir do ajuizamento da execução.

Na sistemática do direito processual civil, o ajuizamento da execução, quando apoiada em títulos executivos judiciais que não a sentença civil e em títulos executivos extrajudiciais, depende de iniciativa do exequente (CPC, art. 614, *caput*).⁵⁰ E, quando a execução é apoiada em sentença civil, pode-se afirmar, diante do que estabelece o art. 475-J, *caput*, do CPC,⁵¹ que o momento de ajuizamento da execução, para os fins previstos no art. 615-A do CPC, coincide com o termo inicial do prazo de 15 dias assegurado ao devedor para cumprimento voluntário da obrigação.

No direito processual do trabalho, a situação é disciplinada de maneira parcialmente diversa.

Uma das singularidades do direito processual do trabalho reside na possibilidade de a execução ser promovida de ofício pelo respectivo juízo (CLT, art. 878, *caput*).⁵² Essa possibilidade, entretanto, somente existe quando a execução é apoiada em “decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo” e em “acordos, quando não cumpridos”, conforme dicção adotada no art. 876, *caput*, da CLT, interpretação que se coaduna com o contexto em que foi editado

⁴⁹ CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 966: “Tenho que a averbação da certidão premonitória é compatível com o Processo do Trabalho (arts. 769 e 889, CLT), e vai ao encontro do postulado constitucional da efetividade da tutela jurisdicional (art. 5º, LXXXVIII, CF), já que visa garantir a satisfação dos créditos, que aqui são de natureza privilegiadíssima. Nada melhor do que, por precaução, seja dado amplo conhecimento que o patrimônio do devedor pode ser subtraído, no todo ou em parte, em razão de uma ação trabalhista”.

⁵⁰ “Cumpra ao credor, ao requerer a execução, pedir a citação do devedor e instruir a petição inicial:”

⁵¹ “Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.”

⁵² “A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente [...]”

o art. 878 da CLT, ou seja, em momento em que somente aquelas duas espécies de títulos executivos viabilizavam a instauração da execução na Justiça do Trabalho.⁵³ E, mesmo que, ao incluir no art. 876, *caput*, da CLT, dois títulos executivos extrajudiciais (“termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho” e “termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia”), a Lei nº 9.958/2000 não tenha alterado a redação do art. 878, *caput*, da CLT, a instauração de ofício da execução, quando apoiada em títulos executivos extrajudiciais, esbarra em fator de ordem lógica, qual seja, a inexistência de atividade jurisdicional promovida antecedentemente à apresentação do título executivo em juízo.

No direito processual do trabalho, então, o momento de ajuizamento da execução, quando amparada em “decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo” e em “acordos, quando não cumpridos”, coincide, para os fins do art. 615-A do CPC, com o momento em que o próprio juízo pode instaurar de ofício a execução.

E, nos termos do que estabelece o art. 876 da CLT, o ajuizamento da execução, quando apoiada em um dos títulos executivos lá arrolados, é viabilizado em três momentos distintos: 1) com a mera publicação da sentença, quando sujeita a recurso não dotado de efeito suspensivo; 2) com o trânsito em julgado da sentença, quando dela interposto recurso dotado de efeito suspensivo; e 3) com o descumprimento do acordo.

Outra singularidade do direito processual do trabalho reside no fato de os recursos interpostos das sentenças não serem dotados de efeito suspensivo (CLT, art. 899, parte inicial),^{54 55} o que permite, na pendência do seu julgamento, o processamento da execução correspondente, em caráter provisório (CLT, art. 899, parte final).⁵⁶ Assim, a só publicação da sentença, ao menos enquanto contra ela não for interposto o recurso cabível ou enquanto ao recurso interposto contra ela não for concedido efeito suspensivo, viabiliza o processamento da execução e, por extensão, a averbação premonitória de sua existência.

Na situação em que da sentença é interposto recurso ao qual não é concedido efeito suspensivo, o processamento da execução provisória requer a formação de autos apartados, conforme indica o art. 475-O, § 3º, do CPC (aplicável subsidiariamente ao direito processual do trabalho). A observância dessa formalidade pode ser dispensada se o interesse do exequente limitar-se à averbação da existência da execução e, assim, não incluir os demais atos que integram o procedimento da execução provisória.

⁵³ Com a vigência da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, foram incluídos no art. 876, *caput*, da CLT, dois títulos executivos extrajudiciais: “termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho” e “termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia”.

⁵⁴ “Os recursos [...] terão efeito meramente devolutivo [...]”

⁵⁵ Nos termos da disciplina atualmente vigente no direito processual do trabalho, nenhum dos recursos cabíveis nos dissídios individuais é naturalmente dotado de efeito suspensivo, efeito que somente pode ser obtido mediante o ajuizamento de ação cautelar, conforme entendimento consagrado na Súmula 414 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho (verbete I).

⁵⁶ “Os recursos [...] terão efeito meramente devolutivo, [...] permitida a execução provisória até a penhora.”

No entanto, consoante se verá mais adiante, a só realização da averbação premonitória viabiliza o surgimento de incidentes processuais que podem exigir a prática de atos pelo juiz, alguns inclusive dotados de conteúdo decisório, incompatíveis com o processamento do recurso interposto contra a sentença. Sendo essa a situação concreta, não se pode dispensar a formação de autos apartados para processamento e solução dos incidentes processuais.

A instauração da execução, na esteira da regra contida no art. 580 do CPC, pressupõe a existência de obrigação certa, líquida e exigível, consubstanciada em título executivo.

No direito processual do trabalho, não é requisito da sentença condenatória a definição do valor representativo da obrigação objeto de condenação, mesmo quando o pedido o indicar. É a interpretação que se extrai da regra prevista no § 2º do art. 789 da CLT, que impõe ao juiz, “não sendo líquida a condenação”, arbitrar-lhe um valor para cálculo das custas devidas na fase de conhecimento e, também, para exigibilidade do depósito prévio indispensável ao preparo do recurso cabível da decisão (CLT, art. 889, § 1º).⁵⁷ E, nos termos do art. 879, *caput*, da CLT, “sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação”.

A necessidade de prévia liquidação para definição do valor da obrigação objeto de condenação não prejudica a imediata averbação premonitória de existência da execução. A liquidação possui natureza jurídica de fase preparatória da execução propriamente dita, conforme reconhece a doutrina majoritária⁵⁸ e, também, conforme expressa a própria disciplina legal conferida à matéria, que posiciona os atos tendentes à definição do valor representativo da condenação como integrantes da própria execução: na CLT, a liquidação é disciplinada nos arts. 879 e 884, ambos integrantes do CAPÍTULO V, o qual cuida “DA EXECUÇÃO”. Não desqualifica a existência da execução, pois, a necessidade de prévia liquidação da obrigação objeto de condenação.

Nessa situação, o valor da causa a ser informado na certidão comprobatória do ajuizamento da execução, a ser expedida para viabilizar a averbação nos registros de bens sujeitos à penhora, deve corresponder ao valor arbitrado na sentença em cumprimento ao art. 789, § 2º, da CLT. Com isso, amplia-se a importância de o valor arbitrado na sentença aproximar-se ao máximo da efetiva expressão pecuniária da obrigação objeto de condenação.

Diante do que prevê o art. 615-A do CPC, a escolha dos bens sobre os quais recairá a averbação premonitória cabe ao exequente. Essa opção guarda coerência com a nova sistemática introduzida no CPC pela Lei nº 11.232/2005 a respeito dos atos processuais iniciais que visam ao cumprimento da sentença que impõe obrigação de pagar quantia certa. Por força dessa nova sistemática, o modelo outrora vigente - em que, ajuizada a ação de execução, o devedor era citado para, no prazo de vinte e quatro horas, efetuar o pagamento da dívida ou nomear bens à penhora (CPC, art. 652), atendida a ordem preferencial (CPC, art. 655), sob pena de seguir-se a penhora de

⁵⁷ “Sendo a condenação de valor [...], nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. [...]”

⁵⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p. 2052, vol. III.

bens, tantos quantos bastassem ao pagamento do valor da condenação (CPC, art. 659) - passou a consistir no automático curso do prazo legal de quinze dias, com termo inicial coincidente com o momento em que a decisão judicial se tornar exequível, para que o devedor voluntariamente cumpra a obrigação, mediante o pagamento da quantia devida, sob pena de sofrer ela acréscimo de multa de 10% e, a requerimento do credor, proceder-se à imediata penhora de bens por esse indicados (CPC, art. 475-J, *caput* e § 3º).

No direito processual do trabalho, os atos iniciais visando ao cumprimento de obrigação de pagar quantia certa consistem na citação do devedor para, no prazo de quarenta e oito horas, efetuar o pagamento da dívida ou garantir a execução (CLT, art. 880), mediante depósito à disposição do juízo da quantia correspondente, atualizada e acrescida de despesas processuais, ou mediante nomeação de bens à penhora, observada a ordem estabelecida no art. 655 do CPC (CLT, art. 882), sob pena de, não ocorrendo o pagamento ou a garantia da execução, seguir-se a penhora de tantos bens quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora (CLT, art. 883). No direito processual do trabalho, portanto, assegura-se ao devedor a faculdade de, por primeiro, escolher os bens sobre os quais recairá a penhora.

A despeito dessa circunstância, não há óbice à aplicação literal do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho, na parte em que estabelece que a escolha dos bens sobre os quais recairá a averbação premonitória cabe ao exequente.

A faculdade assegurada ao exequente no art. 615-A do CPC, ao permitir a inscrição da existência da ação de execução em ofícios que mantenham registros sobre a propriedade e outras informações envolvendo bens, visa a caracterizar em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a respectiva inscrição. A inscrição da existência da ação de execução não define, desde já, que os bens sobre os quais ela recair serão os mesmos sobre os quais incidirá a penhora. A regra contida no § 2º do art. 615-A do CPC,⁵⁹ aliás, é explícita quanto à possibilidade de a penhora incidir sobre bens outros que não aqueles sobre os quais tenha recaído a averbação da existência da ação de execução.

São, pois, situações jurídicas e momentos procedimentais distintos, que não se confundem e, por isso, merecem tratamento diferenciado.

Assim, no direito processual do trabalho, ao mesmo tempo em que se assegura ao exequente a escolha dos bens sobre os quais recairá a averbação premonitória - por aplicação subsidiária do art. 615-A do CPC -, garante-se ao executado, no momento oportuno, a indicação dos bens sobre os quais ele entenda deva incidir a penhora - por aplicação dos arts. 880 e 882 da CLT - e que não necessariamente devem coincidir com os primeiros, tudo, obviamente, sem prejuízo à análise envolvendo a eficácia da nomeação à penhora.

A averbação premonitória, conforme já destacado, pode ser promovida a partir do ajuizamento da execução e, mais, visa a caracterizar em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a respectiva inscrição. A fraude à execução, por sua vez, se materializa na pendência de um processo judicial e visa a frustrar o exercício mais efetivo da atividade jurisdicional. Por isso, prepondera o interesse público em coibir a ocorrência dessa espécie de vício.

⁵⁹ “Formalizada penhora sobre bens suficientes para cobrir o valor da dívida, será determinado o cancelamento das averbações de que trata este artigo relativas àqueles que não tenham sido penhorados.”

O interesse público que preponderantemente informa a matéria permite aplicar à averbação premonitória o regramento previsto no art. 7º, inciso IV, da Lei nº 6.830/1980, que autoriza a realização do registro de penhora ou arresto independentemente do prévio pagamento das respectivas despesas. É recomendável, inclusive, que essa situação seja explicitada na certidão comprobatória do ajuizamento da execução, evitando-se, com isso, a recusa à efetivação da averbação premonitória por parte dos oficiais responsáveis pela prática desse ato. No mesmo sentido, alinha-se a doutrina de *Luciano Athayde Chaves*.⁶⁰

Os bens sobre os quais deve recair a averbação premonitória são aqueles pertencentes ao devedor assim definido no título executivo.

É possível, contudo, que no momento em que se tornar viável a realização da averbação premonitória, o devedor não mais disponha de bens capazes de assegurar o cumprimento da obrigação estabelecida no título executivo - o que, aliás, vem acontecendo com frequência cada vez maior na realidade da Justiça do Trabalho. Essa situação, se fosse verificada no momento em que se buscasse promover a penhora de bens pertencentes ao devedor, autorizaria a verificação de existência e a identificação de possíveis responsáveis subsidiários pelo cumprimento da obrigação estabelecida no título executivo - como são, por exemplo, os sócios, em relação a obrigações contraídas pela sociedade.

Nesse caso, deve-se admitir a possibilidade, já nesse momento, de averbar a existência da execução em relação a bens pertencentes a responsáveis subsidiários pelo cumprimento da obrigação contraída pelo devedor, mediante a prévia instauração de incidente destinado à verificação de existência e identificação desses sujeitos.

Com isso, as alienações ou onerações de bens que venham a ocorrer a partir da realização da averbação premonitória, ainda que sejam anteriores ao efetivo redirecionamento da execução em face dos responsáveis subsidiários, poderão caracterizar a prática de fraude à execução.⁶¹

⁶⁰ Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 966: "Daí por que entendo ser de fundamental importância considerar também aplicável à averbação no Processo do Trabalho, por analogia e supletividade (art. 889, CLT), o mesmo preceito contido no citado art. 7º, inciso IV, da Lei Federal n. 6.830/1980 (Lei das Execuções Fiscais), que: a) permite que o Juiz ordene o registro da penhora (o que, na minha ótica, poderia também açambarcar a averbação da certidão de ajuizamento); b) isenta de pagamento de custas e outras despesas a adoção dessa providência pelo órgão registrador".

⁶¹ Atualmente, a jurisprudência majoritária não reconhece a ocorrência de fraude de execução em relação a alienações ou onerações de bens ocorridas antes do redirecionamento da execução em face dos responsáveis subsidiários. A exemplo: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA - EXECUÇÃO - EMBARGOS DE TERCEIRO - PENHORA DE IMÓVEL - FRAUDE À EXECUÇÃO Ocorrida a alienação do bem antes do direcionamento da execução contra o sócio-alienante, não se pode falar em fraude à execução. De fato, antes da desconsideração da personalidade jurídica, o sócio não pode ser considerado devedor, muito menos executado. Não há, portanto, fraude à execução. A penhora de imóvel pertencente a terceiro, nessas circunstâncias, deve ser desconstituída, por atentar contra o direito de propriedade e contra o ato jurídico perfeito. Recurso de Revista conhecido e provido. RR-1.795/2001-110-03-00.1. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF, 22 de setembro de 2004. Diário da Justiça, 15 out. 2004. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2003&numProcInt=24098&dtaPublicacaoStr=15/10/2004%2000:00:00&nia=3793249>>. Acesso em: 28 dez. 2013.

A averbação premonitória da execução pode provocar incidentes no curso do procedimento que exigirão do juiz a prolação de decisões que solucionem as questões que surgirem. Exemplificativamente, conforme já cogitado, pode ocorrer de, no momento da realização da averbação premonitória, o devedor não contar com bens capazes de garantir o cumprimento da obrigação estabelecida no título executivo e, diante disso, o exequente pretender inscrever a existência da execução em relação a bens pertencentes a responsáveis subsidiários pelo cumprimento da obrigação contraída pelo devedor. Essa pretensão certamente deverá ser formulada perante o juízo da execução, pois, rigorosamente, ainda não existe execução em face dos responsáveis subsidiários.

Outros exemplos podem ser arrolados: o devedor, visando a alienar bem sobre o qual recaiu a averbação premonitória, requer a sua substituição por outro bem; e o devedor que, entendendo que a averbação premonitória incidiu sobre bens cujo valor é muito superior ao da obrigação objeto de execução, requer o cancelamento da averbação em relação a parte daqueles bens.

A natureza jurídica dos pronunciamentos proferidos pelo juízo da execução com vistas à solução desses incidentes é de decisão interlocutória proferida na execução. A averbação premonitória, conforme salientado anteriormente, visa a inscrever, nos ofícios que mantenham registros sobre a propriedade e outras informações envolvendo bens, a existência de execução em face do proprietário desses bens e, por isso, deve ser compreendida como ato integrante do procedimento executivo. As decisões interlocutórias, por sua vez, para além de assegurarem a marcha normal do procedimento - sem, contudo, encerrá-lo -, são revestidas de intenso cunho decisório, pois, tendo por finalidade a solução de um impasse momentâneo, implicitamente admitem margens mais largas de atuação discricionária do juiz.

Contrariamente ao que sugere a literalidade do art. 897, alínea "a", da CLT, não é toda e qualquer decisão proferida na execução que desafia a imediata interposição do recurso de agravo de petição. Ao mesmo tempo, contudo, não é toda e qualquer decisão interlocutória proferida na execução que não desafia a imediata interposição do recurso de agravo de petição. No curso do procedimento executivo costumam surgir questões que impõem ao juiz da execução a prolação de decisões tendentes a solucioná-las, decisões essas que normalmente não põem fim ao procedimento, e sim definem como ele deve prosseguir. Algumas dessas questões, conquanto decididas num primeiro momento, podem ser reexaminadas na continuidade do procedimento, enquanto outras não.

Para certas questões já decididas em um primeiro momento, a disciplina do procedimento executivo próprio ao direito processual do trabalho prevê a existência de medidas que permitem renová-las ainda perante o próprio juízo da execução, como são, exemplificativamente, a inconformidade, por qualquer das partes, com a sentença de liquidação - que pode ser renovada por meio da impugnação à sentença de liquidação - e com a sentença homologatória da alienação judicial - que pode ser renovada por meio dos embargos de segunda fase (à arrematação ou à adjudicação). Assim, essas decisões, quando as questões que lhes são objeto podem ser renovadas na continuidade do procedimento perante o próprio juízo da execução, não se caracterizam como terminativas dos respectivos incidentes e, por isso, não desafiam a interposição imediata do recurso de agravo de petição. Do contrário, não existindo medidas que permitam reiterar as questões perante o próprio juízo da execução, as decisões que as apreciam,

conquanto interlocutórias, se caracterizam como terminativas dos respectivos incidentes e, por isso, desafiam a interposição imediata do recurso de agravo de petição.

A averbação premonitória envolve atos que logicamente antecedem a realização da garantia da execução ou da penhora. A disciplina do procedimento executivo próprio ao direito processual do trabalho, por sua vez, prevê a possibilidade de utilização de certas medidas, a partir da realização da garantia da execução ou da penhora, que legitimam a renovação, perante o próprio juízo da execução, de questões suscitadas e decididas anteriormente.

No entanto, as matérias passíveis de alegação por meio dessas medidas são restritas, não sendo possível entre elas incluir as questões que podem surgir em razão da promoção da averbação premonitória. Nesse sentido, na conformidade da disciplina própria ao direito processual do trabalho: i) ciente da garantia da execução ou da penhora de bens, o executado pode opor embargos à execução propriamente dita, no prazo de cinco dias, contado da respectiva ciência, e, por meio deles, alegar o cumprimento da obrigação, quitação ou prescrição da dívida (CLT, art. 884, *caput* e § 1º); ii) ciente da penhora de bens, o executado pode opor embargos à própria penhora, no mesmo prazo de cinco dias, contado da respectiva ciência, e por meio deles alegar qualquer matéria relacionada ao ato de constrição, como impenhorabilidade, erro de avaliação, etc. (CLT, art. 884, *caput* e § 3º); iii) cientes da garantia da execução ou da penhora de bens, tanto o exequente como o executado podem, no mesmo prazo de cinco dias, contado da respectiva ciência, impugnar a sentença de liquidação, invocando qualquer matéria própria à liquidação (CLT, art. 884, § 3º); iv) ciente da garantia da execução ou da penhora de bens, a União pode, no prazo de trinta dias, contado da respectiva ciência, impugnar a sentença de liquidação, invocando qualquer matéria própria à liquidação (CLT, art. 884, §§ 3º e 4º); e v) da decisão que julgar essas medidas cabe o recurso de agravo de petição (CLT, art. 897, alínea “a”).⁶²

Particularmente quanto a decisões relacionadas à averbação premonitória que se mostrem contrárias aos interesses do exequente, não há nenhuma chance de enquadrar as matérias decididas entre aquelas invocáveis por meio de qualquer das medidas previstas no art. 884 da CLT.

Já em relação a decisões que se mostrem contrárias aos interesses do executado, poder-se-ia entender diversamente, sob o fundamento de a realização da averbação premonitória constituir um gravame sobre os bens por ela alcançados e de que questões relacionadas a atos de constrição judicial, como a sua validade e a sua extensão, devem ser suscitadas, em caráter terminativo, por meio dos embargos previstos no art. 884 da CLT. Não é essa, no entanto, a conclusão mais adequada. Conforme observado anteriormente, a inscrição da existência da execução em ofícios que mantenham registros sobre a propriedade e outras informações envolvendo bens visa a caracterizar em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a respectiva inscrição, não definindo, desde já, que os bens sobre os quais ela recair serão os mesmos sobre os quais incidirá a penhora, a indicar que, por traduzirem situações jurídicas distintas, merecem tratamento diferenciado.

⁶² FIOREZE, Ricardo. O Processo do Trabalho e as alterações do Processo Civil promovidas pela Lei nº 11.382/2006. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 278, p. 12-36, 2007.

Portanto, a disciplina do procedimento executivo próprio ao direito processual do trabalho não prevê medidas que permitam ao juízo da execução o reexame das questões que surgirem em razão da realização da averbação premonitória, a indicar que as decisões que já num primeiro momento solucionarem essas questões se caracterizam como terminativas dos respectivos incidentes.

E, por se constituírem em decisões proferidas na execução e, a despeito de se caracterizarem como interlocutórias, por visarem à solução definitiva dos incidentes provocados com a realização da averbação premonitória da execução, os pronunciamentos assim proferidos pelo juízo desafiam a imediata interposição do recurso de agravo de petição.

6 Aplicação do art. 615-A do CPC ao direito processual do trabalho: possibilidade por iniciativa do juízo da execução (de ofício)

Nos termos do art. 615-A, *caput*, do CPC, a averbação premonitória da existência da execução não só constitui faculdade processual assegurada ao exequente como também a sua efetivação incumbe ao exequente.

Ao instituir a averbação premonitória como faculdade processual assegurada ao exequente, o art. 615-A do CPC mantém coerência sistemática com o restante da disciplina conferida ao procedimento executivo previsto naquele mesmo diploma, a qual prioriza sobremaneira a vontade do exequente, de modo que, como regra, os atos processuais somente são praticados por sua iniciativa, em especial a própria instauração da atividade jurisdicional. Conforme destacado anteriormente, o modelo atualmente adotado no CPC consiste no automático curso do prazo de 15 dias, com termo inicial coincidente com o momento em que a decisão judicial se tornar exequível, para que o devedor voluntariamente cumpra a obrigação, mediante o pagamento da quantia devida, sob pena de sofrer ela acréscimo de multa de 10% (CPC, art. 475-J, parte inicial), mas, se a obrigação não for cumprida voluntariamente, o prosseguimento da execução permanece na dependência da manifestação de vontade do exequente (CPC, art. 475-J, parte final).

No direito processual do trabalho, também como ressaltado em item anterior, a execução, quando instrumentalizada por “decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo” e “acordos, quando não cumpridos”, pode ser promovida de ofício pelo respectivo juízo.

Ao estabelecer que “A execução poderá ser promovida [...] *ex officio* pelo próprio Juiz”, a regra posicionada no art. 878, *caput*, da CLT, autoriza ao juízo perante o qual foi formado o título executivo não só instaurar a atividade jurisdicional executiva correspondente como também praticar todos os atos que compõem o procedimento executivo, à exceção daqueles cuja prática legítima exclusivamente as próprias partes.⁶³

A despeito de sugerir que a promoção da execução de ofício constitui simples faculdade assegurada ao juízo, o art. 878, *caput*, da CLT, desafia interpretação além da meramente literal, orientada, em especial, pelos princípios da efetividade da atividade jurisdicional e da razoável duração do processo. A conjugação desses princípios

⁶³ A exemplo: a formulação de artigos de liquidação, pelo exequente; e a remição da execução, pelo executado.

potencializa os remédios, medidas e vias judiciais existentes e, por extensão, impõe ao juiz reconhecer-lhes eficácia máxima, capaz de conduzir ao alcance de resultados mais justos e dotados de maior utilidade prática da maneira mais célere e econômica possível. Sob essa perspectiva, a regra contida no art. 878, *caput*, da CLT, ao mesmo tempo em que confere legitimidade ao juízo para promover a execução de ofício - o que compreende, reitera-se, a própria instauração da atividade jurisdicional executiva e a prática de boa parte dos atos que compõem o procedimento executivo -, lhe impõe o dever funcional de assim proceder.

Independentemente de tratar-se de poder ou dever, é certo que o direito processual do trabalho privilegia, na execução, a atuação de ofício do respectivo juízo.

Assim, nas situações em que é lícito ao juiz promover a execução de ofício, entre os atos que podem - ou, caso se entenda pela existência de dever funcional, devem - ser praticados por sua iniciativa também se inclui a averbação da existência da execução no registro de imóveis, registro de veículos ou registro de outros bens sujeitos à penhora ou arresto, pois, como exposto anteriormente, este ato integra o procedimento executivo. Ao comentar sobre a aplicação da averbação premonitória ao processo do trabalho, *Luciano Athayde Chaves* registra o entendimento de “ser essencial articular essa nova ferramenta com o princípio do impulso oficial que rege a execução trabalhista (art. 878, CLT), permitindo que tal medida seja adotada também *ex officio* pelo Juízo da execução”.⁶⁴

Nas situações em que é lícito ao juiz promover a execução de ofício, ademais, a determinação de realização da averbação premonitória da execução pode ser incluída na própria sentença condenatória. A averbação premonitória provoca uma intervenção na esfera patrimonial do devedor semelhante àquela causada pela hipoteca judiciária prevista no art. 466 do CPC. A oportunidade dessa intervenção, no caso da hipoteca judiciária, coincide com a data da publicação da sentença. Isso porque a sentença condenatória é “título constitutivo de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos” (CPC, art. 466, *caput*). Trata-se de efeito anexo da sentença que se produz automaticamente com a só publicação da sentença. A profundidade da intervenção da jurisdição estatal na esfera patrimonial do devedor é revelada pela circunstância jurídica de que esse efeito anexo da sentença condenatória verifica-se ainda que a condenação seja genérica; ainda que exista arresto de bens de devedor; e mesmo quando o credor possa promover a execução provisória da sentença (CPC, art. 466, parágrafo único).⁶⁵

E, sendo lançada a determinação - ou, mesmo, negada a possibilidade - de realização da averbação premonitória já na própria sentença condenatória, a inconformidade com essa decisão, diferentemente do que se expôs em item anterior, deverá ser manifestada **por meio da interposição de recurso ordinário, diante do que estabelece o art. 895, inciso I, da CLT.**⁶⁶

⁶⁴ Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 966.

⁶⁵ CLAUS, Ben-Hur Silveira. Hipoteca Judiciária: A (re)descoberta do Instituto diante da Súmula 375 do STJ - execução efetiva e atualidade da hipoteca judiciária. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, n.º 41, p. 45/60, 2013 e *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 46, n. 91, p. 91-105, jul./dez./2013.

⁶⁶ “Cabe recurso ordinário para a instância superior: I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos [...]”

Por fim, a realização da averbação premonitória por iniciativa do juízo da execução faz inaplicável ao direito processual do trabalho o disposto no § 4º do art. 615-A do CPC, porquanto, ainda que a averbação venha a ser reconhecida como manifestamente indevida, estará ausente o nexo de causalidade entre a conduta do exequente e o dano supostamente sofrido pelo executado.

Conclusão

Entre as minirreformas que o direito processual civil vem sofrendo com o objetivo de aumentar a efetividade da jurisdição, a Lei nº 11.382/2006 introduziu a averbação premonitória prevista no art. 615-A do CPC, autorizando inscrever-se a existência da ação de execução nos órgãos que registram a propriedade de bens.

Realizado o registro da averbação premonitória, presume-se em fraude à execução a alienação superveniente do bem. A presunção é absoluta. Ao terceiro adquirente não restará alternativa: terá que substituir o bem por dinheiro; do contrário, perderá o bem em hasta pública.

A aplicação da averbação premonitória prevista no art. 615-A do CPC ao processo do trabalho viabiliza-se porque o direito processual do trabalho não possui regramento acerca da matéria disciplinada no art. 615-A do CPC e, de outra parte, a Lei 6.830/1980 limita-se a dispor sobre o registro de penhoras e arrestos e, assim, nada estabelece acerca da inscrição de outros atos processuais. Portanto, o direito processual do trabalho é omissivo quanto à matéria tratada no art. 615-A do CPC, enquanto que a Lei 6.830/1980 não supre essa omissão. Tampouco há incompatibilidade entre o art. 615-A do CPC e o direito processual do trabalho. Ao contrário, a averbação premonitória tende a tornar mais efetiva a execução promovida na Justiça do Trabalho (CLT, art. 765), pois evita a ocorrência de fraude de execução em relação aos bens sobre os quais for averbada a existência de ação de execução.

Ao estabelecer que “A execução poderá ser promovida [...] *ex officio* pelo próprio Juiz”, a regra posicionada no art. 878, *caput*, da CLT autoriza ao juízo trabalhista a ordenar a inscrição da averbação da existência da execução no registro de imóveis, registro de veículos ou registro de outros bens, com vistas a conferir concretude à garantia da efetividade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV), pois esse ato integra o procedimento executivo (CLT, art. 878, *caput*).

Combinada com outras medidas legais como a hipoteca judiciária de ofício (CPC, art. 466), a remoção imediata dos bens móveis penhorados (Lei nº 6.830/1980, art. 11, § 3º; CPC, art. 666, II), a atribuição de efeito não suspensivo aos embargos à execução (CPC, art. 475-M e art. 739-A), a alienação antecipada de bens sujeitos à depreciação econômica (CPC, arts. 670 e 1113)⁶⁷, a indisponibilidade de bens (CTN, art. 185-A; Lei nº 6.830/1980, art. 4º, § 2º), o redirecionamento da execução contra

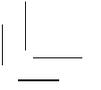
⁶⁷ Tratando-se de bens móveis, o suporte fático da depreciação econômica caracterizar-se-á na generalidade dos casos. Essa é uma consequência prática da atual sociedade de consumo: a velocidade da evolução tecnológica torna logo obsoletos os bens de consumo, fazendo lembrar impressiva advertência do sociólogo Zygmunt Bauman: “É a rotatividade, não o volume de compras, que mede o sucesso na vida do *homo consumens*” (Cf. *Amor líquido: Sobre a fragilidade dos laços humanos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004. p. 68).

os sócios mediante a desconsideração da personalidade jurídica de ofício (CC, art. 50; CPC, arts. 592, II e 596; CDC, art. 28, *caput* e § 5º), o protesto extrajudicial da sentença (Lei nº 9.492/97, art. 1º), a reunião de execuções contra o mesmo executado e a pesquisa de bens por meio de ferramentas eletrônicas (CLT, art. 765), a averbação premonitória contribui para melhorar a performance da execução trabalhista. São medidas legais a serem utilizadas de forma combinada, em articulada sobreposição sucessiva, para reforçar a capacidade de coerção própria à execução forçada, a qual se impõe exatamente em face da recusa do executado em cumprir a obrigação de forma espontânea.

A aplicação da averbação premonitória de ofício ao processo do trabalho atua para fazer resgatar ao processo do trabalho sua vocação ontológica de processo de resultados.

Referências bibliográficas:

- ALVIM, J. E. Carreira. *Comentários ao Código de Processo Civil Brasileiro*. v. 8. Curitiba: Juruá, 2011.
- ARENHART, Sérgio Cruz. *Curso de processo civil - Execução*. vol. 3. 4 ed. São Paulo: RT, 2012.
- ASSIS, Araken de. *Manual da Execução*. 14 ed. São Paulo: RT, 2012.
- BAUMAN, Zygmunt. *Amor líquido: Sobre a fragilidade dos laços humanos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.
- BUENO, Cassio Scarpinella. *A nova etapa da reforma do Código de Processo Civil*. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2007.
- CHAVES, Luciano Athayde. Ferramentas eletrônicas na execução trabalhista. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.
- CLAUS, Ben-Hur Silveira. Hipoteca Judiciária: A (re)descoberta do Instituto diante da Súmula 375 do STJ - execução efetiva e atualidade da hipoteca judiciária. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, nº 41, p. 45/60, 2013 e *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 46, n. 91, p. 91-105, jul./dez./2013.
- DIDIER JR, Fredie et al. *Curso de direito processual civil - Execução*. vol. 5. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2012.
- FIOREZE, Ricardo. O Processo do Trabalho e as alterações do Processo Civil promovidas pela Lei nº 11.382/2006. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 278, p. 12-36, 2007.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Técnica processual e tutela dos direitos*. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.
- MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. 4 ed. São Paulo: RT, 2012.
- MEDINA, José Miguel Garcia. *Código de Processo Civil Comentado*. São Paulo: RT, 2011.
- MONTENEGRO FILHO, Misael. *Código de Processo Civil Comentado e Interpretado*. 12 ed. Barueri: Manole, 2013.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. v. III.
- _____. *Execução no processo do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2013.



O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

*Rúbia Zanotelli de Alvarenga**

Sumário: INTRODUÇÃO; 1. Direitos humanos fundamentais; 1.1 Os direitos fundamentais sociais trabalhistas; 2. O trabalho decente sob a ótica da OIT; 3. O trabalho decente como direito humano e fundamental; CONCLUSÃO.

INTRODUÇÃO

Os direitos humanos fundamentais constituem o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano, que tem como finalidades precípua o respeito à sua dignidade - por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal - e o estabelecimento de condições mínimas de vida e de desenvolvimento da personalidade humana.

Vê-se, pois, que os direitos fundamentais repousam sobre o valor basilar do reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Sem este, inviabiliza-se a própria noção de direitos fundamentais. Portanto, o valor verdadeiramente primário e básico da existência do homem em sociedade é o reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, os direitos humanos são dotados de uma ordem de princípios universais, válidos em todos os lugares e em todos os tempos, para todos os povos, independentemente de mera positivação. Assim sendo, os direitos fundamentais se relacionam com os direitos humanos reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado. Isto é: os direitos fundamentais são os direitos humanos incorporados, positivados, em regra, na ordem constitucional de um Estado. Então, os direitos fundamentais têm como antecedente o reconhecimento dos direitos humanos.

Destarte, observa-se que o respeito pelos direitos humanos representa um princípio comum a todos os povos civilizados. Esses direitos visam ao direito de todos a uma vida digna e ao bem-estar social.

Defende-se, portanto, no presente artigo, o trabalho decente ou digno, como um direito humano e fundamental. A prestação laboral a ser exercida pelo trabalhador deve ser executada, desde que em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que visam a assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa

* Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora de Direito e Advogada.

do trabalhador. É por meio da proteção dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, previsto no artigo 1º, III, da Constituição de 1988, assegura a realização do ser humano e o atendimento aos reclamos sociais. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural, familiar, político ou pessoal e, ainda, os direitos de natureza imaterial, que visam a tutelar a *integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social (acesso ao direito à integração social)* do trabalhador.

1. Direitos humanos fundamentais

Segundo Fernando Gonzaga Jayme¹, direitos humanos são uma via, um método a ser desenvolvido por toda a humanidade em direção à realização da dignidade humana, fim de todos os governos e povos. Por meio dos direitos humanos, assegura-se o respeito à pessoa humana, e, por conseguinte, sua existência digna, capaz de propiciar-lhe o desenvolvimento de sua personalidade e de seus potenciais, para que possa alcançar o sentido da sua própria existência. Isso significa conferir liberdade na arregimentação da própria personalidade.

De acordo com Enoque Ribeiro Santos², a expressão “*direitos humanos*” pode ser atribuída aos valores ou aos direitos inatos e imanentes à pessoa humana, pelo simples fato de ter ela nascido com esta qualificação jurídica. São direitos que pertencem à essência ou à natureza intrínseca da pessoa humana, que não são acidentais e suscetíveis de aparecerem e de desaparecerem em determinadas circunstâncias. Eles são, pois, direitos eternos, inalienáveis e imprescritíveis, que se agregam à natureza da pessoa humana pelo fato de ela existir no mundo do direito.

Na visão de Alexandre de Moraes, os direitos humanos fundamentais “colocam-se como uma das previsões absolutamente necessárias a todas as Constituições, no sentido de consagrar o respeito à dignidade humana, garantir a limitação de poder e visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana.”³

Assim sendo:

A previsão dos direitos humanos fundamentais direciona-se basicamente para a proteção à dignidade humana em seu sentido mais amplo, de valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao

¹ JAYME, Fernando Gonzaga. **Direitos humanos e sua efetivação pela corte interamericana de direitos humanos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 9.

² SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos humanos e negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004, p. 38.

³ MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 2.

exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁴

Nesta ótica, os direitos humanos fundamentais constituem “o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana”.⁵

Consoante ensinamentos de Arion Sayão Romita:

Pode-se (sic) definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos.⁶

Vê-se, assim, que “os direitos fundamentais repousam sobre o valor básico da reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Sem este reconhecimento, inviabiliza-se a própria noção de direitos fundamentais”.⁷

Ainda conforme observa Arion Sayão Romita:

É a necessidade de respeito à dignidade da pessoa que está na raiz do paradigma ético básico a ser observado por todo e qualquer ordenamento jurídico. Este paradigma reduz o terreno das discrepâncias entre as diferentes concepções de justiça do nosso tempo. A consagração, a garantia, a promoção e o respeito efetivos dos (sic) direitos fundamentais constituem o mínimo ético que deve ser acatado por toda sociedade e todo direito que desejem (sic) apresentar-se como uma sociedade e um direito justos.⁸

Dessa maneira, o autor ensina que o reconhecimento do valor absoluto da pessoa humana ocupa o vértice dos valores consagrados por qualquer ordenamento jurídico justo, aspiração, hoje, cada vez mais difundida, alcançando significação universal.

A esse respeito, assinala Silvio Beltramelli⁹ que qualquer definição do que sejam direitos humanos não pode deixar de partir da noção da dignidade da pessoa humana, seja sob o prisma teleológico - por possuir um objetivo a ser atingido; seja sob o prisma

⁴ Id., Direitos humanos fundamentais e as constituições brasileiras. In: SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coord.). **Constitucionalismo social**: estudos em homenagem ao Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. São Paulo: LTr, 2003, p. 229.

⁵ MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 20.

⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 53.

⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 53.

⁸ Ibid., p. 180.

⁹ BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 30.

hermenêutico - por pressupor a utilização de um critério ensejador de interpretação e de aplicação conforme as normas incidentes; seja ainda sob o prisma axiológico - por consistir no domínio dos valores que direcionam as normas enunciadas e a sua aplicação. Observa-se, de tal modo, que a dignidade da pessoa humana é o norte da positivação dos direitos humanos - tanto em tratados internacionais, quanto em constituições nacionais - consistindo, portanto, no fim maior do Direito.

Então, no tocante à função da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro, pontifica Benizete Ramos de Medeiros¹⁰ que o princípio da dignidade é a bússola, a luz de todo o processo de hierarquização axiológica inerente ao processo hermenêutico-sistemático e que, em razão disso, não é nenhuma heresia dizer que uma interpretação distanciada de tais princípios viola, fundamentalmente, o Estado Democrático de Direito.

Logo, o alicerçamento dos direitos humanos fundamentais, seja *no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro* ou *no do direito internacional dos direitos humanos*, reside na dignidade da pessoa humana. Neste enleio, defende Arion Sayão Romita:

Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados.¹¹

Segundo lição de Carlos Henrique Bezerra Leite:

As condições de vida, dignidade, liberdade e igualdade de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, sexo, origem, nacionalidade, estado civil, religião, crença ou quaisquer outras situações ou condições (...) ultrapassam a esfera positiva do Ordenamento Jurídico por emanarem da própria natureza ética do homem, independentemente de reconhecimento perante o Estado.¹²

Após se traçar o conceito de direitos humanos fundamentais, faz-se necessário estabelecer a distinção entre os “direitos humanos” e os “direitos fundamentais” por serem expressões comumente consideradas *sinônimas*.

Concorde Samuel Sales Fontelles, os direitos humanos são aqueles previstos em tratados internacionais e considerados “indispensáveis para uma existência humana digna, como, por exemplo, a saúde, a liberdade, a igualdade, a moradia, a educação, a

¹⁰ MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidade**. São Paulo: LTr, 2008, p. 30.

¹¹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 183.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 36.

intimidade.”¹³ E, ainda para este autor¹⁴, no momento em que os direitos humanos são incorporados na Constituição de um País, ganham o *status* de direitos fundamentais, haja vista que o constituinte originário é livre para eleger, em um elenco de direitos humanos, aqueles que serão constitucionalizados por um Estado Nacional. Somente a partir daí serão tidos como direitos fundamentais.

Nesta esteira, Samuel Sales Fontelles ainda conceitua os direitos fundamentais como sendo os “direitos relativos a uma existência humana digna, reconhecidos por uma Constituição, que impõem deveres ao Estado, salvaguardando o indivíduo ou a coletividade.”¹⁵

Ingo Wolfgang Sarlet, sobre o tema, esclarece:

Em que pese sejam ambos os termos (“direitos humanos” e “direitos fundamentais”) comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado; ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).¹⁶

Os direitos fundamentais, assim, são os direitos humanos incorporados, positivados, em regra, na ordem constitucional de um Estado. Logo, os direitos fundamentais têm como antecedente o reconhecimento dos direitos humanos.

No Brasil, os direitos fundamentais, destacadamente constitucionalizados e capitaneados pela dignidade da pessoa humana, como se vê na Constituição Federal de 1988, passam ao *status* de normas centrais do ordenamento jurídico, revelando a tábua de valores da sociedade a ser protegida e promovida, incondicionalmente, por todos aqueles submetidos à ordem constitucional, inclusive no momento da aplicação das demais normas desse sistema.¹⁷

Marcelo Freire Sampaio Costa¹⁸ assinala que a distinção mais relevante entre as opções de nomenclatura de direitos humanos e direitos fundamentais cinge-se à

¹³ FONTELLES, Samuel Sales. **Direitos fundamentais para concursos**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 14.

¹⁴ Ibid., p. 14.

¹⁵ FONTELLES, Samuel Sales. **Direitos fundamentais para concursos**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 15.

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 36.

¹⁷ BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 42.

¹⁸ COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares: juízo de ponderação no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 32.

questão da “concreção positiva”. Os direitos fundamentais possuem sentido preciso, restrito, despidido da ideia de atemporalidade e vigência para todos os povos, pois estão juridicamente institucionalizados na esfera do direito positivo de determinado Estado; portanto, também limitados ao lapso temporal de vigência da carta de direitos deste ente. Os direitos humanos, por sua vez, assumem contorno bem mais amplo, porque estão voltados à previsão em declarações e em convenções internacionais com a pretensão de perenidade. O autor destaca existirem constituições que não reconhecem em seus textos a totalidade de direitos humanos consagrados em textos internacionais e a Carta Magna de 1988 ter positivado como direitos fundamentais alguns ainda nem constantes em cartas internacionais.

A Constituição Federal de 1988, em seu Título II, positivou praticamente todos os direitos humanos, especialmente pela redação dos §§ 2º e 3º do artigo 5º.

Razão pela qual, Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁹ ressalta não haver motivo para estabelecer a distinção, do ponto de vista do direito interno, entre direitos fundamentais e direitos humanos. Ademais, estatui o autor que o art. 4º, inciso II, da CF/88, estabelece que, nas relações internacionais, o Brasil adotará o princípio da prevalência dos direitos humanos. Desse modo, não seria razoável admitir que, na ordem internacional, o Brasil adotasse o princípio da prevalência dos direitos humanos e, no plano interno, deixasse de observá-lo.

Por conseguinte, Samuel Sales Fontelles argumenta não haver qualquer diferença ontológica entre direitos humanos e direitos fundamentais, possuindo, ambos, na essência, o mesmo conteúdo. Conforme observa o autor em tela:

Não há o que diferenciar, a não ser quanto ao âmbito de previsão de cada qual: enquanto os direitos humanos estão previstos em tratados internacionais; os direitos fundamentais estão positivados em uma Constituição.²⁰

Vê-se, então, que a diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais não está no conceito, pois ambos possuem as mesmas essência e finalidade, ou seja, assegurar um conjunto de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana e a sua própria proteção. A diferença substancial entre direitos humanos e direitos fundamentais, portanto, reside na localização da norma que dispôs sobre tais direitos.

Segundo Cláudio Brandão²¹, há conexão entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, pois eles têm a mesma substância. A diferença entre ambos é de forma e não de conteúdo, haja vista que os direitos humanos são institutos jurídicos do direito internacional, ao passo que os direitos fundamentais são institutos jurídicos do direito interno, integrantes do sistema constitucional de norma fundante do ordenamento jurídico interno.

Há que se destacar, então, concorde Norberto Bobbio, que “os direitos humanos são coisas desejáveis, isto é, fins que merecem ser perseguidos, e que, apesar de sua

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 34.

²⁰ FONTELLES, Samuel Sales. **Direitos fundamentais**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 15.

²¹ BRANDÃO, Cláudio. **Introdução ao estudo dos direitos humanos**. In: _____ (Coord.). **Direitos humanos e fundamentais em perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 5.

desejabilidade, não foram ainda todos eles (por toda a parte e em igual medida) reconhecidos.”²² E, no caso brasileiro, “a concretização da Constituição Federal de 1988 subordina-se, inescapavelmente, à efetividade dos direitos fundamentais.”²³

Nesta ótica, os direitos humanos, segundo José Luiz Quadros de Magalhães²⁴ significam uma proposta de se repensar o Direito e a Ciência em razão do ser humano, tendo em vista que a única lógica científica se encontra na sua preservação e na sua dignidade.

Como afirma Fábio Konder Comparato:

A vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não.²⁵

1.1 Os direitos fundamentais sociais trabalhistas

A Constituição Federal de 1988 aborda os direitos e garantias fundamentais em seu Título II, classificando-os em 05 (cinco) espécies, cada qual alocada em um capítulo próprio, a saber: a) Dos direitos e deveres individuais e coletivos, no Capítulo I, art. 5º; b) Dos direitos sociais, no Capítulo II, arts. 6º ao 11; c) Da nacionalidade, no Capítulo III, arts. 12 e 13; d) Dos direitos políticos, no Capítulo IV, arts. 14 a 16; e) Dos partidos políticos, no Capítulo V, art. 17.

Insta ressaltar que os direitos fundamentais contidos nos Capítulos I, II, III, IV e V da Constituição Federal de 1988 não representam rol taxativo ou *numerus clausus*, mas, sim, exemplificativo ou *numerus apertus*, em decorrência da disposição contida no art. 5º, § 2º, da CF/88, que assim estatui, *in verbis*: “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.”

Quanto à previsão constitucional dos direitos sociais trabalhistas, constata-se que a Constituição Federal de 1988 elenca os direitos individuais trabalhistas no Capítulo II, consagrados no art. 7º, e os direitos coletivos trabalhistas, nos arts. 8º a 11. Assim, os direitos sociais dos trabalhadores podem ser classificados em direitos trabalhistas individuais (art. 7º) e em direitos trabalhistas coletivos (arts. 8º a 11).

Sob ótica tão assertiva, somente após a Carta Magna de 1988, os direitos sociais trabalhistas ganharam a dimensão de direitos humanos fundamentais. Logo, a Constituição Federal de 1988 constitui-se um marco na história jurídico-social e política dos direitos fundamentais trabalhistas por ter erigido a dignidade da pessoa humana como o eixo central do Estado Democrático de Direito e dos direitos humanos fundamentais, *in verbis*:

²² BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 9. ed. São Paulo: Campos, 2014, p. 16.

²³ BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, p. 99.

²⁴ MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direito constitucional**. Tomo I. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002, p. 86.

²⁵ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação da história dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 224.

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana. (Grifo nosso)

Neste sentido, pode-se afirmar que o conjunto de regras, princípios e institutos jurídicos do Direito Constitucional do Trabalho encontram-se expressos na Carta Magna de 1988, por meio da cláusula geral de proteção aos direitos fundamentais, inserida, conforme suprademonstrado, no art. 1º, inciso III.

Ademais, leciona Arion Sayão Romita que os direitos fundamentais constituem o elemento básico do Estado Democrático de Direito. E, como a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos do Estado brasileiro, “ela deve ser tida, à luz do ordenamento positivo brasileiro, por fundamento dos direitos humanos reconhecidos, proclamados e garantidos pelo Estado brasileiro.”²⁶

Em relação aos direitos fundamentais sociais *gerais*, previstos no art. 6º da CF/88, Silvio Beltramelli Neto os enumera como “uma Declaração Brasileira de Direitos Sociais, contemplando, em um só dispositivo, todos os bens tutelados sob esta rubrica”²⁷, *in verbis*:

Art. 6º. São direitos sociais: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Ainda no tocante aos direitos sociais estabelecidos no art. 6º da Carta Magna de 1988, Arion Sayão Romita²⁸ destaca tratar-se de direitos que não assistem ao indivíduo como tal, considerado abstratamente, mas, sim, à pessoa em sua vida de relação no grupo em que convive, ao indivíduo considerado em concreto, ao indivíduo situado. São os direitos pertinentes à teia de relações sociais formada pela pessoa no meio em que atua, como trabalhador, como membro de comunidades, como participante de coletividades sem as quais não poderia desenvolver suas potencialidades nem usufruir os bens econômicos, sociais e culturais a que aspira.

Tais direitos permitem que o trabalhador tenha acesso ao direito à integração social, que, segundo Paulo Eduardo V. Oliveira²⁹, consiste em uma das espécies ou categorias (*ao lado da proteção física, mental, moral e intelectual*) de direitos da personalidade no Direito do Trabalho. De acordo com o autor³⁰, o direito da personalidade à integração social visa a assegurar ao trabalhador o direito de ser essencialmente político e essencialmente social, tendo em vista que a pessoa humana tem direito ao convívio

²⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 186.

²⁷ BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 126.

²⁸ ROMITA, op. cit., p. 132, nota 24.

²⁹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 30.

³⁰ Ibid., p. 30.

familiar, ao convívio com grupos intermediários existentes entre o indivíduo e o Estado, com grupos a que se associa pelas mais diversas razões (recreação, defesa de interesses corporativos, convicção religiosa, opção político-partidária etc.), direito do exercício da cidadania (esta tomada no sentido estrito - *status* ligado ao regime político - e no sentido lato - direito de usufruir todos os bens de que a sociedade dispõe ou de que deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como: educação escolar nos diversos níveis, seguridade social [saúde pública, da previdência ou da assistência social]).

No tocante ao art. 7º, a Constituição Federal de 1988 traz, em seu *caput*, um rol exemplificativo de direitos trabalhistas individuais, ao estabelecer: “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.*”

Nesse contexto, Mauro de Azevedo Menezes citado por Leonardo Vieira Wandelli³¹ demonstra que o *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece o princípio da progressividade na melhoria das condições sociais dos trabalhadores, a par da regra de solução de antinomias de prevalência da norma mais favorável aos trabalhadores.

Em relação ao art. 8º, a Constituição Federal de 1988 estabelece diretrizes sociais ao direito coletivo do trabalho, por ter-se dedicado ao estudo da liberdade e da autonomia sindical; à estrutura sindical brasileira - *unicidade e critério de enquadramento das entidades sindicais*; à substituição processual pelos sindicatos; à fixação pela assembleia geral de contribuição sindical que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; à liberdade de filiação e de desfiliação sindical; à representação obrigatória pelos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; ao direito do aposentado de votar e de ser votado nas organizações sindicais; à garantia de emprego do empregado que exerce direção ou representação sindical.

Já o art. 9º da CF/88 assegura proteções ao direito de greve dos trabalhadores, garantindo-lhes decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

E, por fim, o art. 11 aduz a que, nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Há ainda que se destacarem como direitos fundamentais trabalhistas na CF/88: a) os inscritos no Título VIII, que tratam da Ordem Social, nos arts. 193 a 231; b) os previstos nos arts. 200, inciso VIII, e 225, que visam a proteger o meio ambiente geral, constituindo o meio ambiente do trabalho parte integrante deste; c) os estabelecidos no *caput* e incisos II, III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXXV, XXXVI, XLVII, XLI, do art. 5º.

É preciso considerar, ademais, como diretrizes sociais trabalhistas, os arts. 1º, 2º, 3º, 5º, 7º, 8º e 170 da Carta Constitucional de 1988, que visam a informar o estudo e a compreensão do Direito Constitucional do Trabalho, conduzindo o intérprete e aplicador do Direito do Trabalho a invocá-los como importantes mecanismos de

³¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 228.

interpretação e de eficácia para os direitos fundamentais trabalhistas, a saber: a cidadania (art. 1º, II); o valor social do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, IV); a liberdade, a justiça social e a solidariedade (art. 3º, I); o desenvolvimento nacional (art. 3º, II); a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 2º, III); o bem-estar coletivo e o não tratamento discriminatório por motivo de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de preconceito e de discriminação (art. 2º, IV); a igualdade, (art. 5º, *caput*); o direito à intimidade (art. 5º, X); o direito à imagem (art. 5º, V); a proibição do retrocesso social ou da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador (art. 7º, *caput*); a não-discriminação (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII); a liberdade sindical (art. 8º, *caput*); a autonomia sindical ou a não interferência estatal nos sindicatos (art. 8º, I); a necessária intervenção sindical nas negociações coletivas (art. 8º, VI); a justiça social (art. 170, *caput*); a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*); a função social da empresa (art. 170, III); a busca do pleno emprego (art. 170, IV).

Segue-se, aqui, assim, o entendimento de que os direitos fundamentais trabalhistas se apresentam como princípios fundamentais do Direito Constitucional do Trabalho em face de a sua proteção ter sido conferida pela Constituição Federal de 1988. Destarte, os direitos fundamentais trabalhistas - *como princípios fundamentais do Direito Constitucional do Trabalho*, destacam-se como normas peculiares do Direito Constitucional do Trabalho.

Observa Vólia Bomfim Cassar³² que a Constituição da República de 1988 elevou os princípios à categoria de norma. Por este novo paradigma, embora não se devam abandonar as regras, ou seja, o positivismo, pois elas ordenam a sociedade e conferem paz social, o direito caminha no sentido de não encarar os princípios constitucionais como fontes secundárias, preponderando, assim, as cláusulas abertas, que são mais plásticas e menos concretas e que permitem ao direito solucionar maior número de questões e acompanhar as novas necessidades sociais - fruto da evolução da história do país.

2 O trabalho decente sob a ótica da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

De acordo com Luiz Eduardo Gunther:

A OIT promove padrões sociais compatíveis com a dignidade da pessoa humana valendo-se de sua competência normativa. Produz, também, esse organismo internacional, diplomas que levam em conta a promoção integral do ser humano e os progressos sociais, econômicos e tecnológicos.³³

³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 154.

³³ GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Org.). **Direito do trabalho e direito empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015, passim.

Sob esse prisma, destaca o autor em comentário que “sobressai a ideia do trabalho decente como um novo paradigma da humanidade para o século XXI.”³⁴

O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, ante os desafios impostos pela globalização econômica, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: a) o respeito aos direitos no trabalho (em especial àqueles definidos pela Declaração relativa aos direitos e princípios fundamentais no trabalho e seu seguimento adotada em 1998; b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) a extensão da proteção social; d) o fortalecimento do diálogo social. Além disso, buscase a efetiva aplicação das Normas Internacionais do Trabalho visando à melhoria das condições de trabalho e à proteção social.

Em se tratando de respeito aos direitos no trabalho, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho adotou, durante a 86ª reunião, realizada em Genebra, em junho de 1998, a Declaração da OIT relativa aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho. Os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, que são objeto das principais Convenções da OIT, reconhecidos como fundamentais, são os seguintes:

- a) Convenção n. 87 de 1948: versa sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização;
- b) Convenção n. 98 de 1949: dispõe sobre o direito de sindicalização e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- c) Convenção n. 29 de 1930: dispõe sobre o trabalho escravo;
- d) Convenção n. 105 de 1957: versa sobre a abolição do trabalho forçado;
- e) Convenção n. 138 de 1973: trata da idade mínima para admissão no emprego;
- f) Convenção n. 182 de 1999: dispõe sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação;
- g) Convenção n. 100 de 1951: trata da igualdade de remuneração;
- h) Convenção n. 111 de 1958: trata da discriminação no emprego e ocupação.

Dessa maneira, a Declaração da OIT de 1988 designou 08 (oito) convenções internacionais do trabalho para tornarem efetivos os princípios e os direitos mínimos reconhecidos como fundamentais para o trabalhador. A comunidade internacional, nesta Declaração, a OIT reconhece e assume a obrigação de respeitar e de aplicar as 08 (oito) convenções, cuja ratificação merece prioridade.

Assim, pela Declaração Internacional de 1988, todos os estados membros são submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ademais, confirma a necessidade de a OIT promover políticas sociais sólidas, estimular a formação profissional e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego e à participação justa do empregado nas riquezas para o pleno desenvolvimento das suas potencialidades humanas.

³⁴ Ibid., passim.

Vale destacar, conforme o escólio de Cassio de Mesquita Barros Junior citado por Luiz Eduardo Gunther, que “a Constituição Brasileira de 1988 mostra-se coincidente, em várias passagens, com os direitos fundamentais reafirmados no artigo 2º da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT”³⁵. Em especial, vejam-se: a) a liberdade de associação, art. 5º, XVII; b) o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, art. 7º, XXVI; c) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, art. 5º, XLVIII, c, quando proíbe a pena de trabalhos forçados; d) a efetiva abolição do trabalho infantil, art. 6º, ao proteger a infância; e) eliminação de qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e ocupação, art. 7º, XXXII.

Acerca da temática, Arion Sayão Romita³⁶ ressalta que o conceito de trabalho decente foi formulado pela OIT para assinalar as prioridades da Organização e atualizar seu enfoque para o século XXI, tendo como base o reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, de estabilidade familiar, de paz na comunidade, de democracias que produzem para as pessoas e de crescimento econômico que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e o desenvolvimento das empresas. Na visão da OIT, portanto, o emprego produtivo e o trabalho decente representam elementos-chave para se alcançar a redução da pobreza. Ainda consoante o autor: “O trabalho decente reflete as prioridades da agenda social, econômica e política do sistema internacional, a saber: globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade, diversidade.”³⁷

3 O trabalho decente como direito humano e fundamental

A Constituição Federal de 1988, em seu Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais - foi a primeira a elencar o trabalho decente como um direito fundamental social, ao inseri-lo entre os demais direitos sociais previstos no rol de seu art. 6º, *in verbis*:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Grifo nosso)

Faz-se mister destacar, ainda, que o direito ao trabalho decente não está restrito apenas ao art. 6º. O *caput* e o inciso VIII do art. 170 também reafirmam a importância do direito social ao trabalho decente, *in verbis*:

³⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Org.). **Direito do trabalho e direito empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015, passim.

³⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 270.

³⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 270.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII - busca do pleno emprego.

Ademais, o art. 193 da Constituição Federal de 1988 também estabelece que “a ordem econômica tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais”.

Logo, a Carta Magna de 1988 alçou o trabalho humano à categoria de princípio ao afirmar que a República Federativa do Brasil tem como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, segundo dispõe o inciso IV, do art. 1º, da CF/88; e, como objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais, a erradicação da pobreza e da marginalização social, bem como a promoção do bem de todos (art. 3º, I, III e IV, CF/88). Também a ordem econômica encontra-se fundada na valorização do trabalho, observada a busca do pleno emprego, nos termos do *caput* e inciso VIII, do art. 170, da CF/88. Já a ordem social tem, como base, o primado do trabalho e, como objetivos, o bem-estar e a justiça social (art. 193).

Tereza Aparecida Asta Gemignani não permite olvidar:

Num país marcado por profundas diferenças culturais, econômicas e sociais, a constitucionalização dos direitos trabalhistas representa inequívoco avanço institucional, ao erigir o trabalho como valor estruturante da república brasileira.³⁸

José Claudio Monteiro de Brito Filho³⁹, em estudo sobre o trabalho decente, apresenta, no plano individual, coletivo e no da seguridade social, os direitos mínimos do homem-trabalhador que, conjugados, trazem o conceito de trabalho decente. Vejam-se:

1 - No plano individual: a) Direito ao trabalho; b) Liberdade de escolha do trabalho; c) Igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; d) Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; e) Direito a uma justa remuneração; f) Direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; g) Proibição do trabalho infantil;

2 - No plano coletivo: a) Liberdade sindical;

3 - No plano da seguridade: a) Proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Desse modo, para o autor em tela, trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde ao direito ao trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho com condições justas (incluindo a remuneração e preservando sua saúde e sua segurança), à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais.

³⁸ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. De algodão entre os cristais a protagonista na formação da nacionalidade brasileira. In: _____; GEMIGNANI, Daniel (Coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 45.

³⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 55.

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente, se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente, se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.⁴⁰

Constata-se, de tal forma, que o trabalho deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Razão pela qual, denota-se o trabalho decente como um direito humano e fundamental do trabalhador, por assegurar-lhe ou garantir-lhe o acesso a bens materiais, ao bem-estar, à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social. Somente pela realização do direito ao trabalho decente, previsto no artigo 6º da CF/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e no *caput* do art. 170 da Carta Magna de 1988.

Segundo Rafael da Silva Marques, complementando tal ideia, o trabalho “é elemento de existência humana.”⁴¹

Neste sentido, argumenta Leonardo Vieira Wandelli⁴² que o direito fundamental ao trabalho representa o direito primeiro que, a par de ter uma normatividade própria, também constitui, juntamente com outros direitos, o fundamento dos demais direitos de conteúdos fundamentais, haja vista que, conforme estatui, os diversos direitos referidos nos arts. 7º a 11 da Constituição Federal de 1988 são desdobramentos parciais do direito fundamental ao trabalho previsto no art. 6º da Carta Magna.

Portanto, o trabalho decente constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal.

Denota-se, por derradeiro, também o trabalho decente ou digno, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe a proteção à sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e social (*acesso ao direito à integração social*).

⁴⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LT, 2013, p. 55.

⁴¹ MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LT, 2007, p. 149.

⁴² WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LT, 2012, p. 224.

Neste magistério, estatuem Ronald Silka de Almeida e Marco Antônio César Villatore⁴³ que não apenas a proteção à integridade física ou moral está diretamente ligada à personalidade, à vida e à dignidade da pessoa humana; inclui-se, também sob este prisma, tudo o que diz respeito às condições mínimas de sobrevivência do trabalhador, como o direito ao trabalho remunerado, à habitação, à saúde, à alimentação, à educação e ao lazer, consoante dispõe o art. 6º da Constituição Federal de 1988.

Assim, somente pela realização do direito ao trabalho, previsto no artigo 6º da CR/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da Carta Magna.

Geraldo Feliz citado por Rafael da Silva Marques, corroborando tal entendimento, assinala que “o homem moderno não sabe e não pode viver sem o trabalho. Este é um fator de dignidade e de aceitação social.”⁴⁴

Complementando a referida visão, David Sánchez Rubio citado por Leonardo Vieira Wandelli aduz que “o trabalho é o primeiro elemento que conforma a capacidade do ser humano para autorrealizar-se individual e comunitariamente.”⁴⁵

A prestação laboral a ser exercida pelo trabalhador deve ser executada, desde que em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que visam a assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador. É por meio da proteção dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, previsto no artigo 1º, III, da Constituição de 1988, assegura a realização do ser humano e o atendimento aos reclamos sociais. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural, familiar, político, pessoal ou individual e, ainda, os direitos de natureza imaterial, que visam a tutelar a *integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social (acesso ao direito à integração social)* do trabalhador. Sem tal embate, o Direito do Trabalho perde a função de proteger o ser humano em toda a sua magnitude. Desse modo, a análise a ser empreendida depende da conscientização dos valores sociais e da formação de uma ordem ético-constitucional voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador e do direito humano e fundamental ao trabalho decente.

Oportuna observação de José Felipe Ledur:

A existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável, quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada.⁴⁶

⁴³ ALMEIDA, Ronald Silka; VILLATORE, Marco Antônio César. Conjecturas sobre o direito de personalidade e o dano moral no ambiente de trabalho. In: ALMEIDA, Ronald Silva; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 116.

⁴⁴ MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007, p. 112.

⁴⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012, p. 60.

⁴⁶ LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998, p. 95.

Claramente, nota-se que, sem trabalho, não há vida digna e saudável; e que, sem vida, não há como falar na dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania. Sendo assim, “dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade.”⁴⁷

Neste enleio, argumenta Leonardo Vieira Wandelli⁴⁸ que o direito fundamental ao trabalho consiste no modo de realização da vida digna do homem, enquanto ser criativo e digno e como via de construção da identidade e de conquista da saúde e da autonomia do trabalhador. Em tal viés, o referido autor assevera que a atividade de trabalho, além de consistir no cumprimento de uma obrigação, como também consistir em plataforma de acesso a bens socialmente distribuídos, constitui-se, ainda, no exercício de um direito indispensável ao desenvolvimento das capacidades e da personalidade na conquista da identidade e da autonomia e no aprendizado moral e político do trabalhador.

Segundo ele, para tanto, são necessárias condições afetas à organização do trabalho que cabem ser institucionalizadas como verdadeiros deveres jurídicos decorrentes do reconhecimento do direito fundamental ao trabalho.⁴⁹

Consoante observa o autor em comentário:

A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso, a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e para o respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas.⁵⁰

Assim sendo, somente pela realização do direito fundamental ao trabalho decente, previsto no artigo 6º da CF/88 e em vários outros dispositivos constitucionais, conforme aqui demonstrado, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e *caput* do art. 170 da Carta Magna, haja vista que, concorde Leonardo Vieira Wandelli, “não há como se conceber a dignidade da pessoa humana como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade.”⁵¹

Constata-se, pois, que a noção de trabalho decente ou digno funda-se numa noção mais ampla - a dignidade humana. Por meio dela, o trabalho prestado pelo trabalhador garante-lhe a satisfação de todas as necessidades vitais, a fim de que possa preencher todos os aspectos essenciais para desfrutar uma vida com dignidade, quais

⁴⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 42.

⁴⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 195.

⁴⁹ Ibid., p. 218.

⁵⁰ Ibid., p. 222.

⁵¹ Ibid., p. 226.

sejam: *econômico, social, cultural, familiar, político ou pessoal*; e, mais, os direitos de natureza imaterial, que visam a tutelar a *integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social (integração social do trabalhador)*, quanto ao exercício do trabalho decente.

Seguindo, portanto, a assaz visão de Leonardo Vieira Wandelli⁵², quem tem um trabalho se exaure cada vez mais ante o medo do risco de desestabilização que pode produzir a sua perda, que, provavelmente, virá numa precariedade que mui raro viabiliza a construção de um projeto de vida digna. Por meio deste pensamento, percebe-se que “o pleno emprego implica não só a possibilidade de obter o sustento pelo trabalho, mas de realizar-se no trabalho com dignidade.”⁵³

CONCLUSÃO

Em vias de finalização do presente estudo, insta ressaltar que os direitos fundamentais contidos nos Capítulos I, II, III, IV e V da Constituição Federal de 1988 não representam rol taxativo ou *numerus clausus*, mas, sim, exemplificativo ou *numerus apertus*, em decorrência da disposição contida no art. 5º, § 2º, da CF/88, que assim estatui, *in verbis*: “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.”

Quanto à previsão constitucional dos direitos sociais trabalhistas, constata-se que a Constituição Federal de 1988 elenca os direitos individuais trabalhistas no Capítulo II, consagrados no art. 7º, e os direitos coletivos trabalhistas, nos arts. 8º a 11. Assim, os direitos sociais dos trabalhadores podem ser classificados em direitos trabalhistas individuais (art. 7º) e em direitos trabalhistas coletivos (arts. 8º a 11).

Neste sentido, pode-se afirmar que o conjunto de regras, princípios e institutos jurídicos do Direito Constitucional do Trabalho encontram-se expressos na Carta Magna de 1988, por meio da cláusula geral de proteção aos direitos fundamentais, inserida, conforme suprademonstrado, no art. 1º, inciso III.

Inclusive, diga-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) visa a adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante a implementação de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores, mediante o reconhecimento internacional dos direitos humanos dos trabalhadores.

Segue-se, aqui, portanto, o entendimento de que os direitos fundamentais trabalhistas se apresentam como princípios fundamentais do Direito Constitucional do Trabalho em face de a sua proteção ter sido conferida pela Constituição Federal de 1988. Destarte, os direitos fundamentais trabalhistas - *como princípios fundamentais do Direito Constitucional do Trabalho*, destacam-se como normas peculiares do Direito Constitucional do Trabalho.

Assim sendo, somente pela realização do direito fundamental ao trabalho decente, previsto no artigo 6º da CF/88 e em vários outros dispositivos constitucionais,

⁵² WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 195. p. 29.

⁵³ *Ibid.*, p. 261.

conforme aqui demonstrado, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e *caput* do art. 170 da Carta Magna.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Ronald Silka; VILLATORE, Marco Antônio César. Conjecturas sobre o direito de personalidade e o dano moral no ambiente de trabalho. In: _____. **As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho.** (Coord.). Curitiba: Juruá, 2013.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos humanos.** Salvador: Juspodivm, 2014.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** 9. ed. São Paulo: Campos, 2014.
- BRANDÃO, Cláudio. Introdução ao estudo dos direitos humanos. In: _____. (Coord.). **Direitos humanos e fundamentais em perspectiva.** São Paulo: Atlas, 2014.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação da história dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2003.
- COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares:** juízo de ponderação no processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.
- FONTELLES, Samuel Sales. **Direitos fundamentais.** Salvador: Juspodivm, 2014.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. De algodão entre os cristais a protagonista na formação da nacionalidade brasileira. In: _____. (Coord.). **Direito constitucional do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.
- JAYME, Fernando Gonzaga **Direitos humanos e sua efetivação pela corte interamericana de direitos humanos.** Belo Horizonte: Del Rey, 2005.
- LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.
- MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direito constitucional.** Tomo I. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.
- MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988.** São Paulo: LTr, 2007.
- MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidade.** São Paulo: LTr, 2008.
- MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- _____. Direitos humanos fundamentais e as constituições brasileiras. In: SILVA, Jane Granzoto Torres da (Coord.). **Constitucionalismo social:** estudos em homenagem ao Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LT̄, 2010.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LT̄, 2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos humanos e negociação coletiva**. São Paulo: LT̄, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2006.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental do trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LT̄, 2012.



O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: É POSSÍVEL LEVAR UMA OFENSA AO DIREITO DO TRABALHO À COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS?

Thiago Luann Leão Nepomuceno¹

RESUMO: No atual sistema capitalista, existente no Brasil, assim como na maioria dos países do mundo, o barateamento dos custos de produção de bens ou serviços passa a ser requisito fundamental para a existência e competitividade das empresas, diante disso, o primeiro meio de produção que tende a ser afetado é a mão de obra, que muitas vezes sofre pesados ataques, responsáveis por desprezitar as características mais básicas dos trabalhadores. Tão velados são esses ataques que existe a necessidade de ampliar a rede de proteção dos direitos dos trabalhadores para além dos mecanismos tradicionais, diante disso, o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, por intermédio da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, passa a ser um importante mecanismo de defesa dos direitos dos trabalhadores, isso se reconhecer que o Direito do Trabalho faz parte dos Direitos Humanos. É exatamente isso que o presente estudo busca demonstrar, aprofundando a análise acerca de ser o Direito do Trabalho eventual dimensão dos Direitos Humanos e, como tal, sujeito à tutela do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos.

Palavras-chave: Sistema Interamericano; proteção; trabalho.

Introdução

Da Constituição Federal de 1988 se extrai que o valor social do trabalho é um princípio fundamental elevado à categoria de fundamento da República, ao lado do supraprincípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, IV da CF).

Não fosse isso, o art. 5º, XIII da Norma Ápice coloca o trabalho como verdadeiro direito fundamental.

A previsão constitucional realça o fato de o Direito do Trabalho contar com uma proteção toda especial em nosso ordenamento jurídico, notadamente no que tange ao trabalhador, que na maioria das relações de trabalho é a parte mais fraca.

Diante dessa cultura protecionista, a seguinte indagação pode ser feita: atualmente são usados todos os meios à disposição para a proteção do Direito do Trabalho e do trabalhador?

A resposta poderia ser simples, se os olhos fossem mantidos em solo brasileiro, bastaria dizer que o trabalhador ofendido tem à sua disposição o Poder Judiciário, o

¹ Advogado. Pós-graduado *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-GO.

Executivo, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, os sindicatos etc., contudo, as ofensas exigem muito mais que mecanismos internos para ser coibidas, razão que faz os olhos voltarem para os mecanismos internacionais de proteção, buscando a atuação de organismos extraterritoriais.

Isso torna a questão inicialmente proposta um pouco mais delicada, eis que, além dos ramos do direito ofendido, qual seja o Direito do Trabalho, outros estão envolvidos, como os Direitos Humanos e o Direito Internacional.

Por conta disso, o tema acaba tornando-se bem mais desafiador, pois, para defender a atuação dos mecanismos internacionais de proteção, deve ser demonstrada a correlação entre os Direitos do Trabalho, Humanos e Internacional.

Para tanto, parte-se do pressuposto de que o trabalho, assim como os Direitos Humanos, deve gozar de toda proteção possível, seja por meio de mecanismos judiciais, administrativos ou internacionais, como é o caso da Comissão Interamericana de Proteção dos Direitos Humanos (CIDH), reconhecendo a extraterritorialidade na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Pautando-se por este entendimento, é que se buscará no presente estudo uma análise com o objetivo de demonstrar se as ofensas ao Direito do Trabalho cometidas no Brasil (ou pelo Brasil) podem ou não ser levadas para o conhecimento da Comissão Interamericana.

A motivação que inspira a abordagem do tema está ligada ao interesse de trazer mais uma alternativa de proteção aos interesses dos trabalhadores, notadamente quando os meios tradicionais não forem suficientes ou falharem, assim como, diante de casos graves.

Como será visto mais profundamente, a Comissão Interamericana tem jurisdição para tutelar os Direitos Humanos, diante disso, para solucionar a problemática lançada, deverá ser necessário enfrentar a questão ligada à inserção ou não do Direito do Trabalho no rol dos Direitos Humanos.

Com o presente estudo, espera-se voltar os olhos para os organismos internacionais, objetivando trazer ao conhecimento do maior número de pessoas que existe uma rede ampla e efetiva de proteção, que vai além dos meios tradicionais, para a salvaguarda daqueles que tiverem algum direito básico vilipendiado.

1. O Direito do Trabalho como legítimo Direito Humano

Não é só com embasamento jusfilosófico ou doutrinário que se defende que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano; vários instrumentos internacionais ajudam a corroborar este entendimento.

Para demonstrar isso, traz-se ao pálio em questão, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Resolução 217-A da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, que assevera em seu artigo XXIII que:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Conforme salienta Carlos Weis (2010, p. 85):

Advém daí os direitos trabalhistas (art. XXIII), prevendo o direito ao trabalho em condições “justas e favoráveis” e à sua livre escolha (esta, na verdade, um direito civil). Agrega-se à proteção contra o desemprego o direito a igual remuneração por igual trabalho, a qual assegure ao trabalhador uma vida digna para si e sua família. Adiante, surge na Declaração o direito ao repouso e lazer (art. XXIV) e, especialmente, “a um padrão de vida capaz de assegurar a si e sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e serviços sociais indispensáveis, o direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstância fora de seu controle” (art. XXV, 1).

Nesta mesma linha, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, que foi aprovada na nona Conferência Internacional Americana em 1948, na cidade de Bogotá, assevera que:

Artigo XIV. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos foi criada pelo Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana de Direitos Humanos) para proteger os Direitos Humanos ali constantes. Dentre estes, ligados aos Direito do Trabalho, tem-se os arts. 6º e 16, que assim dispõem:

Artigo 6º - Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:

- a) os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;
- b) serviço militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;
- c) o serviço exigido em casos de perigo ou de calamidade que ameacem a existência ou o bem-estar da comunidade;
- d) o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

A citação das Declarações e da Convenção é importante para demonstrar que, se os mecanismos internacionais, que preveem os Direitos Humanos estabelecem a proteção ao Direito do Trabalho, a conclusão de que este faz parte do rol dos Direitos Humanos é inevitável.

Objetivando não ofender a soberania dos países, o artigo 1, item 2 do Estatuto da Comissão Interamericana, determina que:

Artigo 1 [...]

2. Para os fins deste Estatuto, entende-se por direitos humanos:

- a. os direitos definidos na Convenção Americana sobre Direitos Humanos com relação aos Estados Partes da mesma;
- b. os direitos consagrados na Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, com relação aos demais Estados membros.

Explicando esta disposição estatutária, Carlos Weis (2010, p. 156) esclarece que: Segundo dispõe o art. 1, 2 do Estatuto da Comissão, está deve aplicar a normas da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem para os Países que não tenham ratificado o Pacto de San José, e este, obviamente, para os que o tenham feito, reforçando o caráter vinculante da Declaração [...].

Percebe-se assim que, mesmo o país que não tenha ratificado o Pacto de São José da Costa Rica, pode sim ser levado à Comissão Interamericana diante de ofensas aos Direitos Humanos, pois neste caso aplicar-se-á a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.

Na órbita brasileira, explana Rúbia Zanotelli Alvarenga (2009, p. 140) que:

Os Direitos Humanos Sociais do trabalhador foram entronizados na Constituição Federal de 1988 para receberem o status de direitos essenciais do homem, ligados à vida digna por intermédio do exercício do trabalho, por estarem intrinsecamente relacionados com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho brasileiro.

A ordem constitucional brasileira traz esta orientação com princípio de justiça social para a dignificação do ser humano que trabalha, ao estabelecer no art. 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.

Ainda nas palavras de Rúbia Zanotelli Alvarenga (2009, p. 32), citando Lauro Cesar Ferreira:

[...] “a Constituição Mexicana, de 1917, foi a primeira a reconhecer os direitos trabalhistas como Direitos Humanos Fundamentais.” Nela está previsto um dos mais importantes documentos de reconhecimento dos direitos sociais como direitos humanos.

Ferreira (2007) deixa claro que a Constituição Mexicana estabeleceu, em seu art. 123, diversas disposições legais acerca do reconhecimento dos direitos sociais como direitos humanos, entre eles: responsabilização dos empresários por acidentes de trabalho (XIV); jornada de trabalho de oito horas (I); descanso semanal (IV); descanso para mulheres que tiverem filhos (V); estabelecimento de que o salário mínimo deverá ser suficiente para satisfazer as necessidades normais dos operários (VI); proibição de penhora, compensação e desconto em relação ao salário mínimo (VIII); direito de greve (XVII e XVIII).

Portanto, só por isso já se reconheceria que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano. Ademais, até mesmo a dignidade da pessoa humana, que é universalmente conhecido como um supraprincípio, e tem por corolário o reconhecimento do Direito do Trabalho com genuíno Direito Humano.

Ao se reconhecer o Direito do Trabalho como Direito Humano, as ofensas perpetradas pelo Estado, seja ativa ou passivamente, comissiva ou omissivamente a este ramo do direito, pode ser tutelada pelo Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, em especial pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Na linha do que vem sendo exposto, de forma mais concreta e prática, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 117), ressalta que:

No ano de 2005, a Comissão Interamericana lidou com onze casos provenientes do Brasil, estando eles em diferentes estágios do processo. Alguns do final da década de 1990 e início dessa já tiveram seu informe definitivo publicado, e agora permanecem sob supervisão da Comissão para que sejam cumpridos. [...]

Os temas sobre os quais versam são os mais variados: violência contra a mulher, execução sumária por parte de policiais, más condições nas penitenciárias e cadeias, conflitos entre a polícia e agricultores sem-terra, execuções de menores e trabalho escravo nas fazendas. [...]

A própria CIDH reconhece que as ofensas ao Direito do Trabalho constituem ofensas aos direitos humanos, conforme se depreende da leitura do Relatório n. 95/03, proferido no caso 11.289 entre José Pereira, vítima de trabalho escravo, e o Brasil, no qual adveio solução amistosa em 24 de outubro de 2013.²

² Disponível em: <http://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>. Acessado em 23 de setembro de 2014.

Portanto, as explanações aqui expostas demonstram que o Direito do Trabalho é um Direito Humano e como tal, merece estar sob o pálio protetivo da CIDH.

2. O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A aprovação da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, em abril de 1948, foi o marco inicial do Sistema Interamericano. Pode-se dizer que “foi o primeiro instrumento internacional de Direitos Humanos em que a matéria foi tratada de uma maneira geral.” (VELOSO, 2007, p. 106).

Isso se deu, em razão dos horrores cometidos pelos nazistas durante a Segunda Guerra Mundial, sendo o estopim para o despertar da humanidade sobre a necessidade de proteção aos Direitos Humanos.

A barbárie humana ocorrida neste período despertou os olhos da maioria das nações “para a necessidade do restabelecimento dos paradigmas jusnaturalistas” (WEIS, 2010, p. 80), objetivando de forma geral a construção do bem comum de todos os seres humanos.

Nesta linha, destaca Flávia Piovesan (2010, p. 121) que:

A verdadeira consolidação dos Direito Internacional dos Direitos Humanos surge em meados do século XX, em decorrência da Segunda Guerra Mundial. Nas palavras de Thomas Buergenthal: “O moderno Direito Internacional dos Direitos Humanos é um fenômeno do pós-guerra. Seu desenvolvimento pode ser atribuído às monstruosas violações de direitos humanos da era Hitler e à crença de que parte destas violações poderiam ser prevenidas se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse.”

Complementando, salienta Carlos Weis (2010, p. 80) que:

No entanto, desconfiando da capacidade que os governos nacionais tinham de subverter a ordem democrática interna e, novamente, solapar os direitos humanos os líderes mundiais do pós-guerra, orientados e pressionados por pessoas e grupos sociais progressistas, ressuscitaram a ideia da Comunidade Internacional de Nações, a que deram o nome de Organização das Nações Unidas, no bojo da qual haveria de nascer um conjunto de normas e organismos voltados a construção e preservação daqueles direitos inerentes aos seres humanos.

Desta feita, surgiu a premente necessidade de criação de mecanismos de proteção dos Direitos Humanos, divididos em sistemas universais e sistemas regionais, sistemas estes, criados e operados por organismos internacionais e não por Estados soberanos.

Um destes mecanismos, baseado no sistema regional, consiste no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, que foi desenvolvido no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) no curso dos últimos 50 anos.

Este sistema baseia-se, fundamentalmente, no trabalho de dois órgãos, que são, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH).

O Sistema Interamericano efetiva os seus fins por intermédio de seus dois órgãos principais, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Apesar desse complexo sistema de proteção, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 104) alerta que:

O longo e multifacetado histórico de violações aos Direitos Humanos pertencente ao continente americano continua a ser uma das suas marcas mais vergonhosas no mundo atual. Todo o quadro de desenvolvimento político-econômico, de prospectos industriais e de diversidade cultural ganha um veemente contraponto para ofuscá-lo ao se tocar na irresoluta questão dos vários casos de impunidade por crimes de tortura, execuções extrajudiciais, detenção arbitrária, deficiência e insuficiência dos sistemas judiciários e más condições nas prisões. Embora nas últimas décadas tenha-se observado uma sensível melhora, principalmente no que concerne a América Latina, quanto ao tratamento desses problemas, o continente foi flagelado tempo de demais por regimes ditatoriais, conformações socioeconômicas iníquas e descaso senhorial para que suas marcas pudessem ser, simplesmente, lavadas às primeiras ondas de renovação.

Reconhecer e defender a importância do Sistema Interamericano para proteção do Direito do Trabalho, quando diante de ofensas, é sem dúvida um grande passo para buscar uma melhoria no quadro descrito pela citação acima.

Fato é que, quanto mais instrumentos de proteção à disposição do cidadão trabalhador, melhor.

2.1. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Abre-se o tópico relembrando que, o objeto do presente estudo é a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a possibilidade deste órgão internacional analisar as ofensas ao Direito do Trabalho brasileiro, que pode ser levada ao seu conhecimento por qualquer pessoa.

Para tanto, faz-se necessário conhecer algumas das características principais deste importante órgão de proteção dos Direitos Humanos.

Inicialmente, do ponto de vista histórico, a Comissão Interamericana foi criada em 1959, “com a função de investigar a alegada violação maciça de direitos humanos pela Revolução Cubana [...]” (WEIS, 2010, p. 156).

Quando da entrada em vigor da “Convenção Americana de Direitos Humanos”, a Comissão passou por profundas transformações, o aludido documento internacional, em seu Capítulo VII, nos arts. 34 a 51, passou a prever sua composição, funções, competência e formas de atuação.

Sobre a CIDH, a OEA³, de forma sintética, expõe que:

³ Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/que.asp>. Acessado em 25 de setembro de 2014.

A CIDH é um órgão principal e autônomo da Organização dos Estados Americanos (OEA) encarregado da promoção e proteção dos direitos humanos no continente americano. É integrada por sete membros independentes que atuam de forma pessoal e tem sua sede em Washington, D.C. Foi criada pela OEA em 1959 e, juntamente com a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH), instalada em 1979, é uma instituição do Sistema Interamericano de proteção dos direitos humanos (SIDH).

Assim, a Comissão é um órgão de proteção dos “Direitos Humanos integrante do Sistema Interamericano”, com expressa previsão na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica).

O Estatuto da Comissão⁴ traz uma conveniente exposição sobre ela, no item 1 do artigo 1, veja-se:

Artigo 1

1. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos é um órgão da Organização dos Estados Americanos criado para promover a observância e a defesa dos direitos humanos e para servir como órgão consultivo da Organização nesta matéria.

Diante disso, segundo seu próprio Estatuto, a Comissão tem natureza de órgão internacional integrante da OEA com propósito de promover a observância e defesa dos Direitos Humanos, seja como órgão julgador, seja como órgão consultivo.

Em uma análise mais aprofundada em que traz as características gerais, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 108) escreveu que:

No entanto, o órgão mais importante é a Comissão. Seus braços alcançam todas as funções conferidas ao Sistema Interamericano. É o órgão que trabalha com o perfil mais multifacetado de tarefas, lidando com as vítimas, com os Estados e com toda uma gama pessoal e material que concerne à proteção de tais direitos muito antes que a Corte possa fazê-lo. Ela é um órgão consultivo e de observância e defesa dos Direitos Humanos presentes na Convenção Americana ou na Declaração Americana. Representando todos os Estados pertencentes a OEA, ela possui sete membros eleitos para mandatos de quatro anos que decidem sobre a aprovação de relatórios e afins. Para tanto, ela celebra duas sessões ordinárias todo ano na sua sede, em Washington D.C., e outras sessões extraordinárias, dependendo da necessidade. Como dito, suas frentes de trabalho são tantas quanto os Direitos Humanos permitirem, poderem propor emendas a Convenção Americana e solicitar informações a Governos, além de fazer a importante ponte entre o Sistema Interamericano e os Estado, entre o Sistema e as pessoas e organizações do continente, visto que é o principal órgão competente a endereçar casos à Corte [...].

⁴ Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/estatutoCIDH.asp>. Acessado em 25 de setembro de 2014.

Além disso, de acordo com o Pacto de São José da Costa Rica, em seu art. 41, são também funções e atribuições da Comissão:

- a) estimular a consciência dos direitos humanos nos povos da América;
- b) formular recomendações aos governos dos Estados-membros, quando considerar conveniente, no sentido de que adotem medidas progressivas em prol dos direitos humanos no âmbito de suas leis internas e seus preceitos constitucionais, bem como disposições apropriadas para promover o devido respeito a esses direitos;
- c) preparar estudos ou relatórios que considerar convenientes para o desempenho de suas funções;
- d) solicitar aos governos dos Estados-membros que lhe proporcionem informações sobre as medidas que adotarem em matéria de direitos humanos;
- e) atender às consultas que, por meio da Secretaria Geral da Organização dos Estados Americanos, lhe formularem os Estados-membros sobre questões relacionadas com os direitos humanos e, dentro de suas possibilidades, prestar-lhes o assessoramento que lhes solicitarem;
- f) atuar com respeito às petições e outras comunicações, no exercício de sua autoridade, de conformidade com o disposto nos artigos 44 a 51 desta Convenção; e
- g) apresentar um relatório anual à Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos.

Já de acordo com os artigos 18, 19 e 20 do Estatuto da Comissão, de forma mais completa, as funções e atribuições da Comissão são divididas, levando em consideração os “Estados membros da Organização”; os “Estados Partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos”; e os “Estados membros da Organização que não são Partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos”.

Percebe-se, assim, com o intuito de não ofender a soberania de nenhum país, que, de acordo com o Estatuto da Comissão, esta divide suas funções e atribuições de acordo com a parte integrante no processo, isto é: com relação aos Estados membros da Organização; com relação aos Estados Partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; com relação aos Estados membros da Organização que não são Partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

De acordo com isso, pode-se afirmar que a Comissão Interamericana possui três funções: a primeira está relacionada diretamente à promoção dos Direitos Humanos, por intermédio de publicações, conferências, informes aos Estados etc.; a segunda, está ligada à coleta de informações, valendo-se dos relatórios enviados pelos Estados, preparando relatório ou, até mesmo, formulando recomendações e respondendo às consultas que recebe; e a terceira, que sem dúvida é a mais importante, diz respeito ao recebimento e processamento de denúncias de violação dos Direitos Humanos.

A Comissão, que representa todos os Estados integrantes da OEA, compõe-se, assim como a Corte, de sete membros⁵, com mandatos de 4 anos permitida uma recondução (art. 6 do Estatuto da CIDH), que devem ser pessoas de alta autoridade moral e de reconhecido saber em matéria de Direitos Humanos. (art. 2º da CIDH)

Conforme artigo 16 do Estatuto da CIDH, sua sede se localiza em Washington, D.C., contudo, poderá trasladar-se e reunir-se em qualquer Estado americano, quando o decidir por maioria absoluta de votos e com a anuência ou a convite do Governo respectivo.

No que tange às reuniões, o artigo 14 do Estatuto da Comissão determina que a Comissão realizará pelo menos dois períodos ordinários de sessões por ano, no lapso que haja determinado previamente, bem como tantas sessões extraordinárias quantas considerem necessárias. Antes do término do período de sessões, a Comissão determinará a data e o lugar do período das sessões seguintes.

Estas, portanto, são as principais características gerais que acompanham a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que é o órgão internacional, do Sistema Interamericano, que está mais aberto e próximo à efetiva proteção dos Direitos Humanos, eis que, qualquer interessado pode acioná-la por meio de denúncia.

2.2. As ofensas ao Direito do Trabalho Brasileiro e à Comissão Interamericana de Direitos Humanos

O artigo 1 do Estatuto da Comissão Interamericana é claro quando dispõe que: “A Comissão Interamericana de Direitos Humanos é um órgão da Organização dos Estados Americanos criado para promover a observância e a defesa dos direitos humanos e para servir como órgão consultivo da Organização nesta matéria.”

Esta norma estatutária demonstra a possibilidade de se acionar o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, por meio da Comissão Interamericana, em casos de desrespeito, em solo brasileiro, ao Direito Humano do Trabalho.

Foi mencionado que este acionamento deve se feito por meio da Comissão Interamericana e não através da Corte Interamericana, vez que, no que tange à legitimidade, esta só pode ser acionada pela própria Comissão ou por Estado-Parte.

Para se chegar a este entendimento foi defendido, ainda por ocasião do segundo capítulo, que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano, previsto em vários instrumentos internacionais, e como tal deve ser tratado e defendido.

Fato é que, no atual sistema global de capitalismo, presente na maioria dos países, incluindo o Brasil, está cada vez mais comum o desrespeito ao trabalhador e aos direitos trabalhistas, com o claro objetivo de aviltar a mão de obra, integrante do método de produção, para gerar custos de produção cada vez menores, ocasionando a maior competitividade do produtor, trazendo-lhe mais lucro.

⁵ Artigo 3 do Estatuto da CIDH. 1. Os membros da Comissão serão eleitos a título pessoal, pela Assembléia Geral da Organização, de uma lista de candidatos propostos pelos Governos dos Estados membros. 2. Cada Governo pode propor até três candidatos, nacionais do Estado que os proponha ou de qualquer outro Estado membro da Organização. Quando for proposta uma lista tríplice de candidatos, pelo menos um deles deverá ser nacional de Estado diferente do proponente.

Por conta disso, os empregadores buscam fazer uso de mecanismos que contornam a proteção trabalhista, como por exemplo, a pejetização, o *dumping* social, terceirização ilícita, mão de obra infantil, mão de obra de trabalhadores em condições análogas à de escravo etc.

Prova disso é que cada dia que passa o Poder Público, representado pelo Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego se deparam mais e mais com essas situações e buscam combater tal prática usando tudo que possuem à sua disposição.

Apesar desses esforços, graves ofensas aos direitos dos trabalhadores brasileiros continuam a existir e são cada vez mais frequentes, o que leva a percepção de que o combate a tais práticas repugnantes precisa ser mais efetivo.

Ressalta-se ainda que não só em relações privadas que o direito do trabalho é desrespeitado, o próprio Estado – em sentido *lato* – como um dos maiores empregadores é também um grande ofensor dos direitos de seus servidores e empregados públicos.

Imagine-se que o Brasil conta, atualmente, com 5.570 municípios⁶, de variados portes, pequenos, médios e grandes, cada um com estruturas autônomas e independentes. Esse gigantismo estrutural acaba por contribuir para que o Estado seja um agressor dos direitos dos trabalhadores.

Como exemplo, cita-se servidores públicos que trabalham em condições insalubres e perigosas e não recebem os devidos EPI'S e nem os respectivos adicionais, servidores que trabalham vários anos seguidos sem gozar férias, desvios de funções totalmente ilegais, perseguições políticas, suspensão arbitrária do pagamento de benefícios pecuniários etc.

Nestes casos, como é o ofensor direto e imediato, o Estado brasileiro pode ser levado à “Comissão Interamericana”, podendo ser responsabilizado.

Contudo, a Comissão só tem atribuição para processar e responsabilizar Estados, pessoas jurídicas de direito público internacional, isto levaria a conclusão de que as ofensas perpetradas por pessoas jurídicas de direito privado não poderiam ser processadas pela Comissão Interamericana.

Diante disso, em uma análise mais apressada e superficial, poder-se-ia dizer que em caso de ofensas ao direito do trabalho perpetradas por particulares, que representam a grande maioria dos casos, a análise das ofensas jamais poderia ser feita pela Comissão.

Porém, este entendimento não é correto. É que em uma abordagem mais calma e profunda, é necessário defender exatamente o contrário, já que o Estado pode ser responsabilizado por ser o ofensor direto/imediato ou indireto/mediato.

Na qualidade de ofensor direto, o Estado é o próprio causador da lesão ao direito humano; já na qualidade de ofensor indireto, o Estado é responsabilizado em virtude de sua omissão frente a ofensa⁷.

O Estado, além de não poder lesionar os Direitos Humanos, também não pode se furtar de evitar que outros cometam lesão, não pode também deixar de apurar e punir aqueles que já cometeram a ofensa aos Direitos Humanos.

⁶ Disponível em: <http://7a12.ibge.gov.br/voce-sabia/curiosidades/municipios-novos>. Acessado em 30 de setembro de 2014.

⁷ Seria o entendimento equivalente aos crimes comissivos por omissão ou omissivos impróprios do Direito Penal.

Diante disso, um dos requisitos para se acionar o Sistema Interamericano, por meio da Comissão Interamericana, é que os recursos da jurisdição interna tenham sido esgotados, conforme disposição do art. 46 do Pacto de São José da Costa Rica:

Artigo 46 - Para que uma petição ou comunicação apresentada de acordo com os artigos 44 ou 45 seja admitida pela Comissão, será necessário:

a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos;

[...]

Contudo, caso o Estado não propicie meios para que os recursos de quem teve seu direito ofendido sejam analisados e julgados, aquele requisito previsto no artigo 46, *a* do Pacto de São José da Costa Rica, é desconsiderado, conforme expressa previsão do item 2 do artigo 46, que conta com a seguinte disposição:

Artigo 46 [...]

2. As disposições das alíneas “a” e “b” do inciso 1 deste artigo não se aplicarão quando:

a) não existir, na legislação interna do Estado de que se tratar, o devido processo legal para a proteção do direito ou direitos que se alegue tenham sido violados;

b) não se houver permitido ao presumido prejudicado em seus direitos o acesso aos recursos da jurisdição interna, ou houver sido ele impedido de esgotá-los; e

c) houver demora injustificada na decisão sobre os mencionados recursos.

Portanto, as normas que regulam a Comissão Interamericana determinam que o Estado seja um agente ativo no combate direto às ofensas aos Direitos Humanos, e caso não seja, o sujeito ofendido poderá levar sua contenda até o sistema internacional de proteção dos Direitos Humanos, notadamente o Sistema Interamericano, por meio da Comissão Interamericana.

É por isso que aqui se defende que, ao agir omissivamente o Estado passa a ser autor indireto da ofensa ao direito do trabalho e ao ser agente ofensivo indireto, o Estado está sendo também um agressor dos Direitos Humanos e desrespeitando os acordos internacionais firmados, podendo ser internacionalmente responsabilizado por isso.

Para provar o que aqui se defende, tanto no que diz respeito à possibilidade de se levar uma ofensa ao Direito do Trabalho para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, tanto no que diz respeito à possibilidade do Estado Brasileiro ser responsabilizado por isso, faz uma breve demonstração e análise de um dos mais emblemáticos casos concretos que se tem notícia.

Trata-se do caso n. 11.289⁸ que teve como partes José Pereira Ferreira contra o Brasil. Neste caso, levado até a CIDH pelas “organizações não governamentais Américas Watch e Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL)”, consta que:

⁸ Disponível em: <http://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>. Acessado em 20 de outubro de 2014.

José Pereira foi gravemente ferido, e que outro trabalhador rural foi morto quando ambos tentaram escapar, em 1989, da Fazenda “Espírito Santo”, onde tinham sido atraídos com falsas promessas sobre condições de trabalho, e terminaram sendo submetidos a trabalhos forçados, sem liberdade para sair e sob condições desumanas e ilegais, situação que sofreram juntamente com 60 outros trabalhadores dessa fazenda. As petionárias advogam que os fatos denunciados constituem um exemplo da falta de proteção e garantias do Estado brasileiro, ao não responder adequadamente as denúncias sobre essas práticas que, segundo elas, eram comuns nessa região, e permitir de fato sua persistência.

Em resumo, o caso em questão foi finalizado em 18 de setembro de 2013, quando foi assinado um Acordo de Solução Amistosa,

No qual o Estado reconheceu a responsabilidade internacional e estabeleceu uma série de compromissos relacionados com o julgamento e punição dos responsáveis, medidas pecuniárias de reparação, medidas de prevenção, modificações legislativas, medidas de fiscalização e punição ao trabalho escravo, e medidas de conscientização contra o trabalho escravo.

Diante disso, em 24 de outubro de 2013, a Comissão Interamericana aprovou, por meio do Relatório 95/03, os termos do referido Acordo de Solução Amistosa assinado pelas partes.

Interessante notar que, até medidas pecuniárias de reparação foram tomadas, onde, nos moldes da Lei 10.706/03, o Brasil teve que pagar, a título de indenização, a importância de R\$ 52.000,00 a José Pereira Ferreira.

O caso n. 11.289 é o mais emblemático e demonstra exatamente o que se defende neste estudo. Serve de baluarte para provar, em termos práticos, que o Direito do Trabalho é um Direito Humano passível de proteção pela CIDH, demonstra ainda que o Estado Brasileiro pode sim ser responsabilizado internacionalmente quando for ofensor direto ou indireto dos direitos dos trabalhadores.

2.3. O Procedimento para acionar a Comissão Interamericana

As exposições atrás modeladas ajudaram a superar a discussão acerca da possibilidade do Sistema Interamericano, por meio da Comissão Interamericana, analisar uma ofensa ao Direito do Trabalho ocorrida no Brasil.

Para entender o funcionamento da Comissão, e o procedimento para acionar sua atuação, deve-se ter em mente o Pacto de São José da Costa Rica, o Regimento Interno e o Regulamento, ambos da Comissão, contudo, este último é o mais detalhado no que tange ao procedimento.

2.3.1. O formulário para apresentar petição sobre violação dos Direitos Humanos

Primeiramente, diante da ofensa a algum Direito Humano, o interessado em

acionar a Comissão Interamericana, deve se valer de um formulário de denúncia, uma espécie de petição inicial.

Todas as reclamações levadas até a Comissão, quando não iniciadas *motu proprio*⁹ pela Comissão, são feitas por meio de petição ou formulário de denúncia, que “foi desenvolvido de modo a auxiliar o peticionário a endereçar sua reclamação ao Sistema da maneira mais simplificada e célere.” (VELOSO, 2007, p. 109).

O formulário de denúncia pode ser enviado pela internet, por meio do site da Comissão Interamericana¹⁰ ou pelo correio. O formulário pode ser preenchido em uma das quatro línguas oficiais da OEA, quais sejam, inglês, espanhol, português e francês.

Impende destacar que, o sigilo do denunciante é marca obrigatória das denúncias levadas até a Comissão. Contudo, não se deve confundir sigilo com anonimato, pois, quem tem interesse em acionar a Comissão deve revelar sua identidade ao preencher o formulário. A identidade será mantida em sigilo absoluto, sendo conhecida apenas pelo denunciante e pela Comissão, salvo autorização em sentido contrário.

De forma sistemática, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 109) esclarece, sobre o formulário de denúncia, que:

O preenchimento segue um procedimento de seis passos facilitados, cada um englobando os principais aspectos que a denúncia deve envolver para que seja admissível e possa guiar os delegados da Comissão em busca da verdade sobre a violação dos Direitos Humanos. O formulário deve conter o maior número de informações possíveis, podendo-se ainda anexar documentos, gravações, vídeos e qualquer outro tipo de prova pertinente. As perguntas são diretas, dificultando o uso de retórica ou de política.

Levando em consideração o formulário via *internet*, de maneira simplificada, é interessante ver cada um dos passos para preencher o formulário de denúncia, sendo que o passo primeiro seria acessar o endereço eletrônico da Comissão na rede mundial, onde o formulário eletrônico pode ser facilmente encontrado.

Diante do formulário, o interessado deve, num primeiro momento, informar os seus dados, independente de ser um terceiro ou organização. Deve também preencher os dados da vítima, da suposta violação aos direitos humanos, como o seu nome, ocupação, nacionalidade, sexo e endereço. “Se a vítima está desaparecida ou falecida, é possível substituir suas informações pelas de seus familiares para que sigam como representante da vítima diante da Comissão.” (VELOSO, 2007, p. 109).

Feito o passo inicial, passa-se a segunda etapa, que se destina à descrição das informações do país cujas ações são imputadas como violadoras dos Direitos Humanos. É neste momento que se identifica o Estado-Membro da OEA e as autoridades responsáveis pelos atos. Indica-se a data provável das supostas violações, assim como um relato fático da maneira mais detalhada possível, no qual se conste as circunstâncias,

⁹ Tradução: “oficiosamente”. Trata-se de atuação de ofício da Comissão, quando independente de provocação, a tramitação ser iniciada.

¹⁰ Endereço eletrônico para se apresentar uma denúncia a Comissão Interamericana de Direitos Humanos de forma rápida: https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/instructions.asp?gc_language=P

lugar, a situação atual da suposta vítima etc. O peticionário deve, ainda, tentar identificar o Direito Humano que reputa ter sido violado, assim como, apontar a norma que o guarda.

Vencido o primeiro e segundo passos, tem-se a terceira etapa, que está ligada ao elemento probatório e corresponde à inserção dos documentos disponíveis para provar as supostas violações alegadas. Neste momento, o peticionário deve se valer de todos os documentos hábeis para demonstrar suas alegações, inclusive indicando as testemunhas da violação, que podem ter sua identidade mantida em sigilo.

Como em qualquer processo, as provas constituem elementos essenciais, o que faz desta fase do formulário de denúncia uma das mais importantes e que merece maior atenção. O denunciante deve, antes de começar o procedimento de preenchimento do formulário da denúncia, estar de posse de todos os elementos que provam os fatos a serem levados até a Comissão.

Ultrapassadas estas etapas, tem-se a quarta fase, que é necessária para se atingir o respeito ao artigo 46, 1 do Pacto de São José da Costa Rica¹¹, exigindo do peticionário que descreva sobre o esgotamento dos recursos internos.

Já na quinta etapa, objetivando trazer para a Comissão eventuais elementos que autorizam a concessão de alguma medida cautelar do artigo 25 do Regulamento, o peticionário deve informar se existe algum perigo para a vida, saúde ou integridade da vítima, seus familiares ou do próprio peticionário.

Por fim, a sexta e última etapa destina-se a evitar uma espécie de litispendência internacional, já que é aqui o momento destinado ao peticionário informar se alguma denúncia relativa aos atos violatórios foi apresentada anteriormente a outro órgão internacional.

Com base no exposto, o formulário de denúncia eletrônico ou virtual é a principal porta de entrada ao Sistema Interamericano que a indivíduo possui, por meio da Comissão Interamericana. É sem dúvida o canal mais direto entre a Comissão e as pessoas sobre sua jurisdição internacional.

Portanto, estes são todos os detalhes que o interessado em acionar a Comissão Interamericana deve observar no momento do preenchimento do formulário de denúncia. Caso queira se valer do procedimento físico, deve o interessado redigir no papel, em forma de petição, todos os dados acima descritos, enviando posteriormente, junto com os elementos probatórios, para a CIDH.

2.3.2. O processamento da denúncia na Comissão Interamericana

Uma vez preenchido e enviado o formulário de denúncia, este passa pelo exame de admissibilidade, para só então se tornar um caso investigado como processo aberto na Comissão. É assim que se começa o trâmite dentro do Sistema Interamericano.

¹¹ Artigo 46 - Para que uma petição ou comunicação apresentada de acordo com os artigos 44 ou 45 seja admitida pela Comissão, será necessário: a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos; [...]

A Secretaria Executiva é o órgão responsável pelo estudo e pela tramitação inicial das petições que forem apresentadas à Comissão, podendo solicitar ao peticionário que a emende. O artigo 28 do Regulamento da CIDH estabelece os requisitos de admissibilidade e validade¹² da denúncia para a Comissão.

Com base nestes requisitos se percebe que não serão admissíveis as petições que tragam denúncia já presente em outro organismo internacional, da mesma forma aquelas denúncias que não caracterizam violações aos Direitos Humanos, quando serão consideradas infundadas ou improcedentes.

Conforme determina o artigo 29 do Regulamento, uma vez presentes os requisitos do citado artigo 28, a Secretária Executiva:

[...] dará entrada à petição, fará seu registro e um recibo constando a data de recebimento. Se algo faltar, ela pode ainda pedir informações adicionais ao denunciante. Se na denúncia houver fatos, vítimas e violações distintas, ela pode separar a petição em várias, desde que presentes os requisitos anteriores em cada uma delas. Do mesmo modo, se mais de uma petição descrever o mesmo fato ou violação, elas poderão ser acumuladas num único processo, notificando-se posteriormente seus peticionários. (VELOSO, 2007, p. 113)

Percebe-se, assim, que a Comissão, por meio da Secretaria Executiva, tem uma grande discricionariedade, podendo manipular o caso da melhor forma que entender, com o objetivo de facilitar a investigação e apuração da eventual denúncia.

Após a entrada da petição, o artigo 30 do Regulamento determina que a Secretaria Executiva transmita as partes pertinentes da petição ao Estado de que se trate a denúncia, solicitando dele uma resposta ou informações, que podem ser apresentadas em até dois meses, prorrogável por mais um mês. Tratando-se de questão urgente, a resposta deverá ser imediatamente apresentada e medidas cautelares podem ser tomadas.

Conforme pondera Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 113), todo este procedimento “acontecerá mesmo antes da Comissão se pronunciar acerca da admissibilidade da questão. Ela poderá até mesmo pedir uma audiência entre as partes e observações finais antes dessa pronúncia.”

¹² a. o nome, a nacionalidade e a assinatura do denunciante ou denunciante ou, no caso de o peticionário ser uma entidade não-governamental, o nome e a assinatura de seu representante ou seus representantes legais; b. se o peticionário deseja que sua identidade seja mantida em reserva frente ao Estado; c. o endereço para o recebimento de correspondência da Comissão e, se for o caso, número de telefone e fax e endereço de correio eletrônico; d. uma relação do fato ou situação denunciada, com especificação do lugar e data das violações alegadas; e. possível, o nome da vítima, bem como de qualquer autoridade pública que tenha tomado conhecimento do fato ou situação denunciada; f. indicação do Estado que o peticionário considera responsável, por ação ou omissão, pela violação de algum dos direitos humanos consagrados na Convenção Americana sobre Direitos Humanos e outros instrumentos aplicáveis, embora não se faça referência específica ao artigo supostamente violado; g. cumprimento do prazo previsto no artigo 32 deste Regulamento; h. providências tomadas para esgotar os recursos da jurisdição interna ou a impossibilidade de fazê-lo de acordo com o artigo 31 deste Regulamento; i. indicação de se a denúncia foi submetida a outro procedimento internacional de solução de controvérsias de acordo com o artigo 33 deste Regulamento.

Somente depois desse primeiro contato com a petição, Estado e vítima é que a Comissão Interamericana se manifestará sobre a admissibilidade. Se considerar inadmissível, a petição será prontamente arquivada. Ao contrário, se considerada admissível, os informes sobre a matéria, onde consta a identidade da vítima e do Estado serão publicados e o caso se tornará público.

Após a publicação, diante efetivamente de um caso, a Comissão passará à análise do mérito. É neste momento que se fixará prazo de três meses para que os peticionários apresentem suas observações adicionais quanto ao mérito (art. 37 do Regulamento).

Diante do não cumprimento do prazo fixado, ficando o Estado inerte, presumir-se-ão verdadeiros os fatos relatados na petição, salvo se outros elementos de convicção, não resultem em conclusão diversa (art. 38 do Regulamento).

O artigo 40 do Regulamento estabelece a possibilidade de solução amistosa, que pode se dar a qualquer momento, por iniciativa da Comissão ou a pedido das partes. A solução amistosa deve ser fundamentada no respeito aos Direitos Humanos estabelecidos na Convenção Americana, na Declaração Americana e em outros instrumentos aplicáveis.

Caso sobrevenha a solução amistosa, a Comissão elaborará um relatório, onde se constará os fatos e a solução amistosa encontrada.

Restando infrutífera a solução amistosa, o processo tramitará normalmente e após deliberação e votação, em sessão secreta, pela Comissão, o processo findar-se-á com um relatório onde se examinará as alegações, as provas apresentadas pelas partes e a informação obtida em audiências e mediante investigações *in loco*, nos estritos moldes do que determina o artigo 43 do Regulamento.

Sobre a finalização do processo perante a Comissão, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 115) pondera que:

Pode-se concluir que não houve violação alguma, transmitindo o conteúdo do informe às partes e o publicando. Caso haja violação, a Comissão elaborará um informe com as proposições e recomendações que julgar necessário para que a violação seja interrompida e reparada, enviando para o Estado e fixando um prazo para que esse cumpra as medidas. O informe ainda não será tornado público. [...] há duas formas de punições reconhecidas pela Comissão para os Estados violadores dos Direitos Humanos: a condução do caso à Corte, onde ele será propriamente julgado, ou a publicação de relatórios condenando as violações perpetradas por um país. Para muitos, a pecha de “violador” dos Direitos Humanos, conferida pela publicação desses relatórios, já funciona como uma pena, às vezes até dura demais. Por isso o relatório é endereçado somente ao Estado, esperando-se que ele proceda às requeridas reformas.

Como ilustrado, o procedimento de conclusão do processo perante a Comissão se dá por meio de **deliberação** em sessão privada, onde os debates serão confidenciais; desta sessão será materializado um relatório no qual se consignará a informação de que não houve violação ou de que houve violação aos Direitos Humanos.

Depois da deliberação e votação da Comissão, onde for reconhecida a violação aos Direitos Humanos, será estabelecido um “relatório preliminar” que contará com as

proposições e recomendações necessárias para cessar e reparar a violação. Será fixado, também, prazo para que o Estado violador informe sobre as medidas adotadas para cumprir as recomendações.

Enquanto a Comissão não houver adotado uma decisão a respeito, a publicação do relatório preliminar não será permitida.

Elaborado o relatório preliminar e enviado ao Estado infrator, o petionário será notificado e caso tenha interesse em levar o caso até a Corte deve informar: a posição da vítima ou de seus familiares, se diferentes do petionário; os dados sobre a vítima e seus familiares; as razões com base nas quais considera que o caso deve ser submetido à Corte; e as pretensões em matéria de reparação e custos.

Tendo o Estado infrator aceitado a jurisdição da “Corte Interamericana” e não tendo cumprido as recomendações da comissão constantes no relatório preliminar no prazo de três meses¹³ (art. 51.1 do Pacto de São José da Costa Rica), o caso será submetido à Corte, salvo se decisão fundamentada da maioria absoluta dos membros da Comissão dispôr de forma contrária, conforme permissão do art. 45.1 do Regulamento.

Para analisar se o Estado infrator cumpriu ou não as determinações da Comissão, esta considerará fundamentalmente os seguintes elementos: a posição do petionário; a natureza e a gravidade da violação; a necessidade de desenvolver ou esclarecer a jurisprudência do sistema; e o efeito eventual da decisão nos ordenamentos jurídicos dos Estados membros.

Ainda dentro daqueles três meses, contados da transmissão do relatório preliminar ao Estado infrator, não tendo o assunto sido solucionado ou não tendo o caso sido submetido à jurisdição da Corte Interamericana, a Comissão poderá emitir, por maioria absoluta de votos, um “relatório definitivo”, com seu parecer, conclusões finais e recomendações sobre o caso submetido a seu julgamento. (art. 47 do Regulamento).

Uma vez confeccionado o relatório definitivo, este será enviado às partes, que poderão apresentar, em prazo pré-fixado, informações sobre o cumprimento das recomendações feitas.

De posse ou não das informações, a Comissão avaliará o cumprimento de suas recomendações e decidirá, por maioria absoluta dos votos, sobre a publicação do relatório definitivo. A Comissão deliberará ainda sobre a inclusão do relatório definitivo no “Relatório Anual à Assembléia Geral da Organização”.

O Regulamento da Comissão, no artigo 48, traz uma espécie de instituto pós-processual, que permite à Comissão, após a publicação do relatório definitivo, adotar medidas de acompanhamento com o objetivo de verificar o cumprimento dos acordos entabulados na solução amistosa ou das recomendações feitas pela Comissão.

¹³ Este prazo poderá ser suspenso pela comissão a pedido do Estado infrator, desde que reunidas duas condições: que o Estado haja demonstrado sua vontade de implementar as recomendações contidas no relatório quanto ao mérito, mediante a adoção de ações concretas e idôneas destinadas ao seu cumprimento; e que em seu pedido o Estado aceite de forma explícita e irrevogável a suspensão do prazo previsto no artigo 51.1 da Convenção Americana para o envio do caso à Corte e, conseqüentemente, renuncie explicitamente interpor exceções preliminares sobre o cumprimento de tal prazo, na eventualidade de que o assunto seja submetido à Corte. É o que dispõe o art. 46 do Regulamento.

Estas são, portanto, as principais características que envolvem o trâmite das denúncias junto à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, onde, em resumo, o processo finaliza com a emissão de um relatório preliminar, ou uma medida mais enérgica como a publicação do relatório definitivo ou encaminhamento do caso para a Corte Interamericana de Direitos Humanos para que o eventual Estado infrator seja julgado.

O que se pode esperar é que essa ferramenta de combate às ofensas perpetradas em desfavor dos Direitos Humanos se popularize, trazendo para a proteção desses direitos mais uma alternativa, que aliada aos mecanismos popularmente conhecidos, forme uma efetiva rede protetiva.

Conclusão

Iniciou-se a análise do tema com a problemática principal que indagava acerca da possibilidade, ou não, de a Comissão Interamericana de Direitos Humanos tutelar as ofensas ao Direito do Trabalho eventualmente ocorridas no Brasil, país que aceitou sua jurisdição.

No decorrer do enfrentamento, buscou defender que seria plenamente possível levar uma agressão ao Direito do Trabalho até o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, por meio de sua Comissão.

Para tanto, foi exposto que, como a Comissão Interamericana é responsável por proteger os Direitos Humanos, o Direito do Trabalho fazendo parte do rol destes direitos também estaria tutelado pela Comissão e sua jurisdição alcançaria os casos de ofensas aos trabalhadores e suas garantias ocorridas no Brasil.

Tal entendimento se faz extremamente necessário, pois alarga o sistema de proteção, já que na mesma proporção em que as garantias do trabalhador avançam, as ofensas cometidas contra ele também, demandando concomitantemente, uma evolução nos métodos de tutela desses direitos.

Sendo assim, é imperioso dar ao Direito do Trabalho a mesma proteção dada aos Direitos Humanos, aparelhando o sistema de proteção daquele direito com todos os mecanismos possíveis, inclusive com os mecanismos internacionais de proteção.

Superada e demonstrada essa ligação entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho, que ensejaria a jurisdição da Comissão, passou-se a analisar o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos por meio da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Esta etapa teve o objetivo de mostrar, detalhadamente, como qualquer interessado poderia provocar o Sistema Interamericano, dando uma noção geral de como efetivar a atuação protetiva por meio da Comissão, bem como, a forma de tramite do processo de denúncia junto a este órgão.

Abordar o procedimento de acionamento da Comissão e o tramite das denúncias, trouxe uma previsibilidade do que o interessado enfrentaria ao se buscar a tutela de uma organização internacional do porte da OEA.

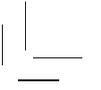
Desta feita, o entendimento, que pautou todo o desenvolvimento do trabalho na busca da resposta a problemática lançada, baseou-se na intenção de alargar o sistema protetivo das garantias dos trabalhadores, que, mesmo diante delas, vem tendo seus direitos constantemente pisoteados em prol de interesses escusos.

Referências

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.
- BORBA, Joselita Nepomuceno. **Legitimidade Concorrente na Defesa dos Direitos e Interesses Coletivos e Difusos**. São Paulo: LTr, 2013.
- _____. **Efetividade da Tutela Coletiva**. São Paulo: LTr, 2008.
- _____. **Direitos Fundamentais. Eficácia Horizontal Direta nas Relações Sociais Entre Capital e Trabalho. Riscos do Trabalho e a Obrigação de Reparar os Danos Deles Decorrentes**. In: ALMEIDA, Renato Rua. *Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- FRANCO, Marcelo Veiga. **Direitos Humanos x Direitos Fundamentais: Matriz Histórica Sob o Prisma da Tutela da Dignidade da Pessoa Humana**. In: OLIVEIRA, Márcio Luís (Coord.). *O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: Interface com o Direito Constitucional Contemporâneo*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.
- MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- VELOSO, Pedro Augusto Franco. **Efetivando o Sistema Interamericano: Os Procedimentos Para Acionar a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e o Trâmite Até a Corte**. In: OLIVEIRA, Márcio Luís (Coord.). *O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: Interface com o Direito Constitucional Contemporâneo*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.
- WEIS, Carlos. **Direitos Humanos Contemporâneos**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.



REGISTRO



DISCURSO DE DESPEDIDA ¹

Elizabeth Fátima Martins Newman ²

Senhor Presidente, ilustre representante do Ministério Público, queridos colegas magistrados e servidores e meus familiares presentes:

Enfim chegou a hora e a vez de enfrentar não só o término da minha carreira na magistratura como também a separação e a perda do contato diário com meus colegas desembargadores e juízes, servidores, amigos do Ministério Público, estagiários, advogados, todas as pessoas que formam e frequentam o Oitavo Regional, com quem tive o privilégio de partilhar do convívio, das conversas amenas, dos bons dias, dos sorrisos, nesses mais de vinte e sete anos de judicatura.

Lembrei-me de um relato sobre a festa de oitenta anos do Papa Luis XIII que teve um dos mais longos pontificados. Ao ser saudado, alguém lhe augurou que tivesse mais uns dez anos no comando da Igreja Católica, ao que ele retrucou: por que pôr um limite na vontade de Deus?

Eu também não gostaria, ainda, de me aposentar, apesar do PJE, o pesadelo judicial eletrônico, uma das mudanças não muito frutificantes que nos aflige no trabalho cotidiano. Hoje me sinto com muito mais preparo, experiência e conhecimento, adquiridos da vivência humana e da lida com os processos ao longo de todos esses anos, dos estudos das leis, da doutrina, da jurisprudência. Muito aprendi com tantas figuras ilustres do mundo jurídico e que compõem nosso Regional. Afinal, todos os dias temos novas experiências que nos enriquecem e como dizia *Rosa Luxemburgo*: “...seremos vitoriosos se não esquecermos como aprender”, que bem o diga o colega Herbert Tadeu, nosso Vice-Presidente. De modo que fiquei muito decepcionada porque as nossas Associações de Classe pressionaram o Congresso Nacional a manter os 70 anos como limite de idade para o exercício da magistratura na PEC da Bangala, salvo quanto às Cortes Superiores. E o Supremo Tribunal Federal ceifou as esperanças de permanecer na ativa, daqueles que, como eu, estavam chegando à idade limite. Mas vamos pensar que esta foi a vontade de Deus e seja feita a SUA e não a minha vontade. Apenas fico triste porque a perda financeira daqueles que se aposentam hoje é muito substancial.

Mas nos cargos ninguém é eterno. Eterno só Deus.

Deixando as preocupações financeiras de lado, minhas palavras jamais serão suficientes para traduzir os sentimentos. Afinal, foi uma vida que dividi, principalmente com os colegas mais próximos e aqueles integrantes da 2ª Turma, com o pessoal do meu gabinete, foram alegrias, tristezas, muito trabalho, preocupações, sofrimentos, angústias e acima de tudo, aquela satisfação do dever cumprido que temos ao largar o trabalho todos os dias.

¹ Discurso proferido na sessão solene de despedida da Desembargadora Elizabeth Fátima Martins Newman, em virtude de aposentadoria, na Sala de Sessões do Tribunal Pleno, no dia 30 de junho de 2015.

² Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Agradeço a todos vocês que fizeram a minha vida melhor e mais feliz e que me aturaram os defeitos e atrasos. Ao Paulo Ribeiro, Rosângela - que esteve comigo desde a 2ª Junta, hoje Vara, como minha assistente, amiga e mais fiel escudeira -, Sandro Gama, Dirceu - meu assessor especial e amigo, que sucedeu Seu Francisco -, Mariana, Luciana, Mauro, todas as estagiárias e servidores que passaram pelo meu gabinete, por sua lealdade, dedicação em manter os prazos e a qualidade do serviço, e pelo ambiente leve e fluído, alegre e agradável, garantido a todos, em muito graças ao constante bom humor do meu assessor Paulo, que ficou comigo até o final, quando eu brincava que os outros ratos, inclusive a Rosângela, estavam abandonando o navio antes dele naufragar. E aos queridos servidores da 2ª Turma, na pessoa da Lucia Lopes, que sempre estiveram prontos a atender-nos.

Agradeço as palavras dos colegas e do Presidente, que se manifestaram hoje e que muito me sensibilizaram, pois não sou merecedora de nenhum elogio, sou uma das mais humildes servas da Senhora Justiça. Todo o meu trabalho e esforço nada mais representaram senão uma gota d'água no oceano, um grão de areia no deserto.

A vocês colegas, meu reconhecimento e gratidão pela generosidade com que me distinguiram e pelo apoio nas horas difíceis, inclusive àqueles que já se aposentaram. Agradeço a atenção e a amizade carinhosa de todos os momentos da Alda, da Mary Anne, a minha incansável companheira de bancada na Segunda Turma, quando nos apoiávamos mutuamente para enfrentar as longas horas de sessão, as profícuas e acaloradas discussões e a organização dos nossos votos. Nosso Presidente, Doutor Edílssimo, muito obrigada por sua paciência e colaboração.

Agora vou segurar nas mãos de Deus e enfrentar mais uma etapa da vida sem fazer planos, apenas deixando a vida me levar, acreditando, como fazia *Teilhard de Chardin*, que "o futuro é como as águas sobre as quais se aventurou o Apóstolo. Carrega-nos na proporção de nossa fé".

Há uma citação de *Herman Hesse* que, traduzida, diz: A cada chamado da vida o coração deve estar pronto para a despedida e para o novo começo. Com ânimo e sem lamúrias. Aberto sempre para novos compromissos. Dentro de cada começar mora um encanto que nos dá força e nos ajuda a viver.

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.

Muito obrigada.

DISCURSO DE APOSENTADORIA ¹

Herbert Tadeu Pereira de Matos ²

Digo, em primeiro lugar, que Deus me permite viver este momento lindo.

O término, em extensão de tempo, da etapa maior de minha vida.

Outras etapas houve, relacionadas com o compromisso no trabalho, desde meus 18 anos, quando me tornei comunicador pioneiro da Emissora Cristã do Baixo Amazonas, a Rádio Educadora de Santarém, para lá conduzido pelos Frades Franciscanos da Prelazia dirigida por Dom Tiago, aos saudosos tempos do Colégio Dom Amando, onde Frei Juvenal foi buscar os primeiros locutores da emissora a ser inaugurada. Esse primeiro trabalho, por pouco tempo inicial, foi voluntário, porque assim era preciso, eis que, a Emissora não se constituiu com propósitos financeiros, mas de evangelização e educação das populações ribeirinhas.

Mas assim me tornei radialista com posterior vínculo trabalhista em rádio da Capital, Rádio Marajoara, dos Diários e Emissoras Associados, meu apoio financeiro para manter-me em Belém e cursar a Faculdade de Direito do Largo da Trindade, residindo na Casa da Juventude, com meu grande benfeitor Cônego Raul Tavares de Souza.

Depois, vieram 18 anos de Banco da Amazônia, cujo departamento jurídico me veio ser a escola de advocacia: a vivência do Direito na prática, de que tanto precisava nos primeiros tempos após a conclusão do bacharelado.

Mas agora, e por último, vinte seis anos e dois meses de magistratura trabalhista. A comunicação cotidiana com o jurisdicionado, a dedicação a um ramo do Direito que me fascinou, inclusive, pela imagem que este Tribunal Regional do Trabalho me transmitia. Ainda porque um Direito a tratar da tutela do despossuído, que até já se chamou Direito operário.

Na Justiça do Trabalho, indubitavelmente, o tempo maior, na extensão e na profundidade, de realização do ideal acalentado de ser agente do Direito.

Aqui procurei exercer um constante aprendizado, na convivência com insignes cultores e sacerdotes na missão de dar a cada um o que é seu.

É arriscado citar nomes, pois, são tantos os colegas, os amigos, na fraternidade, na solidariedade aqui construída. Mas não posso deixar de citar o amigo de Santarém, contemporâneo de infância e juventude. Deste modo, agradeço penhoradamente a todos, na pessoa do conterrâneo amigo Vicente José Malheiros da Fonseca, o nosso decano, amigo das primeiras horas e de todas as horas.

Penso sempre que os desígnios de Deus são insondáveis.

Houve tempos passados, e até mais recentes, em que sentia devesse dar por cumprido o meu tempo e buscar a aposentação cujo direito conquistei em setembro

¹ Discurso proferido na sessão solene de despedida do Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, em virtude de aposentadoria, na Sala de Sessões do Tribunal Pleno, no dia 27 de outubro de 2015.

² Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

de 1996. Mas a Justiça do Trabalho da Oitava Região sempre estava a traçar-me novos e atrativos caminhos para continuar feliz como eterno aprendiz. Vinda para o Tribunal, exercício de cargos administrativos como a Corregedoria e agora, por fim, a Vice-Presidência.

Creio que esses desígnios divinos fizeram-me, por último, cuidar de sair pela proximidade dos 70. No entanto, eis que, surgem as perspectivas de elástico do limite da compulsória. Não pretendia, acreditem, esgotar esse limite. Mas desempenhar inteiramente o mandato vice-presidencial, sobretudo, na vivência e participação de um momento novo no processo trabalhista recursal, com a Lei 13.015/2014. Desafios sem precedentes em minha carreira, como, nas palavras recentes do Ministro Luíz Felipe de Melo Filho, a ter de me tornar, por força regimental, no gestor da sedimentação de um direito processual trabalhista dotado da força dos precedentes, a tornar imperiosa a uniformização jurisprudencial regional.

Isto me empolgava e o tempo vinha sendo decisivo ao propiciar evolutivo amadurecimento meu e de minha equipe no trato novo da admissibilidade dos recursos trabalhistas extraordinários.

Mas a caminhada de vida, mais do que nunca, implica em mudanças inesperadas. E eis que meu tempo aqui termina.

Apesar de tudo, este tempo é lindo.

Como na canção de Roberto Carlos que a minha mulher Maria Júlia tanto gosta:

Quando eu estou aqui,
Eu vivo este momento lindo
Olhando pra Vocês, meus colegas,
E as mesmas emoções sentindo.
Mas em paz com a vida
E o que ela me traz
Na fé que me faz otimista demais.

Vinte e seis anos de magistratura trabalhista, cujo momento final é de gratidão a todos, magistrados e servidores, que construíram para mim esta riqueza de vida aqui vivida.

Tantos que construíram este momento lindo.

Deste modo, a lembrar meu saudoso mestre de comunicação, Osmar Simões, abro aqui o “cantinho do coração”.

Nele está, minha equipe de trabalho: Marialda, Fabrício, Marilea, Andréa, Aline, Deusa, Felipe, Bianca, Daniel, Mário, Augusto, os estagiários atuais, Maísa e William. Não poderia esquecer Gisele, Luciana, Martina, de pouco tempo mas de muita colaboração.

Minha família, à frente a companheira de todas as horas, Maria Júlia. Nossos filhos, Saulo, Mariana, Junior e nora Melina.

Amicíssimos que vieram da Alemanha, com minha filha Mariana, Christian, Brigit, Bernd: *danke schön für eure liebe anwesenheit.*

Das profundezas do coração, grato sou aos colegas Desembargadores, na pessoa do nosso Presidente Francisco Sérgio, colegas Magistrados, queridos funcionários e funcionárias.

Vou ao ensino bíblico-cristão, para mim, o livro maior da sabedoria, a compreender, como no Eclesiastes, que:

“Tudo tem seu tempo, o momento oportuno para todo o propósito debaixo do sol: tempo de nascer, tempo de morrer, tempo de plantar, tempo de arrancar a planta.”

E termino com a mensagem de Irmã Dulce, mandada por minha mulher na manhã da sexta-feira, lá da Pérola do Tapajós, onde se encontrava, ao saber do novo tempo.

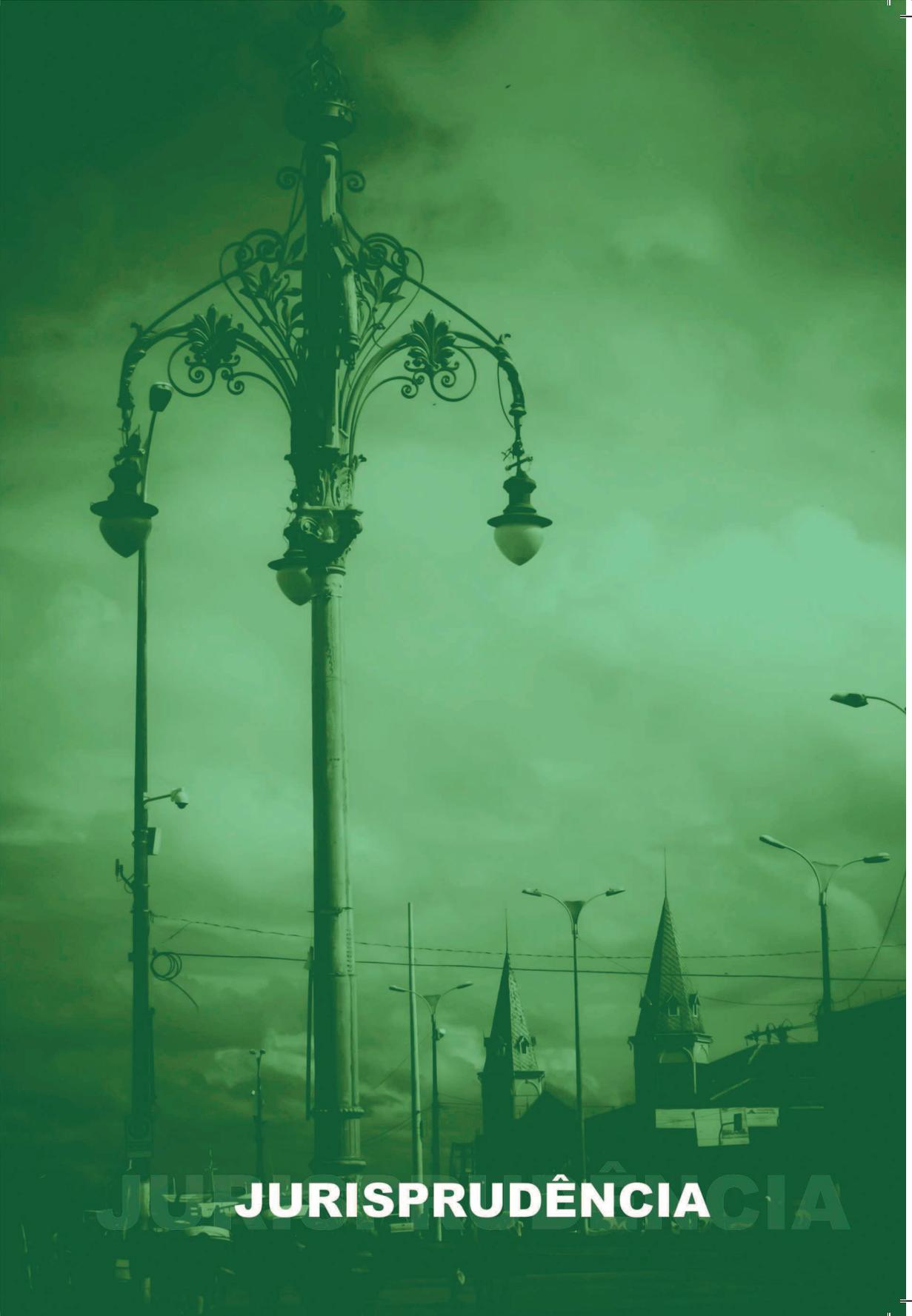
Tudo que acontece no universo tem uma razão de ser, um objetivo. Nós, como seres humanos, temos uma só lição na vida: seguir em frente e ter a certeza de que apesar de às vezes estar no escuro, o sol vai continuar a brilhar.

Assim, como no canto de Gilberto Gil, andar com fé eu vou. A fé não me deixa falhar.

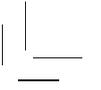
Fraternal, carinhoso abraço a todas e a todos. Gratíssimo.

Paz e Bem!





JURISPRUDÊNCIA



JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RESOLUÇÃO nº 199, de 9 de junho de 2015 (DEJT de 24, 25 e 26/06/2015 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
- Altera a redação da Súmula nº 422.

RESOLUÇÃO nº 200, de 27 de outubro de 2015 (DEJT de 29.10.2015 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
- Altera a redação da Súmula n. 392. Cancela as Orientações Jurisprudenciais ns. 315 e 419 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

SÚMULAS

SUM-392 DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

SUM-422 RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO (redação alterada, com inserção dos itens I, II e III) - Res. 199/2015, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.06.2015. Com errata publicada no DEJT divulgado em 01.07.2015

I – Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida. II – O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática. III – Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

SBDI-1

OJ-SDI1-315 MOTORISTA. EMPRESA. ATIVIDADE PREDOMINANTEMENTE RURAL. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR RURAL (cancelada) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

OJ-SDI1-419 ENQUADRAMENTO. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EM EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. (cancelada) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SÚMULA Nº 30

CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora. (Aprovada por meio da Resolução nº 40/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015)

SÚMULA Nº 31

CONDIÇÕES PARA CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. Compete ao Juiz do Trabalho estabelecer prazo e condições para cumprimento da sentença, inclusive fixação de multas e demais penalidades (Artigos 652, d; 832, § 1º, e 835, todos da CLT). (Aprovada por meio da Resolução nº 41/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015)

SÚMULA Nº 32

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. O estabelecimento de jornada superior a 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento, através de negociação coletiva, não poderá exceder a 8 horas diárias, caso em que não dará direito a 7ª e 8ª horas como extras. (Aprovada por meio da Resolução nº 42/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015)

SÚMULA Nº 33

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. A multa do art. 477, § 8º, da CLT, somente se aplica quando houver atraso no pagamento *in pecunia* das verbas rescisórias, descabendo em caso de atraso na homologação do TRCT. (Aprovada por meio da Resolução nº 47/2015, em sessão do dia 3 de agosto de 2015)

SÚMULA Nº 34

EMPREGADOS DA ECT. BANCO POSTAL. JORNADA REDUZIDA. APLICAÇÃO DO ART. 224, CAPUT, DA CLT. Ao empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) que exerce atividade em Banco Postal deve ser aplicada a jornada de trabalho reduzida de bancário, prevista no caput do art. 224 da CLT. (Aprovada por meio da Resolução nº 54/2015, em sessão do dia 26 de outubro de 2015)

PROVIMENTO DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROVIMENTO CGJT Nº 2/2015, de 05/06/2015 (DEJT de 05/06/2015)

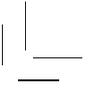
Dispõe sobre o lançamento da movimentação processual e sobre a atuação de servidores nos postos avançados das Varas do Trabalho.

PROVIMENTO DA CORREGEDORIA REGIONAL DA 8ª REGIÃO

PROVIMENTO - CR Nº 001/2015, de 03/08/2015 (DEJT de 04/08/2015)

Estabelece procedimentos para disciplinar a realização dos depósitos judiciais no âmbito deste Tribunal.

(Aprovado por meio da Resolução nº 046/2015, em sessão do dia 3 de agosto de 2015)



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

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS - FORMAÇÃO DE
COMISSÃO PARITÁRIA PARA DECISÃO ACERCA DO PLR - PREVISÃO
EM ACORDO COLETIVO**

**PROCESSO RO nº 0010571-96.2013.5.08.0011 (RECURSO ORDINÁRIO -
AÇÃO CIVIL PÚBLICA)**

RELATORA: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

RECORRENTES: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.
URBANAS DO EST. PARÁ - STIUPA
Advogado: PAULA TAVARES DE MORAES e Outras
e
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO
PARÁ - SENGE
Advogada: PAULA TAVARES DE MORAES e outras
e
CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A. - CELPA
Advogado: EDUARDO AUGUSTO DA COSTA BRITO
e Outros

RECORRIDOS: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.
URBANAS DO EST. PARÁ
Advogado: PAULA TAVARES DE MORAES e Outras
e
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO
PARÁ
Advogada: PAULA TAVARES DE MORAES e outras
e
CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A. - CELPA
Advogado: EDUARDO AUGUSTO DA COSTA BRITO
e Outros

CUSTUS LEGIS: PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA
8ª REGIÃO

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS - FORMAÇÃO DE COMISSÃO
PARITÁRIA PARA DECISÃO ACERCA DO PLR -
PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO - Tratando-
se da formação de comissão paritária visando**

regulamentação do pagamento de Participação nos Lucros e Resultados no âmbito da reclamada, além do que consta estabelecido em acordo coletivo, é preciso levar em consideração o disposto no art. 8º, VI, da Constituição, que prevê a obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas. Correta, assim, está a r. Decisão que anulou edital de convocação efetuado diretamente pela parte empregadora com vistas à negociação direta com os seus empregados. Recurso da recorrente CELPA improvido.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 11ª Vara do Trabalho de Belém, em que figuram como recorrentes e recorridos as partes acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários por observarem os pressupostos de admissibilidade.

DA PRELIMINAR DE PERDA SUPERVENIENTE DE OBJETO/ EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

Esta preliminar é suscitada pela CELPA e deve ser rejeitada.

Com efeito, de acordo com as razões expostas pela recorrente, são objeto da presente ação questões relacionadas ao pagamento aos substituídos processuais da PLR do exercício de 2013, cuja parcela já foi objeto de transação extrajudicial após a interposição da presente demanda, o que importaria em perda do objeto da ação, razão pela qual o Juízo sentenciante deveria ter procedido na forma do artigo 267, VI, do CPC.

Sem razão.

Como cediço, a perda superveniente de objeto ocorre quando, após a propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito possa influir no julgamento da lide, de modo a torná-la ineficaz ou mesmo desnecessária.

A presente ação não tem por objeto o pagamento da PLR referenciada.

Na verdade, o que os sindicatos pretendem é a declaração de nulidade do ato de convocação de seus filiados para negociação do pagamento da PLR feito pela demandada ao arrepio do que fora ajustado em acordo coletivo, o que, a seu ver, materializaria conduta antissindical, ensejando o pagamento de indenizações por danos morais e danos morais coletivos. O pagamento da PLR não é objeto da presente demanda.

Ou seja, a transação extrajudicial envolvendo o pagamento da PLR não caracteriza perda superveniente de objeto, eis que o interesse processual dos sindicatos autores remanesce no sentido de ver caracterizada a atuação da ré como prática de conduta antissindical, com as suas consequências.

Rejeito.

DO RECURSO DA CELPA DA VALIDADE DO EDITAL

A recorrente está irressignada com a decisão que reconheceu a nulidade do edital de convocação de seus empregados para negociação do pagamento da PLR.

Segundo alega, o insucesso das negociações entre as partes se deu especialmente em função da postura dos sindicatos, que ora demonstravam profundo desinteresse na discussão do programa, ora recalcitrantes em apresentar a proposta da empresa para deliberação dos trabalhadores.

Aduz que os sindicatos se negavam a levar à discussão de sua base de representação a proposta da empresa, qual seja, a remuneração por resultados baseada na meritocracia, base da PLR.

Acrescenta que, apenas com a finalidade de salvaguardar o direito dos trabalhadores à percepção da PLR de 2013, apelou para o uso do dispositivo 2º da Lei nº 10.101/2000.

Assegura, então, que diante da inércia dos sindicatos, possuía legitimidade para continuar as negociações por este meio legal alternativo. Destaca que os trabalhadores manifestaram seu aceite para a modalidade por meio de abaixo-assinado, que eles mesmos elaboraram, e porque o edital também previa o chamado de participantes dos sindicatos.

Menciona ainda que a cláusula 10ª do acordo coletivo estava fora de vigência e que não possuía natureza normativa, mas de cláusula programática, não incorporando aos contratos individuais de trabalho em decorrência da sua própria natureza.

Diz, ainda, que na audiência de instrução ocorrida no dia 17/09/2014, foi noticiado que as partes continuaram as negociações mesmo após o edital questionado e o ajuizamento da presente demanda, culminando na sua aprovação, e com o pagamento da PLR 2013 em 21/03/2014.

Pugnou, então, pela reforma da decisão e pela improcedência da ação.

Sem razão.

Assim como o Juízo sentenciante, penso que o edital encontra-se eivado de vícios e deve ser anulado.

A cláusula 10ª do acordo coletivo ano 2012/2013 estabeleceu que:

“PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PPLR. 10.1 - A CELPA e a entidade sindical comporão comissão paritária, composta por nove representantes, sendo três de cada sindicato que representam os trabalhadores da CELPA (STIUPA E SENGE) e três representantes da Empresa, estes com voto qualitativo em dobro, para discutir, analisar e aprovar em Programa de Participação nos Lucros ou Resultados - PPLR para 2013, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19 de Dezembro do 2000. 10.2 - Tal comissão terá legitimidade para discutir e aprovar o programa em nome dos Trabalhadores, incluindo sua estrutura, conceitos, procedimentos e condicionantes do programa. 10.3 - Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 01/02/2013 e se estenderão até 30/03/2013, e o programa será oficialmente implantado em 01/04/2013, com vigência até 31/12/2013.”

Ou seja, os litigantes estabeleceram, através de norma coletiva, que é lei entre as partes, a forma como se daria a discussão, análise e aprovação do programa para distribuição dos lucros.

Não fosse só isto, a Lei nº 10.101/2000 prevê que a negociação do PLR pode ser feita de dois modos: através de comissão paritária escolhida pelas partes e com um representante do ente sindical ou por meio de convenção coletiva, conforme seu art. 2º, ao dispor:

“Art. 2º- A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre o a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II - convenção ou acordo coletivo.”

Não é demais lembrar que, tratando-se da formação de comissão paritária, é preciso levar em consideração o disposto no art. 8º, VI, da Constituição, que prevê a obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas.

E nem se diga que a o acordo coletivo ano 2012/2013 não estava mais em vigor, pois, como se sabe, não havia outra negociação posterior sobre o tema, enquadrando-se no disposto na Súmula 277, do C. TST.

Assim, para que a formação da comissão de negociação fosse compatível com o ordenamento era necessário que se observasse o disposto no acordo coletivo, relevando-se o fato de que não foram produzidas provas nos autos capazes de demonstrar que as entidades sindicais é que criaram obstáculos inviabilizando o pagamento da PLR 2013. Podem até ter sido omissas em fazer cumprir o que acordaram.

A CELPA, portanto, por ato exclusivo, não poderia buscar negociar com seus empregados os termos de composição da comissão, como no presente caso, haja vista que antes já havia negociado formalmente a forma como se daria essa composição.

Nada a reformar então.

DOS HONORÁRIOS E DAS CUSTAS - BASE DE CÁLCULO

A recorrente também está inconformada com sua condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, assim como com sua base de cálculo. Segundo alega, o Juízo de 1º Instância incorreu em equívoco ao arbitrar condenação de honorários de sucumbência e custas judiciais sem que tenha havido condenação, assim como quanto à base de cálculo, eis que alterou o valor da ação após a fixação da alçada.

Sem razão em todos os argumentos.

Ao ajuizar a demanda, os autores atribuíram à causa o valor de R\$-1.000,00. Mesmo valor foi considerado pelo Juízo sentenciante para a alçada.

Ocorre que ao decidir a lide, o Juízo a quo atribuiu, para o cálculo das custas processuais e dos honorários advocatícios, o valor de R\$-50.000,00 e com esse procedimento a recorrente não se conforma.

A meu ver, a decisão tomada pelo juízo a quo está correta e deve ser mantida.

Ao contrário do que assevera a apelante, no sentido de que não houve condenação e, por isto, não poderia haver fixação de honorários sucumbenciais, nada mais incorreto.

Conforme consta da decisão recorrida e cujo conteúdo está sendo confirmado através desta decisão, ainda que não tenha havido condenação em pecúnia, houve sim pronunciamento desfavorável de natureza declaratória constitutiva negativa à reclamada.

Em tais situações, aplica-se o disposto nos artigos 20, § 3º e 4º, do CPC e 789, IV, da CLT.

Ademais, o valor atribuído inicialmente à causa tem como objetivo o de fixar o rito processual e não vincula o juiz.

Neste sentido é o entendimento do C. TST. Confira: “RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ... 2. LIMITES DA LIDE. CONDENAÇÃO EM VALORES SUPERIORES ÀQUELES ATRIBUÍDOS PELO RECLAMANTE AOS PEDIDOS. IMPOSSIBILIDADE. JULGAMENTO ULTRA PETITA. Admite-se a condenação do Reclamado em montante superior ao valor da causa estipulado na petição inicial, pois a proibição de julgamento fora dos limites de lide visa restringir a decisão ao quanto consta do pedido e da causa de pedir, e não ao valor da causa, que objetiva, em especial, a fixação do rito processual. Assim, o Juízo não fica adstrito ao valor da causa fixado pelo Reclamante...” ((TST - RR: 1049001420045020034 104900-14.2004.5.02.0034, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/05/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011- Sublinhei))

Mantenho.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Diz ainda a recorrente que merece reforma a r. Decisão que concedeu aos Sindicatos os benefícios da Justiça gratuita.

Expressa inicialmente que os Sindicatos postularam reparação por danos morais fundados unicamente em alegações de atos ilícitos praticados pela empresa, sem produzir prova robusta no decorrer da instrução processual, o que lhes retira a boa-fé.

Acrescenta como segundo motivo ensejador para afastar a concessão do benefício a inexistência de comprovação nestes autos do estado hipossuficiente dos autores para arcarem com os encargos processuais, sobretudo no que diz respeito serem entidades que recolhem contribuições sociais de uma universalidade considerável de trabalhadores representados justamente para o fim de defender seus interesses, seja judicialmente ou extrajudicialmente, cabendo perfeitamente o uso destas contribuições no pagamento das custas do processo.

Sem razão.

Aos sindicatos autores é dado os benefícios da Justiça gratuita, não se fazendo necessário a prova da pobreza na forma da lei, bastando a mera declaração.

Salienta-se ainda que os benefícios independem do ônus de sucumbência.

Nada a reformar neste sentido.

DO RECURSO DOS SINDICATOS

DA CARACTERIZAÇÃO DA CONDUTA ANTISSINDICAL - VIOLAÇÃO DOS ART. 7º, XXVI E 8º, III E IV DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA; VIOLAÇÃO DA CLÁUSULA 10ª DO ACT 2012/2013; VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO 98 E 154 DA OIT. DO DANO MORAL. DO DANO MORAL COLETIVO.

Afirmam que o pedido de indenização por danos morais e danos morais coletivos, em razão da conduta antissindical praticada, possui fundamento no fato de que a empresa tentou, de forma ilegal e imoral, negociar diretamente com os empregados, através de uma comissão, o pagamento da PLR-2013, contrariando o que ajustara anteriormente.

Asseguram que a empresa tentou intimidar os trabalhadores ao convocá-los para uma nova forma de negociação não prevista no Acordo Coletivo da Categoria, violando a legislação, mesmo após a realização de duas assembleias da categoria onde foi decidido negativamente à proposta de pagamento de PLR.

Mencionam em seu favor a Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI; a Lei nº 10.101/2000, que regula a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas; e a Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 10.07.1992.

Os sindicatos não possuem razão.

Ainda que a conduta da reclamada possa ser considerada como antissindical, não vejo fundamento para deferir as indenizações pretendidas.

Atualmente é incontroversa a possibilidade de condenação em dano moral coletivo. Todavia, também é cediço que não é qualquer atentado aos interesses da coletividade que pode acarretar dano moral. É preciso que o fato transgressor seja de razoável significância e desborde os limites da tolerabilidade. Ele deve ser grave o suficiente para produzir verdadeiros sofrimentos, intranquilidade social e alterações relevantes na ordem extrapatrimonial coletiva.

Neste caso, acredito que o fato de ter sido efetuada convocação de trabalhadores para compor comissão destinada a discutir a PLR 2013, evidenciando regras para negociação coletiva, após tentativa de acordo sindical frustrada, não gera dano moral aos Sindicatos e nem à coletividade.

Ademais, não há evidências de tentativas da reclamada de intimidação dos trabalhadores, assim como também não há indícios de que os sindicatos tenham feito qualquer tentativa no sentido de dar cumprimento ao ajustado no acordo coletivo visando o pagamento da PLR.

E nem se diga que o provimento de anular a convocação contraria o indeferimento do pleito de indenização, pois assim não acontece, eis que, como dito alhures, para o surgimento da obrigação de indenizar é necessário a ocorrência de danos de razoável monta ao patrimônio imaterial, seja dos entes sindicais ou mesmo da coletividade, o que, a meu ver, não ficou caracterizado. Ademais, releva destacar que as partes já ultrapassaram a questão da PLR ao celebrarem ajuste extrajudicial, pondo fim ao cerne da controvérsia que originou a demanda.

Fica, assim, mantida a r. Decisão neste sentido.

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários; rejeito a preliminar de perda do objeto, arguida pela CELPA; no mérito, nego-lhes provimento para manter a r. sentença em todos os seus termos, tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS;

rejeitar a preliminar de perda do objeto, arguida pela CELPA; NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDA A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, QUE DEFERIA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO EM 500.000,00, NEGAR-LHES PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 09 de setembro de 2015. (Publicado em 14/09/2015)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

AÇÃO DE RESSARCIMENTO - PREJUÍZOS CAUSADOS AO ERÁRIO - IMPRESCRITIBILIDADE.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000261-91.2014.5.08.0109

RELATOR: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS
Adv(a). Dr(a). João Beserra Oliveira do Nascimento Júnior e outros.

RECORRIDOS: ASAEL RIBEIRO PINTO
Adv(a). Dr(a). Gilcimara Pereira Gama
VALDELIN RIBEIRO DUARTE
Adv(a). Dr(a). Célio Figueira da Silva

AÇÃO DE RESSARCIMENTO - PREJUÍZOS CAUSADOS AO ERÁRIO - IMPRESCRITIBILIDADE.
Diante da redação do art. 37, parágrafo 5º, da CF, deve ser reconhecida a imprescritibilidade das ações de ressarcimento de prejuízo causado ao erário, conforme jurisprudência dominante do STF.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 1ª Vara do Trabalho de Santarém**, em que são partes, como recorrente, **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS** e, como recorridos, **ASAEL RIBEIRO PINTO** e **VALDELIN RIBEIRO DUARTE**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário da EBCT, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

A reclamante EBCT não se conforma com a decisão de origem que proclamou a prescrição biennial do seu direito de postular indenização pelos atos ilícitos cometidos pelos reclamados.

Afirma, que a partir do julgamento do RE nº 220.906-9-DF, a esfera de incidência das normas de direito público em suas relações jurídicas foi sensivelmente ampliada pelo STF, o que motivou um amplo debate em torno das consequências jurídicas advindas dessa decisão.

Alega, que nesse julgamento o STF, reconhecendo a relevância ímpar do serviço postal prestado em caráter de exclusividade, posicionou-se no sentido de equiparar a ECT à Fazenda Pública, declarando a impenhorabilidade de seus bens e a sua submissão ao regime geral de precatórios previsto no artigo 100 da CF.

Assim, entende que no presente feito onde veicula pretensão de ressarcimento em face de ato ilícito praticado por seus agentes (empregados públicos) em detrimento ao erário, não há que se falar em prescrição de cobrar débito, uma vez que este advém de cobrança decorrente de ato ilícito que visa o ressarcimento de verbas públicas, logo, imprescritível nos termos do art. 37, § 5º, da CF.

A recorrente tem razão, pois, de fato, a partir do julgamento dos RE 220.906/DF, 225.011/MG e 229.696/PE, o STF concluiu que o art. 12 do Decreto-Lei nº 509/69 foi recepcionado pela CF, de modo que a reclamante deve ser equiparada à Fazenda Pública.

No caso, em se tratando de pretensão que busca o ressarcimento de prejuízos causados ao erário, o legislador optou pela imprescritibilidade das ações de ressarcimento, nos termos do art. 37, § 5º, da CF, entendimento este predominante no STF, razão pela qual não deve ser reconhecido qualquer tipo de prescrição, como fez o Juízo de origem, e o que deve ser revisto.

Desse modo, considerando a opção do legislador constituinte, de afastar a incidência da prescrição às ações de ressarcimento, evidenciando a clara intenção de preservar o patrimônio público, prestigiando o interesse social na reparação dos prejuízos causados ao erário, dou provimento ao apelo e afasto a prescrição declarada pelo Juízo de origem.

Ante o exposto, conheço do recurso da reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença, afastar a prescrição, em consequência, determinar o retorno dos autos ao juízo de 1º grau que para examine as demais questões como entender de direito, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas ao final.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, CONHECER, UNANIMEMENTE, DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E, NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DAR-

LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, AFASTAR A PRESCRIÇÃO, EM CONSEQUÊNCIA, DETERMINAR O RETORNO DOS AUTOS AO JUÍZO DE 1º GRAU QUE PARA EXAMINE AS DEMAIS QUESTÕES COMO ENTENDER DE DIREITO, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS AO FINAL.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 07 de julho de 2015. (Publicado em 15/07/2015)

Desembargador Federal do Trabalho MARCUS LOSADA - Relator.

I - AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. INEXISTÊNCIA DE INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. VIOLAÇÃO LITERAL DE TEXTO DE LEI NÃO COMPROVADA. II - AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO REFLEXA A DISPOSITIVOS DE LEI. REEXAME DE FATOS E PROVAS. DESCABIMENTO.

ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/AR 0000117-56.2014.5.08.0000

RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

AUTORA: PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
Procuradora: Drª. Rita Moitta Pinto da Costa

RÉUS: COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL
Advogado(s): Dr. Elton Barroso Sinimbú Filho e outros
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM, ESPECIALIDADES TÊXTEIS, MALHARIA E MEIAS, CORDOALHAS E ESTOPA, ACABAMENTO DE CONFECÇÃO DE MALHAS, TINTURARIA E ESTAMPARIA E SIMILARES DOS ESTADOS PARÁ E AMAPÁ - SINFITEC
Advogado(s): Dr. Antonio Carlos Bernardes Filho e outros

“I - AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. INEXISTÊNCIA DE INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. VIOLAÇÃO LITERAL DE TEXTO DE LEI NÃO COMPROVADA.

Não restou provada violação dos artigos 92 do CDC e 5º da Lei da Ação Civil Pública, pois, embora em um primeiro

momento, a ação tenha sido coletiva, pois ajuizada pelo Sindicato na condição de substituto processual, os substituídos nela ingressaram como reclamantes pela forma litisconsorcial ativa (documento de ID 104672), tendo passado à defesa direta de seus interesses, de forma plúrima.

II - AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO REFLEXA A DISPOSITIVOS DE LEI. REEXAME DE FATOS E PROVAS. DESCABIMENTO.

Não há qualquer possibilidade de violar-se diretamente os artigos 7º, inciso XXII e XXIII da CF/88 e 192 da CLT, mas apenas por via reflexa, o que afasta o cabimento de ação rescisória por violação direta a texto legal. Ação julgada improcedente.” (Acórdão TRT-8ª/SE II/AR 0000081-14.2014.5.08.0000, Rel. Desembargadora: Suzy Elizabeth Cavalcante Koury. Julgamento: 20/11/2014. Publicado: 25/11/2014).

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *Ação Rescisória*, em que são partes, a **PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**, como autora, e, **COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO, TECELAGEM, ESPECIALIDADES TÊXTEIS, MALHARIA E MEIAS, CORDOALHAS E ESTOPA, ACABAMENTO DE CONFECÇÃO DE MALHAS, TINTURARIA E ESTAMPARIA E SIMILARES DOS ESTADOS PARÁ E AMAPÁ - SINFITEC**, como réus.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

A PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO propôs a presente Ação Rescisória com vistas a desconstituir, no “iudicium rescindens”, a r. sentença homologatória do acordo nos autos da Ação Coletiva - Processo nº **0001100-33.2011.5.08.106**, nos termos do artigo 485, V, do CPC; com o retorno dos autos ao MM. Juízo de origem para que seja realizada a instrução processual com a intimação do Ministério Público de todos os atos processuais. Como pedido alternativo, postula a procedência dos pedidos ínsitos na ação, desconstituindo-se, no “iudicium rescindens”, a r. sentença homologatória do acordo firmado nos autos da Ação Coletiva - Processo nº 0001100-33.2011.5.08.106, nos termos do artigo 485, V, do CPC; e, no “iudicium rescissorium”, a extinção do referido processo rescindendo, sem resolução de mérito, com fulcro no art. 267, IV, do CPC.

A demandante apresentou a r. decisão rescindenda (Sentença homologatória de Acordo - Processo nº 0001100-33.2011.5.08.106 - Id 147242, p. 7-8), em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 84, da SBDI-2, do C. TST.

O d. “Parquet” aduz que a presente ação rescisória resulta de procedimento investigatório, instaurado em razão da denúncia formulada pelo Sr. ELIEZER

FRANCISCO DA SILVA CABRAL. Informa que foram ouvidos diversos empregados e ex-empregados da COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC, cujas identificações foram mantidas em sigilo, que afirmaram (Id 147174, p. 3):

Que o SINFITEC colocou um carro de som em frente a empresa CTC, convocando os trabalhadores a procurar o sindicato profissional para tratar do processo relativo ao adicional de insalubridade.

Que nestas reuniões o SINFITEC informou que ajuizaria ações para a cobrança do adicional de insalubridade, sendo necessário para tanto a assinatura de alguns papéis pelos trabalhadores, além da entrega de cópias de documentos;

Que os trabalhadores foram informados sobre os acordos apenas após a sua realização, sendo cientificados ainda de que receberiam os valores em trinta e seis parcelas mensais;

Que os pagamentos são feitos pelo SINFITEC nas contas individuais dos empregados, abertas na Caixa Econômica Federal para esse fim;

Que as parcelas são pagas frequentemente com atrasos;

Que os valores são ínfimos, havendo o caso de um empregado que afirmou receber tão somente R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por mês;

Que o valor pago a título de honorários advocatícios foi no total de 25%. Outros afirmaram desconhecer o valor pago a título de honorários advocatícios.

O Ministério Público do Trabalho informa que notificou os interessados acerca da denúncia.

A entidade sindical profissional “negou, em suma, a celebração de acordo prejudicial aos trabalhadores, bem como informou que os valores acordados basearam-se em 50% ao que os trabalhadores teriam direito, relativos às parcelas não prescritas (últimos cinco anos). Esclareceu ainda que com a celebração do acordo todos os trabalhadores passaram a ter direito ao recebimento do adicional de insalubridade em contracheque, no total de 100%, a partir de Agosto/2012. Sustentou ainda a legalidade da cobrança de 25% de honorários advocatícios contratuais” (Id 147174, p. 3).

A COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC afirmou que as “condições do pagamento do acordo basearam-se em sua situação financeira, já que possui um déficit anual de mais de quatro milhões de reais, tendo-se obrigado por meio destes acordos a pagar mais de 1,6 milhão reais, fora a obrigação de arcar com inúmeras conciliações individuais que firmou nos últimos anos. Quanto aos valores repassados aos empregados, esclareceu não possuir qualquer ingerência nesta questão, afeta a atividade do sindicato profissional. No mesmo sentido no que se refere aos valores acordados a título de honorários advocatícios, sendo sua única obrigação promover o depósito das parcelas que lhe cabem na conta do escritório de advocacia que representa o sindicato” (Id 147174, p. 3-4).

O Ministério Público do Trabalho, antes da propositura da presente ação, convocou as partes envolvidas na tentativa de solução conciliatória, porém, na “audiência

realizada na sede do MPT, em 3 de julho de 2013, restaram, contudo, infrutíferas as tentativas de repactuação do acordo, alegando a CTC dificuldades econômicas envolvendo o setor” (Id 147174, p. 4).

Desse modo, como o Ministério Público do Trabalho verificou a celebração de acordo em ação coletiva sem a ausência de intervenção obrigatória Ministerial e com prejuízo aos trabalhadores, ajuizou a presente ação rescisória com vistas a desconstituir, no “iudicium rescindens”, a r. sentença homologatória do acordo, nos autos da Ação Coletiva - Processo nº 0001100-33.2011.5.08.106, nos termos do artigo 485, V, do CPC, com o retorno dos autos ao MM. Juízo de origem para que seja realizada a instrução processual com a intimação do Ministério Público de todos os atos processuais. Como pedido alternativo, postula a procedência dos pedidos ínsitos na ação, desconstituindo-se, no “iudicium rescindens”, a r. sentença homologatória do acordo firmado nos autos da Ação Coletiva - Processo nº 0001100-33.2011.5.08.106, nos termos do artigo 485, V, do CPC; e, no “iudicium rescissorium”, a extinção do referido processo rescindendo, sem resolução de mérito, com fulcro no art. 267, IV, do CPC.

O Ministério Público do Trabalho sustenta a nulidade absoluta dos acordos celebrados nas ações coletivas, diante da ausência do Órgão Ministerial, o que caracterizaria violação literal de lei, consubstanciada no artigo 92, da Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor), e artigo 5º, § 1º, da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública), diplomas legais que formam o microsistema das ações coletivas; e nos artigos 84 e 246, parágrafo único, do Código de Processo Civil.

Assinala que a ação coletiva proposta pelo sindicato profissional tinha como objetivo a condenação da COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC ao pagamento do adicional de insalubridade devido aos seus empregados, com relação aos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação. Entretanto, embora se tratasse de ação coletiva, em momento algum contou com a participação do Ministério Público do Trabalho, em contrariedade aos dispositivos legais que regem a matéria:

Constituição Federal

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor)

Art. 90. Aplicam-se às ações previstas neste título as normas do Código de Processo Civil e da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, inclusive no que respeita ao inquérito civil, naquilo que não contrariar suas disposições.

Art. 92. O Ministério Público, se não ajuizar a ação, atuará sempre como fiscal da lei.

Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública)

Art. 5º. Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

[...]

§ 1º. O Ministério Público, se não intervier no processo como parte, atuará obrigatoriamente como fiscal da lei.

Art. 21. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.

Código de Processo Civil

Art. 84. Quando a lei considerar obrigatória a intervenção do Ministério Público, a parte promover-lhe-á a intimação sob pena de nulidade do processo.

Art. 246. É nulo o processo, quando o Ministério Público não for intimado a acompanhar o feito em que deva intervir.

Parágrafo único. Se o processo tiver corrido, sem conhecimento do Ministério Público, o juiz o anulará a partir do momento em que o órgão devia ter sido intimado.

Lei Complementar nº 75/1993

Art. 6. Compete ao Ministério Público da União:

VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

c) a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor;

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

XII - propor ação civil coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos;

Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores;

Por conseguinte, afirma que, considerando que o “acordo tratou-se de direito individual homogêneo (pagamento de adicional de insalubridade aos empregados substituídos) e que não houve a efetiva intervenção do Ministério Público do Trabalho, resta demonstrada a nulidade dos termos do acordo” (Id 147174, p. 8).

Colaciona arestos do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça, do C. Tribunal Superior do Trabalho, de Tribunais Regionais do Trabalho, conforme se vê das transcrições na inicial de Id 147174, p. 8-10, inclusive deste Egrégio Regional, como a seguir:

INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. NULIDADE.

É nulo o processo em que não há a intimação do Ministério Público do Trabalho, quando envolve interesses individuais homogêneos,

por inteligência do artigo 92 da Lei nº 8078/90, e artigos 84 e 246 do CPC. (Ac. TRT-8ª/1ª T./RO 0000579-25.2010.5.08.0009, Rel. Desembargador: HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS. Data do Julgamento: 13/12/2011. Publicado: 09/01/2012).

O Ministério Público do Trabalho enfatiza, sobremaneira, o “manifesto o prejuízo que resultou estes acordos, já que acordados em valores inferiores ao efetivamente devidos aos empregados, relacionados a tema afeto a questões de saúde, higiene e segurança - adicional de insalubridade, em total desrespeito ao ordenamento jurídico pátrio (arts. 7º, XXII e XXIII, da Constituição Federal, e 192 da CLT)”, uma vez que houve celebração de “acordo em deságio de 75% ao valor realmente devido. Isto porque o sindicato profissional reconheceu que os valores acordados basearam-se em 50% ao que os trabalhadores teriam direito, relativos às parcelas não prescritas (últimos cinco anos)”. E “também reconheceu a cobrança de 25% a título de honorários contratuais” (Id 147174, p. 11).

A corroborar sua tese, aponta os esclarecimentos prestados pela entidade profissional (Id 147174, p. 11-12):

RESPOSTA DO DIA 1/3/2013

(...) Diga-se ainda que no caso em questão, todos aqueles que se beneficiaram do acordo **tiveram assegurados 50% do que teriam direito a título de adicional de insalubridade a partir do salário mínimo e reflexos, dentro de período imprescrito, o que é bastante razoável se considerarmos se tratar de um acordo, com previsão de dia certo para começar o pagamento**, onde, inclusive, fora fixado multa em percentual considerável para o caso de inadimplemento, bem como há previsão de reajuste do valor a cada doze meses, e, ainda, que muitos deles passaram a receber adicional de 100% nos contracheques, por conta da atuação sindical. (g.n)

RESPOSTA DO DIA 8/5/2013

(...) Restou evidenciado que muito embora a entidade sindicado tenha iniciado o processo, e atuado muito em face deste, a solução da controvérsia, ou seja, os acordos judiciais, ainda que nas ações coletivas, foram realizados pelos empregados diretamente (assumindo a qualidade de reclamantes pela forma litisconsorcial, nos termos como autoriza o art. 5º, § 2º da LACPe art. 94 da Lei nº 8.078/90, aplicáveis ao processo trabalhista), **e a questão honorária está dentro da relação contratual entre os empregados e o advogado e albergada pelos ditames legais de aceitabilidade, inclusive conforme parâmetros estabelecidos pela OAB.** (g.n) (grifos constantes no original)

Reforça que a disponibilidade de direitos trabalhistas sofre limitações, tanto quanto à renúncia, quanto à transação. Por conseguinte, com relação à “matéria de adicional de insalubridade, a transação deve estar lastreada em condições mínimas a serem garantidas aos trabalhadores, o que não pode ser visualizado no presente caso. Isto porque além da negociação ter sido realizada com deságio de 50% ao realmente devido,

ainda houve a cobrança de 25% em relação ao valor acordado a título de honorários advocatícios, o que ao final ensejou o recebimento de apenas 25% do valor devido pelos empregados e ainda de forma parcelada em 36 vezes” (Id 147174, p. 12).

Destaca, o autor (Id 147174, p. 12-13), que, consoante o apurado no Inquérito Civil, “os funcionários da CTC não sabiam o que estavam assinando no momento em que foram chamados a comparecer no sindicato, sendo que somente lhes foi dito que teriam certa quantia a receber, a qual não lhes foi informado nem o valor, nem qual a quantia devida a título de honorários, conforme se verifica nos depoimentos infratranscritos:

‘Atendendo à Notificação desta Procuradora, compareceu nesta sede da PRT8, (...) que o Sindicato dos Trabalhadores - SINFITEC - colocou um carro som na frente da empresa informando para que os trabalhadores procurassem o Sindicato para tratar de processo relativo à insalubridade. Na primeira reunião explicaram que tinham entrado com uma ação na Justiça do Trabalho em nome dos trabalhadores, mas que precisavam das assinaturas dos presentes. O depoente assinou. Em nova reunião pediram cópias dos contracheques, CPF, Identidade e CTPS, para ingressarem com a ação. Que apenas informaram que iam dar entrada no processo e depois informariam o valor que cada um teria direito. Na reunião posterior disseram que tinham fechado o acordo em 36 parcelas e deram o valor de cada um, pedindo que todos abrissem conta na CEF, para depósito do valor. (...)’

‘Atendendo à Notificação desta Procuradora compareceu nesta sede da PRT8, (...) Que trabalha na CTC desde dezembro de 2011, na função de Costureira. Que foi ao Sindicato depois de um comunicado do Sindicato, onde foi informada sobre o acordo. Que mandaram a depoente assinar uns documentos e abrir uma conta na CEF, para receber o atrasado do adicional. Que recebe R\$-32,00 por mês. Que perguntou no Sindicato porque esse parcelamento tão longo e foi informada que a empresa não poderia pagar de uma vez. O que não aceita foi o que ocorreu posteriormente, após uma perícia que retirou o adicional de insalubridade da função de costureira, pois o local é muito quente, sem nenhuma ventilação e muita poeira, mas se a empresa souber que vai uma fiscalização eles limpam tudo. Que a fiscalização deve ser realizada de surpresa pois a empresa quando sabe se prepara e limpa tudo. Que com certeza o ambiente em que trabalha é insalubre, e colegas que trabalham no mesmo local recebem outros não.(...)’ (grifos nossos)

‘Atendendo à Notificação desta Procuradora compareceu nesta sede da PRT8, (...) Que foi ao Sindicato depois de um comunicado do Sindicato, onde foi informada sobre o acordo. Que mandaram a depoente assinar uns documentos e abrir uma conta na CEF, para receber o atrasado do adicional. **Que informaram que o advogado iria receber 25% do valor do acordo e o restante seria pago aos empregados em 36 parcelas.** Que achou esse

acordo muito ruim e prejudicial pois recebe apenas R\$-32,00 por mês. Que somente soube do acordo após o Sindicato já ter firmado o ajuste e teve que aceitar já que os outros estavam aceitando. O que não concorda foi o que ocorreu posteriormente, após uma perícia que retirou o adicional de insalubridade da função de atadora, pois o local é muito quente, sem nenhuma ventilação e muita poeira. Que com certeza o ambiente em que trabalha é insalubre, e colegas que trabalham no mesmo local recebem outros não. Que não foi á Assembleia do Sindicato.’ (destaques em negrito no original; grifos nossos)

‘Atendendo à Notificação desta Procuradora compareceu nesta sede da PRT8, (...) que o Sindicato dos Trabalhadores - SINFITEC colocou um carro som na frente da empresa informando para que os trabalhadores procurassem o Sindicato para tratar de processo relativo à insalubridade. Na primeira reunião explicaram que tinham entrado com uma ação na Justiça do Trabalho em nome dos trabalhadores, mas que precisavam das assinaturas dos presentes. O depoente assinou. Em nova reunião pediram cópias dos contracheques, CPF, Identidade e CTPS, para ingressarem com a ação. Que apenas informaram que iam dar entrada no processo e depois informariam o valor que cada um teria direito. Na reunião posterior disseram que tinham fechado o acordo em 36 parcelas e deram o valor de cada um, pedindo que todos abrissem conta na CEF, para depósito do valor. **Que o valor devido ao depoente foi de R\$355,00, a serem divididos em 3 anos, dando o valor mensal de apenas R\$3,40 ou R\$3,50, e que nos dois últimos meses nada foi depositado. Que o valor é tão pequeno que pensa em até abrir mão.** Que na época questionou o valor, mas o Sindicato informou que a função apontador de produção não fazia jus ao adicional de insalubridade, somente fez jus aos 3 meses que trabalhou como montador de fardo. Que esse valor seria referente a essa função de montador. Ocorre que em novembro de 2012, passou a receber tal adicional, após a realização de perícia técnica que concluiu que a função de apontador é insalubre. **Que procurou o Sindicato várias vezes questionando esse fato, ou seja, se a função era insalubre porque recebeu somente este valor pelo acordo. Que se sentiu prejudicado e até hoje não conseguiu uma explicação do Sindicato. Que não sabe o valor acordado em relação aos honorários do Sindicato.** Que outros trabalhadores estão reclamando de falta de depósito mensal dos valores devidos.’ (g.n) (destaques no original)

Ressalto que os depoimentos transcritos constam nos documentos de Id 147237, p. 1-3, p. 5-6.

Frisa que, da leitura dos depoimentos, evidenciar-se-ia que os trabalhadores se sentiram “prejudicados pelos ínfimos valores acordados e pelo grande número de

parcelamentos, por não receberem qualquer tipo de informação acerca de seus processos por parte do Sindicato ou da empresa”. Daí, “inconteste o prejuízo aos referidos trabalhadores”, e patente a “nulidade insanável do acordo celebrado nos autos do Processo nº 0001100-33.2011.5.08.106, uma vez que não houve a efetiva participação do Ministério Público do Trabalho, bem como celebrado em nítido prejuízo econômico aos trabalhadores envolvidos, fatos estes suficientes a ensejar a rescisão” (Id 147174, p. 13-14).

Da admissibilidade

O Ministério Público do Trabalho apresentou o acordo firmado nos autos do Processo da Ação Coletiva nº 0001100-33.2011.5.08.0106, conforme Id 147242, p. 1-4 (cópia de Id 260731, p. 4, e Id 260732, p. 1-3), e da r. sentença homologatória de Id 147242, p. 7-8 (cópia de Id 260733, p. 2-3), em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 84, da Seção de Dissídios Individuais II, do C. TST, e o art. 19, da Resolução nº 136, de 25/04/2014, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Infere-se, ainda, que a presente ação rescisória foi ajuizada no prazo legal, em consonância com o art. 495, do CPC, c/c o item VI, da Súmula nº 100, do C. TST. E não é exigido o depósito prévio insito no artigo 488, inciso II, do CPC, por se tratar de ente público. Por conseguinte, a presente ação rescisória está em condições de ser admitida.

Passo à análise das questões suscitadas no processo.

Da preliminar de carência de ação

A preliminar de carência de ação do d. *Parquet* foi suscitada pela entidade sindical profissional, em sua defesa (Id 260710, p. 7-10), sob o argumento de que se vislumbraria a carência para propor a presente ação rescisória, “quer porque se preservou o direito daqueles que não quiseram realizar o acordo, quer porque os beneficiários da ação tinham o direito de transacionar os valores pecuniários, quer porque não há do ponto de vista do acordo homologado em si, qualquer mácula ou violação de lei ou simplesmente quer porque se perdeu a natureza homogênea do direito assegurado com os acordos que fizeram os litisconsortes”.

Sustenta, também, que “dos 79 empregados que eram substituídos, apenas 49 realizaram o acordo como litisconsortes, sendo que os demais não foram prejudicados em seus direitos com qualquer acordo”, assim, não haveria “como o Ministério Público se insurgir ou alegar haver violação de direito homogêneo, ou eventual legitimidade, na medida em que não pode ter resultado útil com intervenção, até porque não pode elidir o direito individual de cada um dos acordantes” (Id 260710, p. 7-8).

A preliminar não merece ser acolhida, diante da matéria objeto da ação em exame.

Evidente que a pretensão do Ministério Público do Trabalho, ao propor a presente ação, provém do interesse coletivo, por se tratar de acordo firmado em demanda coletiva, homologado pela r. sentença homologatória de Id 147242, p. 7-8 (cópia de Id 260733, p. 2-3).

A petição do acordo de Id 147242, p. 1-4 (cópia de Id 260731, p. 4, e Id 260732, p. 1-3), homologada nos autos do Processo da Ação Coletiva nº 0001100-33.2011.5.08.0106, apresenta como reclamantes: JOSÉ MARIA DAS CHAGAS SILVA (Procuração de Id

260727, p. 2), MARICLEIA DANTAS DA ROCHA PONTES, LELIANE BRAGA DO CARMO (Procuração de Id 260727, p. 3), ADAILSON DO NASCIMENTO E SILVA (Procuração de Id 260727, p. 4), MARCIA KELLY TEIXEIRA DE OLIVEIRA (Procuração de Id 260728, p. 1), MARIA LUCY SOARES RIBEIRO (Procuração de Id 260728, p. 2), IZABEL SILVANE DA COSTA CARVALHO (Procuração de Id 260728, p. 3), ANTONIA SELMA DOS SANTOS (Procuração de Id 260730, p. 4), MARILENE PEREIRA LOPES (Procuração de Id 260728, p. 4), JONAS PEREIRA DA SILVA (Procuração de Id 260729, p. 1), DIEGO ANDERSON COSTA DA SILVA (Procuração de Id 260729, p. 2), JOSÉ LINS DA SILVA JUNIOR (Procuração de Id 260729, p. 3), LAION CLEONTES MORAES SILVA (Procuração de Id 260729, p. 4), ANTONIO BARROS DA SILVA (Procuração de Id 260730, p. 1), AERES SILVA ARAÚJO, ANTONIO ELINALDO FERREIRA GOMES (Procuração de Id 260730, p. 3), e ALAN DEYVID SILVA DA SILVA (Procuração de Id 260731, p. 2).

Os demandantes, que constam no acordo rescindendo, pleiteiam sua integração à lide, na qualidade de “litisconsortes ativos” (Id 147242, p. 1). Os referidos instrumentos de mandato apresentam como advogadas as ilustres Dr^{as}. ADRIANA LÚCIA GUALBERTO BERNARDES e AMÉLIA LIMA D’ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA.

A conciliação é firmada pela nobre advogada Dr^a. ADRIANA LÚCIA GUALBERTO BERNARDES - que representa os trabalhadores -, como advogada da entidade sindical profissional (Id 147242, p. 4), habilitada pela Procuração sob o Id 260702.

Os demandantes anteriormente discriminados constam da relação de beneficiários da ação coletiva, com vistas à condenação da COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC ao pagamento do adicional de insalubridade devido aos empregados, proposta pelo Sindicato obreiro, como se vê na inicial de Id 147241, p. 1-28, elencados nas p. 9-11 (a exordial consta também do documento de Id 260735, p. 1-28).

Claro está que o Ministério Público do Trabalho possui interesse de agir, em face da demanda coletiva, ajuizada com vistas à percepção do adicional de insalubridade, e possível prejuízo decorrente do acordo firmado entre o Sindicato profissional e a empresa demandada.

Assim, **rejeito** a preliminar suscitada, à falta de amparo legal.

Da preliminar de conexão/continência

A preliminar de conexão e continência foi suscitada pela empresa COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC, na sua defesa, em face do princípio da economia e celeridade processual, sob o argumento da necessidade de reunião de ações com a mesma causa de pedir e as mesmas partes, nos termos dos artigos 103 e 104, do CPC.

Assinala que as ações rescisórias ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, sob os n^{os} 0000086-36.2014.5.08.0000, 0000087-21.2014.5.08.0000, 0000138-32.2014.5.08.0000, 0000140-02.5.08.0000 e 0000081-14.2014.5.08.0000, apresentam a mesma causa de pedir, ou seja, são ações rescisórias propostas em razão de acordo firmado em ações coletivas movidas pelo Sindicato profissional (SINFITEC), em face

da empresa COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC. E a de nº 0000081-14.2014.5.08.0000, por ser a primeira distribuída, estaria como preventa a Exm^a. Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury.

Não merece acolhida a preliminar.

Vislumbra-se do presente processo, que envolve diversos trabalhadores como substituídos, pelo Sindicato profissional, que se trata de demanda complexa, o que tornaria tumultuada a instrução se se procedesse a reunião, em um único processo, de todas as ações rescisórias ajuizadas pelo d. *Parquet* com vistas à rescisão da conciliação firmada entre o Sindicato obreiro e a empresa demandada nesta demanda.

Consoante frisou o autor, em razões finais, “a continência e/ou conexão são critérios que modificam a competência e que nem sempre podem se fazer determinantes. A reunião de processos tem como fundamento a economia processual e a prevenção de decisões conflitantes entre órgãos do Judiciário, desde que não haja transtorno considerável à solução do litígio” (Id 6940d0c, p. 2).

Rejeito, portanto, a preliminar arguida.

Do Mérito

A COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC, na contestação de Id 260654 e nas razões finais de Id fb28dad, em suma, apresenta os argumentos adiante expostos.

Refuta todos os argumentos apresentados pelo Ministério Público do Trabalho na presente ação, com vistas a desconstituir o acordo celebrado nos autos da Ação Coletiva nº 0001100-33.2011.5.08.106.

Assegura que não restou caracterizado o “interesse difuso, o coletivo e tampouco o individual homogêneo de forma a atrair para o caso a incidência dos artigos 92 da Lei nº 8.078/90 e 5º, § 1º da Lei nº 7.347/1985, logo, também não havendo que se falar em violação a estes dispositivos” (Id 260654, p. 11).

Sobreleva que, embora o pleito de pagamento de adicional de insalubridade aparentemente tenha por fundamento causa comum (exposição ao agente calor), conforme consta da ação coletiva questionada pelo Órgão Ministerial, as circunstâncias não repercutem de maneira uniforme na esfera patrimonial dos trabalhadores, pois cada um possui situação fática e jurídica própria, o que retiraria o caráter homogêneo dos interesses. Logo, como versaria a lide sobre direito de caráter heterogêneo, haveria necessidade de dilação probatória, o que não justificaria a atuação do Ministério Público do Trabalho. Colaciona arestos a embasar sua tese.

Acentua que não houve afronta aos artigos 84 e 246, do CPC, uma vez que as demandas ajuizadas pelo Sindicato profissional não possuiriam natureza individual homogênea. Portanto, o “acordo firmado nos autos da ação coletiva teve total e irrestrita fiscalização tanto do sindicato legítimo representante dos empregados desta contestante, como do próprio juízo da Vara do Trabalho de Castanhal-PA, que homologou o acordo em todos seus termos, e que não determinou a intimação do MPT por entender desnecessária sua atuação naquele caso, por não haver interesse público que a justifique” (Id 260654, p. 16).

Refuta, igualmente, que a “denúncia teria comprovado que o acordo foi celebrado com deságio de 75% do valor efetivamente devido, pois o SINFITEC teria reconhecido

que os valores acordados se basearam em 50% do que os trabalhadores teriam direito, e que efetuou a cobrança de mais 25% a título de honorários” (Id 260654, p. 18).

Defende que “sequer se pode afirmar ao certo o que de fato fariam jus os empregados do que era vindicado nas coletivas do SINFITEC”, pois “se o SINFITEC afirma que o acordo foi firmado com base em 50% do que fariam jus os empregados, este tomou por parâmetro os valores que idealizava como devidos, mas que, efetivamente, não se sabe ser ou não correto, eis que para tanto necessária seria a instrução processual para fins de aferição de quem deveria receber, e em quais percentuais e quantidade, o adicional de insalubridade” (Id 260654, p. 18).

Afirma que, para a empresa, a conciliação não importou em 50% do que seria devido, mas sim em valor muito superior, já que não concordava com os exatos termos das ações coletivas ajuizadas pela entidade sindical profissional. “Assim, o acordo não foi firmado com tamanho deságio, como dito na exordial. E mais, ainda que se admitisse o fato de que os trabalhadores teriam direito a tudo que o SINFITEC pedia nas ações coletivas, e que o mesmo teria cobrado a título de honorários o equivalente a 25%, ainda assim não se poderia falar em deságio de 75%, eis que, como se sabe, o percentual de honorários advocatícios sempre incide sobre os valores efetivamente recebidos e não sobre o total daquilo que se pede” (Id 260654, p. 19).

Por outro lado, enfatiza que “não se pode conceber como prejudicial um acordo de mais de R\$1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais), muito embora tenha sido firmado em 36 parcelas. Trata-se de um acordo milionário, poucas vezes, quiçá nunca antes firmado perante aquele juízo da Vara do Trabalho de Castanhal-PA, o que justifica, ainda mais diante da atual conjuntura financeira da empresa, que aliás se encontra em déficit, como já dito antes. Vejam que de tão relevante e vantajoso aos empregados envolvidos que saiu nota, conforme documento em anexo (Id 260656), no site deste TRT da 8ª Região, noticiando tal acontecimento” (Id 260654, p. 19).

Sublinha que “para esta própria Justiça do Trabalho da 8ª Região, um acordo firmado na forma e valores descritos jamais importaria em prejuízo ou renúncia a direitos, até mesmo porque, se assim o fosse, certamente que a Justiça não chancelaria tal acordo, eis que jamais permitiria que a empresa ou o sindicato se locupletassem às custas dos direitos trabalhistas dos empregados envolvidos pelas demandas coletivas (Id 260654, p. 19).

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Especialidades Têxteis, Malharia e Meias, Cordoalhas e Estopa, Acabamento de Confecção de Malhas, Tinturaria e Estamparia e Similares dos Estados Pará e Amapá - SINFITEC inicia sua defesa (Id 260710) com a impugnação à denúncia que originou o procedimento investigativo do Órgão Ministerial, ao questionar a “legitimidade” do Dr. Eliezer Francisco da Silva Cabral em formalizar denúncia ao d. *Parquet*.

A entidade sindical profissional frisa que o denunciante foi “advogado do sindicato por muitos anos - antes de 1996 - e inclusive vitorioso em ação envolvendo URP”. Ademais, afirma que existiriam interesses políticos do nobre advogado nas eleições sindicais de agosto de 2013, “considerando que fora o mesmo denunciante, juntamente com um grupo de pessoas que inclusive tentaram anular as eleições do sindicato, já agora com ação intentada em final de 2013. Com efeito, denúncias e procedimentos

como os intentados no Ministério Público, com pessoas direcionadas com endereço pelo denunciante para serem ouvidas, por certo, serviam aos olhos de muitos, como tentativa de desconstruir o trabalho sindical e obter provimento, que não seria assim, o interesse efetivo dos trabalhadores” (Id 260710, p. 7).

Pontua, o Sindicato, que “os direitos foram resolvidos por acordos (homologados por sentenças judiciais *latu sensu*) realizados diretamente por cada um dos empregados, que inclusive contrataram e passaram procuração aos advogados para tanto, acordos esses que excluíram dos efeitos de coisa julgada (conciliação), aqueles que não concorreram diretamente e afirmativamente em juízo como autores litisconsorciais. E mais: os acordos foram realizados diretamente por aqueles que queriam e não pelo sindicato, em que pese ter iniciado o sindicato o referido processo, e ter apoiado os atos, não pode concluir ou fazer por si os acordos, diante da falta de autorização da categoria que pudesse legitimar o ato, ainda que várias assembleias tenha chamado para tal e também porque até o momento dos acordos não tinha autorização dos interessados em geral, bem como não poderia fazer acordo para encerrar todos os direitos ou transigir direitos. Foi assim que houve a opção, adotada pelos interessados de aproveitarem o processo, passando a atuar como reclamantes diretamente nas ações. Tal assim ocorreu, e tem legitimidade, pelo que se visualiza da ata de audiência que tem o acordo homologado, nos quais os empregados, que eram substituídos, requereram e foram aceitos à lide, no processo judicial, na qualidade de litisconsortes ativos, portanto, assumindo a qualidade de reclamantes diretos pela forma litisconsorcial, nos termos como autoriza o art. 5º, § 2º da LACP e art. 94 90, em defesa de seus interesses e justamente pela dificuldade de se dar a destinação completa relativa a todos os substituídos, e porque assim queriam logo liquidar o processo” (Id 260710, p. 12-13).

Sustenta que os acordos firmados não foram prejudiciais aos trabalhadores, mas sim benéficos, “porque superou as incertezas, abreviou os resultados e, sobretudo, com o acordo muitos daqueles que não recebiam adicional de insalubridade, passaram a receber, para a competência a partir de agosto de 2012, diretamente nos contracheques, o adicional de insalubridade em percentual de 100%, e receberam ainda os adicionais de 100% no mês de julho/2012” (Id 260710, p. 13).

Reforça a ideia de que o Ministério Público do Trabalho parte do falso pressuposto de que todos os reclamantes perceberiam o adicional de insalubridade à razão de 100%; e elenca alguns processos que teriam sido improcedentes (Id 260710, p. 13-14).

O Sindicato pondera que a “alegação de vantagem excessiva para a CTC e/ou desvantagem excessiva aos beneficiários do acordo não resiste à constatação de que passou a empresa a ter que pagar aquilo que nunca pagou, e que (se é para usar o juízo de probabilidade) não pagaria na escala e situação decorrente do acordo, provavelmente nos próximos 10 anos”, bem como que “muitos empregados não têm ainda o adicional de insalubridade, mesmo tendo sido solicitado em julho 2013 a intervenção do MPT, pelo réu na greve ocorrida, na qual a Companhia Têxtil se negou a negociar e a regularizar o adicional de insalubridade, tendo havido em audiência de mediação realizada no Ministério Público do Trabalho” (Id 260710, p. 17).

Impugna a assertiva do autor de que o Sindicato teria cobrado honorários advocatícios abusivos, no montante de 25%. Afiança que a entidade sindical profissional

“não recebeu valores no acordo, e quem era substituído e optou por fazer foi tratado processualmente como reclamante, tendo inclusive passado procuração ao causídico para tal. Ora, ao final, o sindicato não fez acordo como substituto processual, apenas anuiu à manifestação direta de litisconsorte, nem foi beneficiário de honorários” (Id 260710, p. 18).

Alega que o autor não comprovou que o acordo ensejou deságio de 75% ao valor realmente devido, como ainda questiona o fato de que “quem fez o acordo não sabia o que estava fazendo”, porque “não há como se firmar tal entendimento a partir da alegação de 1 ou 2 pessoas num universo de mais de cerca 100” (Id 260710, p. 19).

Acentua que, “diante da complexidade do caso, o interesse individual, e ainda mesmo, de uma minoria, que supostamente se disse prejudicado, não pode qualificar um acordo como à margem da lei, prejudicial ou mesmo importar em rescisão geral de sentença homologatória” (Id 260710, p. 20); como ainda afiança que o “SINFITEC não coagiu, não dissimulou, não atuou ilícitamente na temática envolvendo as ações judiciais e/ou matéria de adicional de insalubridade, ao contrário, lutou muito pelos direitos da categoria, que, graças a sua atuação, mas com o ato conclusivo pessoal de cada qual, passaram a receber direito há muito reclamado nos bastidores da empresa. E os acordos decorreram da vontade dos interessados, para tentar viabilizar direitos para os mesmos pelo acordo proposto” (Id 260710, p. 21).

Assegura que, na hipótese de “se invalidar os efeitos do acordo ter-se-iam que invalidar todos os acordos e efeitos, voltando-se ao *status quo ante* de sua realização, o que evidencia o tamanho da consequência desastrosa que deve ser evitada, inclusive para quem recebeu os valores do acordo e não está se opondo a ele. Mais do que isso, estar-se-ia sinalizando, a se acolher a argumentação do Ministério Público, para os mesmos que a dissolução dos efeitos do acordo asseguraria de imediato os direitos tais e nos termos que entende o *Parquet*, o que não é prudente” (Id 260710, p. 22).

Põe em relevo que nos acordos, **“sequer o sindicato foi o destinatário ou sacador de valores depositados, donde não há como ter feito a retenção honorária referida”** (Id 260710, p. 23, destaques no original).

Examino.

Diante do relatado e do conjunto das provas carreadas à presente ação rescisória, infere-se que, nos autos do Processo nº 0001100-33.2011.5.08.0106, o Sindicato profissional, como substituto processual (legitimação extraordinária), pleiteou a parcela do adicional de insalubridade para o conjunto dos trabalhadores substituídos, como se vê da relação dos beneficiários da ação coletiva, na inicial de Id 147241, p. 1-28, elencados nas p. 9-11 (a exordial consta também do documento de Id 260735, p. 1-28).

Desse modo, ressalta, nas razões finais, o autor (Id 6940d0c, p. 3), que: “a origem comum do direito prevalece sobre as particularidades, obrigando o tratamento coletivo dos mesmos, evitando-se a fragmentação de tutela, a proliferação de demandas repetitivas e a recalcitrância na violação do direito à segurança de saúde no trabalho, afastando-se tranquilamente o caráter heterogêneo da lide”.

Por outro lado, o fato de os trabalhadores, como destacam os réus, terem assumido a “qualidade de litisconsortes ativos”, ou “reclamantes diretos pela forma litisconsorcial”, não teria o condão de afastar a natureza “coletiva” da ação ajuizada pela entidade sindical profissional, que, em conformidade com o ordenamento jurídico

pátrio, exige a participação do Ministério Público do Trabalho, nos termos dos artigos 127 e 129, III, da Constituição Federal; artigos 90 e 92, da Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor); artigos 5º, § 1º, e 21, da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública); artigos 84 e 246, parágrafo único, do Código de Processo Civil; e artigos 6º, VII, letras “c” e “d”, XII, e 84, II, da Lei Complementar nº 75/1993?

Este é o ponto relevante da questão em exame.

Louve-se a iniciativa da entidade profissional na busca de implementar o direito aviltado de seus representados, em conformidade com seu arrazoado, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal. Entretanto, não se pode olvidar a função do Ministério Público de intervir, nos termos do art. 127, da Carta Magna, nos casos previstos nos dispositivos legais mencionados.

Outro aspecto, que merece relevo, é a assertiva do Sindicato obreiro, em sua defesa (Id 260710, p. 18), de que:

Mais inverossímil ainda a alegação de que o sindicato cobrou **honorários advocatícios abusivos no importe de 25%**, ou que os reteve. O sindicato, lembre-se, não recebeu valores no acordo, e quem era substituído e optou por fazer foi tratado processualmente como reclamante, **tendo inclusive passado procuração ao causídico** para tal. Ora, ao final, o sindicato não fez acordo como substituto processual, apenas anuiu à manifestação direta de litisconsorte, nem foi beneficiário de honorários.

Quanto ao valor cobrado a título de honorários advocatícios, no percentual de 25%, vê-se nos documentos de Id 147238, p. 1-2 - Termo de Autorização/Contrato, o primeiro que autoriza o Sindicato profissional e o segundo que autoriza o escritório GUALBERTO BERNARDES ADVOCACIA, a

[...] firmar acordo com a empresa CIA TÊXTIL DE CASTANHAL, para recebimento de vantagens não pagas - adicional de insalubridade e/ou horas intervalares devidas a partir de ___/2006 até os dias atuais, ou até a data da dispensa, pleiteadas em ação trabalhista, com desconto de período de suspensão do contrato de trabalho. Estou ciente e concordo que o acordo quitará as parcelas de adicional de insalubridade e/ou horas intervalares do período anterior à homologação do acordo, multas e danos relativos aos questionamentos do não pagamento das referidas parcelas, declarando expressamente nada mais a ter a reclamar sob os títulos aqui referidos.

AUTORIZO E CONCORDO, ainda, com a retenção/desconto do percentual de 25% a título de honorários advocatícios da totalidade do meu crédito - valor bruto -, sobre cada parcela, sabendo que não se relacionam tais honorários com os que forem arbitrados a título de sucumbência.

Autorizo e concordo, ainda, com a retenção/desconto da totalidade de meu crédito - valor bruto - de eventuais despesas para a liquidação do direito, tais como realização de cálculos e despesas

com cópias.

Ciente e acorde que o valor bruto sobre o qual incidirá os descontos é o da totalidade do meu crédito, desconsiderando-se para esse fim, em especial os descontos fiscais e previdenciários, bem como pensão alimentícia e contribuição para previdência privada, e ainda qualquer outro que incida sobre o valor bruto, podendo o contratado, inclusive, deduzir seus honorários independentemente do pagamento desses encargos.

Ciente e concordo/contrato que no caso de execução que comporte parcelas vencidas e vincendas, os honorários incidirão sobre o total de parcelas vencidas e sobre o valor de todas as parcelas vincendas.

E, por ser expressão de minha vontade, firmo o presente instrumento, em duas vias de um só teor dos efeitos pretendidos e autorizados acima, com a anuência e concordância do contratado. (grifos nossos)

Evidencia-se, também, como já destacado, que a petição do acordo de Id 147242, p. 1-4 (cópia de Id 260731, p. 4, e Id 260732, p. 1-3), homologada nos autos do Processo da Ação Coletiva nº 0001100-33.2011.5.08.0106, é firmada pela nobre advogada Dr^a. ADRIANA LÚCIA GUALBERTO BERNARDES que, juntamente com a Dr^a. AMÉLIA LIMA D'ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA, consta nas Procurações outorgadas pelos trabalhadores nominados no acordo, sendo que a nobre advogada Dr^a. ADRIANA LÚCIA GUALBERTO BERNARDES é patrona do Sindicato profissional, conforme instrumento de mandato de Id 260702, e subscreve o acordo, como advogada da entidade sindical profissional (Id 147242, p. 4).

A jurisprudência deste Egrégio Oitavo Regional, nos casos análogos, tem sido no sentido exposto no v. Acórdão nº 0000086-36.2014.5.08.0000, de lavra da Exm^a. Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, cujas teor peço vênica para transcrever:

Acórdão TRT-8ª/SE I/AR 0000086-36.2014.5.08.0000

[...]

AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO CELEBRADO EM AÇÃO COLETIVA. INGRESSO DOS SUBSTITUÍDOS COMO LITISCONSORTES ATIVOS. NÃO OBRIGATORIEDADE DE INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. OFENSA A DISPOSITIVO DE LEI NÃO CONFIGURADO. Não há como reconhecer a nulidade do acordo homologado pelo Juízo da MM. Vara do Trabalho de Castanhal, em razão da falta de intimação do *parquet*, mormente porque *in casu*, com a habilitação direta dos substituídos, restou afastado o viés metaindividual que permeia a ação coletiva e que justificaria a intervenção do órgão ministerial. Ação improcedente.

[...]

Pela narrativa feita alhures, o cerne da questão reside em saber, inicialmente, se a participação do *parquet* era obrigatória no processo

em que foi entabulado o acordo que deu ensejo a presente ação rescisória.

Apreciando os documentos carreados aos autos, penso que não tem razão o autor. Explícito.

Observo que muito embora o Sindicato profissional, na qualidade de substituto processual, tenha ingressado com ação coletiva pleiteando o reconhecimento da insalubridade em grau médio no ambiente laboral dos empregados substituídos, o que, a teor do artigo 92 do CDC e 5º da lei nº 7.347/85, tornaria obrigatória a participação do Ministério Público do Trabalho como *custus legis*, alguns dos substituídos optaram por requerer a integração à lide na qualidade de litisconsortes ativos, constituindo advogado para tanto (procurações de ID nrs 106936 - pags. 9/14), passando a partir daí à condição de reclamantes.

E foi nessa condição, na defesa de seus próprios interesses, que resolveram conciliar naquela demanda, tendo o Sindicato inclusive desistido de todos os pleitos em relação aos substituídos que não se litisconsorciaram, consoante se afere na cláusula terceira da petição apresentada (ID nr 106936 - pág. 2), sendo que o juízo de 1º grau homologou o acordo nos exatos termos da petição subscrita pelas partes, extinguindo o processo, sem resolução do mérito, com fulcro no artigo 267, VIII, do CPC, em relação aos substituídos não mencionados (termo de audiência de Id nr 106936-págs 7/8).

Diante disso, não vejo como reconhecer a nulidade do acordo homologado pelo Juízo da MM. Vara do Trabalho de Castanhal, em razão da falta de intimação do *parquet*, mormente porque *in casu*, com a habilitação direta dos substituídos, restou afastado o viés metaindividual que permeia a ação coletiva e que justificaria a intervenção do órgão ministerial.

Nesse sentido, oportuna a transcrição de trecho do acórdão proferido pelo Excelentíssimo Desembargador Mario Leite Soares, nos autos da ação rescisória nr. 0000138-32.2014.5.08.0000, que julgou situação semelhante a exposta na presente demanda:

“(...) há que se observar que, quando o artigo 92 do CDC e o artigo 5º da Lei da ACP estabelecem que, nas ações coletivas em que o MPT não for autora, atuará como fiscal da lei, referem-se justamente àquelas ações movidas pelos legitimados previstos no artigo 81 do CDC e do artigo 5º, parágrafo único da Lei nº 7.347/92 que, em regra, atuam em nome próprio na defesa de direito de terceiros, caso que a intervenção do *parquet* se justifica porque os beneficiários da ação não figuram nos autos para defender diretamente seus interesses.

Esse, contudo, não é o caso dos autos em que, com a alteração do polo ativo da ação em face do ingresso direto dos trabalhadores como reclamantes e a desistência das pretensões aduzidas em

relação aos demais trabalhadores substituídos pelo sindicato, a ação permaneceu coletiva apenas do ponto de visto fático, em razão de dizer respeito a vários reclamantes, não mantendo, contudo, o viés jurídico metaindividual previsto nas normas acima mencionadas e que reclamaria a atuação ministerial como *custus legis*.”

No mesmo sentido, foi o julgado proferido pela Excelentíssima Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury nos autos da ação rescisória nr. 0000081-14.2014.5.08.0000.

Assim, tenho por improcedente a ação no que tange a violação dos dispositivos constantes no CDC e na lei nº 7.437/85.

Quanto à alegação de ofensa ao artigo 7º, incisos XXII e XXIII da Constituição Federal, e artigo 192 da CLT, de igual modo a ação não merece procedência.

É que o autor, para justificar a interposição da presente medida, com base na violação aos supramencionados artigos, aduz que o acordo homologado perante esta Especializada trouxe prejuízos aos trabalhadores, o que envolve um reexame dos fatos e provas constantes no processo que originou esta demanda, situação não admitida por meio da via rescisória. Inteligência da Súmula 410 do C. TST.

Ressalte-se que inclusive alguns dos empregados que prestaram depoimento perante a Procuradoria Regional do Trabalho declararam o seguinte: que não se sentiu prejudicado pelo acordo (ID nr 106930-pág 7); que gostou desse dinheiro pois não esperava e que tem colegas que fazem o mesmo trabalho e não recebem o adicional de insalubridade (106930 - Pág. 14); que foi convocado a ir ao Sindicato onde lhe foi explicado sobre a ação para a cobrança do adicional de insalubridade (106930 - Pág. 17), o que reforça ainda mais o entendimento aqui esposado.

Destarte, não se configurando nenhuma das hipóteses autorizadoras da rescisão buscada, não há como prover a presente ação.

Assim, em consonância com a jurisprudência desta E. Corte e os elementos que constam dos autos, **julgo improcedente** a presente ação rescisória.

ANTE O EXPOSTO, admito a presente ação rescisória; rejeito a preliminar de carência de ação do Ministério Público do Trabalho, suscitada pela entidade sindical profissional, em sua defesa, e a preliminar de conexão/continência, arguida pela COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC, em contestação, à falta de amparo legal; e, no mérito, julgo improcedente a presente ação rescisória, conforme os fundamentos. Custas de R\$-70,00 (setenta reais), pelo autor, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$-3.500,00 (três mil e quinhentos reais), de cujo pagamento é isento, na forma da lei.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região,

unanimemente, em admitir a presente ação rescisória; rejeitar a preliminar de carência de ação do Ministério Público do Trabalho, suscitada pela entidade sindical profissional, em sua defesa, e a preliminar de conexão/continência, arguida pela COMPANHIA TÊXTIL DE CASTANHAL - CTC, em contestação, à falta de amparo legal; e, no mérito, sem divergência, julgar improcedente a presente ação rescisória, conforme os fundamentos. Custas de R\$-70,00 (setenta reais), pelo autor, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$-3.500,00 (três mil e quinhentos reais), de cujo pagamento é isento, na forma da lei.

Sala de Sessões da Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 12 de março de 2015. (Publicado em 14/03/2015)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

I- ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS. II- MARÍTIMO. ETAPA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.

PROCESSO TRT 1ª T./RO 0000318-18.2014.5.08.0010

RELATORA: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTES: JOÃO DA CRUZ AVELAR BECKMAN
Dr. Antônio Carlos Bernardes Filho (pedido de intimação exclusiva - ID 1205054 - P. 1)
SILNAVE NAVEGAÇÃO S/A.
Dra. Joseliza Cunha Paes Barreto

RECORRIDOS: OS MESMOS

I- ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS. Salvo hipótese em que se demonstre, de forma clara, a existência de prejuízos, o trabalho em dupla função para o mesmo empregador não dá direito ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo, vez que configura manifestação do *jus variandi* ou do poder de comando do empregador. Recurso do reclamante improvido. **II- MARÍTIMO. ETAPA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.** É devido o pagamento de etapa, estando o empregado embarcado ou desembargado e independentemente da empresa fornecer alimentação, conforme previsão nos instrumentos coletivos, inexistindo qualquer termo, encargo ou condição para a sua concessão. Apelo do reclamante provido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. 10ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos recursos do reclamante e da reclamada porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Conheço das contrarrazões de ambos, pois em ordem.

Início a análise pelo recurso do autor por ser mais abrangente.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DAS DIFERENÇAS SALARIAIS ORIUNDAS DO ACÚMULO DE FUNÇÕES (RECURSO DO RECLAMANTE)

Insurge-se o reclamante contra a sentença no ponto em que indeferiu o seu pedido de acúmulo das funções de mestre fluvial com a de maniqueiro.

Pontuou que, no período em que atuara como mestre fluvial, além das atividades inerentes à sua função, o autor e a tripulação amarravam e desamarravam as carretas, pois a equipe responsável, os maniqueiros, apenas desengatavam os cavalinhos.

Após se reportar às provas dos autos, sobretudo ao seu depoimento, ao da segunda testemunha por ele arrolada e ao da testemunha da reclamada, conclui que restara comprovado a realização de funções diversas daquelas para as quais fora contratado, razão pela qual requer o reconhecimento do acúmulo de função e o pagamento do *plus* salarial de 40% (quarenta por cento), com as repercussões legais.

Na inicial, o reclamante alegou que fora contratado para exercer a função de mestre, todavia, além de sua função, também desempenhava a de maniqueiro, fazendo a atracação e a desatracação das carretas, no momento do carregamento e do descarregamento nos portos, atividades estranhas às para as quais fora contratado.

A reclamada, em contestação, refutou as alegações do reclamante, aduzindo que sempre desempenhara as funções para as quais fora contratado, primeiramente, como mestre fluvial e, posteriormente, como piloto fluvial.

Antes de mais nada, cumpre atentar para o fato de que a distribuição processual do encargo probatório, em pleitos de acúmulo de função, segue a mesma regra geral do contexto trabalhista. Assim, conforme o disposto no artigo 333, inciso I, do CPC, combinado com o artigo 818 da CLT, é do reclamante o ônus da prova de fato constitutivo de direito seu, assim considerado o capaz de produzir o direito pleiteado em juízo. Ao réu, incumbe a prova dos fatos modificativos, impeditivos e extintivos do direito, na forma da Súmula nº 68 do Colendo TST.

Assim, cabia ao reclamante o ônus da prova das suas alegações, porque fato constitutivo de seu direito, vez que a reclamada negou que tivesse exercido funções além daquelas para a qual fora contratado.

Salvo em hipótese em que se demonstre, de forma clara, a existência de prejuízos, o trabalho em dupla função, para o mesmo empregador, não dá direito ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções, uma vez que configura manifestação do *jus*

variandi ou do poder de comando do empregador.

Passo a analisar o conjunto probatório, neste ponto, iniciando pelo depoimento do reclamante, que declarou:

“que quando o depoente foi contratado exerceu a função de mestre fluvial; que depois de um tempo, o depoente passou a exercer a função de piloto fluvial; que quando exerceu a função de mestre fluvial, o depoente fazia a atracação e desatracação de carretas; que além do depoente, o contramestre e o marinheiro também faziam esse serviço; que não havia funcionário específico para essas atividades; (...) que o depoente pilotava um empurrador, no trecho Belém-Macapá (...) que o depoente conhece o Sr. João Rozildo; que esse senhor auxiliava os carreteiros a entrarem e saírem das balsas; que ele não fazia a atracação e a desatracação”. (sic, ID c62240d, p. 1) (grifei).

O preposto do reclamado afirmou:

“que o reclamante foi contratado para exercer a função de mestre fluvial; que o reclamante exerceu a função de piloto fluvial nos últimos oito meses de seu contrato de trabalho; que o reclamante pilotava no trecho Belém-Macapá-Belém; que tanto em Belém, como em Macapá, a reclamada tem equipe que faz atracação e desatracação das carretas; que esses funcionários são chamados de maniqueiros, mas que na realidade são os ajudantes; que o reclamante fazia uma viagem por semana; (...) que toda a tripulação é responsável pela carga que esta levando; que os maniqueiros trabalham de acordo com os horários de chegada e saída das balsas; que a reclamada possui 9 balsas e 11 empurradores; que é possível que duas balsas sejam carregadas e descarregadas simultaneamente; que as embarcações possuem rol de equipagem e diário de bordo; (...)” (sic, ID c62240d, págs. 1 e 2) (grifei).

A primeira testemunha do reclamante, Sr. Valdimilson dos Santos Ferreira, disse:

“que o depoente trabalhou na reclamada de 13/03/2008 a 06/02/2013, na função de marinheiro de máquinas; que o depoente chegou a trabalhar na mesma embarcação com o reclamante; que o depoente não se recorda quantas vezes e em que período isso aconteceu, pois o trabalho era feito em revezamento; que quando o depoente trabalhou junto com o reclamante, ele era mestre fluvial; que quem fazia a atracação e a desatracação era o mestre, o marinheiro de convés e contramestre; que nos portos não havia uma equipe específica para fazer a atracação e a desatracação; (...) que era norma da empresa a tripulação permanecer na embarcação; que o depoente viu o reclamante fazendo serviço de atracação e desatracação (...) que existe diferença entre atracação de carreta e atracação de embarcação; que o mestre, o marinheiro de convés e o contra-

mestre faziam atracação do empurrador; que havia equipe no porto para fazer atracação e desatracação das carretas, mas o depoente não viu eles fazendo esse serviço; que essa equipe só fazia ajudar o motorista a colocar a carreta em cima da balsa e colocar os calços; que o reclamante era responsável por fiscalizar a atracação e a desatracação das carretas; que o carregamento da balsa durava em média 4 horas; que o depoente não viu o reclamante fazendo o serviço de atracação durante todo o período laboral; que o depoente trabalhou junto com o reclamante no trecho Belém-Macapá-Belém; (...).” (sic, c62240d, pág. 2) (grifei)

A segunda testemunha do reclamante, Sr. Edmilson Lima da Silva, respondeu: “que o depoente trabalhou na reclamada durante 4 anos, tendo saído em 06/2013; que exerceu a função de marinheiro de convés; que o depoente trabalhou junto com o reclamante nos trechos Belém-Macapá e Belém-Itaituba; que havia equipe nos portos para os serviços de atracação e desatracação de carretas, mas essa equipe não os realizava; que quem fazia esse serviço era o marinheiro de convés, o contra-mestre, o reclamante, como marinheiro fluvial; que o depoente trabalhou junto com o reclamante quando ele passou a exercer a função de piloto; que nessa função o reclamante não fez mais a atracação e desatracação de carretas; (...) que a atracação e a desatracação não é responsabilidade da tripulação, mas a tripulação é obrigada a fazer em razão da fiscalização da Marinha; que a ordem para realização dessas tarefas vinha do chefe de navegação, Sr. Vilhena; (...) que a equipe que ficava no porto calçava das carretas para desengatar o cavalinho da carreta; que se a Marinha pegar as carretas não amarradas, manda a embarcação voltar para o porto; (...) que o depoente já viajou junto com a 1ª testemunha arrolada pelo reclamante; que o depoente também só conhece o reclamante da empresa; que o depoente não se lembra de conhecer João Rozildo; que o descarregamento de uma embarcação pode durar, em média, 2 horas.” (sic, c62240d, págs. 2 e 3) (grifei).

A segunda testemunha da reclamada declarou:

“que o depoente trabalha na reclamada desde 08/2002, exercendo a função de gerente de navegação em terra, no porto de Belém; que nessa função o depoente coordena os marítimos, distribui tarefas e contrata marítimos; (...) que os marítimos não participam do abastecimento da balsa; que a embarcação fica sob a responsabilidade do pessoal do porto; que geralmente a embarcação chega 07:00/08:00 horas e sai as 19:00/20:00 horas; que da mesma forma ocorre com o porto de Macapá; que há uma equipe na reclamada que faz a atracação e a desatracação das carretas; que o mestre fluvial não faz esse serviço; que às vezes, o depoente acompanha o carregamento e descarregamento das balsas, mas isso nem sempre é possível em

razão de suas outras atribuições (...) que a mesma equipe que auxilia a entrada dos cavalinhos faz a desatracação; que quem fiscaliza essa atividade no porto é o Sr. João Rozildo; que a responsabilidade pela desatracação é do chefe do porto; que o depoente nunca recebeu queixas sobre o fato da equipe de porto não fazer o serviços de atracação; que nunca foi necessário qualquer membro da tripulação fazer atracação e desatracação; (...) que o mestre só comparecia no porto se houvesse necessidade de alguma manobra; que a equipe de terra tem 4 ajudantes; que o depoente nunca acompanhou operação em Macapá.” (sic, c62240d, págs. 3 e 4) (grifei)

Observa-se que a própria testemunha do reclamante esclareceu que há diferença entre a atracação de carreta e a atracação de embarcação, sendo que o mestre, o marinheiro de convés e o contra-mestre, somente realizavam a atracação do empurrador, tendo em vista que, nos portos, há uma equipe para realizar a atracação e a desatracação de carretas, o que foi confirmado pela testemunha da reclamada.

Assim, resta patente a inexistência de prejuízo, o que conduz ao reconhecimento de que se o reclamante realizava alguma tarefa adicional, como, por exemplo, a fiscalização da atracação e da desatracação de carretas, mencionada pela primeira testemunha por ele arrolada, isso configura manifestação do *jus variandi* do empregador, razão pela qual nenhum reparo merece a sentença.

Nego provimento ao apelo neste ponto.

2.2.2 DO PAGAMENTO DE ETAPAS. DA MULTA CONVENCIONAL (RECURSO DO RECLAMANTE)

O reclamante requer a reforma da sentença quanto ao pagamento de etapas e à sua integração à remuneração percebida.

Na inicial, o reclamante alegou que fora admitido em 01/12/2007 para exercer a função de mestre fluvial e que as Convenções Coletivas de Trabalho, firmadas entre o SINDARPA e o SINDNÁUTICA e vigentes de 2009 a 2012, estabeleceram a parcela ETAPA como integrante da parte fixa da remuneração, reportando-se às Cláusulas Quinta e Décima Sexta.

Aduziu que o valor da parcela constaria dos contracheques nos valores indicados nas Convenções Coletivas, simulando-se o seu pagamento, para, logo abaixo, ser descontado, ou seja, a parcela não fora paga, motivo pelo qual requereu o seu pagamento, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS.

A reclamada, ao contestar, alegou que teria observado, rigorosamente, o previsto nas convenções coletivas da categoria, que dispensam, expressamente, do pagamento da parcela as empresas que fornecerem alimentação. Portanto, estando o reclamante em terra e sendo-lhe fornecida alimentação no refeitório da reclamada, não faria jus ao pagamento da parcela.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010 assim dispõe:

“CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ETAPAS

A etapa “in natura” sofrerá o mesmo reajuste da cláusula terceira, a vigorar com o seguinte valor:

★ R\$ 81,73 de 01/09/09 a 31/12/09 e R\$ 82,51 de 01/01/10 a 31/08/10.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE ETAPA

Quando o tripulante estiver em terra à disposição do armador, por conveniência da empresa, ou à disposição do sindicato de classe, na presidência, ser-lhe-á paga uma complementação no valor de R\$ 9,95 de 01/09/09 a 31/12/09 e R\$ 10,05 de 01/01/10 a 31/08/10, diários, reajustada na forma da legislação em vigor de conformidade com a cláusula terceira, sem que essa complementação sofra desconto ou recolhimento relativo à etapa “In natura” e incidência nos demais direitos, ficando desobrigada de tal encargo a empresa que fornecer alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A complementação de que trata o parágrafo anterior não repercutirá na soldada-base, bem como em qualquer outra parcela remuneratória.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas fornecerão alimentação de acordo com a gramagem estabelecida pelo órgão competente.” (sic, ID N° 1205350 - pág. 4) (grifei)

As Convenções Coletivas subsequentes estabeleceram o pagamento de ETAPA nos mesmos moldes acima descritos.

Assim, não resta dúvida quanto ao direito do autor ao pagamento da parcela etapa, estando embarcado ou desembarcado, independentemente da empresa fornecer alimentação, pois há previsão nos instrumentos coletivos anexados, inexistindo qualquer termo, encargo ou condição para a sua concessão.

Observa-se, nos contracheques juntados, IDs n°s 1205246, 1205256, 1505270, 1205292, 1205306, 1205319, 1205334 e 1205342, que a referida parcela era mensalmente lançada e descontada, possuindo, inclusive, valor fixo.

Outrossim, as “utilidades” fornecidas de forma habitual ao trabalhador, em contraprestação ao trabalho realizado, constituem salário *in natura*, conforme previsto nas convenções coletivas acima mencionadas e no artigo 458 da CLT.

Em sendo assim, o valor referente à etapa integra o salário do empregado para todos os efeitos, possuindo natureza salarial, diversamente do que ocorre com a complementação de etapas, em relação à qual há requisitos para a concessão, quais sejam, estar o empregado desembarcado à disposição do armador, por conveniência da empresa, ou à disposição do sindicato de classe, na presidência, além do não-fornecimento de alimentação pelo empregador, bem como que “não repercutirá na soldada-base”, conforme previsto no parágrafo segundo da Cláusula Décima Sexta, o que demonstra seu caráter indenizatório.

Note-se, por fim, que as normas coletivas estabelecem, inclusive, a impossibilidade de desconto da complementação da etapa do valor pago pela etapa *in natura*.

Por todo o exposto, defiro o pagamento das etapas e seus reflexos em 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS, nos termos e limites da inicial.

Uma vez descumprida a cláusula normativa acima referida, de forma reiterada, defiro a multa convencional por infração, prevista na Cláusula 50ª das CCTs 2009 a 2012

e 49ª da CCT 2012/2013, no importe de R\$9.421,56, conforme requerida na inicial, à falta de impugnação especificada (art. 302 do CPC).

Apelo do reclamante provido.

2.2.3 DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS PARA COMPENSAR O PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (RECURSO DO RECLAMANTE)

O reclamante inconforma-se com o indeferimento do pedido em destaque, aludindo ao disposto na Súmulas nº 219 do C. TST e no Enunciado nº 79, item I, da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, bem como nos artigos 186, 187, 389, 395 e 402, do Código Civil.

Discorre sobre a matéria, citando decisões em favor de sua tese para requerer o deferimento de indenização pelo pagamento de honorários advocatícios no importe de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da condenação.

Faz-se ver que o acesso à Justiça do Trabalho pelo empregado pode ser exercido pessoalmente, mediante o *jus postulandi*, sendo facultativa a contratação de advogado, a teor do artigo 791 da CLT.

Muitas vezes, o empregado, visando a obter êxito em sua demanda, vê-se obrigado a contratar um advogado para demandar contra o empregador que deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas.

Os artigos 389 e 404, ambos do Código Civil brasileiro, dispõem que, uma vez não cumprida a obrigação, deve responder o devedor por perdas e danos, com a devida atualização monetária e honorários advocatícios.

O artigo 944 do Código Civil positivou o princípio da reparação integral dos danos, como mecanismo capaz de promover a total restituição patrimonial, possibilitando uma solução mais justa à demanda.

A reparação deve abranger não só o próprio direito violado, mas também todas as despesas realizadas para a sua obtenção, sendo, portanto, devido a título de indenização por dano material, o percentual de 20% (vinte por cento), à falta de juntada de contrato específico, calculado sobre o valor da condenação, com juros, a partir do ajuizamento e correção monetária, a contar da condenação, com vistas a garantir a reparação total dos prejuízos sofridos pelo trabalhador que teve seus direitos lesados reconhecidos, observando, assim, o princípio da *restitutio in integrum*.

Recurso provido em parte.

2.2.4 DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO (RECURSOS DO RECLAMANTE E DA RECLAMADA)

A reclamada insurge-se contra o deferimento da indenização por dano moral, no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), em decorrência da não-concessão de folgas, conforme previsão contida nas normas coletivas da categoria (Cláusulas Trigésima Terceira e Trigésima Quarta).

Alega que seria do reclamante o ônus probatório, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, colacionando jurisprudência em abono à sua tese.

Reporta-se aos depoimento de seu preposto e das testemunhas, afirmando ter restado comprovada a existência de folgas e concluindo ser indevida a indenização.

O reclamante, por sua vez, após tecer diversas considerações sobre o feito, requer a majoração do valor deferido a título de indenização por danos morais, de R\$5.000,00 (cinco mil), para R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), aludindo à Teoria do Valor do Desestímulo.

O reclamante, na inicial, sustentou que a sua exposição reiterada a trabalho exaustivo, de forma ininterrupta, sem a concessão de folgas e com sobrecarga, ensejariam o pagamento da indenização pleiteada.

Após discorrer sobre o tema, requereu a condenação da reclamada, a título de indenização por danos morais, ao pagamento de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

A reclamada, ao contestar, refutou as alegações do autor, afirmando, em resumo, que ele não trabalhara por mais de 13 (treze) dias consecutivos, conforme os documentos anexados (diários de bordo e lista de tripulantes). Pontuou que haveria profissionais especializados para exercerem a função de maniqueiros, não havendo falar em condições de trabalho desumanas, sendo indevida a indenização pleiteada.

No que toca ao *quantum* indenizatório requer que, caso mantida a indenização, seja o valor minorado, com vistas e evitar o enriquecimento sem causa.

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 de culpa.

É pacífica, outrossim, a possibilidade de condenação ao pagamento de indenização em decorrência de dano moral, consubstanciado no fato de que o trabalho em condições subumanas no século XXI é absolutamente inconcebível, pois ignora toda a evolução da humanidade, sendo vedado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso III.

Destarte, para obter êxito na pretensão de ressarcimento por dano moral, o empregado precisa comprovar a presença dos pressupostos essenciais e delineadores da responsabilidade civil aquiliana, quais sejam: o dano por ele efetivamente suportado, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o evento danoso e o ato culposo, razão pela qual passo a examinar se ele se desincumbiu do ônus que lhe competia.

Estabelecidas essas premissas, observa-se que o reclamante, ao depor, afirmou:

“que o depoente nunca tirou folga no curso do contrato de trabalho; que o depoente pilotava um empurrador, no trecho Belém-Macapá (...).” (sic, ID c62240d, pág. 1) (grifei)

O preposto da reclamada disse:

“que quando chegava no porto, tanto em Belém, como em Macapá, o reclamante tinha uma folga de aproximadamente 12 horas; que em média, 2 vezes por mês ou mais, o reclamante tinha folga de domingo para segunda de mais de 24 horas; que é provável que o reclamante tenha trabalhado na linha para Itaituba; que nessa linha, o cliente às vezes passava de 10 a 15 dias para pegar a mercadoria; que

nesse período o reclamante poderia ir para casa descansar e cumprir turnos com os demais membros da equipe em revezamento (...) que o depoente não sabe informar quantas vezes o reclamante viajou para Itaituba; (...) que as embarcações possuem rol de equipagem e diário de bordo; que quando em terra, o reclamante não era obrigado a comparecer no porto, comparecendo em dias alternados, sem necessidade de cumprimento de ponto; que não há controle de folgas pela reclamada.” (sic, ID c62240d, págs. 1 e 2) (grifei)

A primeira testemunha do reclamante, Sr. Valdimilson dos Santos Ferreira, assim respondeu:

“que como a embarcação não poderia ficar sozinha, os funcionários se revezavam e então poderiam ir para casa, onde permaneciam 8 horas e depois retornavam para a embarcação (...) que era norma da empresa a tripulação permanecer na embarcação; (...) que quando a embarcação chegava no domingo o reclamante ia para casa e só retornava 2ª feira; (...).” (sic, ID c62240d, pág. 2) (grifei)

A segunda testemunha do reclamante, Sr. Edmilson Lima da Silva, declarou:

“que o depoente tinha apenas poucas horas para ir para a sua casa; que isso ocorrida com todos da tripulação; (...) que quando em Macapá a tripulação ficava a bordo; que quando chegava em Macapá no domingo, só retornava na segunda; que se chegasse em outro dia da semana, retornava no mesmo dia (...) que em média, o depoente permanecia 5 horas em sua residência; que o depoente já viajou junto com a 1ª testemunha arrolada pelo reclamante; que o depoente também só conhece o reclamante da empresa; (...).” (sic, ID c62240d, págs. 2 e 3) (grifei)

A testemunha da reclamada, Sr. Antonio Francisco Vilhena Lima, afirmou:

“que os marítimos quando chegam em Belém vão para suas casas e devem retornar no momento em que a embarcação vai partir; que os marítimos não participam do abastecimento da balsa; que a embarcação fica sob a responsabilidade do pessoal do porto; que geralmente a embarcação chega 07:00/08:00 horas e sai as 19:00/20:00 horas; que da mesma forma ocorre com o porto de Macapá; (...) que o mestre só comparecia no porto se houvesse necessidade.” (sic, ID c62240d, pág. 3)

Os depoimentos acima e a carteira de marítimo do autor não comprovam que a reclamada observasse a concessão de folgas, na forma prevista nas Cláusulas Trigésima Quarta das Convenções Coletivas de 2009 a 2010, de 2010 a 2011, de 2011 a 2012 e de 2013 a 2014, bem como a Cláusula Trigésima Terceira da Convenção Coletiva de 2012 a 2013 (IDs 1205350, 1205358, 1205364, 1205377, 1205389, 1663956 e 1663960), de forma que reputo provadas as alegações do reclamante quanto à não-concessão de folgas previstas nas Convenções Coletivas.

No que concerne ao *quantum*, é pacífico que a fixação da indenização por danos morais não observa regra legal, ficando ao arbítrio do juiz, que deve, no entanto, levar em conta as circunstâncias fáticas e as atenuantes e agravantes existentes nos autos.

Levando em consideração esse juízo de equidade, o valor da indenização deve ser fixado de forma que tenha efeito pedagógico, para que a reclamada não venha a incorrer, doravante, em práticas da espécie, reavaliando a sua conduta patronal.

Por outro lado, também deve ser um valor que não provoque o enriquecimento sem causa do reclamante. Portanto, o valor deve ser o meio termo entre estes objetivos: penalizar a reclamada e reparar o dano sofrido pelo reclamante.

Dessa forma, levando em conta a gravidade da conduta da reclamada, bem como o tempo que perdurou o contrato de trabalho e o necessário caráter pedagógico, a fim de que reveja a sua conduta em relação aos demais empregados, dou parcial provimento ao do reclamante para majorar a indenização por danos morais para o importe de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), acrescida de juros, a partir do ajuizamento da ação e de correção monetária, a contar da condenação.

Recurso da reclamada improvido e, recurso do reclamante, provido.

2.2.5 DA MULTA NORMATIVA. DO JULGAMENTO *EXTRA PETITA* (RECURSO DA RECLAMADA)

A reclamada requer a reforma da sentença quanto à aplicação da multa normativa por descumprimento de cláusula que versa sobre folgas remuneradas.

Reitera que as folgas eram concedidas, chegando o autor a gozar de 10 (dez) a 15 (quinze) dias e alude aos roteiros de viagens anexados aos autos.

Ressalta que o reclamante teria pleiteado a multa convencional com base na ausência de pagamento de etapas, previstas nas Cláusulas Décima Quinta e Décima Sexta das Convenções Coletivas, mas que fora deferida por causa de pedir diversa, acarretando julgamento *extra petita*.

Com razão a recorrente.

O reclamante, na inicial, pleiteou indenização por dano moral, sob os fundamentos de:

“exposição reiterada do reclamante a trabalho exaustivo de forma ininterrupta, sem folga, e sobretudo, a sobrecarga de trabalho, realizando funções para as quais não é treinado, assim como falta de concessão de folgas, qualificam-se como ilícitos que geraram dano moral ao reclamante, o qual deve ser indenizado pelas seqüelas de natureza moral, diante do maltrato, descaso pela reclamada.” (*sic*, ID 1205054 - pág. 21)

No item 7.2 requereu o pagamento de **“MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA 15ª DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DOS MESTRES DE 2009 A 2012 E CLÁUSULA 16ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DOS OFICIAIS 2012/2013”** (*sic*, ID 1205054 - pág. 35).

O MM. Juízo a quo deferiu o pagamento da multa nos seguintes termos:

“Pelo descumprimento das cláusulas das normas coletivas juntadas aos autos que tratam das folgas remuneradas, defiro ao autor o pedido de pagamento da multa normativa prevista nas cláusulas quinquagésima e quadragésima sétima das mesmas normas.” (*sic*, ID 0dc1cfe - pág. 5) (grifei)

Assim, tendo em vista que o autor não pleiteou a multa normativa com base na não-concessão de folgas, mas sim pela ausência de pagamento de etapas, previstas nas Cláusulas Décima Quinta das Convenções Coletivas de 2009 a 2012 e na Cláusula Décima Sexta da Convenção Coletiva de 2012 a 2013, que só estão sendo deferidas por essa E. Turma, o seu deferimento importa julgamento *extra petita*, razão pela qual determino a sua exclusão.

Recurso da reclamada provido.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos do reclamante e da reclamada, bem como de suas contrarrazões. No mérito, dou parcial provimento ao recurso do reclamante para: 1) deferir o pagamento das etapas e reflexos em 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS, observados os termos e limites da inicial, 2) deferir a multa convencional por infração à Cláusula 16ª, no importe de R\$9.421,56 e 3) majorar a indenização por danos morais para R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), com juros, a partir do ajuizamento da ação e correção monetária, a contar da condenação. Dou, igualmente, parcial provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação a multa normativa, mantida a decisão em seus demais termos. Custas pela reclamada majoradas para R\$800,00 (oitocentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$40.000,00 (quarenta mil reais), 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 DO RECLAMANTE E DA RECLAMADA, BEM COMO DE SUAS CONTRARRAZÕES. NO MÉRITO, À UNANIMIDADE, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA: 1) DEFERIR O PAGAMENTO DAS ETAPAS E REFLEXOS EM 13º SALÁRIO, FÉRIAS + 1/3, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FGTS, OBSERVADOS OS TERMOS E LIMITES DA INICIAL, 2) DEFERIR A MULTA CONVENCIONAL POR INFRAÇÃO DA CLÁUSULA 16ª, NO IMPORTE DE R\$9.421,56 E 3) MAJORAR A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PARA R\$25.000,00 (VINTE E CINCO MIL REAIS), COM JUROS, A PARTIR DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO E CORREÇÃO MONETÁRIA, A CONTAR DA CONDENAÇÃO. SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A MULTA NORMATIVA DEFERIDA NA SENTENÇA, MANTIDA A DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS PELA RECLAMADA MAJORADAS PARA R\$800,00 (OITOCENTOS REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ORA ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R\$40.000,00 (QUARENTA MIL REAIS), TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de junho de 2015. (Publicado em 22/06/2015)

Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY,
Relatora.

**AGRAVO DE PETIÇÃO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO
POR INOBSERVÂNCIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL.**

ACÓRDÃO TRT 1ª T./AP 0000097-92.2015.5.08.0109

RELATORA: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

AGRAVANTE: ESPÓLIO DE ARNILDO ESCHER
Dr. João Frederick Marçal e Maciel (pedido de intimação exclusiva)

AGRAVADOS: OSEIAS DE SOUSA MOURA
Dr. Carlenilson Antonio de Sousa Santana
ALCIDES MALCHER, ALTAMIRA REDENTORA
SOUSA DOS SANTOS, EDINALDO DOS SANTOS
GALUCIO, ANA MARIA VASCONCELOS DA SILVA,
SOLIANE MARIA DIAS BERNARDES, MARIA
LEONICE PEREIRA DOS SANTOS, EINALDO DOS
SANTOS GALUCIO, LEONICE DE SOUSA MOURA,
ANTONIO CORREA DE CARVALHO, SEBASTIÃO
PAULO DA SILVA, ESPÓLIO DE JOÃO BORGES DA
SILVA/CELINO SANTOS DA SILVA, JOSÉ EMILIANO
MARTINS, ELDEN EDILSON NOGUEIRA DA
MOTA, SANTANA PEREIRA DA SILVA, DENIVALDO
LOPES COSTA, ALESSANDRO ALVES DA SILVA,
HERMOGENES REIS CALDAS, EDSON LUIZ
MARINATO
Dr. Raimundo Nivaldo Santos Duarte
MARCELINO JULIO DOS SANTOS PINTO
Dra. Ana Clara Muller Hoff
MANOEL CARVALHO LOPES
Dra. Ana Clara Muller Hoff
JOSÉ JOÃO NERES, LEONICE CAMPOS SARAIVA
Dr. Yguaraci Macambira Santana Lima
CARLOS AUGUSTO MACIEL FILHO
Dr. Dennis Jorge Vieira Jennings

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRELIMINAR DE NULIDADE

DO PROCESSO POR INOBSERVÂNCIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. Constatada a identidade de partes quanto à ré na ação que tramita perante a 8ª Vara Cível de Santarém (Processo n. 0001486-60.1992.814.0051) e os autos principais desta Justiça Especializada (Processo n. 0205000-90.1995.5.08.0109), não há falar em nulidade do processo por violação aos princípios da legalidade, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa. Preliminar rejeitada.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição** oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Santarém, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do agravo de petição porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Tratando-se de matéria de direito, não há que se falar em delimitação de valores, cumprido, portanto, o pressuposto específico de admissibilidade do artigo 897, § 1º, da CLT. Da mesma forma, desnecessária a garantia do juízo, por se tratar de embargos de terceiro. Custas recolhidas à fl. 138, verso.

2.2 PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA POR VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE, DO DEVIDO PROCESSO LEGAL, DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA

Após fazer um relato do feito, alega que não participou do processo principal, não podendo ser realizada a penhora de valores pertencentes, exclusivamente, a ele, oriundos da venda de bem arrematado nos autos do Processo 0001486-60.1992.814.0051, em trâmite na 8ª Vara Cível de Santarém (fl. 21), que atingira o *de cuius* apenas por ter sido avalista de operação financeira.

Pontua que o MM. Juízo *a quo* reconheceu a sua qualidade de terceiro e a sua condição de avalista nos autos do Processo n. 0001486-60.1992.814.0051.

Sustenta que foram violados os direitos de propriedade e de expropriação de seus bens em decorrência da inobservância do devido processo legal, sendo-lhe assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa, nos termos do artigo 5º, incisos II, LIV e LV, da CF/88.

Reporta-se aos artigos 472 e 568, inciso I, do CPC e à ausência de decisão judicial no sentido de desconsiderar a personalidade jurídica da executada, requerendo a nulidade da sentença e a devolução do valor penhorado.

Recebem-se e examinam-se as alegações não como de nulidade da sentença, mas do processo.

Analisando os documentos de fls. 36 a 42, constata-se a identidade de partes entre o processo em trâmite perante a 8ª Vara Cível de Santarém (Processo n. 0001486-

60.1992.814.0051) e os autos principais, em trâmite nesta Justiça Especializada (Processo n. 0205000-90.1995.5.08.0109), portanto, não houve aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, ante a identidade de partes das executadas em ambas as ações, COMÉRCIO E INDÚSTRIAS REUNIDAS ESCHER LTDA.

Tampouco, há nulidade do processo por violação aos princípios da legalidade, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, eis que o valor penhorado é oriundo da venda de bem na ação que tramita perante a MM. 8ª Vara Cível da Comarca de Santarém, conforme o auto de arrematação de fl. 60, tendo havido penhora no rosto dos autos.

Rejeito a preliminar.

2.3 MÉRITO (DA INTEGRAÇÃO DOS VALORES PENHORADOS AO PATRIMÔNIO DO ESPÓLIO)

O agravante alega que o *de cuius* figurou no polo passivo da execução que tramitou no MM. Juízo Cível na condição de avalista, juntamente com a sua viúva, Sra. Rosmarina Escher, ou seja, somente como garantidor, e não como réu principal.

Menciona os documentos juntados, os quais comprovariam as suas alegações e que o saldo da venda do bem naqueles autos pertenceria ao espólio, salvo se o *de cuius* tivesse sido réu naquele processo.

Reporta-se, novamente, ao reconhecimento, pelo MM. Juízo *a quo*, de sua condição de terceiro, ao fato de não ter sido parte nos autos principais da ação trabalhista (Processo n. 0205000-90.1995.5.08.0109), bem como à inexistência do contraditório e da ampla defesa, impossibilitando a defesa contra constrição de seu patrimônio.

Ao final, ressalta que o *de cuius* figurara nos quadros societários da executada da ação principal até 29/09/1992, de modo que inexistiria o lapso temporal de mais de 2 (dois) anos do ajuizamento da ação trabalhista, o que, conseqüentemente, o exoneraria de qualquer responsabilidade pelos créditos trabalhistas.

Por fim, conclui:

1) que o valor penhorado nos autos principais (Processo nº 0205000-90.1995.5.08.0109), pertenceria-lhe, exclusivamente, pois não fora parte no processo;

2) que a inexistência de vínculo processual com as partes, impossibilitaria a sua participação como sujeito passivo na execução, não podendo, portanto, ter seus bens expropriados sem a observância do devido processo legal, com direito ao contraditório e à ampla defesa e

3) que o valor penhorado seria de propriedade do agravante, conforme documentação anexada.

Inicialmente, reporto-me aos fundamentos expostos no item 2.2 no que tange às alegações da desconsideração da personalidade jurídica e da ausência do devido processo legal por ocasião da expropriação do bem do agravante.

No que toca à saída do *de cuius* do quadro societário da reclamada em 29/11/1992 (fls. 36 e 37), não tem razão o agravante, primeiro porque não comprovada a sua averbação na Junta Comercial e segundo, por se tratar a empresa COMÉRCIO E INDÚSTRIAS ESCHER LTDA., de sociedade integrada por pais e filhos, que são herdeiros necessários e que devem arcar com as dívidas da sociedade.

Por fim, com a venda do bem arrematado na MM. 8ª Vara Cível de Santarém,

Processo 0001486-60.1992.814.0051 (fl. 60), houve a integração do valor ao patrimônio da executada, COMÉRCIO E INDÚSTRIAS REUNIDAS ESCHER LTDA., reclamada nos autos da ação trabalhista nos autos principais (Processo n. 0205000-90.1995.5.08.0109), ficando, portanto, mantida a penhora.

Agravo improvido.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição e das contrarrazões dos agravados. Rejeito a preliminar de nulidade do processo, à falta de amparo legal. No mérito, nego-lhe provimento, mantendo a sentença agravada. Custas, pelo agravante, de R\$44,26, já recolhidas à fl. 138, verso, tudo conforme os fundamentos.

**3 CONCLUSÃO
POSTO ISTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO E DAS CONTRARRAZÕES DOS AGRAVADOS. À UNANIMIDADE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO, À FALTA DE AMPARO LEGAL. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO, MANTENDO A SENTENÇA AGRAVADA. CUSTAS, PELO AGRAVANTE, DE R\$44,26, JÁ RECOLHIDAS À FL. 138, VERSO, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 4 de agosto de 2015. (Publicado em 06/08/2015)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY - Desembargadora Relatora.

BANCÁRIOS. 7ª E 8ª HORAS TRABALHADAS. GRUPO ESPECÍFICO DE EMPREGADOS DE UM MESMO EMPREGADOR. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. CARACTERIZAÇÃO. LEGITIMIDADE ATIVA. IDENTIDADE DE MATÉRIA. / BANCÁRIO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO. JORNADA NORMAL DE OITO HORAS.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0001199-47.2013.5.08.0004

RELATOR: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTES: BANCO DA AMAZÔNIA S.A.

**Advogados: Dr. Daniel Solum Franco Maués e outros.
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO PARÁ E TERRITÓRIO FEDERAL DO AMAPÁ.
Advogada: Dra. Mary Lúcia do Carmo Xavier Cohen.**

RECORRIDOS: OS MESMOS.

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.”. (Súmula Nº 22 do E. TRT8 aprovada por meio da Resolução nº 062/2014, em sessão do dia 11 de dezembro de 2014).

BANCÁRIO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO. JORNADA NORMAL DE OITO HORAS. Caracterizado o estado de fidúcia especial, a implicar em reunir o detentor desta, relevantes poderes, maiores responsabilidades, inclusive, decisórias, a diferenciá-lo da função meramente técnica, imprime-se interpretação restritiva ao art. 224, § 2º da CLT, de modo a admitir a ampliação da jornada do bancário. Recurso provido.

1. RELATÓRIO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da **4ª Vara do Trabalho de Belém (PA)**, em que são partes os Recorrentes e Recorridos acima especificados.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1 CONHECIMENTO.

Conheço dos recursos porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: adequação, tempestividade, subscrição por advogados habilitados nos autos (fls. 35 e 163), com preparo efetuado às fls. 351/352, pelo reclamado, não havendo cominação ao Reclamante.

2.2 QUESTÕES PRELIMINARES

2.2.1. Da ilegitimidade ativa “ad causam” do Sindicato - Da incompatibilidade do procedimento coletivo in casu. Da necessidade de produção de prova. Do cerceamento de defesa.

Trata-se de ação civil pública em que o Sindicato Autor alega que o Banco Demandado ofende direitos individuais homogêneos ao estipular jornada de 8 horas aos trabalhadores ocupantes dos cargos de SUPERVISOR (SUCMO, SUCAD, Supervisão de Análise de Varejo, SUPAN e SUCRU). Aduz que estes não se enquadrariam nas funções de confiança tratadas no §2º do art. 224 da CLT.

A r. sentença reconheceu a legitimidade ativa do Sindicato e no mérito, julgou procedente a ação por concluir ser inviável a aplicação à hipótese da norma prevista no citado artigo consolidado, visto que o Banco não teria demonstrado a fidúcia caracterizadora de tais cargos.

O Banco Recorrente, pugna pelo acatamento da preliminar de ilegitimidade passiva sob o argumento de que a r. Sentença recorrida teria indevidamente tratado os direitos de todos os substituídos como se iguais fossem (individuais homogêneos), enquanto estes não o seriam.

Aduz que o direito aqui debatido deriva de situação concreta a ser averiguada conforme a realidade de cada substituído, *In Casu*, o direito à percepção de horas extras por empregados exercentes de funções comissionadas, não sendo adequada a Ação Civil Pública. Assegura que a matéria requer a defesa de interesses e direitos individuais sendo factível o ajuizamento de ações individuais e não coletiva.

Invoca a diretriz da Súmula nº 102, item I, do TST, relativa à configuração, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, §2º, da CLT, a indicar ser necessária a análise do nível de responsabilidade do empregado no efetivo exercício de suas atividades para a constatação ou não da fidúcia especial.

Entendo que não prospera a preliminar, pois, há legitimidade do Sindicato inclusive de modo concorrente, ou seja, a matéria tanto pode ser discutida individualmente como sob o enfoque coletivo.

A despeito do entendimento que extraio da súmula 102, suscitada, quanto à necessidade de investigação probatória para a configuração do exercício ou não de cargo em confiança, não vejo igualmente como possa aí residir obstáculo à propositura da ação civil pública. Esta, elementarmente, dada a coletivização da relação processual não é incompatível com a individualização das situações que vierem a ser contempladas no título sentencial, conforme previsão do Código de Defesa do Consumidor, aqui de aplicação subsidiária (art. 8º, Parágrafo Único e art. 769 da CLT), como se pode ver em seu art. 97.

No caso presente, o suposto ato lesivo se dirige ao grupo preciso de empregados ocupantes da função de supervisor e lotados no setor DIARE. Isto significa, é o que se me afigura suficiente à coletivização da demanda em defesa de interesses homogêneos, é a origem comum. Já o cumprimento da sentença genérica é que envolverá as peculiaridades da situação individual de cada interessado.

Assim, o direito tutelado pela r. Sentença recorrida, gravita em torno de direitos individuais homogêneos. A repercussão na esfera coletiva se faz sentir, e assim pode ser desvinculada do campo fático individual de cada empregado eis que, identificado **um fato gerador comum**, qual seja, o exercício da função comissionada de supervisor que a desempenha na estrutura da DIARE.

O vínculo entre os empregados, a formar uma coletividade de interesses homogêneos é a especificidade de sua gama de atribuições devidamente listada nos

normativos do Banco Demandado, a permitir, em princípio, aferir-se a excepcionalidade da jornada comum do bancário com fulcro no art. 224, § 2º, da CLT. A natureza da fidúcia, se de possível aferição, permitirá o enfrentamento do tema.

Daí o acerto da r. sentença quando dispõe: “O debate instaurado na presente ação civil pública reside no enquadramento legal da jornada atribuída pelo demandado, por meio de seu normativo interno, àquelas funções”.

Ademais, a eventual exacerbação de atividades não contidas nos manuais organizacionais que, segundo argui o Recorrente, não exaurem as atividades das supervisões afetas à estrutura da DIARE, a justificar a configuração de fidúcia especial, situa-se no âmbito de matéria probatória e consiste, pois, em matéria meritória.

Com estes fundamentos, também rejeito a arguição de nulidade por cerceamento de defesa.

Isso inobstante, consoante relatado, resultou pacificado em incidente de uniformização de jurisprudência o entendimento deste Regional em prol da legitimidade sindical do Sindicato obreiro, por meio da Resolução nº 62/2014 que editou a Súmula de nº 22, cujo enunciado a seguir transcrevo:

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).

Ante todo o exposto, afastada a hipótese de ilegitimidade ativa a prevalecer a decisão de primeiro grau em prol da legitimidade sindical, rejeita-se a preliminar em comento, bem como a de cerceamento de defesa, ambas à falta de amparo legal, tudo conforme fundamentos.

Preliminares rejeitadas.

2.3. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO DO BANCO DA AMAZÔNIA.

2.3.1. Da função de confiança bancária. Não confusão com o Art. 62, II da CLT.

A r. Sentença determinou a redução para 6 (seis) horas diárias a jornada dos empregados que, ao tempo da intimação para seu cumprimento, exerçam, em caráter efetivo ou transitório, os cargos de “supervisor - (SUCMO, SUCAD, SUPERVISÃO DE ANÁLISE DE VAREJO, SUPAN E SUCRU)”, estabelecendo penalidades e condições para o cumprimento da decisão, consoante já relatado.

E, com fulcro nos artigos 9º e 444 da CLT, declarou a nulidade da estipulação que atribui aos ocupantes dos cargos de “SUPERVISOR (SUCMO, SUCAD,

Supervisão de Análise de Varejo, SUPAN e SUCRU)” a jornada contratual de 8 horas. Assentou seu entendimento na convicção de que as atribuições inerentes aos cargos de “SUPERVISOR - (SUCMO, SUCAD, Supervisão de Análise de Varejo, SUPAN e SUCRU)” não se enquadram na exceção prevista no § 2º do artigo 224 da CLT, e que não há se falar em violação ao artigo 5º e 170, II da Constituição Federal, nem ao artigo 2º da referida Consolidação.

Insurge-se o Recorrente alegando que as funções supra referidas são exercidas por encarregados detentores de confiança especial, para os efeitos do parágrafo 2º do art. 224 da CLT, pois, seriam mais elevadas e distintas na organização empresarial, e que os titulares dessas funções se diferenciam dos demais empregados a eles subordinados, e somente estes últimos fazem jus à jornada de trabalho de apenas 6h/d.

Pondera que esses Supervisores não necessitam possuir poderes de gestão pois, a fidúcia especial que detêm não se confunde com os poderes de gestão inerentes ao empregador, como os de Diretoria e Presidência, órgãos máximos dentro da estrutura de uma Sociedade Anônima como o Banco da Amazônia, mas, poderes que os distinguem dos demais empregados.

Esclarece que esses Supervisores atuam como um *Longa Manus* do empregador, com acesso a mais ferramentas do sistema do Banco que os demais empregados, possuindo subordinados, avaliando-os, ainda que tenham a faculdade de repreendê-los apenas verbalmente.

Mais adiante, prossegue o Recorrente a reafirmar que os Supervisores da estrutura da DIARE estão sim enquadrados no disposto do Art. 224, § 2.º, da CLT. E retoma o citado manual a fazer observar que as Supervisões da estrutura da DIARE, tem em suas atribuições atividades que envolvem fidúcia especial e implicam em haver empregados subordinados para assessorar nas atividades, isto é, são funções de real confiança, ainda que envolvam conhecimentos técnicos.

Analisando ambos os tópicos em conjunto.

Para bem ilustrar o feixe de atividades ditas “especiais” pelo Recorrente, impende transcrevê-las do manual colacionado pelo Sindicato Autor, que são as relativas às Supervisões da estrutura da DIARE - DIRETORIA DE ANÁLISE E REESTRUTURAÇÃO (fls. 37/58), *In Verbis*:

A SUCMO - SUPERVISÃO DE CADASTRO E MONITORAMENTO DE CRÉDITO COMERCIAL, tem como atribuições (fl. 41):

- . Monitorar as operações normais e inadimplentes da carteira comercial;
- Criar e monitorar indicadores de desempenho das carteiras de crédito concedido nas agências.
- Parametrizar e Revisar os formatos dos relatórios de desempenho da carteira comercial, encaminhando-os à GESOP para operacionalização nos sistemas.
- Analisar relatórios das operações normais e inadimplentes da carteira comercial.

. Gestão do Cadastro:

- Fazer gestão do cadastro do Banco.

- Gerenciar o Sistema de Cadastro do Banco (incluir/excluir variáveis, parametrizar, ...).
- Analisar, definir, validar, junto à GESOP, e manter atualizada a regra de negócios sobre cadastro.
- Garantir que o Sistema de Cadastro do Banco está em conformidade com a legislação, regulamentos externos e com as políticas e normas internas.
- Monitorar a aderência do cadastro e do sistema aos padrões de atendimento e ao modelo de relacionamento implantados no Banco.
- Analisar e providenciar, em conjunto com as demais Gerências, a atualização das normas e procedimentos de cadastro em âmbito institucional.

.Definição e gestão evolutiva de metodologia e ferramentas de apoio de cadastro

- Revisar metodologia e ferramentas de cadastro.

A SUCAD - SUPERVISÃO DE CADASTRO tem como atribuições (fl. 41v):

.Consolidação e gestão das informações cadastrais e de comportamento dos clientes

- Ajustar minimamente funcionalidades do CUP para apoiar o mutirão cadastral do ACC para o CUP.
- Verificar e analisar, por amostragem, os cadastros registrados no CUP pelas unidades usuárias orientando e acompanhando a devida manutenção dos dados cadastrais.
- Verificar criticamente, para efeito junto ao Comitê de Crédito da Direção Geral (CCDG), auditorias internas e externas e unidades usuárias do CUP, dados e informações cadastrais afetas ao Sistema de Cadastro.
- Treinar Unidades usuárias, em conjunto com a área de recursos humanos, em assuntos relacionados ao Sistema de Cadastro do Banco.
- Verificar junto às unidades o cumprimento das observâncias feitas pelos auditores no que diz respeito a assuntos ligados a esta área gestora.
- Gerar relatórios de cadastros vinculados a negócios.
- Gerar relatórios de cadastros duplicados.

Definição e gestão evolutiva de metodologia, política, normas e ferramentas de apoio de cadastro

- .Implantar, com suporte da área de TI e demais Gerências envolvidas, a portabilidade cadastral.
- Analisar e providenciar, em conjunto com as demais gerências, a atualização das normas e instruções de cadastro em âmbito institucional.

- Identificar oportunidades de melhoria nos sistemas de cadastro.
 - Verificar e analisar, em conjunto com as áreas de tecnologia, os aspectos atinentes ao funcionamento e manutenção do Sistema de Cadastro Único de Pessoas - CUP.
 - Monitorar o desempenho e identificar oportunidades de melhorias no processo de cadastro.
 - Implementar e revisar metodologias e ferramentas de cadastro.
 - Efetuar os testes em versões disponibilizadas pela área de tecnologia em ambiente de homologação para verificar a correta funcionalidade das solicitações/ implementações propostas pela área gestora.
- .Suporte Cadastral**
- Atender as unidades via telefone e correio eletrônico na resolução de problemas / dúvidas quanto às regras de cadastro.
 - Dar suporte a Ouvidoria quando se envolvem processos cadastrais.

A SUPERVISÃO DE ANÁLISE DE VAREJO tem como atribuições (fl. 42):

. Análise Julgamental dos pedidos de Concessão de Crédito para Crédito à PF e PJ

- Monitorar o vencimento e reavaliar os limites de crédito.
- Revisar a metodologia e critérios empregados na gestão dos limites de crédito dos clientes (necessidade de revisão, suspensão, impedimento, etc.).
- Revisar a metodologia e ferramentas dos cálculos dos limites de crédito para o portfólio de produtos.
- Registrar e controlar a distribuição de processos de limites para os analistas componentes da equipe.
- Orientar os analistas e agências sobre procedimentos de análise e normas de crédito, alçadas operacionais e aspectos gerais para determinação de Tetos Operacionais e Limites de Crédito.

. Avaliação de bens em garantia

- Alinhar com a Rede de Distribuição os procedimentos de avaliação de bens em garantia.
- Revisar a metodologia e ferramentas de avaliação de bens em garantia.

-Centralização de contato com a Rede para requerimentos de PF e PJ Varejo

- Avaliar e deliberar sobre solicitações de flexibilização de taxas de produtos.
- Comunicar e registrar no controle o andamento das análises de crédito e reconsiderações de limites operacionais.

.Monitoramento da carteira de crédito concedido nas agências

- Monitorar indicadores de desempenho das carteiras de crédito concedido nas agências.

-Revisar formato dos relatórios de desempenho das carteiras de crédito concedido nas agências.

.Reconsideração de limite de crédito

-Analisar os pedidos de reconsideração de limites de crédito já analisados.

-Revisar os créditos para reconsideração de limites de crédito.

-Analisar os pedidos de aprovação de limites de crédito e de operações pendentes, via Amazoncred.

A SUPAN - SUPERVISÃO DE ANÁLISE, tem como atribuições (fl. 42v):

.Controle do fluxo de processos

-Receber os processos do Coordenador.

-Conferir os registros de entrada e supervisionar a triagem da documentação.

-Solicitar das Agências documentação não encaminhada, estipulando prazo para remessa.

-Solicitar Avaliação socioambiental à área competente, quando necessário.

-Devolver às Agências os processos não aptos para entrada em análise.

-Acompanhar os processos que deram entrada na Coordenadoria até sua baixa.

.Supervisão da análise

-Distribuir os processos aptos entre os analistas.

-Acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos, indicando soluções para possíveis entraves identificados.

-Conferir as análises recebidas dos Analistas.

-Reencaminhar os processos aos Analistas para correção de erros identificados.

-Encaminhar os processos concluídos ao Coordenador.

-Solicitar o Parecer das Superintendências sobre os processos a serem encaminhados para decisão.

.Atividades de suporte à análise

-Distribuir tarefas aos Estagiários e Operativos e acompanhar sua realização.

-Identificar oportunidades de melhorias no processo de análise.

-Auxiliar o Coordenador no provimento de recursos materiais para o bom desempenho da Unidade, bem como na administração do pessoal e no planejamento das atividades.

A SUCRU - SUPERVISÃO DE CRÉDITO RURAL tem como atribuições (fl.45v):

.Registro e controle das propostas de financiamento da Coordenadoria.

- Registrar as propostas de financiamento no Mapa de Movimentação de Processos.
- Atualizar os eventos realizados para conclusão da proposta de financiamento no Mapa de Movimentação de Processos.
- Registrar as decisões referentes às propostas de financiamento.
- Informar às agências as decisões dos processos.

.Gestão e monitoramento dos processos.

- Permitir acesso ao CADIN e ao SCR-BACEN.
- Treinar usuário para operar o SISRISCO.
- Solicitar às áreas competentes providências para continuidade dos trabalhos, quando necessário.

.Relacionamento com as áreas internas.

- Atender solicitações afetas à GERAP.
- Elaborar e disponibilizar informações sobre andamento dos processos em análise na área.
- Elaborar minutas de ofícios, correspondência, comunicados e etc., para aprovação da gerência da área.
- Elaborar planilha, condensando informações sobre a movimentação dos processos em análise na área, bem como os que estão para decisão e os já decididos pela alçada competente.
- Encaminhar planilha com informações sobre a movimentação dos processos às áreas demandantes.
- Solicitar de outros setores/gerências informações para responder demandas à GERAP.
- Informar sobre andamento dos processos em análise na área as agências/superintendências.

.Relacionamento com as áreas externas.

- Prestar informações sobre as bases e condições dos produtos afetos à área de fomento via e-mail ou telefone aos demandantes.

.Definição enquadramento de solicitação de financiamento de projeto (a partir de informações de Carta consulta)

- Verificar enquadramento e nível de participação das fontes nos projetos.
- Verificar o atendimento à legislação fiscal, trabalhista comercial, ambiental e específica.
- Analisar a estimativa de receitas e custos.
- Analisar a infraestrutura logística.
- Analisar a oferta de mão de obra e matéria-prima.
- Analisar as características do mercado do empreendimento.
- Analisar o grau de endividamento e capacidade de pagamento.

.Elaboração de Instrumentos Contratuais.

- Verificar a conformidade do Instrumento contratual das operações da coordenadoria.
- Informar às agências quando o FIP03 estiver gerado.

O Artigo 224, da CLT, dispositivo legal norteador da causa de pedir, qual seja

o que dita a hipótese de exceção à jornada bancária de seis horas (e exclui o direito às sétima e oitava horas como extras), estabelece que a duração normal do trabalho dos bancários é de seis horas contínuas nos dias úteis, à exceção dos sábados, totalizando trinta horas de trabalho por semana.

E em seu § 2º esse dispositivo ressalva que:

“As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, **ou que desempenhem outros cargos de confiança**, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo”.

Ao que se interpreta, a previsão legal inclui outros cargos de confiança, o que leva o Recorrente a dizer “quaisquer outros cargos que impliquem em maiores responsabilidades em relação aos demais bancários”.

No entanto, para o juízo sentenciante, independentemente da nomenclatura atribuída à função ocupada, “importa que se desempenhe tarefas que traduzam o mínimo de liderança e especial fidúcia em relação a outros bancários”.

Entendeu o Juízo que o BASA não esclareceu nem comprovou quais seriam as atribuições a eles impostas e que conduziram à exceção prevista no § 2º do artigo 224 da CLT, pois tal ônus competir-lhe-ia exclusivamente. Considerou o Magistrado que os Supervisores desenvolvem atividades de apoio intermediário entre os Analistas e a Coordenação, exercendo a supervisão técnica das atividades do setor.

Cumpra a seguir, apreciar os fundamentos legais aplicáveis aos elementos contidos nos autos e capazes de sustentar o enquadramento defendido pelo empregador.

A Súmula 102, I do TST¹ é clara ao afirmar que “A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, **dependente da prova das reais atribuições do empregado (...)**”.

Sob esse passo, tomo o interrogatório do Sr. Preposto de modo a perquirir quanto aos pontos essenciais da controvérsia, em face das atribuições inerentes aos cargos de SUPERVISOR - (SUCMO, SUCAD, Supervisão de Análise de Varejo, SUPAN e SUCRU).

DEPOIMENTO DO REPRESENTANTE LEGAL DO DEMANDADO:

que trabalha apara o reclamado desde 1978 e exerce a função de coordenador;

que todos os cargos de supervisão questionados na presente ação possuem empregados subordinados e os titulares de tais funções detém, dentre outras, as seguintes atribuições: controle da jornada de trabalho dos subordinados, avaliação e atribuição de pontuação quanto ao desempenho dos subordinados, fiscalização do cumprimento das metas, acompanham e fiscalizam as rotinas de trabalho nos seus respectivos setores;

que desconhece que esses supervisores detenham alçada, quer em valores, quer por etapas de processo, para deliberarem monocraticamente sobre os processos de suas respectivas

competências; que o depoente apenas tem conhecimento daquelas atribuições gerais já mencionadas, mas não sabe especificar do que tratam as supervisões debatidas no presente feito; que as supervisões tratadas nesta ação estão na estrutura institucional da matriz; que não sabe informar se existem vinculações das agências a essas supervisões;

que assim como as demais funções, as supervisões ora discutidas são designadas mediante prévio processo seletivo e os empregados que atualmente ocupam tais funções se submeteram a tal processo; **que dependendo da supervisão, ficam subordinados ao supervisor três ou quatro funcionários, entre analistas e operativos; que o depoente acha que o supervisor atua tanto nas tarefas próprias de cada setor, como na supervisão dos serviços desse; que não existe a possibilidade de alguma tarefa ser executada exclusivamente pelos subordinados do supervisor e deixar o setor sem o parecer desse último;**

que juntamente com o coordenador o supervisor atua em todos os processos sujeitos à respectiva supervisão; que o supervisor fica imediatamente subordinado ao coordenador e esse último à gerência; que não sabe informar se o coordenador é designado especificamente para atender uma única supervisão, pois não conhece a estrutura funcional das supervisões debatidas no presente feito; que os pareceres subscritos pelos supervisores estão sujeitos a revisão pelo coordenador e até pela gerência, sendo que em caso de discordância é determinado o refazimento do parecer; que os pareceres elaborados pelos analistas e subscritos pelos supervisores devem sempre atender os critérios definidos pelo coordenador e pela gerência, sendo que caso isso não ocorra, o parecer deverá ser refeito para se adequar às diretrizes daqueles superiores hierárquicos;

que os analistas apreciam os processos averiguando a pertinência desses com as diretrizes do banco, mas os supervisores fazem uma aferição mais ampla, com juízo de conveniência e inclusive podendo fazer escolhas com relação às destinações dos processos, ainda que os superiores hierárquicos (coordenadores e gerentes) possam discordar dessas diretrizes.

AO D. REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RESPONDEU:

que o coordenador exerce atribuições mais amplas do que a dos supervisores, sem entretanto cuidar das questões que especificamente cabem a esses últimos;

que o depoente é coordenador na área de recursos humanos e possui supervisores que lhe são subordinados; que como coordenador o depoente faz o acompanhamento das metas e da

jornada dos supervisores, mas não cuida das questões afetas aos subordinados desse último; que como coordenador o depoente alinha seus planos de ação às diretrizes gerais do banco e no campo de atuação dos supervisores esses atuam conforme as diretrizes do setor que são ditadas pelo coordenador; **que o atual supervisor corresponde ao antigo chefe de seção e esse também estava sujeito a jornada de oito horas.**

Creio também oportuno e necessário recorrer à doutrina em busca de melhor compreensão em torno das razões que possam ter levado o legislador a fixar a jornada especial reduzida do bancário.

Em Capítulo a focalizar as “Condições Especiais de Trabalho”, inserido em obra clássica do Direito do Trabalho Brasileiro, Segadas Viana², no que concerne ao bancário, leciona o seguinte:

F - Bancários. Peculiaridades da profissão. As peculiaridades do exercício das atividades bancárias, propriamente ditas, colocam-nas, sem a menor dúvida, entre as profissões penosas extenuantes. A complexidade das operações, as responsabilidades no manuseio de grandes somas e até mesmo a posição de trabalho curvado sobre a mesa provocam, ao fim de curto tempo, o extenuamento do empregado bancário. Problemas de sistema nervoso e dores decorrentes da compressão da coluna vertebral são costumeiramente levados à Previdência Social para a obtenção de tratamento e de licenças prolongadas. Daí o legislador haver reduzido a duração normal do trabalho para 6 horas diárias, ou 30 por semana, admitindo a prorrogação somente em caráter excepcional até 8 horas diárias e não excedendo 40 horas semanais (redação da Lei n. 7.430/85).

Por outro lado, Alice Monteiro de Barros³ entende que:

Os cargos a que alude o § 2º do art. 224 da CLT são considerados de “confiança especial”; resultam da natureza da atividade e do comissionamento do trabalhador. A exceção prevista nesse dispositivo legal, que sujeita o bancário a oito horas diárias de trabalho, abrange todos os cargos que pressupõem atividades de coordenação, supervisão ou fiscalização, não exigindo a lei amplos poderes de mando e gestão (**Súmula n. 102, inciso I, do TST**). Daí se infere que a expressão cargos de confiança bancária tem aqui alcance muito maior do que aquele previsto no art. 62, II, da CLT.

E ainda Maurício Godinho Delgado⁴ traz-nos estas preleções:

A caracterização do cargo de confiança bancária é, sem dúvida, específica, derivando do texto diferenciado do art. 224, § 2º da CLT. Nesta medida, não se confunde com a caracterização tipificada no art. 62 consolidado. Os poderes de *mando* que lhe são exigidos (a lei fala em funções de direção, gerência, chefia e equivalentes) não são, inegavelmente, tão extensos e acentuados, uma vez que o exercício de *chefia* atende ao requisito legal (não se exige,

necessariamente, chefia de departamento ou filial). A par disso, o dispositivo especial considera ocupante deste cargo também o exercente de funções de fiscalização embora não se tratando de chefe, tem de ter inquestionáveis poderes fiscalizatórios.

Em face dessa tipificação mais atenuada do cargo de confiança bancária (em contraponto com o cargo de confiança geral, do art. 62, CLT), enquadram-se, *regra geral*, no modelo da lei os gerentes bancários, os tesoureiros de agência, os reais chefes de setor ou serviço. Nestes casos, evidentemente, deve estar evidenciado o exercício de poderes de direção ou chefia, embora não tão amplos quanto os exigidos pelo modelo geral celetista (art. 62). Também de maneira geral os inspetores de agência, embora não sejam necessariamente chefes, tendem a se enquadrar na função de confiança bancária, uma vez que exercem notáveis atribuições de fiscalização.

Registre-se, entretanto, que a presença de tais atribuições e poderes é *matéria de fato*, a ser aferida nos autos processuais.

Feitas estas digressões doutrinárias, ao que posso alcançar, haver-se-á de atenuar exigência um tanto ressaltada em certos posicionamentos jurisprudenciais, quanto a dever existir poder de direção ou mando, correlatamente à existência de subordinados ao exercente da função especial.

Creio ser este o alcance do texto legal: “**ou que desempenhem outros cargos de confiança.**” Isto é, cargos outros de confiança não necessariamente de direção ou chefia, não impreterivelmente a pressupor tenha o comissionado subordinados diretos, e sim, que desempenhe função diferenciada, de maior responsabilidade, de liderança, sim, mas não necessariamente de chefia. A diferenciação haverá de ser analisada ao contexto da estrutura organizacional do Banco.

É me difícil concordar que as atribuições elencadas no âmbito maior de *supervisão* não estejam a significar um grau maior de confiança se confrontado com o grau inerente a todo e qualquer bancário do BASA.

Quando visualizo, por exemplo, que à SUCMO-Supervisão de Cadastro e Monitoramento de Crédito Comercial, compete “Criar e monitorar indicadores de desempenho das carteiras de crédito concedido nas agências, isto me sugere haver funcionários de agências monitorados no cumprimento ou observância de parâmetros traçados por **quem exerce a função supervisora.**

À medida que observo, outrossim, atribuição à Supervisão de Análise de Varejo atribuição da espécie de “Registrar e controlar a distribuição de processos de limites para os analistas componentes da equipe”, a interpretação que faço, elementarmente, é um trabalho de grupo **sob a liderança** de quem exerce a função supervisora.

Vejo, nos próprios termos da petição inicial, que o questionamento do Sindicato diz respeito à função comissionada de **Supervisor** existente na estrutura de uma determinada Diretoria do Banco, a **DIARE** (Diretoria de Análise e Reestruturação). Sugere, inclusive, tratar-se de funções comissionadas no âmbito da Direção Geral do Banco, isto é, em sua matriz. Aliás, o preposto do Banco declara que as supervisões estão traçadas na estrutura institucional da matriz.

Ora, tal estruturação ao nível da Direção Geral do Banco, sugere, sim, alguma forma de vinculação das agências a essas funções supervisoras. Creio ser mesmo um indicativo de que, embora não haja uma escala hierárquica no mesmo espaço físico, ela é estrutural, própria da relação entre a Direção Geral do Banco e suas agências. Não deixa de haver, creio, na estrutura organizacional do funcionalismo do Banco, uma ascendência desses supervisores, das funções exercidas, para com os funcionários de agência supervisionados.

Vejo no parecer do Ilustre membro do Ministério Público, em que transcreve trechos do depoimento do representante do Banco, o quanto aquele desconhece que os supervisores detenham alçada em valores ou em etapas do processo, ou serem os supervisores subordinados ao coordenador e este à gerência, ou por estarem seus pareceres sujeitos a revisão pelo coordenador ou pela gerência.

Com a devida vênia, não se me afiguram indicativos da ausência de uma fidúcia diferenciada, quando se sabe, por exemplo, que um auditor interno do Banco, função das mais elevadas na estrutura organizacional de uma instituição financeira, insere-se na estrutura organizacional de seu departamento, de sua seção, de modo que, presumidamente, será subordinado a um coordenador ou a um chefe de divisão.

Seus pareceres decisórios, digamos, em um assunto disciplinar, teriam que ser compartilhados por outros auditores que tenham função de chefia, nem por isso, cogitar-se-ia que o auditor não seria detentor de fidúcia especial ou diferenciada. Falta de alçada de valores ou em etapas do processo, outrossim, ao que ousou visualizar, também não se me oferece enfoque seguro para divisar a existência ou não de cargo de confiança especial.

Deste modo, com a devida vênia, creio ser prematuro, até à falta de uma investigação probatória mais aprofundada, concluir-se por serem os exercentes das funções denominadas de supervisão como não detentores de outros cargos de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT.

E não me convenço como entender não justificado pelo Recorrente o comissionamento dos ocupantes dessas funções. Creio que ao Recorrido, o Sindicato, competia ter tomado a iniciativa da produção probatória no sentido de demonstrar, por exemplo, na trilha do que diz o seu representante, ao ser interrogado, que essas mesmas funções, em época anterior, eram desempenhadas por funcionários que cumpriam a jornada comum de seis horas e que o Banco houvesse alterado a jornada sem qualquer nova estruturação de seus cargos e funções.

Se for me ater rigorosamente à questão da distribuição do ônus da prova, isto é, à teoria subjetiva do ônus da prova, não posso deixar de consignar que o Sindicato, como ele próprio afirma na exordial, propôs ação cautelar de exibição de documentos, por via da qual foi determinado ao Banco que apresentasse os documentos requeridos no prazo de cinco dias, o que, ainda no dizer do Sindicato, foi cumprido.

Isto já me leva a discordar de qualquer posicionamento no sentido de imputar ao Banco Requerente maiores provas, v.g., via testemunhas.

O Sindicato, em síntese, requer o provimento jurisdicional quanto a estarem ou não as funções elencadas nos normativos internos, especificamente, com a denominação de **Supervisor**, enquadradas na exceção do art. 224, § 2º, da CLT ao cumprimento da jornada comum do bancário de seis horas.

E vieram aos autos os normativos internos do Recorrente em torno dos quais, na interpretação dos mesmos, desenvolveu-se a instrução probatória que levou o Juízo a entender não estar provado um mínimo de liderança e especial fidúcia aos supervisores exercentes dessas funções.

E pelas razões já expostas é que concluo por interpretar diferentemente essa normatividade interna, à vista do enunciado contido no art. 224, § 2º, da CLT. Não descarto a possibilidade de que, em um contexto probatório mais aprofundado, viesse a adotar outro posicionamento. Mas insisto em que, na presente relação processual, não vejo condições de concluir pela sucumbência do Recorrente no desempenho do “ônus *probandi*”.

Assim é que concluo por dar provimento ao apelo do Banco Recorrente para, reformando a r. sentença, rejeitar o pedido formulado pelo Sindicato Autor, o que torna improcedente a presente ação.

Em conclusão, dou provimento ao recurso ordinário do Banco da Amazônia S.A, para reformando parcialmente a r. Sentença, julgar improcedente a ação trabalhista.

Resultam prejudicados os demais pedidos do Banco Recorrente quanto à compensação de verbas já pagas, tudo nos termos da fundamentação.

Recurso provido.

2.3.2. Da indevida da condenação do réu ao pagamento de honorários advocatícios.

Argui o Banco recorrente que o Sindicato Autor não satisfaz nenhum dos requisitos necessários para o recebimento de honorários advocatícios, pois a parte é o próprio Sindicato e não está a atuar como substituto.

Não tem razão.

O amparo legal se encontra inserto à luz do artigo 8º, III, da Constituição Federal franqueando a atuação ampla do ente sindical, na qualidade de substituto processual, dada a sua função institucional de defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria.

Assim, resulta aplicável ao caso o item III, da Súmula 219, do Col. TST.

Súmula nº 219 do TST. 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 - omissis.

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. Destaquei.

Nesse sentido é o seguinte aresto do Col. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RFFSA (SUCEDIDA PELA UNIÃO). SINDICATO. LEGITIMIDADE PARA ATUAR COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL. ARTIGO 8º, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. O artigo 8º, inciso III, da Constituição da República de 1988 autoriza expressamente a atuação ampla dos entes sindicais na defesa - inclusive judicial - dos interesses da categoria. Já não paira controvérsia na jurisprudência deste Tribunal Superior quanto ao entendimento de que o Sindicato tem legitimidade para atuar como substituto processual de todos os integrantes da categoria, quando fundada a pretensão em direito individual homogêneo, havendo-se como tal o que tem origem comum. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma Ac. processo AIRR e RR - 8046100-52.2003.5.04.0900 (05/05/2010).

Recurso improvido.

2.4. OBJETO DO RECURSO ADESIVO DO SINDICATO AUTOR

2.4.1 Justiça Gratuita

O D. Juízo indeferiu (fl. 302) a gratuidade da justiça requerida pelo Sindicato demandante sob o fundamento de que esse benefício à pessoa jurídica depende de demonstração da incapacidade financeira de suportar os ônus da demanda judicial, comprovação essa ausente no presente caso. Destacou ainda, que essa questão tem sido assim apreciada pelo Supremo Tribunal Federal a sustentar a necessidade de comprovação nos pedidos formulados por pessoa jurídica. Assim considerou especialmente no presente caso porque os eventuais favorecidos do direito reivindicado na presente ação constituem, até o presente momento, uma coletividade não identificada de empregados do demandado, não se podendo concluir que o Sindicato demandante esteja postulando o benefício em nome deles.

O Recorrente argui não ter condições de arcar com o pagamento das custas processuais sem prejuízo de sua situação econômica e a manutenção regular de suas atividades. Invoca aplicação aos artigos 5º, LXXIV, da Constituição Federal; 19 do CPC; 14, caput da Lei 5.584/70; 1º, da Lei 7.115/83; 18 da Lei 7.347/85 e, finalmente, 87, do CDC. Invoca ainda, a OJ 134, da SDI-1, do Col. TST.

Citaprecedente desta Turma em prol de sua tese, da lavra do Exmº Desembargador Malheiros da Fonseca, nos autos do processo 0001741-11.2012.50.08.0001, que teria sido julgado em maio de 2013 (fl. 372v).

Há jurisprudência contraposta consoante arestos colacionados pelo parecer ministerial, inserta nos processos RR 17800-91.2005.5.05.0134 e EDED RR 33900-16.2009.5.09.0411, respectivamente julgados em 2010 e 2013. Ambos no sentido de que o Sindicato, por ser pessoa jurídica não tem o beneplácito que é dirigido ao trabalhador, salvo se efetivamente demonstrada sua incapacidade financeira, e não apenas alegada.

Analiso.

A Lei nº 5.584 de 26 de Junho de 1970, que dispõe sobre normas de Direito

Processual do Trabalho e disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, assim dispõe em seu artigo 14, caput e parágrafos:

“Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada **pelo Sindicato da categoria profissional** a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dúbio do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

§ 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde reside o empregado”.

Entendo que o Ente sindical, por sua natureza de órgão de classe, não se confunde com a pessoa física do trabalhador, pois detém meios de arrecadação financeira, além de outros recursos e subsídios fiscais, a não se enquadrar, na condição de “pessoa necessitada”, e ainda que, por se tratar de pessoa jurídica, deve demonstrar robustamente a frágil condição por si alegada. A hipótese legal de hipossuficiência de seus representados tampouco lhe é transferida automaticamente.

Isso não obstante, o Sindicato é pessoa jurídica de direito privado e não comprovou, nestes autos, estado de miserabilidade que demonstrasse suficientemente a sua precária saúde financeira, como alega, de forma que efetivamente estivesse impossibilitado de pagar as custas processuais, eis, que somente em casos especiais e desde que efetivamente demonstrada a fragilidade de suas finanças é que alcançaria as pessoas jurídicas.

Portanto, em se tratando de pessoa jurídica, é imprescindível a comprovação inequívoca de insuficiência de recurso financeiro. Não obstante, nestes autos, não satisfaz o Sindicato as condições da gratuidade da justiça estabelecidas no § 3º do artigo 769 da CLT, *in verbis*:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos **obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.** (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

(...)

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

(...).

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

E com efeito, vê-se no citado dispositivo legal, em seu § 1º, ao determinar que o Sindicato responda solidariamente pelo pagamento das custas devidas, que, em se tratando de situações em que o empregado não tenha obtido os benefícios da justiça gratuita, admite o legislador ordinário que o próprio Sindicato suporte o ônus do encargo que lhe incumbe, por possuir receita financeira advinda das contribuições e mensalidades sindicais.

A seu turno, não se expressa a concessão de isenção ao teor do artigo 18 da Lei 7.347, de 24 de julho de 1985, que disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (vetado) e dá outras providências, assim dispõe:

Art. 18. Nas ações de que trata esta lei, **não haverá adiantamento de custas**, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, **salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais**.

Nesse mesmo sentido tem-se manifestado a jurisprudência trabalhista e para corroborar tais fundamentos, trago à baila o posicionamento do c. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. SINDICATO. NÃO RECOLHIMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. JUSTIÇA GRATUITA. INDEFERIMENTO. A decisão recorrida foi proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte, **no sentido de que é inaplicável o benefício da gratuidade da Justiça a pessoa jurídica, salvo prova inequívoca da impossibilidade de responder pelo recolhimento das custas processuais**, o que não ficou consignado no acórdão regional. Violações não reconhecidas. Divergência jurisprudencial não demonstrada. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Proc. TST/AIRR - 27440-30.2005.5.05.0131; Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma; Data de Publicação: DEJT 22/10/2010).

Rejeito a alegação de malferimento aos princípios constitucionais, pois, de certo, a garantia constitucional de ampla defesa prevista no artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal está intimamente ligada ao princípio do devido processo legal e dele decorrem também outros princípios, dentre os quais, o duplo grau de jurisdição. Entretanto, esses princípios constitucionais não possuem o condão de extrair do ordenamento jurídico pressupostos processuais necessários à admissibilidade do recurso.

À face disso, não tendo o Sindicato demandante demonstrado sua adversidade econômica e tendo deixar de efetuar o recolhimento das custas a que foi condenado, resulta, indubitavelmente, na deserção já declarada pelo juízo *a quo* e que se mantém.

Ressalto que o presente entendimento tem como precedente voto da lavra deste Relator, proferido perante a E. Primeira Turma, Ac. TRT 1ª T./AI 0047800-53.2009.5.08.0004, publicado no DEJT em 21.7.2011.

ENTRETANTO, diante do voto de divergência da maioria desta Corte fracionária, foi proferido o entendimento de que o art. 18 da Lei 7.347 /85, diz respeito à isenção do pagamento de custas e despesas processuais, devendo ser aplicado ao autor da Ação Civil Pública.

Em conclusão, com a ressalva de entendimento deste Relator, dá-se provimento ao apelo do Autor para conceder-se a isenção de custas processuais.

Recurso provido.

2.5. PREQUESTIONAMENTO.

Uma vez analisadas as pretensões recursais das partes em todos os aspectos aqui assim declarados, e firmado o entendimento desta Corte, ainda que em sentido contrário ao pretendido pelas mesmas, considera-se satisfeita a finalidade de prequestionamento, à luz do disposto no item I, da Súmula 297, do Col. TST, “*verbis*”:

SUM-297. PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

Acrescento que tenho como não violados os dispositivos legais arguidos, os quais ficam desde logo prequestionados, prevenindo, quiçá o prolongamento desnecessário do feito com embargos declaratórios interpostos com essa finalidade.

Ante o exposto, conheço dos recursos; rejeito as preliminares de ilegitimidade ativa “*ad causam*” do Sindicato e de nulidade processual por cerceamento de defesa, ambas à falta de amparo legal; no mérito, nego provimento ao recurso do Reclamante e dou provimento ao apelo do reclamado, para, reformando em parte a r. Sentença, julgar improcedente a ação trabalhista, tudo conforme os fundamentos; considero desde logo prequestionadas as matérias e os dispositivos legais arguidos pelas partes, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados. Custas pelo Sindicato Reclamante, no valor de R\$1.000,00 (mil reais), fixado em Primeiro Grau, em razão da inversão do ônus da sucumbência.

3. CONCLUSÃO.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, conhecer dos recursos; sem divergência, rejeitar as preliminares de ilegitimidade ativa “ad causam” do Sindicato e de nulidade processual por cerceamento de defesa, ambas à falta de amparo legal; no mérito, sem divergência, dar provimento

ao apelo do reclamado, para, reformando em parte a r. Sentença, julgar improcedente a ação trabalhista, tudo conforme os fundamentos, e sem divergência, considerar desde logo prequestionadas as matérias e os dispositivos legais arguidos pelas partes, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados; por maioria de votos, dar parcial provimento ao recurso do Reclamante para conceder-lhe a isenção de custas processuais, ficando vencido o Excelentíssimo Desembargador Relator. As custas são atribuídas ao Sindicato Reclamante, no valor de R\$1.000,00 (mil reais), fixado em Primeiro Grau, em razão da inversão do ônus da sucumbência, das quais fica isento, consoante os fundamentos.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 17 de junho de 2015. (Publicado em 21/08/2015)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS, Desembargador do Trabalho - Relator.

¹ Súmula nº 102 do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 - I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

² SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 20ª Edição, Vol.2 p. 1033.

³ BARROS, Alice Monteiro de. Contratos E Regulamentações Especiais De Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos E Tendências. São Paulo: Ltr, 3ª Edição, p. 152-153.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 12ª edição, p. 362.

CORRESPONDENTE BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ART. 224 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. A BIG SERVIÇOS NÃO ESTÁ INSERTA NO SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001020-98.2013.5.08.0009

PROLATORA: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN

**RECORRENTES: DISTRIBUIDORA BIG BENN S/A
Dra. Tayane Viana de Oliveria
E
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Dr. Hideraldo Luiz de Souza Machado**

**RECORRIDOS: OS MESMOS
E
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO**

CORRESPONDENTE BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ART. 224 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. A BIG SERVIÇOS NÃO ESTÁ INSERTA NO SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL. As atividades desenvolvidas pelos correspondentes bancários estão autorizadas pelo Banco Central e representam apenas um acréscimo às atividades desenvolvidas pelos empregados da BIG BENN, não se caracterizando em atividade principal ou acessória de intermediação ou aplicação de recursos financeiros, não sendo a demandada inserida pelo BACEN como entidade do Sistema Financeiro Nacional, motivo pelo qual a lei não autoriza a inclusão de seus empregados na hipótese contida no art. 224 da CLT, a fim de que façam jus à jornada reduzida dos bancários. Sentença reformada.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Meritíssima Nona Vara do Trabalho de Belém (PA)**, em que são partes, como recorrentes, **Distribuidora Big Benn S/A** e **Ministério Público do Trabalho** e, como recorridos, **os mesmos** e **Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO que como apresentado pelo Desembargador Relator, acolho.

CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e do recurso ordinário da reclamada BIG BENN porque atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

A empresa requerida está representada por advogado habilitado nos autos e o recurso está devidamente fundamentado, rebatendo os fundamentos da sentença, tendo sido recolhidas corretamente as custas e efetuado o depósito recursal, motivos pelos quais deve ser conhecido o apelo, ficando vencido o Desembargador Relator não conheceu do recurso da BIG BENN.

PREJUDICIAL DE PERDA SUPERVENIENTE DO OBJETO DA AÇÃO

A patrona da recorrente BIG BENN, em sustentação oral, suscitou a perda do objeto do recurso tendo em vista que a Big Serviços encerrou suas atividades, fato que ocorreu após a interposição do recurso ordinário (verso de fls. 763).

A hipótese é de falta de interesse em prosseguir a ação por perda do objeto.

A presente ação já foi sentenciada e o objeto da presente ação foi parcialmente atendido. Porém, como a BIG SERVIÇOS foi extinta, a meu ver não lhe podem mais vir a ser impostas obrigações de fazer, diante da inexistência da atividade empresarial da BIG SERVIÇOS e portanto, da impossibilidade material dela vir a concretizar qualquer obrigação de fazer ou não fazer objeto da presente ação civil pública sob pena de multa.

Quaisquer possíveis direitos porventura assegurados aos seus empregados remanescentes ou a ex-empregados poderão vir a ser objeto de reclamação individual no que diz respeito ao período pretérito em que a requerida esteve em funcionamento.

No entanto, a maioria da Egrégia Turma não acolheu a extinção do processo sem resolução do mérito face à perda de objeto, entendendo que a discussão acerca do enquadramento dos empregados da BIG SERVIÇOS e todos os atos posteriores desse fato decorrentes, encontra-se *sub judice* e assim sendo os interesses daqueles empregados permanecem em discussão embora a ação objetive impor obrigações de fazer e não fazer, no que fiquei vencida.

IMPOSIÇÃO DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS NA ATIVIDADE DE CORRESPONDENTE BANCÁRIO DE ACORDO COM A CATEGORIA DOS BANCÁRIOS NO PRAZO DE 15 DIAS CONTADOS DO TRÂNSITO EM JULGADO SOB PENA DE MULTA DIÁRIA DE R\$-5.000,00 EM RELAÇÃO A CADA TRABALHADOR E A CADA OBRIGAÇÃO.

ENQUADRAR OS OPERADORES DE CAIXA DOS POSTOS DESTINADOS AO ATENDIMENTO DE CONTAS, FINANCIAMENTOS, VENDA DE SEGUROS BANCÁRIOS, PROPOSTAS DE FORNECIMENTO DE CARTÕES DE CRÉDITO E PAGAMENTO DE BOLETOS BANCÁRIOS E DE SERVIÇOS, ANTERIORMENTE INTITULADOS BIG SERVIÇOS, NA CATEGORIA DE CORRESPONDENTES BANCÁRIOS E APLICAR-LHES A JORNADA REDUZIDA DOS ARTS. 224 A 226 DA CLT.

Insurge-se a ré BIG BENN contra a r. sentença que julgou procedente o pedido de enquadramento dos operadores de caixa da BIG SERVIÇOS, na categoria de correspondentes bancários, reconhecendo a esses trabalhadores o direito à jornada reduzida de seis horas diárias, consoante previsão nos arts. 224 a 226 da CLT.

Afirma a recorrente que não se pode comparar as atividades desenvolvidas pelos correspondentes bancários com as desenvolvidas pelas instituições financeiras, tendo em vista que as empresas de crédito/financiamento/investimento são equiparadas às instituições financeiras bancárias, à luz da Súmula 55 do C. TST, porque ambas desenvolvem atividades de coleta e aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, conforme dispõe o art. 17 da Lei nº 4.595/64, enquanto a recorrente, como correspondente bancário, está inclusive proibida de praticar operações privativas das instituições financeiras, sob as penas do art. 44, §7º, da mencionada lei, e sequer necessita de autorização do Banco Central para atuar (art. 18 da Lei nº 4.595/64), sendo que este órgão apenas regula as atividades que o correspondente bancário pode desenvolver.

Aduz que a figura do correspondente bancário foi criada a partir de março de 2000, quando o Banco Central, nos moldes do PROGRAMA NACIONAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, previsto no Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979 (posteriormente substituído pelo Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GESPÚBLICA e pelo Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - Decreto n.º 5.378 de 23 de Fevereiro de 2005), expediu a Resolução n.º 2.707/2000, que foi posteriormente substituída pela Resolução n.º 3.110/2003, que depois teve algumas cláusulas alteradas pela Resolução 3.156, instituindo a atividade econômica dos correspondentes bancários, entidades distintas das Instituições Financeiras, para prestação exclusiva de serviços não ligados à área financeira.

Destaca que as atividades econômicas dos correspondentes bancários são limitadas àquelas permitidas pelo BACEN, no art. 8º da Resolução nº 3954/2011, as quais não correspondem a um décimo das atividades normalmente realizadas pelas instituições financeiras, sendo ainda autorizados a realizar outras atividades autorizadas pelo Banco Central.

Assevera que, como correspondente bancário, presta serviços de cadastros e outros, serviços esses devidamente autorizados pelo BACEN, consoante Resolução n. 2.707, que em seu art. 1º, faculta a contratação do correspondente bancário.

Cita que a Lei Complementar nº 105/2001 enumera expressamente as atividades denominadas financeiras e dentre elas não figuram as atividades desenvolvidas pelo correspondente bancário.

Essas são as razões, em síntese, pelas quais a recorrente pugna pela reforma da r. sentença.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, busca a reforma da r. sentença para ver reconhecidos os direitos previstos nos instrumentos de negociação coletiva da categoria dos bancários.

Analisando a controvérsia.

Trata-se de Ação Civil Pública, onde o autor, Ministério Público do Trabalho, busca o reconhecimento dos empregados da requerida, que atuam na BIG SERVIÇOS, por desenvolverem atividades inerentes à categoria dos bancários, da jornada de trabalho reduzida e dos direitos previstos nas normas coletivas.

Pois bem.

O Banco Central, por meio da Resolução nº 2.707, de 30 de março de 2000, autorizou que empresas, como a requerida, executassem serviços bancários de menor complexidade, *in verbis*:

“RESOLUÇÃO 2.707 PROGRAMA NACIONAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO - Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979 - Dispõe sobre a contratação de correspondentes no País.

O BANCO CENTRAL DO BRASIL, na forma do art. 9º da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, torna público que o CONSELHO MONETÁRIO NACIONAL, em sessão realizada em 30 de março de 2000, com base nos arts. 4º incisos VI e VIII, 17 e 18, parágrafo 1º, da referida Lei e 14 da Lei nº 4.728, de 14 de julho de 1965, e tendo em vista o disposto no art. 3º, inciso V, da mencionada Lei nº 4.595, de 1964, RESOLVEU:

“Art. 1º Facultar aos bancos múltiplos com carteira comercial, aos bancos comerciais e a Caixa Econômica Federal a contratação de empresas para o desempenho das funções de correspondente no País, com vistas á prestação dos seguintes serviços:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de conta de depósitos á vista, a prazo e de poupança;

II - recebimentos e pagamentos relativos a contas de depósitos á vista, a prazo e de poupança, bem como a aplicações e resgates em fundos de investimento;

III - recebimentos e pagamentos decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pelo contratante na forma da regulamentação em vigor;

IV - execução ativa ou passiva de ordens de pagamento em nome do contratante;

V - recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos;

VI - análise de crédito e cadastro;

VII - execução de cobrança de títulos;

VIII - outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas;

IX - outras atividades, a critério do Banco Central do Brasil.

Parágrafo 1º A faculdade prevista neste artigo poderá ser exercida por bancos múltiplos com carteira de crédito, financiamento e investimento e sociedades de crédito, financiamento e investimento, relativamente aos serviços referidos nos incisos V a VIII.

Parágrafo 2º A contratação de empresa para a prestação dos serviços referidos nos incisos I e II depende de prévia autorização do Banco Central do Brasil, devendo nos demais casos, ser objeto de comunicação àquela Autarquia.”

A Resolução nº 3954/2011 do BACEN, também a respeito da atividade de correspondente bancário, em seu art. 8º, complementa como sendo autorizadas aquelas ali previstas, *verbis*:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante;

II - realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante;

III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros;

IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários;

V - recepção e encaminhamento de propostas referentes a operações de crédito e de arrendamento mercantil de concessão da instituição contratante;

VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante;

VII - execução de serviços de cobrança extrajudicial, relativa a créditos de titularidade da instituição contratante ou de seus clientes; (Revogado pela Resolução nº 3.959, de 31/3/2011.)

VIII - recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante;

IX - realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante, observado o disposto no art. 9º.

Vê-se que as atividades prestadas pela reclamada aos Bancos contratados estão autorizadas pelo Banco Central e não alcançam toda a gama de atividades do correspondente bancário.

Dessa forma, caberia ao autor comprovar que as atividades desenvolvidas pelos empregados da BIG SERVIÇOS ultrapassavam aquelas permitidas e enquadradas como atividades bancárias de menor complexidade, ônus que era seu, porque fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT e art. 333, II, do CPC).

Consoante pontuou a r. sentença recorrida, mesmo na ata de inspeção de fls. 309, realizada pelo aqui Autor, sem a presença do Juízo, está assentado que os operadores de caixa dos postos intitulados BIG SERVIÇOS realizam abertura de conta corrente, conta poupança e seguro do Banco Bradesco, recebem pagamento das faturas de água, luz e telefone, além de título em geral, como cartões de crédito, e não recebem pagamentos de compras da loja ou outras atividades típicas dos empregados dos correspondentes bancários.

Portanto, não há prova nos autos de que os empregados da BIG SERVIÇOS exercessem efetivamente atividades típicas dos bancários, mas apenas parte daquelas autorizadas pelo Banco Central para os correspondentes bancários, não sendo a BIG SERVIÇOS enquadrada como entidade financeira no sistema nacional pelo BACEN, não se lhe aplicando, portanto, as normas coletivas das entidades financeiras.

Para que os empregados da requerida passassem a se beneficiar da jornada reduzida da categoria dos bancários (art. 224 da CLT), a exemplo do que ocorreu com as denominadas Financeiras (Súmula 55 do C. TST), teriam que exercer atividades semelhantes às dos bancários, atuando no ramo de empréstimos e financiamento de valores, atuando como intermediador e aplicador de recursos, o que não acontece no caso dos empregados da reclamada, que realmente se limitavam ao pagamento de contas bancárias, saque de dinheiro de determinados bancos até determinado valor, não realizando sequer a atividade propriamente dita de correspondente bancário em toda a sua gama, não realizando empréstimos ou aplicações financeiras, como as denominadas “financeiras”, não podendo, portanto, equiparar-se aos empregados das entidades financeiras.

Atualmente a definição das instituições financeiras é ditada pelo art. 17, da Lei 4.595/64, cujo teor é o seguinte:

“Art. 17. Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta,

intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.

Parágrafo único. Para os efeitos desta lei e da legislação em vigor, equiparam-se às instituições financeiras as pessoas físicas que exerçam quaisquer as atividades referidas neste artigo, de forma permanente e atual.”

Da mesma forma, a Lei Complementar 105/2001, artigo 1º, §1º, afirma que são instituições financeiras as que desenvolvem as seguintes atividades:

- I - os bancos de qualquer espécie;
- II - distribuidoras de valores mobiliários;
- III - corretoras de câmbio e de valores mobiliários;
- IV - sociedades de crédito, financiamento e investimentos;
- V - sociedades de crédito imobiliário;
- VI - administradoras de cartões de crédito;
- VII - sociedades de arrendamento mercantil;
- VIII - administradoras de mercado de balcão organizado;
- IX - cooperativas de crédito;
- X - associações de poupança e empréstimo;
- XI - bolsas de valores e de mercadorias e futuros;
- XII - entidades de liquidação e compensação;

XIII - outras sociedades que, em razão da natureza de suas operações, assim venham a ser consideradas pelo Conselho Monetário Nacional.

§ 2º As empresas de fomento comercial ou *factoring*, para os efeitos desta Lei Complementar, obedecerão às normas aplicáveis às instituições financeiras previstas no § 1º.

E a ré BIG BENN mesmo como BIG SERVIÇOS não se enquadra como entidade financeira ou correlata, nos termos da Lei Complementar 105/2001, artigo 1º, §1º, não exercendo quaisquer das atividades acima capituladas.

A Súmula 55 do C. TST, por sua vez, aplica se aplica às financeiras, não alcançando os denominados correspondentes bancários, eis que preceitua:

SÚMULA 55 TST -Financeiras - Duração do Trabalho. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas “financeiras”, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do Art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Como mencionado linhas atrás, as atividades desenvolvidas pelos correspondentes bancários estão autorizadas pelo Banco Central e representam apenas um acréscimo às atividades desenvolvidas pelos empregados da BIG BENN, não se caracterizando como atividade principal ou acessória de intermediação ou aplicação de recursos financeiros, que justifique a inserção da requerida no Sistema Financeiro Nacional e autorize a inclusão de seus empregados na hipótese contida no art. 224 da CLT, a fim de que façam jus à jornada reduzida dos bancários, porque as atividades exercidas pelos empregados da BIS SERVIÇOS estão autorizadas pelo Banco Central.

Desta forma, como a BIG SERVIÇOS não desenvolvia atividades similares aos bancos ou às entidades financeiras, tais como intermediação e aplicação de recursos, recebimento e encaminhamento de empréstimos e financiamento, cobranças em geral, administração de cartões de crédito, entre outras, funções que, no seu conjunto e de forma acumulada, tornariam as atividades desenvolvidas similares às prestadas pelos Bancos, dou provimento ao apelo da recorrente e reformo a r. sentença recorrida, para reconhecer que aos empregados da ré não se aplica a jornada reduzida dos arts. 224 a 226 da CLT, julgando improcedente a ação.

APLICABILIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DOS BANCÁRIOS

Verifico que as normas coletivas dos bancários sequer vieram aos autos.

A r. sentença recorrida reconheceu que a ré não é banco ou entidade financeira, não se enquadrando portanto, na categoria econômica das entidades financeiras.

Portanto, a ré não está representada em quaisquer possíveis normas coletivas celebradas apenas pelos Sindicatos dos Estabelecimentos Bancários e Sindicatos dos Bancários. Nem mesmo a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO representa os empregados da BIG SERVIÇOS haja vista que ela não é entidade financeira.

As convenções e acordos coletivos, pela regra contida no art. 611 da CLT, são normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, estipulando vantagens e condições de trabalho, no âmbito das respectivas representações, às empresas ou categorias profissional e econômica representadas, tornando-se lei entre as partes, gerando direitos e obrigações.

No sistema jurídico brasileiro, as empresas só se encontram sujeitas às normas coletivas advindas de acordo, convenção ou dissídio coletivo, quando delas participaram diretamente ou através da entidade sindical (sindicato, federação ou confederação) a que pertencem, em decorrência da categoria econômica por elas integrada, não estando obrigadas a cumprir outras normas senão aquelas onde estão representadas, mesmo em se tratando de normas coletivas celebradas por entidades representativas de categoria profissional diferenciada.

No sistema jurídico brasileiro as empresas só se encontram sujeitas às normas coletivas advindas de acordo, convenção ou dissídio coletivo quando delas participam diretamente ou por intermédio de entidade sindical a que pertençam em decorrência da categoria econômica por elas integrada, o que não ocorre com a demandada, que pertence à categoria econômica farmacêutica e de prestação de serviços, não sendo possível a extensão por meio de decisão judicial isolada de direitos contemplados em normas coletivas de aplicabilidade restrita.

A r. sentença recorrida ponderou que, na condição de correspondente bancária, a ré apenas atua sob as diretrizes e responsabilidade da instituição contratante, não constituindo, portanto, instituição financeira, não sendo portanto representada pelo Sindicato Patronal das instituições financeiras.

ABRANGÊNCIA DA DECISÃO

Assim decidiu a r. sentença de conhecimento:

“A abrangência desta decisão se estende *erga omnes* a todo o quadro funcional da empresa acionada, que se estende aos Estados do Pará,

Amapá, Piauí e Maranhão, pois abrange os limites subjetivos da lide, considerando a extensão do dano e a qualidade dos interesses metaindividuais, em observância aos arts. 468, 472 e 474 do CPC e aos arts. 93 e 103 do CDC.

A execução do título poderá ser feita em qualquer Vara do Trabalho da base territorial das filiais/estabelecimentos da acionada, por ação própria dos interessados, sem a existência de prevenção a este Juízo, nos termos dos arts. 95 e 97 da Lei 8.078/90.

Os efeitos *erga omnes* da decisão proferida em ação civil pública é de pacífico entendimento na jurisprudência, conforme enunciado da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 23/11/2007:

77. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMAÇÃO DOS SINDICATOS. DESNECESSIDADE DE APRESENTAÇÃO DE ROL DOS SUBSTITUÍDOS.(...) IV - O art. 16 da Lei da ação civil pública contraria toda a filosofia e sistemática das ações coletivas. A decisão proferida nas ações coletivas deve ter alcance, abrangência e eficácia em toda área geográfica afetada, seja em todo o território nacional (âmbito nacional) ou em apenas parte dele (âmbito supra-regional), conforme a extensão do ato ilícito e/ou do dano causado ou a ser reparado.”

Posição do Desembargador José Edílson Eliziário Bentes:

“Já a orientação Jurisprudencial nº 130, da SDI2, do C. Tribunal Superior do Trabalho tem o seguinte conteúdo:

“OJ-SDI2-130 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93.

(...)

III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho”.

De acordo com o entendimento consolidado no âmbito do C. TST, as Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho possuem competência concorrente para o julgamento de questões que envolvam dano de abrangência suprarregional.

- A competência para julgar este tipo de dano faz com que a decisão proferida pelas Varas do Trabalho anteriormente referidas tenham, por consequência lógica, abrangência igualmente suprarregional.

Esse, aliás, é o entendimento exposto nos recentíssimos arestos do C. Tribunal Superior do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EFEITOS DA DECISÃO. A sentença proferida em Ação Civil Pública faz coisa julgada -erga omnes- nos limites da competência

territorial do órgão prolator. Na hipótese dos autos, nos termos da nova redação da OJ n.º 130 da SBDI-2 desta Corte, ajuizada a Ação na capital do estado, a decisão possui abrangência nacional, razão pela qual não há ofensa aos dispositivos legais e constitucionais apontados. MULTA DO ART. 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. Observa-se que o Regional, embora instado a se manifestar, não se pronunciou acerca dos pleitos de revisão do valor fixado a título de astreites, nem quanto à aplicação do art. 53 da CLT. Por essa razão, entende-se que a Reclamada não se utilizou de procedimento protelatório, de modo a incidir a pena imposta no parágrafo único do art. 538 do CPC. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido” (RR - 1759-14.2011.5.06.0004, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 21/05/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014).

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EFEITOS DA DECISÃO. LIMITE TERRITORIAL. Os limites territoriais da coisa julgada produzida pela sentença proferida em ação civil pública estão previstos no art. 16 da Lei 7.347/85, segundo o qual -A sentença civil fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova-. No que se refere à competência para a Ação Civil Pública e aos limites territoriais da coisa julgada nela produzida, a jurisprudência desta Corte está concentrada na Orientação Jurisprudencial 130 da SDI-2, com a redação de 14/9/2012 (Res. 186/2012, DEJT de 25, 26 e 27/9/2012) verbis: I - A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano. II - Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos. III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho. IV - Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.- **Assim, se a jurisprudência consolidada nesta Corte reconhece, consoante o item III da mencionada Orientação, a competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho em caso de dano de abrangência nacional, o que ocorreu no presente caso, as decisões por elas proferidas, em casos como o presente, têm abrangência nacional.** Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento” (E-ED-RR - 129600-12.2006.5.02.0090, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 04/04/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 12/04/2013).

No caso dos autos, considerando que o dano alegado é de caráter suprarregional e que a ação civil pública foi ajuizada na sede deste E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª região, deve ser

mantida a sentença que estendeu seus efeitos a todo âmbito de atuação da reclamada, quais sejam os Estados do Pará, Amapá, Piauí e Maranhão.

Nada a modificar.”

Embora esta magistrada tenha julgado totalmente improcedente a Ação Civil Pública concordo com a abrangência da ação civil pública.

Ante o exposto, conheço do recurso do Ministério Público do Trabalho, e do recurso da DISTRIBUIDORA BIG BENN, vencido o Desembargador Relator que não conhecia do recurso da BIG BENN; acolho a prejudicial de perda do objeto da ação, no que fiquei vencida; no mérito, nego provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho; dou provimento ao recurso da DISTRIBUIDORA BIG BENN para, reformando em parte a r. sentença recorrida, excluir da condenação a obrigação de aplicar aos empregados da reclamada que atuavam na BIG SERVIÇOS as normas dos arts. 224 a 226 da CLT, julgando totalmente improcedente a ação, tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas pelo autor de R\$-10.000,00, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial, das quais fica isento, na forma da lei.

ISTO POSTO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR RELATOR, CONHECER DO RECURSO DA DISTRIBUIDORA BIG BENN; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A DESEMBARGADORA ELIZABETH NEWMAN QUE ACOLHIA A PREJUDICIAL DE PERDA DO OBJETO DA AÇÃO, REJEITAR A PREJUDICIAL; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR PRESIDENTE E RELATOR JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR PRESIDENTE E RELATOR, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA DISTRIBUIDORA BIG BENN PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A OBRIGAÇÃO DE APLICAR AOS EMPREGADOS DA DISTRIBUIDORA BIG BENN QUE ATUAVAM NA BIG SERVIÇOS AS NORMAS DOS ARTS. 224 A 226 DA CLT, JULGANDO TOTALMENTE IMPROCEDENTE A AÇÃO, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS PELO AUTOR DE R\$-10.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DADO À CAUSA NA INICIAL, DAS QUAIS FICA ISENTO, NA FORMA DA LEI. PROLATOU O ACÓRDÃO A DESEMBARGADORA ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 29 de Junho de 2015. (Publicado em 02/07/2015)

ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN, Desembargadora do Trabalho, Prolatora.

ENTIDADE SINDICAL. LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR AÇÃO CIVIL PÚBLICA PLEITEANDO HORAS EXTRAS PARA UM GRUPO DE EMPREGADOS VINCULADOS AO MESMO EMPREGADOR.

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.

ENTIDADE SINDICAL. LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR AÇÃO CIVIL PÚBLICA PLEITEANDO HORAS EXTRAS PARA UM GRUPO DE EMPREGADOS VINCULADOS AO MESMO EMPREGADOR. "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" (Súmula nº 22 do E. TRT da 8ª Região).

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO.

Da reapreciação da matéria referente à possibilidade da entidade sindical reclamante pleitear, por meio de Ação Civil Pública, o pagamento de

horas extras.

Como já registrado no relatório, a Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava, por maioria, decidiu, *de ofício*, extinguir o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC, sob o fundamento de 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”**, fls. 1459.

Essa decisão ocorreu no dia 10 de dezembro de 2014. No dia seguinte, 11 de dezembro de 2014, o Egrégio Tribunal Pleno do TRT da 8ª Região aprovou a Súmula nº 22, cujo teor é o seguinte:

“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).

Por essa razão, no momento em que a entidade sindical reclamante interpôs o Recurso de Revista, fls. 1477 a 1491, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região sobre a matéria, já tinha sido uniformizada. Assim, considerando o que passou a determinar o art. 896 da CLT com as alterações promovidas pela Lei nº 13.015 de 21.6.2014 e também a Resolução nº 195 de 2.3.2015, do TST, temos que rever o que foi decidido, seguindo a jurisprudência do Tribunal Regional.

Assim sendo, e tendo em vista o disposto no art. 896, § 3º, da CLT, com a redação da Lei nº 13.015, de 21/06/2014, e ainda, em cumprimento ao disposto no Ato nº 491/SEGJUD.GP, de 23/09/2014, na Resolução nº 195, de 02/03/2015, ambos do C. TST, e na Resolução GP nº 02, de 21/05/2015, do TRT-8ª Região, proponho a **revisão** da decisão anterior para **afastar** a ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, suscitada de ofício.

Em vista disso, passo à análise das demais questões discutidas no recurso.

Da jornada de trabalho dos empregados da entidade bancária reclamada e que exercem a função de coordenador na estrutura da DIARE.

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. Pleiteou, assim, a redução da jornada de trabalho

desses profissionais e o pagamento da sétima e oitava horas como extras (fls. 08v/16). Desistiu, posteriormente, do pedido em relação aos coordenadores lotados na CAREA, CAPAI, CATER, CASIN, CATEC e CAGER (fls. 185/186), permanecendo com a ação em relação às demais coordenadorias vinculadas à DIARE.

O reclamado aduziu 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 opinou pela rejeição dos pedidos, por entender que os coordenadores possuem a fidúcia especial exigida pelo art. 224, § 2º, da CLT (fls. 1405/1409).

O Juízo de origem *rejeitou* os pedidos, sob o fundamento de 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 dessa decisão, renovando a tese da inicial (fls. 1421/1425).

Passo a decidir.

O art. 224, § 2º, da CLT, excepciona da duração normal do trabalho dos empregados em bancos “*aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenham outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo*”.

No caso em análise, penso que a sentença analisou e decidiu muito bem a matéria, razão pela qual peço *venia* para reiterar seus fundamentos:

“Como fundamento para seu entendimento, o MPT destaca, ainda: 1 - que os documentos de fls. 351/354 comprovam que os coordenadores possuem número considerável de subordinados, formados basicamente por Analistas do banco; 2 - que os documentos de fls. 36/58, que indicam a ‘Organização -MOR’ do banco, demonstram o relevante poder de mando dos Coordenadores, com influência em decisões importantes para a empresa, conforme ilustrações que aponta às fls. 1407-verso/1408-verso, ressaltando-se que empregados com fidúcia comum não teriam referidas atribuições na empresa; e 3 - que na 7ª Vara do Trabalho de Belém, em processo com mesmo objeto contra o mesmo Banco, só que atinente a Coordenadores da Diretoria de Gestão de Recursos (DIREC), de mesma posição hierárquica dos substituídos deste processo, foram julgados improcedentes os pedidos veiculados na inicial.

Não houve impugnação específica do reclamante aos documentos de fls. 351/354, tendo o mesmo alegado que a análise da fidúcia deveria ficar circunscrita aos normativos que descrevem as atribuições dos coordenadores. Esses normativos são os de fls. 36/58, com base nos quais o MPT destacou o relevante poder de mando dos Coordenadores, com influência em decisões importantes para a empresa, conforme se vê às fls. 1407-verso/1408-verso.

Compartilho do mesmo entendimento do MPT.

De fato, pela natureza das atribuições dos Coordenadores, conforme normativos internos da empresa, juntados aos autos e, em especial,

os documentos de fls. 351/354, que indicam os subordinados de cada coordenador/gestor; não há como não enquadrá-los como exercentes de função de confiança, estando os mesmos inseridos em 'outros cargos de confiança' de que trata o § 2º do art. 224 da CLT.

Vale destacar que a confiança limitada e a liberdade para decidir até um limite, a que se refere Valentin Carrion, conforme acima transcrito, apresentam-se na função de coordenador, o que deixou claro o preposto ao declarar: '... que os gerentes e coordenadores assinam em conjunto; que pela hierarquia o gerente pode desfazer ato do coordenador, assim como este o pode em relação aos supervisores...'

Note-se, portanto, que a confiança neste caso não é total, pois esta só se entrega ao gerente geral e diretores do Banco; **mas existe de forma especial, a qual quis referir-se o legislador ao tratar em separado da situação do bancário no art. 224, § 2º, da CLT.**

A hipótese, portanto, é de aplicação da Súmula 102, itens II e IV, do TST, cujo conteúdo transcrevo:

Bancário - Caixa - Cargo de Confiança

(...)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

(...)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985).

(...)

Diante do exposto e considerando-se que os substituídos recebiam adicional de função em valor superior a 1/3 do salário, julgo improcedentes os pedidos de: redução da jornada de trabalho dos substituídos para seis horas diárias e pagamento da 7ª e 8ª horas de trabalho como horas extras mais reflexos" (fls. 1415/1416v).

Como se vê, os empregados do Banco da Amazônia S/A que exercem a função de coordenador na estrutura da Diretoria de Análise e Reestruturação possuem subordinados e poder de mando, situações que, por si só, demonstram a existência da confiança bancária prevista no art. 224, § 2º, da CLT.

E, ainda que assim não fosse, a exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT, não exige para sua configuração a existência de poder de mando e de subordinados no desempenho de suas atividades, mas apenas prevê a necessidade de preenchimento de dois requisitos: o desempenho de *função de confiança* e o recebimento de *gratificação em valor não inferior a um terço do salário do cargo efetivo*, o que, repito, restou provado nos autos.

Por essa razão, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos, com os acréscimos ora registrados.

Face a manutenção da total improcedência da reclamação trabalhista, resta prejudicada a análise da parte do recurso que trata dos honorários advocatícios.

Da 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).

De acordo com a atual jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, para que a entidade sindical que atua como substituto processual seja beneficiária da justiça gratuita, faz-se necessária 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), preenchendo, portanto, o requisito exigido à concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Assim sendo, reformo a sentença para conceder ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá os benefícios da justiça gratuita.

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, revendo o que foi decidido pelo acórdão de fls. 1455 a 1459v, desta E. 2ª Turma/TRT8, reconheço que a entidade sindical reclamante possui legitimidade para ajuizar ação civil pública pleiteando o pagamento de horas extras; no mérito, dou parcial provimento ao recurso para conceder os benefícios da justiça gratuita ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá, mantendo a r. sentença em seus demais termos. 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. Custas pelo Sindicato reclamante, de cujo pagamento fica isento por ser beneficiário da justiça gratuita.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, à unanimidade, revendo o que foi decidido pelo acórdão de fls. 1455 a 1459v, desta E. 2ª Turma/TRT8, reconhecer que a entidade sindical reclamante possui legitimidade para ajuizar ação civil pública pleiteando o pagamento de horas extras; no mérito, sem divergência, dar parcial provimento ao recurso para conceder os benefícios da justiça gratuita ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá, mantendo a r. sentença em seus demais termos; 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. Custas pelo Sindicato reclamante, de cujo pagamento fica isento por ser beneficiário da justiça gratuita.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém (PA), 31 de julho de 2015. (Publicado em 05/08/2015)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE. ABORTO NÃO
CRIMINOSO. ART. 395, DA CLT.**

ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001244-12.2013.5.08.0114

RELATOR: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTE: ENFIL S/A CONTROLE AMBIENTAL
Advogado (s): Drª. Luana Alves Camanho Coscarelli e outros

RECORRIDO: GERUSLEIDE CAMPOS RAFAEL
Advogado (s): Dr. Seno Petri

ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE.

ABORTO NÃO CRIMINOSO. ART. 395, DA CLT.

A confirmação da gravidez ocorreu, para a reclamante, em 15.01.2013, por ocasião da realização do exame de ultrassonografia obstétrica, ensejando, a partir dessa data, o direito à estabilidade provisória, até cinco meses após a realização do parto. Contudo, considerando que a reclamante confessou que sofreu aborto não criminoso em fevereiro de 2013, o direito à estabilidade restringiu-se a duas semanas, por interpretação sistemática, à luz do art. 395, da CLT.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas, em que são partes, como recorrente, **ENFIL S/A CONTROLE AMBIENTAL**, e, como recorrido, **GERUSLEIDE CAMPOS RAFAEL**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Da preliminar de não-conhecimento do recurso ordinário da reclamada, arguida pela reclamante em contraminuta, sob o argumento de deserção

A reclamante suscita, em contraminuta, a preliminar de não-conhecimento do recurso ordinário interposto pela reclamada, ao argumento de deserção.

Alega que a demandada, ao interpor o recurso ordinário de fls. 124/130-verso, não recolheu as custas de liquidação no valor de R\$-116,52 (cento e dezesseis reais e cinquenta e dois centavos).

Requer seja “negado seguimento” ao apelo da reclamada, em razão do não recolhimento do valor integral das custas (R\$-582,62), conforme consta dos cálculos de liquidação (fl. 104/104-verso).

Análise.

Não assiste razão à reclamante.

As custas, incidentes sobre o valor da condenação, devidas pela reclamada constam do dispositivo da r. sentença recorrida, conforme o trecho transcrito a seguir: “CUSTAS DE R\$466,10 PELA RECLAMADA CONFORME CÁLCULOS EM ANEXO, SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO DE R\$23.304,76”.

O recolhimento das chamadas “custas de liquidação” não é pressuposto de admissibilidade para a interposição de recurso ordinário.

O art. 789, inciso I, da CLT, prevê:

Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$-10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:

I - quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor.

Ademais, as “custas de liquidação” podem ser pagas **ao final**, à luz do art. 789-A, inciso IX, da CLT.

Assim, não há que se falar em deserção.

Rejeito.

Por conseguinte, **conheço** do recurso ordinário, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Da arguição de julgamento *ultra/extra petita*

A reclamada suscita a arguição de julgamento “*extra petita*”.

Alega que “a existência de sentença *ultra/extra petita*, tendo em vista que foi deferido o período de repouso remunerado de 2 semanas, nos termos do artigo 395, da CLT, sem que tivesse sido formulado pedido correspondente (*extra petita*), indo o Juízo além das modalidades de dano cujo ressarcimento foi pleiteado (*ultra petita*), já que em momento algum houve a formulação do pedido repouso remunerado de 2 semanas” (fl. 126-verso).

Enfatiza que “não pode o juízo sentenciante atuar como advogado da recorrida e justificar o deferimento do período de repouso remunerado de 2 semanas, nos termos do artigo 395, da CLT a interpretação da causa de pedir, sem que efetivamente tenha sido formulado qualquer pedido no rol contido na peça vestibular. Desse modo, requer seja acolhida a preliminar arguida, a fim de que seja declarada a nulidade da sentença nos termos acima, em observação aos artigos 128 e 460 do CPC, excluindo-se da condenação do período de repouso remunerado de 2 semanas, nos termos do artigo 395, da CLT” (fl. 127).

Analiso.

Preliminarmente, registro que o eventual julgamento *ultra/extra petita* não acarreta a nulidade da sentença, mas, tecnicamente, a sua eventual reforma, a fim de amoldá-la aos limites da lide.

Quanto ao julgamento *ultra/extra petita*, entendo que não assiste razão à reclamada, eis que a reclamante, na exordial, requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização pelo período de estabilidade à gestante.

Considerando que, no curso da instrução processual, restou comprovado que a reclamante sofreu aborto, o MM. Juízo de 1º Grau decidiu deferir a estabilidade à gestante em período inferior ao postulado na exordial, pelos fundamentos a seguir:

DA ESTABILIDADE GESTANTE

Alega a reclamante que estava grávida quando foi dispensada no dia 04/12/2012. Afirma que o ultrassom realizado no dia 15 de janeiro de 2013, constatou uma gestação de 08 (oito) semanas e 04 (quatro) dias. Assim, requer seja a reclamada condenada ao pagamento de indenização equivalente aos valores correspondentes aos meses garantidos pela estabilidade, 13º salário e férias + 1/3.

A reclamada afirma que não sabia da gravidez da reclamante no momento da rescisão contratual. Alega, ainda, que a reclamante sofreu um aborto não sendo, portanto, portadora de estabilidade.

Analiso.

O artigo 10, II, “b”, do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

No caso vertente, está provado que a reclamante estava grávida quando foi demitida, conforme consta dos documentos de fls. 11-verso e 13.

O fato da reclamada ou da própria reclamante desconhecerem a gravidez não retira da obreira a estabilidade, eis que a norma não traz o conhecimento como requisito e seu objetivo é garantir a dignidade do nascituro, direito fundamental, conforme previsto no artigo 1º, III, da CR/88.

Ocorre que na presente demanda, a reclamante confessou que: “(...) que sofreu um aborto espontâneo em fevereiro de 2013 (...)”.

Dessa forma, tendo em vista que o Ordenamento Jurídico deve ser **interpretado de maneira sistemática**, o artigo 10, II, “b”, do ADCT deve ser conjugado com o disposto no artigo 395, da CLT, o qual dispõe que:

“Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.”

Assim, a reclamante faz jus à estabilidade provisória, desde a confirmação da sua gravidez, até duas semanas após o aborto que sofreu.

Isto posto, julgo parcialmente procedentes os pedidos formulados e condeno a reclamada a pagar à reclamante os salários correspondentes a 26 dias do mês de dezembro, mês de janeiro/2013 e 15 dias do mês de fevereiro/2013. Ainda, defiro 1/12 de 13º proporcional ano de 2012 e 02/12 de 13º proporcional ano de 2013, bem como 03/12 de férias + 1/3.

Pelo que se observa da r. sentença recorrida, não há que se falar em julgamento *ultra/extra petita*, mas apenas de sucumbência parcial quanto à parcela de estabilidade da gestante, pleiteada na inicial.

De qualquer modo, a matéria será melhor apreciada no exame do mérito.

Rejeito a arguição.

Da indenização pelo período de estabilidade à gestante

A reclamada insurge-se contra o deferimento da indenização pelo período de estabilidade à gestante.

Alega que “não há dúvidas que a ocorrência do abortamento coloca a mulher em uma situação de fragilidade, que também merece proteção pelo ordenamento jurídico trabalhista. Essa normatização foi realizada de forma diversa, nos termos do art. 395 da CLT. [...] Contudo, a reclamante não juntou a prova do aborto alegado, deixando de cumprir requisito indispensável previsto em Lei, qual seja, acostar aos autos atestado médico comprobatório da alegada situação, o que impede o deferimento do repouso requerido.” (fl. 127-verso).

Assevera que “causa estranheza, ainda, que no momento da propositura da ação, que ocorreu em 06/05/2013, a reclamante já tinha sido acometida pelo aborto espontâneo,

segundo o seu depoimento tal fato ocorreu em fevereiro/2013, entretanto, a autora nada informou na peça inicial e tampouco trouxe aos autos atestado médico que comprove quando exatamente ocorreu a interrupção de sua gravidez” (fl. 127-verso)

Enfatiza que “verifica-se que não existe qualquer prova de que a reclamante trouxe aos autos atestado médico oficial atestando que sofrera o alegado aborto, tal como exigido pela lei” (fl. 128).

Examinemos a matéria.

A demandante alega, na exordial, que “no dia 15 de janeiro de 2013, a reclamante realizou exames médicos, que constatou uma gestação de 08 (oito) semanas e 04 (quatro) dias, ou seja, no ato de demissão estava com aproximadamente entre duas a três semanas de gravidez, conforme faz prova a ultrassonografia anexa a peça vestibular” (fl. 02-verso).

O laudo médico da ultrassonografia, apresentado pela reclamante, à folha 11-verso, concluiu:

Gravidez tópica única de 8 semanas e 4 dias.

A reclamada, em contestação, defende que “no momento da rescisão do contrato de trabalho, que ocorreu em 04/12/2012, nem a reclamada, nem a reclamante - ao menos é o que se acredita -, tinham conhecimento do estado gravídico desta e, por essa razão, o processo demissão teve sua conclusão de forma satisfatória, com o pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas à reclamante” (fl. 44).

A reclamante confessou, em seu depoimento, que “quando foi demitida estava grávida de aproximadamente 4 semanas; que sofreu um aborto espontâneo em fevereiro de 2013; que após ser demitida da reclamada não laborou em outro local”.

O artigo 10, inciso II, alínea “b”, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, da Constituição Federal, estabelece:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...];

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A confirmação da gravidez ocorreu, para a reclamante, em **15.01.2013**, por ocasião da realização do exame de ultrassonografia obstétrica, o que ensejaria, a partir dessa data, o direito à estabilidade provisória, até cinco meses após a realização do parto.

Contudo, considerando que a reclamante confessou que sofreu aborto em fevereiro de 2013, o direito à estabilidade restringiu-se a duas semanas, na forma do art. 395, da CLT, que estabelece:

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Como se sabe, a licença-maternidade, em regra, é de cento e vinte (120) dias, à luz do art. 392, da CLT, a fim de que a empregada possa cuidar de seu filho.

Já a estabilidade da gestante, assegurada em norma constitucional, impede que a

empregada sofra dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco (5) meses após o parto.

A r. sentença recorrida deferiu, em parte, o pedido de indenização pelo período de estabilidade da gestante, em face do aborto não criminoso por ela sofrido, conforme sua confissão, em depoimento, daí a procedência parcial da parcela, desde a confirmação da gravidez, em 15.01.2013, até a data da interrupção involuntária da gestação, em fevereiro de 2013, à luz do art. 395, da CLT, que assegura o descanso remunerado de duas (2) semanas.

Em suma, a gestação da reclamante restou comprovada nos autos pelo laudo da ultrassonografia obstétrica (fl. 11-verso), o que ensejaria a sua estabilidade provisória da confirmação da gravidez (data da realização do exame - 15.01.2013) até cinco meses após a realização do parto. Entretanto, como ela confessou a ocorrência do aborto não criminoso, o prazo da estabilidade provisória, no caso, foi reduzido, à luz do art. 395, da CLT, tal como decidiu o MM. Juízo de 1º Grau, conforme os fundamentos antes transcritos, o que merece confirmação.

Nego provimento.

Das diferenças de horas *in itinere*

A reclamada insurge-se contra o deferimento das diferenças de horas *in itinere* e reflexos.

Aduz que “a r. sentença de piso condenou a recorrente a pagar à reclamante 90 minutos diários a título de horas *in itinere*, acrescidas do adicional de 50%, deferiu, ainda, a dedução das parcelas a mesmo título das ora deferidas, a fim que seja evitado o enriquecimento sem causa da reclamante. Pois bem. Em que pese à conclusão do Juízo, acerca da existência de diferenças a pagar a título de horas *in itinere*, a planilha de cálculos que segue anexa a r. sentença, apresentou na elaboração da conta que em alguns meses os valores pagos a título de horas *in itinere* foram bem maiores do que o apurado como devido, contudo, não houve a compensação de tais valores” (fl. 128).

Assevera que “é evidente que não houve a compensação entre o valor devido (calculado pela Vara) e valor pago ao reclamante (conforme recibos de pagamentos)” (fl. 128).

Sustenta que “na apresentação dos cálculos foi apontado como data de fechamento o período de 1 a 30 de cada mês, contudo, a data de fechamento da empresa ocorre no dia 15 de cada mês, isto é, do dia 15 de um mês a 15 do mês seguinte, conforme comprovam os cartões de ponto anexos aos autos. Assim, é evidente que não houve a aplicação da compensação de verbas já pagas sob mesmo título - apesar da reclamada ter requerido na defesa -, portanto, requer a reforma da sentença de origem para que haja a compensação pleiteada na defesa com relação às verbas paga sob idêntico título ao longo do contrato de trabalho, evitando-se, assim, enriquecimento ilícito do empregado, de acordo com os recibos de pagamento constantes dos autos” (fl. 128-verso).

Examino.

Não assiste razão à recorrente.

O MM. Juízo de 1º Grau, ao julgar procedente a parcela de horas *in itinere* e reflexos, deferiu a **dedução** dos valores pagos, em contracheques, sob o mesmo título, conforme fundamentos a seguir:

Assim, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar à reclamante 90 minutos diários a título de horas *in itinere*, acrescidos do adicional de 50%.

Por habitual, defiro os reflexos em aviso prévio, RSR, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa de 40% sobre o FGTS, sendo observada a Súmula 437, do TST.

Em liquidação de sentença deverão ser observados os seguintes parâmetros: os limites da petição inicial; o divisor de 220; evolução e globalidade salarial e o que prescrevem as Súmulas 264 e 347, ambas do C. TST.

Defiro a dedução das parcelas pagas a mesmo título das ora deferidas, a fim de que seja evitado o enriquecimento sem causa da reclamante, sendo certo que apenas poderão ser deduzidos os valores cuja comprovação do pagamento já se encontra nos autos (grifci).

Nego provimento.

Do adicional de insalubridade

A reclamada insurge-se contra o deferimento do adicional de insalubridade, em grau máximo, e reflexos.

Aduz que “a reclamante laborava no setor administrativo da empresa, localizado fora do canteiro de obra, exercendo a função de auxiliar administrativo” (fl. 129).

Sustenta que “resta evidente que o funcionário que exerce a função de auxiliar administrativa, fora do canteiro de obra, não tem contato habitual e tampouco ficava exposta aos agentes ruídos, radiação não ionizante e poeira mineral. A reclamante não trabalhava no canteiro de obra juntamente com demais funcionários, aliás, a própria reclamante em seu depoimento confessou que ‘laborava fazendo exclusivamente atividades administrativas’ e que “quando ia à obra usava capacete, óculos e protetor auricular”. A reclamante confessou ainda ‘que havia fiscalização quanto ao uso dos equipamentos de proteção’” (fl. 129).

Acentua que “o fornecimento de equipamento de proteção individual pelo empregador, o uso adequado pelo reclamante e a consequente eliminação do agente insalubre são circunstâncias que tornam inexigível o pagamento do adicional correspondente. Inteligência da Súmula nº 80 do TST” (fl. 129).

Argumenta que “caso esse E. Tribunal entenda pela manutenção da r. sentença de piso no que tocante ao pagamento do adicional de insalubridade, merece, ainda, reforma a r. sentença no que tange o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo. Destaca-se que não houve medições da intensidade e do tempo de contato com o agente insalubre, o que seria imprescindível para a configuração da insalubridade, além de inexistir superação dos limites de tolerância previstos nos anexos da NR nº 15. Cabe esclarecer que a reclamante laborava no setor administrativo da empresa, localizado fora do canteiro de obra, exercendo a função de auxiliar administrativo” (fl. 129-verso).

Examinemos a matéria.

A reclamante exercia o cargo/função de auxiliar administrativo.

A insalubridade tem sido definida pela legislação vigente em função do tempo

de exposição ao agente nocivo, considerando ainda o tipo de atividade desenvolvida pelo empregado no curso de sua jornada de trabalho. Há de serem observados, essencialmente, os limites de tolerância, as taxas de metabolismo e os respectivos tempos de exposição.

Assim, podem ser consideradas insalubres as atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o trabalhador a agentes nocivos à saúde.

O trabalho em condições insalubres e perigosas, regra geral, é comprovado por meio de perícia técnica (artigo 195, § 2º, CLT).

A jurisprudência, entretanto, admite que a prova pericial possa deixar de ser produzida no caso em que a atividade estiver previamente classificada ou enquadrada como insalubre ou perigosa pela autoridade competente, nos quadros de atividades insalubres e perigosas, anexos às normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho, ou estiver prevista em lei, e sempre que houver prova nos autos do trabalho em contato com agentes danosos à saúde, sem a eficaz demonstração de sua neutralização ou eliminação completa.

A propósito, “o trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional” (Súmula nº 47, do C. TST).

Podem acontecer que o agente insalubre e outras circunstâncias, no caso do adicional questionado, justifiquem o pagamento de acordo com o grau adequado (mínimo, médio ou máximo), à luz do art. 192, da CLT.

A Norma Regulamentadora NR-15, da Portaria nº 3.214/1978, no item 15.1, dispõe que:

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos nºs 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

[...]

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos nºs 6, 13 e 14;

[...].

Ademais, o Juiz determinará apenas a realização das provas necessárias à instrução do processo (arts. 765, da CLT, e 130, do CPC), e poderá dispensar prova pericial quando as partes apresentarem pareceres técnicos ou documentos que considerem suficientes (art. 427, do CPC).

De acordo com o art. 436, do CPC, “O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos”.

O art. 131, do CPC, consagra o princípio do livre convencimento motivado do juiz, também denominado de *princípio da persuasão racional*. Significa dizer que, o magistrado apreciará livremente a prova, e atenderá aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes, com indicação, na sentença, dos motivos que lhe formaram o convencimento, nos limites impostos pela lei e pela Constituição Federal.

Ressalto que a exigência do art. 195 da CLT, em relação à caracterização e classificação da insalubridade, restringe-se à realização da prova pericial por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho, e não há necessidade de produção de nova perícia para cada caso concreto.

A reclamada apresentou o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, bem como as fichas de controle de EPI's (CD's, fls. 91/92).

O PPRA descreve as atividades desempenhadas pelo exercente do cargo/função de auxiliar administrativo, como a seguir: “auxiliar na elaboração de relatórios diversos, visando subsidiar, disponibilizar e encaminhar informações e outros dados inerentes à sua área de atuação à Chefia Imediata, demais áreas da Empresa e órgãos externos, de acordo com as normas e procedimentos preestabelecidos Administrarem os serviços de secretária, recepção, limpeza, cantina, vigilância, transporte e alojamento; Controlar o caixa e a conta corrente da obra; Controlar o caixa e a conta corrente da obra; Elaborar relatórios mensais administrativos e outros”.

Vejamos a descrição do ambiente de trabalho da reclamante: “Canteiro de Obra. O local contém banheiros com vaso sanitários e lavatórios separados para atendimento aos colaboradores do sexo masculino e feminino / Enfermaria e refeitório. Container composto de metal com ventilação natural e artificial e abertura na parte dianteira”.

Há previsão, no PPRA, de riscos físicos (ruído e radiação solar) e químico (poeira mineral), com previsão de uso dos seguintes Equipamentos de Proteção Individual - EPI's: “abafador de ruído tipo concha com **Certificado de aprovação**, conforme anexo durante a exposição ao risco; jaleco com manga longa/Capacete/óculos de proteção, lente escura, para radiação solar/hidratação com água/Protetor solar; respirador PFF-2, com Certificado de aprovação”.

Passo à análise das provas orais (fls. 93/93-verso):

Depoimento do reclamante: []; que participava de DDS; que usava uniforme e bota; que quando ia à obra usava capacete, óculos e protetor auricular; que havia fiscalização quanto ao uso dos equipamentos de proteção; Às perguntas da patrona da reclamada respondeu que: “laborava fazendo exclusivamente atividades administrativas”. Sem mais perguntas.

Depoimento do preposto da reclamada: [] a reclamante laborava em local fechado; que a reclamante não transitava pela obra; que as atribuições da reclamante eram: contratação e demissão de pessoal, atividades administrativas. Sem mais perguntas.

Depoimento da única testemunha do reclamante, Sr(a). JOEL DUARTE FEITOZA, qualificado nos autos às fls. 49-v. Aos costumes nada disse. Testemunha advertida e compromissada na forma da lei declarou: que laborou com a reclamante para a reclamada; que laborava na obra e a reclamante laborava no setor administrativo; [...] que **nunca presenciou a reclamante na obra; sem mais perguntas.**

A reclamada não apresenta testemunha.

As partes informam que não há mais atividades da reclamada no local de trabalho do reclamante, razão pela qual não possuem interesse na produção de prova pericial para apuração de eventual insalubridade.

Considerando o conjunto probatório dos autos, entendo que a reclamada não se desvencilhou do ônus de comprovar a neutralização pelo uso contínuo de EPI's, nos termos da Súmula nº 289, do C. TST (“O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado”), daí porque deve prevalecer a tese defendida pela reclamante de que estava exposta a agentes insalubres.

Assim, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo (40%), conforme decidiu o MM. Juízo de 1º Grau, a cujos fundamentos me reporto e adoto, em termos, como razões de decidir, pelo que peço vênia para transcrevê-los, *in verbis*:

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A reclamante alega que no exercício da função estava exposta aos agentes insalubres típicos das minas de extração de minério, como poeira, ruído, calor, risco de acidentes e radiações não ionizantes. Assim, requer o pagamento do adicional de insalubridade e reflexos.

A reclamada contesta o pleito afirmando que a reclamante não estava exposta a agentes insalubres.

Analiso.

No Ordenamento Jurídico Pátrio, tem-se que é obrigação inerente ao contrato de trabalho o empregador manter o meio ambiente de trabalho hígido e seguro (art. 7º, XXII, CF/88 e art. 157 CLT), cabendo-lhe cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Assim, o ônus de provar que cumpriu sua obrigação constitucional é da reclamada.

No caso vertente, as partes dispensaram a produção de perícia, tendo em vista que a reclamada encerrou suas atividades no local em que trabalhou o reclamante.

Assim, diante da impossibilidade de produção da prova técnica, passa-se a analisar as demais provas produzidas, em consonância com o disposto na OJ 278, da SDI-1, do TST.

Verifica-se da documentação carreada aos autos que a reclamada juntou aos autos, através de CD de mídia digital, documentos ambientais (PCMSO e PPRA). Apresentou ficha de entrega de EPI's em mídia digital.

Da análise dos mesmos, foi possível averiguar que a reclamante, no exercício de sua função, estava exposta aos agentes ruído, radiação não ionizante e poeira mineral, sendo necessário o uso dos seguintes EPI's: abafador do tipo concha, jaleco com manga longa, capacete, óculos de proteção, protetor solar e respirador PFF-2.

A reclamante, no termo de audiência de fl. 93, admitiu que utilizava uniforme e botas, e quando ia à obra usava capacete, óculos e protetor auricular. Afirma, ainda, que havia fiscalização quanto ao uso dos equipamentos de proteção.

No entanto, o simples fornecimento do EPI não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade, pois é

necessário que fique demonstrado o efetivo uso do equipamento (Súmula 289, TST), bem como sua eficácia por meio de Certificado de Aprovação expedido pelo MTE, conforme estabelece a NR-6.

Quanto aos EPI's entregues, não é possível aferir se os mesmos são capazes de reduzir os agentes aos limites de tolerância, uma vez que não há qualquer referência ao certificado de aprovação dos equipamentos.

Dessa forma, tenho por caracterizado que o reclamante laborava em ambiente insalubre.

Quanto ao grau de insalubridade, uma vez que esta restou caracterizada, é dever constitucional da empresa efetuar o pagamento do respectivo adicional, artigo 7º, XXIII, da CR/88. Assim, para o cumprimento do seu dever legal, a reclamada deve perquirir qual o grau devido, sendo, portanto, desta, o ônus probatório no tocante. Entendimento diverso levaria à conclusão de que a reclamada poderia se esquivar do pagamento alegando não saber qual o grau devido, o que é vedado pelo ordenamento jurídico, eis que a ninguém é dado beneficiar-se da própria torpeza.

Observa-se, no entanto, que não foram produzidas provas nos autos. Assim, tenho por verdadeiras as alegações da petição inicial, razão pela qual, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar ao reclamante o adicional de insalubridade em grau máximo e reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa de 40% sobre o FGTS.

Sendo o pagamento do adicional de insalubridade calculado sobre salário efetuado mensalmente, já encontram-se remunerados os dias de repouso semanal remunerado, nos termos do artigo 7º, §2º, da Lei 605/49. Por tal motivo, julgo improcedente o pedido de pagamento de reflexos do adicional de insalubridade no RSR.

Quanto a base de cálculo, deverá ser observado o salário mínimo vigente, em face do vácuo legislativo existente, aliado à vedação da satisfação da tutela jurisdicional pelo uso da analogia, equidade, etc. (conforme artigo 8º da CLT), porque há óbice para a substituição do parâmetro utilizado por meio de decisão judicial.

Nego provimento.

Das horas extras

A reclamada insurge-se contra o deferimento das diferenças de horas extras e reflexos.

Aduz que “diante da apresentação dos espelhos de ponto, o ônus da prova de apresentar diferenças era da recorrida, que não se desincumbiu, uma vez que a própria reclamante confessou em audiência a veracidade dos referidos cartões de ponto. No que se refere ao deferimento da oitava hora diária, ‘data maxima venia’ esse entendimento também não poderá prevalecer, primeiramente porque existe nos autos um acordo de compensação reconhecido até mesmo pelo n. magistrado recorrido, ou seja, fato

incontroverso. Portanto, insiste a recorrente ser válido o acordo de compensação dos sábados, eis que mesmo que se considere por argumentar de eventuais horas extras, a reclamada pagava a jornada laborada nesses dias como horas extras com a incidência do respectivo adicionais, tal fato não o descaracteriza, não havendo de se falar no excedente da oitava diária até mesmo por falta de amparo legal” (fl. 130).

Examino.

Não assiste razão à reclamada.

A reclamante indicou as diferenças de horas extras que entendia devidas, após minucioso cotejo entre os cartões de ponto e os contracheques apresentados pela reclamada, como demonstrado na planilha de cálculos apresentada na petição de fls. 62/64 e cálculos de fls. 65/79.

A reclamada não impugnou os cálculos de diferenças de horas extras apresentados pela reclamante, daí porque procedentes as diferenças de horas extras, conforme decidiu o MM. Juízo de 1º Grau, a cujos fundamentos me reporto e adoto, em termos, como razões de decidir, *in verbis*:

**HORÁRIO DE TRABALHO - DAS HORAS EXTRAS
50% E 100%.**

Afirma a reclamante que laborou das 07h às 20h, de segunda a sábado, com 30 minutos de intervalo, e em média 3 domingos por mês, no mesmo horário. Assim, requer o pagamento das horas extras e reflexos.

A reclamada contesta e afirma que todas as horas extras laboradas foram devidamente quitadas.

Para provar suas alegações, a primeira reclamada juntou aos autos os cartões de ponto e os contracheques nos quais verifica-se o pagamento de horas extras.

Em audiência a reclamante confirmou a veracidade dos referidos documentos, exceto quanto ao intervalo intrajornada, tendo sido-lhe concedido prazo para apontar as diferenças devidas.

Através da petição de fls. 62/64, a reclamante, desincumbindo-se do seu ônus, demonstrou as diferenças devidas. Em virtude da prestação habitual de horas extras, inválido, com força no artigo 9º da CLT, o sistema de compensação de jornada adotado, ante o total **desvirtuamento do instituto**. Registro não existirem horas a compensar, eis que habitualmente o reclamante laborava aos sábados, não tendo sido a jornada desse dia diluída nos outros dias da semana, não se enquadrando a hipótese ao entendimento adotado na Súmula 85, IV, do TST.

Dessa forma, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar horas extras acima da 8ª diária ou 44ª semanal, acrescidas do adicional de 50%.

Por habituais, defiro os reflexos em aviso prévio, RSR, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa de 40% sobre o FGTS.

Diante do disposto nos artigos 67, 68, 69 e 70, da CLT e 9º, da Lei 605/49, é devido o pagamento em dobro dos domingos e feriados

laborados e não compensados. Este é inclusive o entendimento consubstanciado na Súmula 146, do TST.

Dessa forma, julgo procedente o pedido de pagamento das horas extras prestadas nos domingos e não compensados, com adicional de 100%.

Por habituais, defiro os reflexos em aviso prévio, RSR, 13º salário, férias + 1/3, FGTS e multa de 40% sobre o FGTS.

Em liquidação de sentença deverão ser observados os seguintes parâmetros: a jornada descritas nos cartões de ponto, sendo que nos períodos em que não houver cartões de ponto deverá ser considerada a jornada da inicial (Súmula 338, do TST), ainda, deverá ser considerada a jornada da inicial no período de 01/03/2012 a 29/03/2012, eis que o cartão de ponto não possui o horário da entrada no trabalho, o que o invalida, por não cumprir as exigências previstas no artigo 74, da CLT; os limites da petição inicial; o divisor de 220; evolução e globalidade salarial e o que prescrevem as Súmulas 264 e 347, ambas do C. TST.

Defiro a dedução das parcelas pagas a mesmo título das ora deferidas, inclusive com adicionais de 60% e 75%, a fim de que seja evitado o enriquecimento sem causa do reclamante, sendo certo que apenas poderão ser deduzidos os valores cuja comprovação do pagamento já se encontra nos autos.

Nego provimento.

ANTE O EXPOSTO, rejeito a preliminar de não-conhecimento do recurso ordinário interposto pela reclamada, por deserção, arguida pela reclamante, em contraminuta, à falta de amparo legal; conhecimento do recurso; rejeito a arguição de julgamento *ultra/extra petita*, à falta de amparo legal; e, no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em rejeitar a preliminar de não-conhecimento do recurso ordinário interposto pela reclamada, por deserção, arguida pela reclamante, em contraminuta, à falta de amparo legal; sem divergência, conhecer do recurso; por unanimidade, rejeitar a arguição de julgamento *ultra/extra petita*, à falta de amparo legal; e, no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2015. (Publicado em 28/07/2015)

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

HORAS EXTRAS. EMPREGADO BANCÁRIO. CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO. REGISTROS NÃO FIDEDIGNOS.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0010233-13.2013.5.08.0015

RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTES: MARCELO AUGUSTO MOREIRA BASTOS
Doutor Raimundo Kulkamp
HSBC BANK BRASIL S/A - BANCO MÚLTIPLO
Doutora Rosane Patricia Pires da Paz

RECORRIDOS: OS MESMOS

HORAS EXTRAS. EMPREGADO BANCÁRIO. CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO. REGISTROS NÃO FIDEDIGNOS. A análise dos cartões de ponto demonstra que eles não retratam fielmente a jornada cumprida pelo reclamante, na medida em que o preposto admitiu que era possível a manipulação dos horários de trabalho constantes dos documentos, sendo devidas as horas extras pleiteadas.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 15ª Vara do Trabalho de Belém/PA, em que são partes, como recorrentes e recorridos, as acima identificadas.

OMISSIS.

FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço dos recursos porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

PRELIMINAR DE INÉPCIA DA INICIAL

O reclamado suscita preliminar de inépcia da inicial quanto ao pedido de equiparação salarial, ao argumento de que a narrativa dos fatos é confusa e não condiz com a realidade.

O recorrente não encontrou dificuldade em elaborar contestação no momento oportuno, inclusive com impugnação ao mérito, o que corrobora com a ausência de prejuízo para a defesa.

Rejeita-se.

RECURSO DO RECLAMADO EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Segundo a inicial (ID409132), o reclamante desempenhou a função de “gerente de serviços a cliente”, no período de fevereiro/2009 a novembro/2012, com a mesma produtividade e perfeição técnica do empregado Sr. José Ricardo Leão Costa, porém recebeu gratificação de função inferior ao último.

Pleiteou a equiparação e o pagamento das diferenças salariais no importe de R\$379,50 (trezentos e setenta e nove reais e cinquenta centavos), no período de fevereiro/2009 a novembro/2012, com reflexos legais.

Em defesa (ID944839), o reclamado alegou que o autor tinha realidade funcional totalmente distinta do paradigma, inclusive com diferença de tempo de serviço, ressaltando que o reclamante trabalhou na agência Senador Lemos enquanto que o equiparando na agência Centro Belém, de grande porte e com maior fluxo de trabalho, o que seria suficiente para a improcedência do pedido.

O Juízo sentenciante entendeu que o reclamado não provou o tempo superior a 02 (dois) anos na função entre os empregados, bem como as supostas desigualdades quantitativa (produtividade) e qualitativa (perfeição técnica) na prestação dos serviços, motivo pelo qual reconheceu a equiparação salarial.

O banco recorrente renova os argumentos da contestação, frisando que o ônus da prova da equiparação salarial é do autor, nos termos do artigo 818 da CLT. Menciona relatório funcional que comprova a diferença superior a dois anos na função entre os empregados. Em caráter eventual, impugna os cálculos da sentença alegando que a base de cálculo das diferenças salariais deveria ser somente o salário contratual do reclamante.

Não assiste razão ao recorrente.

Ao alegar diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos e desigualdade de perfeição técnica e produtividade entre os empregados, fatos impeditivos do direito à equiparação salarial, o reclamado atraiu para si o ônus de provar suas alegações, nos termos da Súmula nº 6, VIII, do TST, mas de tal encargo não se desincumbiu satisfatoriamente.

A circunstância dos empregados terem trabalhado em agências bancárias distintas não é suficiente para afastar a equiparação salarial e o conceito de “mesma localidade” de que trata o artigo 461 da CLT, pois o item X da Súmula nº 6 do TST é expresso no sentido de que há possibilidade dos trabalhadores prestarem serviços em estabelecimentos diversos desde que pertencentes à mesma região metropolitana.

Ressalta-se que o relatório funcional do paradigma acostado pelo reclamado (ID944847, pág. 9) não basta para provar que ele tinha tempo na função de “gerente de serviço” superior a dois anos, por se tratar de documento unilateral.

Assim, diante da ausência de provas dos fatos impeditivos aduzidos pelo reclamado, correta a decisão que reconheceu a equiparação salarial entre os empregados.

Quanto à base de cálculo, não há se falar em qualquer incorreção, eis que foram deferidas as diferenças salariais com base na gratificação de função recebida a menor pelo reclamante, nos termos do pleiteado na inicial.

Nada a reformar.

DIFERENÇAS DE PPR/PLR

O Juízo de Origem deferiu as diferenças de PPR/PLR (2009, 2010 e 2011) em virtude do reconhecimento da equiparação salarial e, em relação à PPR/PLR proporcional de 2012, julgou procedentes as diferenças considerando que a despedida sem justa causa do autor ocorreu em 23/11/2012, bem como o previsto na cláusula 1ª, §3º, da CCT/2012.

Nas razões recursais, o reclamado alega que a parcela de participação nos lucros tem como pressuposto a avaliação da empresa e não está condicionada ao salário do reclamante. Sustenta que a PLR de 2012 foi quitada em duas parcelas, a primeira em 11/10/2012, de forma antecipada e, a segunda, em 05/03/2013, mediante rescisão complementar, conforme apontado no relatório funcional do autor. Em pedido subsidiário, requer a compensação dos valores pagos a título de PLR.

Sem razão o reclamado.

Na inicial, o autor disse que, em virtude das diferenças salariais postuladas pela equiparação salarial, houve prejuízos no pagamento da PPR/PLR, afirmando que “a PPR/PLR corresponde a 90% (noventa por cento) da remuneração do empregado, mais verbas fixas de natureza salarial” (ID409132, pág. 4), conforme Convenção Coletiva de Trabalho.

Em contestação (ID944839, pág. 7), o reclamado sequer impugnou a base de cálculo indicada pelo reclamante na inicial, mas se limitou a alegar que a parcela foi paga corretamente, bem como que não havia diferenças salariais a serem quitadas.

Com efeito, o argumento de que a PLR não está condicionada ao salário dos empregados é inovação recursal, uma vez que o reclamado não trouxe a matéria no momento da apresentação da defesa.

Mesmo se assim não fosse, as Convenções Coletivas de Trabalho estabeleceram que a PLR corresponderia a 90% (noventa por cento) do salário base acrescido das “*verbas fixas de natureza salarial*”, o que nos leva à conclusão de que houve pagamento a menor da parcela, considerando o reconhecimento da equiparação e o deferimento das diferenças salariais.

No que toca à PLR proporcional de 2012, não há provas da quitação da parcela de forma antecipada ou mediante rescisão complementar, como quer fazer crer o recorrente, sobretudo porque o relatório funcional do reclamante não serve como prova do pagamento, nos termos do artigo 320 do Código Civil.

Nada a compensar, eis que não houve o pagamento integral da parcela.

Provimento negado.

JUROS DE MORA. BASE DE CÁLCULO

O banco requer que os juros de mora incidam apenas sobre o valor líquido do crédito trabalhista, devendo ser excluídas as contribuições previdenciárias, sob pena de pagamento em duplicidade.

Conforme asseverou o Juízo de Origem, em razão do atraso do recolhimento das contribuições devem incidir juros e multa, nos termos dos §§ 2º e 3º do artigo 43 da Lei nº 8.212/1991, não havendo se falar em *bis in idem*.

Nega-se provimento.

**RECURSO DO RECLAMANTE
JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. HORAS
INTERVALARES. HORAS DE SOBREAVISO**

O autor pretende a reforma da decisão para que sejam deferidas as horas extras e horas intervalares. Argumenta que ratificou a jornada de trabalho declinada na inicial, bem como que os horários constantes nos registros de ponto foram manipulados pela empresa, sendo inservíveis como meio de prova.

Aduz que o depoimento prestado nos autos do processo nº 018737-84.2009.5.08.0011 não pode ser utilizado como prova emprestada por duas razões: 1º) a prova se refere ao exercício anterior a 2009 (período prescrito); 2º) atuou na qualidade de testemunha do reclamado, sendo pressionado a depor de acordo com os interesses do banco.

Sustenta que as testemunhas confirmaram os horários descritos na inicial, inclusive a concessão de apenas 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada. Ressalta, por fim, que se desincumbiu do ônus de provar o trabalho extraordinário e a concessão parcial do intervalo para refeição/descanso. Por fim, ressalta que a prova oral confirmou o trabalho em regime de sobreaviso.

O principal fundamento adotado pelo Juízo de Origem para indeferir as horas extras se baseou no depoimento do reclamante prestado nos autos do processo nº 018737-84.2009.5.08.0011 (prova emprestada), onde o autor atuou na qualidade de testemunha do reclamado, negando qualquer trabalho extraordinário ou em sobreaviso.

Analisando a prova oral produzida no presente processo, entendo que assiste razão ao recorrente no que concerne a não aceitação da prova emprestada.

É certo que as partes e suas testemunhas devem agir com lealdade, boa-fé e ética ao depor em Juízo. Todavia, deve-se ter cautela ao valorar um depoimento prestado quando o reclamante ainda era empregado do banco, situação onde é frequente a pressão do empregador e o receio de ser despedido.

Nesse passo, a prova emprestada não se sobrepõe, por si só, ao conjunto das demais provas constantes dos autos, conforme será exposto a seguir.

O reclamado acostou os cartões de ponto do reclamante, os quais foram por ele impugnados, sob o fundamento de que não retratam sua real jornada de trabalho. A análise desses documentos demonstra que eles não retratam fielmente a jornada cumprida pelo reclamante, na medida em que o preposto admitiu que era possível a manipulação dos horários de trabalho dos empregados.

Destaca-se o depoimento do preposto (ID1324345, pág. 3):

que as informações faltantes no registro eletrônico podem ser inseridas através do ETS; que se no registro eletrônico já tiver a marcação de entrada e saída não pode haver alteração pelo ETS; **que ao verificar (sic) o registro de ponto de ID 944884 que apesar de haver o registro completo de entrada e saída há também uma segunda marcação, esclarece que isso se dá para que seja feito ajuste com redução do horário na marcação do ponto, para não prejudicar o reclamante (grifei)**

A testemunha arrolada pelo reclamante também confirmou que cada agência bancária tinha um limite de horas a ser cumprido, esclarecendo que, se essa quantidade

fosse ultrapassada, o superior realizava as alterações devidas nos registros de ponto dos empregados:

que acontecia de ter registro de horas extras, mas que em razão das metas de hioras (sic) a serem cumpridas pela agência as jornadas precisavam ser ajustadas; que este procedimento acontecia com todos os empregados da reclamada.

que por mês a meta de horas extras na agência era de 14 ou 15 horas; que esse limite de horas a serem pagas pela agência não deveria ser ultrapassada; que essa meta era mensal e geral de toda a agência; que não sabe informar como era feito a divisão das horas por cada funcionário da agência;

que se tivesse ultrapassando o limite de horas permitidas pela agência o gerente titular pedia para que a depoente ajustasse sua jornada através de anotação manual por ela realizada; que esse ajuste das horas eram lançados nos registros de ponto da depoente por ela mesma, com a orientação do gerente; que o registro feito através de login e logout era alterado do modo então relatado; que desconhece a existência de normativo do banco sobre registro de ponto;

A testemunha arrolada pelo reclamado também confirmou a política do banco de cobrar das agências bancárias metas de horas trabalhadas, esclarecendo que “*existe uma valiação (sic) sobre as horas extras pagas pelas agências e que se houve excesso nessas horas é conversado para que se evite em diante de tais excessos*” (ID1324345, pág. 6).

Corroborando a invalidade dos cartões, sobressai o fato de que uma das metas cobradas pelo reclamado era de horas extras, donde se conclui que os empregados não podiam livremente registrar o sobrelabor realizado, sob pena de não atingir a meta estipulada pelo banco, conforme depoimentos transcritos.

Ainda reforçando a imprestabilidade dos registros de frequência, observa-se que os horários lançados nos cartões de ponto não evidenciam a presença de picos de movimento na agência, inobstante ser cediço que existem períodos de picos na atividade bancária.

Destarte, diante da imprestabilidade dos cartões de ponto e do fato de que a reclamada não produziu provas que invalidassem a jornada da inicial, deve prevalecer a jornada ali indicada, deferindo-se as horas extras e intervalares nos termos da inicial.

Quanto às horas de sobreaviso, o reclamante confirmou em seu depoimento que os gerentes de serviços, gerente titular e o tesoureiro deveriam ficar 24 (vinte e quatro) horas atentos para o caso de problemas nos caixas eletrônicos, incêndio, tentativa de arrombamento. Prosseguiu afirmando que em casos de furto tinha a responsabilidade de fazer a ocorrência.

O preposto admitiu que havia regime de sobreaviso para situações emergenciais ocorridas fora do expediente, ressaltando, todavia, que somente o gerente titular poderia ser acionado.

A testemunha arrolada pelo reclamado confirmou as alegações do autor, ao afirmar que havia o sistema de sobreaviso e que poderiam ser acionados o gerente de serviço, o tesoureiro e o gerente titular, destacando, ainda, que “*uma vez acionado alguma das três pessoas mencionadas deveriam se fazer presentes*” (ID1324345, pág. 5).

Destarte, restou provado que o reclamante trabalhou em sobreaviso, sendo devidas as horas pleiteadas, nos termos do art. 244, §2º, da CLT e Súmula nº 428 do TST.

Tendo em vista a invalidade dos controles de ponto acostados pelo reclamado, e considerando a presunção de veracidade dos horários constantes da inicial, nos termos da Súmula nº 338 do TST, aqui aplicada por analogia, a decisão deve ser reformada para que sejam deferidas as horas extras, horas intervalares e de sobreaviso.

Por tais razões, reforma-se a sentença recorrida para deferir as horas extras, horas intervalares e de sobreaviso, todas com reflexos legais, observado o período não prescrito, nos termos e limites da inicial.

PRÊMIO DE DESLIGAMENTO POR IDADE E/OU TEMPO DE SERVIÇO

O reclamante alegou, na inicial, que desde fevereiro/1991 o reclamado instituiu o “Programa de Incentivo à Aposentadoria e Desligamento por Limite de Idade e/ou Tempo de Serviço”, segundo o qual os empregados despedidos sem justa causa com mais de 15 (quinze) anos de serviço teriam direito à indenização adicional (conhecida como “prêmio”). Requereu o pagamento da indenização no valor de seis salários.

Em resposta, o reclamado aduziu que o prêmio foi instituído pelo extinto Bamerindus S/A, cujos ativos financeiros foram adquiridos em 1999, porém sem a incorporação da política de premiação dos empregados.

Asseverou que *“ainda que se aprecie outros exemplos trazidos pelo reclamante, todos eles são fruto de pagamentos isolados e decorrentes de demissão negociada de poucos e específicos empregados, sendo mera liberalidade do empregador”* (ID944839, pág. 8).

O Juízo sentenciante julgou improcedente o pedido ao fundamento de que o programa *“tem finalidade específica para determinado momento de extraordinária necessidade de diminuir o quadro de pessoal”*, consignando que o autor não provou que o reclamado mantém tal programa na atualidade.

A sentença merece reforma.

Ao declarar que não assumiu o programa do antigo banco, o reclamado atraiu para si o ônus de provar o alegado, mas de tal encargo não se desincumbiu.

Na hipótese, ressalta-se que a sucessão trabalhista não pode prejudicar os direitos adquiridos dos empregados, de maneira que a sucessora é responsável pelas obrigações trabalhistas contraídas pelo banco sucedido, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT.

Assim, considerando que o autor trabalhou mais de 15 (quinze) anos para o banco, consoante TRCT de (ID409155), reforma-se a decisão para deferir o prêmio por desligamento nos moldes postulados na inicial.

Registra-se, por fim, que a mesma conclusão foi adotada por este Colegiado nos autos do processo 001680-89.2013.5.08.0107, de minha relatoria, julgado em 24.02.2015.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL

O reclamante não se conforma com a decisão que indeferiu o pedido de indenização em virtude de assédio moral organizacional. Aduz que ficaram provadas as humilhações, perseguições e cobranças abusivas de metas perpetradas pelos superiores hierárquicos.

Não há provas do suposto assédio moral alegado pela reclamante, nem ao menos de qualquer cobrança abusiva para atingimento de metas. Assim, confirma-se a sentença recorrida que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral.

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL

Invocando o princípio da restituição integral do dano (artigos 389, 395 e 404 do Código Civil), o reclamante requer o pagamento de indenização por danos emergentes, a título de honorários advocatícios, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação, em razão gastos com a constituição de advogado.

Nos termos dos artigos 394 e 395 do CCB, incorre em mora o devedor que não cumprir com sua obrigação, devendo responder pelos prejuízos que aquela der causa, mais juros, atualização monetária e honorários de advogados. O artigo 404 estabelece que nas obrigações de pagamento em dinheiro, as perdas e danos devem ser pagas com atualização monetária, juros, custas e honorários de advogado, além da penalidade convencional.

Em nosso ordenamento jurídico, os artigos 944 e 950 do CCB, dentre outros, consagram o princípio da reparação integral dos danos, de forma a possibilitar o total restabelecimento patrimonial da vítima.

Assim, para que haja a devida reparação do dano, o empregador deverá indenizar o trabalhador pelas despesas contraídas para obtenção de reparação dos direitos violados, motivo pelo qual reforma-se a decisão para deferir ao reclamante o pagamento de indenização por dano material no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação, conforme contrato de honorários (ID409153, pág. 1).

MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA

O Juízo de Primeiro Grau determinou que na ausência de pagamento espontâneo da condenação, diretamente ao reclamante ou por depósito judicial, no prazo de 05 (cinco) dias após o trânsito em julgado da decisão, o reclamado ficaria desde já ciente da penhora de seus bens, nos termos do artigo 883 da CLT. Julgou improcedente o pedido de multa de 100% sobre o valor da condenação pelo descumprimento do prazo estabelecido na sentença, por falta de amparo legal (IDaaa7b2d, pág. 8).

O reclamante requer a aplicação da multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da condenação na hipótese do reclamado não pagar dívida trabalhista no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do trânsito em julgado da sentença, nos termos do artigo 832, §1º, da CLT.

Por sua vez, o reclamado também recorre para que a execução da sentença ocorra somente após a efetiva intimação para pagamento ou garantia da dívida, conforme Capítulo V da CLT.

O artigo 832, § 1º, da CLT, autoriza ao Juízo determinar os prazos e condições ao cumprimento de suas decisões. Logo, não há qualquer irregularidade na determinação de pagamento no prazo de 05 (cinco) dias após o trânsito em julgado da sentença, sob pena de imediata penhora de bens.

Ressalto que o magistrado tem a discricionariedade para fixar ou não multa pelo descumprimento de sua decisão, desde que observado o princípio da proporcionalidade, não cabendo às partes tal escolha.

Nega-se provimento a ambos os recursos, no particular.

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, conheço dos recursos; rejeito a preliminar de inépcia da inicial; no mérito, nego provimento ao recurso do reclamado e dou parcial provimento ao do reclamante para, reformando, em parte, a sentença recorrida, deferir, observado o período não prescrito, as seguintes parcelas: 1) horas extras, horas intervalares e de sobreaviso, todas com reflexos legais; 2) prêmio por desligamento; 3) indenização por dano material no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação. Tudo nos termos e limites da inicial. Custas pelo reclamado na quantia de R\$5.000,00 (cinco mil reais), calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE INÉPCIA DA INICIAL; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, DEFERIR, OBSERVADO O PERÍODO NÃO PRESCRITO, AS SEGUINTE PARCELAS: 1) HORAS EXTRAS, HORAS INTERVALARES E DE SOBREAVISO, TODAS COM REFLEXOS LEGAIS; 2) PRÊMIO POR DESLIGAMENTO; 3) INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL NO PERCENTUAL DE 20% (VINTE POR CENTO) SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO. TUDO NOS TERMOS E LIMITES DA INICIAL. CUSTAS PELO RECLAMADO NA QUANTIA DE R\$5.000,00 (CINCO MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R\$250.000,00 (DUZENTOS E CINQUENTA MIL REAIS).

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de maio de 2015. (Publicado em 22/05/2015)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Desembargadora Relatora

HORAS IN ITINERE E REPERCUSSÕES.**ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000433-15.2014.5.08.0115****RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO****RECORRENTE: BIOPALMA DA AMAZÔNIA S.A.
Dra. Mary Machado Scalécio****RECORRIDOS: FRANCISCO PEREIRA FILHO
Dra. Andréa Aparecida de Oliveira
MOREIRA SOUZA E CIA LTDA ME**

HORAS IN ITINERE E REPERCUSSÕES. Diante dos termos da própria inicial em cotejo com as demais provas orais e documentais, reforma-se em parte a sentença, apenas para reduzir a quantidade deferida a título de horas extras *in itinere* mensais.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário oriundos da **Vara do Trabalho de Santa Isabel do Pará**, Processo **TRT 8ª/ 2ª T./RO 0000433-15.2014.5.08.0115**, em que são partes, como Recorrentes e Recorridos, as acima identificadas.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade, observada, quanto à tempestividade, a suspensão do prazo, nos órgãos da Justiça do Trabalho da Oitava Região, no período de 10 a 12 de setembro de 2014, conforme Portaria Conjunta GP/CR 10/2014.

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS EM FAVOR DE TERCEIROS

O Juízo *a quo* rejeitou, na sentença, a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho para executar contribuições em favor de terceiros, arguida na defesa da segunda reclamada.

Embora a recorrente não tenha reiterado a preliminar, por se tratar de matéria de ordem pública, deve ser enfrentada de ofício.

No caso, a matéria já se encontra pacificada no sentido de que não compete à Justiça do Trabalho a execução de referidas contribuições, uma vez que estas não estão inseridas na previsão dos arts. 114, § 3º (atual art. 114, inciso VIII), e 195, incisos I e II, da Constituição Federal, sendo o INSS competente apenas pela sua fiscalização e arrecadação, como mero intermediário.

Desta forma, reforma-se a sentença para declarar a incompetência material desta Justiça para executar contribuições sociais em favor de terceiros.

INÉPCIA DA INICIAL

O juízo *a quo* rejeitou a preliminar de inépcia da inicial arguida pela segunda reclamada, que recorre, alegando que o reclamante não indicou na inicial, de forma precisa e clara, o local onde teria laborado no período por ele informado, tendo sido violado o seu direito legal de ampla defesa contido no art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal.

Não merece reforma a sentença, pois a inicial não padece do vício apontado, pois informa que o reclamante laborou na Fazenda Vera Cruz, município de Acará-PA.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

A segunda reclamada, ora Recorrente, renova a preliminar de ilegitimidade passiva, argumentando, em resumo, que não contratou os serviços do reclamante, e que apenas firmara contrato de prestação de serviços com a primeira reclamada para execução de serviços ligada a sua atividade meio, ressaltando que sua atividade-fim não tem qualquer relação com a atividade-fim da primeira reclamada.

Reitera que a súmula 331, IV do c. TST não autoriza, *incontinenti*, a condenação do tomador por dívidas trabalhistas supostamente inadimplidas pela primeira reclamada, havendo impossibilidade fática/jurídica, para sua condenação.

Não merece reforma a sentença no particular.

A simples indicação da segunda reclamada como devedora da relação jurídica material é suficiente para legitimá-la a figurar no polo passivo da ação. Se a contratação pela recorrente dos serviços da primeira reclamada se enquadra na hipótese de terceirização, e se tal situação autoriza sua responsabilização de forma subsidiária ou solidária pelos débitos da primeira, relativas ao contrato de trabalho mantido entre esta e o reclamante, isso é matéria afeta ao mérito da ação, e como tal deve ser apreciada.

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

O Juízo *a quo* condenou solidariamente a segunda reclamada pelas verbas deferidas ao reclamante, sob o fundamento de que os serviços de adubação e manutenção do rural palmar estão ligados à atividade econômica fim da ora recorrente.

Pugna a litisconsorte, de forma confusa - pois ora menciona condenação de cunho solidário, ora de cunho subsidiário -, pela reforma da sentença, ao argumento de que não houve comprovação da prestação de serviços, pelo reclamante, em benefício dela, recorrente; que não há amparo legal para o reconhecimento de sua “responsabilidade subsidiária”, nos termos do art. 5º, II, da Constituição Federal e Súmula 331, do TST; que a primeira reclamada possui condições de responder por eventual débito trabalhista e que não houve dolo ou culpa de sua parte por eventual inadimplemento da primeira reclamada. Inova a tese da contestação ao mencionar que a “prestação de serviços de atividade-fim” perdurou até 25/07/2011.

Vejam os.

Na inicial, o reclamante afirmou que fora contratado pela primeira reclamada e que o pacto vigorou de 10/08/2009 a 12/04/2012, dizendo que esta, por sua vez, firmou contrato de prestação de serviço com a segunda reclamada, “a qual deveria fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas, tributárias, previdenciárias e contratuais”, mas que assim não ocorria. Pediu, a seguir, com base no “princípio da eventualidade”,

que a segunda reclamada fosse condenada solidariamente, porque terceirizou parte de suas atividades fins para a 1ª reclamada, enquadrando-se o caso concreto na previsão da Súmula 331, I, do TST.

Disse que exercia a função de RURAL PALMAR, no manejo e cultivo de dendê prestando serviços nas dependências da segunda reclamada, BIOPALMA, Fazenda Vera Cruz, e que fora demitido sem justa causa.

A primeira reclamada não se apresentou em Juízo e foi declarada revel e confessa quanto à matéria de fato, enquanto que a segunda reclamada resistiu à pretensão, negando qualquer responsabilidade de forma solidária ou subsidiária em relação ao contrato de trabalho do reclamante com a primeira reclamada, destacando na peça de defesa que firmara com a primeira reclamada um contrato de prestação de serviços (anexo em mídia digital/CD-R).

Sustentou, ainda, que o contrato tinha por objeto a terceirização de serviços ligados a sua atividade-meio e não atividade-fim, pelo que não haveria sequer que se falar em terceirização ilícita e, portanto, em aplicação da Súmula 331 do TST, ressaltando, dentre outros argumentos, que a terceirização de serviços não encontra óbice no ordenamento jurídico, mas sim, está amparada pelo princípio constitucional da livre iniciativa privada (art. 170, parágrafo único, da CF).

Pois bem.

A primeira reclamada foi revel e declarada confessa quanto à matéria de fato, e o reclamante apresentou cópia de sua CTPS, contendo o registro do contrato de trabalho (Fl. 24-v), que confirma as alegações relativas à função e ao período contratual (10/08/2009 a 12/04/2012).

No recurso, a segunda reclamada ataca confusamente a sentença, pois chega a mencionar que foi declarada sua responsabilidade subsidiária, no entanto, como acima visto, foi a recorrente foi condenada solidariamente, por ter entendido o Juízo “a quo” que houve terceirização de serviços ligados à sua atividade-fim.

Observo, ainda, que a segunda reclamada inova a peça de defesa ao mencionar que o contrato de prestação de serviços que manteve com a primeira reclamada findou-se em 25/07/2011, antes da rescisão do contrato do autor com a primeira reclamada.

No Contrato de prestação de serviços nº 528/2011, parte III, juntado em mídia digital, observa-se que as reclamadas celebraram contrato para realização de serviços no Polo Tomé-Açu, no período de 01/06/2011 a 16/07/2011 (45 dias), que abrange, portanto, parte do contrato do reclamante anotado em CTPS, sequer constando de qualquer documento carreado pela litisconsorte a data final dos serviços como sendo 25/07/2011.

Destaque-se, por oportuno, que pela inicial a prestação de serviços foi no Polo Acará, ao passo que o contrato se refere ao Polo Tomé-Açu.

O PCMSO trazido pela segunda reclamada, em documento em mídia, relativo ao Polo Acará, datado de 2014, descreve que, dentre as atividades da segunda reclamada, estava o cultivo de dendê através do plantio, adubação, controle de pragas e colheita do fruto (vide página 6), e na página 22 ainda descreveu a função “rural palmar” dentre as necessárias ao empreendimento, cujas atividades, dentre outras, eram realizar “manutenção do plantio (rebaixo, coroamento, afastamento, adubação, outras), desembarque das mudas de dendê para o plantio”.

Logo, a documentação trazida com a defesa contraria a tese da litisconsorte de que não havia nexos entre sua atividade econômica e as atribuições de trabalho do reclamante.

Assim, pela documentação nos autos, restou controverso o período que efetivamente o reclamante teria prestado serviço nas dependências da segunda reclamada e, nos termos do art. 818, da CLT e observada a continuidade das atividades de cultivo de dendê do empreendimento, incumbia à litisconsorte recorrente comprovar os termos inicial e final da prestação de serviços, o que não cuidou.

Logo, diante das provas coligidas, fica mantido o período contratual, em referência a ambas as reclamadas, conforme o que consta anotado na CTPS do reclamante.

Desta feita, entendo que a situação é mesmo aquela prevista no inciso I da Súmula 331 do TST e, como o pedido não foi de reconhecimento de vínculo direto entre o reclamante e a segunda reclamada, mas de condenação solidária, mantenho a sentença.

Nego provimento.

MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DA RESCISÃO. VERBAS RESCISÓRIAS. FGTS MAIS 40%. INDENIZAÇÃO PELO NÃO FORNECIMENTO DAS GUIAS PARA HABILITAÇÃO AO SEGURO DESEMPREGO

A recorrente insurge-se contra sua condenação em relação às parcelas em destaque, ao argumento de que não deve ser condenada ao pagamento de quaisquer verbas trabalhistas, porque as obrigações acima arroladas são de cunho personalíssimo e não se transferem a ela, ainda que condenada solidariamente.

A questão resta superada diante da manutenção da responsabilidade solidária atribuída à recorrente, que abrange integralmente as obrigações impostas na condenação. Apelo improvido.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E SEUS REFLEXOS

As reclamadas foram condenadas a pagar ao reclamante adicional de insalubridade de 40% e seus reflexos, com o que não se conforma a litisconsorte, destacando no recurso que as provas técnicas por ela carreadas foram desprezadas pelo Juízo *a quo* e que não foi realizada perícia no processo, para que se pudesse dirimir com segurança a questão, reiterando ainda que o fornecimento e utilização de equipamentos de segurança, à luz do art. 191, da CLT, elimina ou neutraliza a insalubridade nos níveis em que afeta a saúde do trabalhador.

Vejamos.

O reclamante afirmou na inicial que era trabalhador rural palmar, da cultura do dendê, e que nessa função manuseava adubo e agrotóxicos, dentre os quais “o Finale, o Royale e o Roundup”, cujos componentes ativos eram o Glifosato. Também disse que era exposto “às mais variadas condições de tempo e temperatura, sob sol escaldante e/ou chuvas fortes”, aduzindo que não lhe eram disponibilizados EPI's.

Pediu adicional de insalubridade no percentual de 40% e suas repercussões em aviso prévio, 13º salários, férias com 1/3, RSR e FGTS mais 40%.

A primeira reclamada não compareceu em Juízo e a segunda reclamada, em defesa, negou o labor em condições insalubres, aduzindo que a atividade do reclamante não está relacionada na Norma Regulamentadora 15 da Portaria 3.214/1978.

Afirmou que para a caracterização da insalubridade é necessária a realização de perícia, a cargo do reclamante, e que era fornecido e monitorado o uso de EPI's nos locais de trabalho.

Complementou que, para o caso do reclamante, exercente da função de rural palmar, nunca houve exposição a agentes insalubres, conforme PPRA e PCMSO que apresentou. Aduziu que foram produzidos laudos periciais nos Processos 0000682-34.5.08.0115, 0000618-24.2012.5.08.0115 e, embora provas emprestadas de outras reclamatórias, trazem situações fáticas idênticas as do presente processo, deixando evidenciado que não havia o trabalho em ambiente insalubre.

Com a defesa, trouxe CD-ROM, apenso à Fl. 80, pelo qual apresentou laudos periciais produzidos nos processos números 0000255-37.2012.5.08.0115, 0000618-24.2012.5.08.0115 e 000682-34.2012.5.08.0115, PCMSO e PPRA dos polos Mojú, Concórdia, Acará e Tomé-Açu.

Pois bem.

A primeira reclamada não compareceu para apresentar defesa, não tendo impugnado os fatos narrados na inicial acerca das condições de trabalho do reclamante que, ao depor, confirmou, Fl. 81-v, que “(...); *que trabalhava aplicando veneno na plantação; que o veneno era o RANDAP; que não havia médicos e ambulâncias no local de trabalho; que havia treinamento para a aplicação do veneno; (...); que não recebeu EPI'S; (...); que não havia DDS; (...)*”.

Como acima dito, a segunda reclamada trouxe aos autos PCMSO's e PPRA's, e no PCMSO de Acará, página 35, consta que incumbe ao “Rural Palmar (Fito)”, lotado no campo, no setor de “Aplicação de Defensivos”, realizar a “aplicação de defensivos agrícolas no plantio de dendê conforme determinado pelo fiscal de campo e reabastecer a bomba no caminhão”, estando em contato habitual/permanente com os agentes químicos “Glifosato, Sulfoniluréia, Metsulfurom Metílico, Ácido ariloxifenoxipropiônico, Hidrocarbonetos (óleo mineral), Pendimethalin, Glufosinato de amônio, sal de alquil éter”.

Tais informações constam também do PPRA-Acará, página 27, sendo recomendada (página 30) a utilização de Roupa hidrorrepelente, Bota de PVC branca cano longo, Óculos de proteção, Luva nitrílica cano longo, Respirador semi-facial filtro duplo para VO+GA.

Vale mencionar que a documentação técnica é referente ao ano de 2014, no entanto, as condições de trabalho ali descritas se amoldam ao que foi noticiado na inicial.

Portanto, ao revés do que assinalou a recorrente, a documentação técnica por ela trazida comprova as condições de trabalho noticiadas na inicial. E, em desfavor da tese recursal, não foi trazido aos autos qualquer rol de equipamentos entregues ao reclamante, observados o que foram enumerados no PPRA.

O Anexo 12 da NR 15 expõe que o contato com hidrocarbonetos enseja a percepção de insalubridade no grau máximo, enquanto que o Anexo 11 enumera agentes químicos cujas concentrações, se superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro I ensejariam a percepção de adicional de 10%, 20% ou 40%.

Diante dos elementos de prova nos autos, em especial as provas técnicas carreadas pela ora recorrente, não vejo o que modificar na sentença quanto ao deferimento do adicional de insalubridade, no grau máximo, e seus reflexos.

Portanto, nego provimento ao recurso.

HORAS EXTRAS E REFLEXOS

O Juízo *a quo* deferiu 68,64 horas extras mensais e reflexos, destacando a revelia e a confissão ficta da primeira reclamada, presumindo como verídicas as alegações do reclamante quanto a jornada declinada na inicial.

Inconformada, a recorrente sustenta que embora a primeira reclamada tenha sido revel, ela, recorrente, apresentou contestação, devendo ser aplicado o disposto no art. 320, I, do CPC.

Ressalta que as provas produzidas nos autos acerca da inexistência de labor em sobrejornada, devem ser analisadas independente da revelia da primeira reclamada, haja vista que era ônus do reclamante provar que trabalhou nos horários informados na inicial o que não o fez, pois sequer produziu qualquer tipo de prova sobre suas alegações.

Pois bem.

Na inicial o reclamante informou que trabalhou para as reclamadas no período de 10/08/2009 a 12/04/2012, de segunda-feira a sábado, das 06 às 17 horas, com uma hora de intervalo, totalizando 60 horas semanais.

Defendeu-se a segunda reclamada, ao argumento de que nunca controlou os horários de trabalho do reclamante, pois não o contratou e nem o assalariou, tendo impugnado a jornada de trabalho por ele noticiada.

Como acima já mencionado, com a contestação a segunda reclamada juntou, (em mídia digital/CD) apenas um contrato de prestação de serviço com a primeira reclamada, assim como PPRA's e PCMSO's, que nada esclarecem acerca do horário de trabalho do reclamante.

Era dever legal das reclamadas efetuarem o controle de ponto do reclamante, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT, o que não cuidaram, e verifico que não há nos autos quaisquer elementos que se contraponham as alegações do autor.

Vale mencionar que, nos termos da Súmula 338, item I, do TST, é “ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT” e que a “não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário”.

Ao reexame das provas, confiro que, ao depor, o reclamante confirmou a jornada declinada na inicial e, embora tenha assinalado que não registrava ponto, também deixou evidenciado que as reclamadas tinham quadro funcional com mais de dez empregados (Fl. 66). Por seu turno, o depoimento do preposto foi dispensado com anuência das partes e não foram arroladas testemunhas.

Assim, em face da não apresentação de documentos hábeis, pelas reclamadas, aptos a informar o horário de trabalho do reclamante, concluo que não há reparo a ser feito na sentença, no ponto especificado, diante da previsão da Súmula 338, item I, do C. TST.

Nada a prover.

HORAS IN ITINERE E REFLEXOS

A sentença deferiu o pedido de horas *in itinere* e reflexos, na quantidade de 102,96 ao mês, e seus consectários.

A Recorrente pede a reforma da sentença neste ponto, sustentando que a sentença equivocadamente baseou-se apenas nas alegações do reclamante, sem observar que ela, também demandada, apresentou defesa, e que era dele, ora recorrido, o ônus da prova quanto à alegação de que seu local de trabalho era de difícil acesso e não servido por transporte público regular, do que não se desincumbiu.

Vejam os.

Na inicial, o reclamante pleiteou quatro horas por dia a título de horas *in itinere*, com reflexos, afirmando que desenvolvia suas atividades na Fazenda Vera Cruz, município de Acará, local de difícil acesso e não servido por transporte público.

Disse que por volta das 4 horas tomava ônibus da empresa na Vila São Francisco, em frente a uma Igreja Católica (endereço informado na inicial: Vila São Francisco, Vila Forquilha), Município de Tomé Açu, para se dirigir até o local de trabalho chegando às 06 horas. Complementou que encerrava suas atividades às 17 horas e após retornava para sua residência no ônibus da reclamada chegando às 19 horas. Invocou, em seu favor, as disposições da Súmula 90 do TST.

A primeira reclamada foi revel e confessa quanto à matéria de fato, e a segunda reclamada, ora recorrente, alegou em sua defesa que o local de trabalho não era de difícil acesso e servido de transporte público regular municipal e intermunicipal e também por transporte alternativo conhecido por vans.

Ressaltou que o Tribunal Regional da Oitava Região por diversas vezes considerou o local de trabalho como sendo de fácil acesso e servido de transporte público, excluindo a parcela reivindicada na condenação. Transcreveu excertos dos acórdãos referentes aos Processos **TRT8/2º T/RO 0000702-25.2012.5.08.0115 e RO 0000252-82.2012.5.08.0115**. Requereu que em caso de condenação fosse considerado para efeito de cálculo o tempo gasto somente no suposto trecho não servido por transporte regular público e nos dias eventualmente trabalhados, nos termos da das súmulas 324 e 325 do TST.

Pois bem.

Em primeiro lugar, observo ainda que o Juízo *a quo* incorreu em julgamento *ultra petita*, haja vista que deferiu a quantidade fixa mensal de 102,96 horas em percurso, mas o reclamante, nos cálculos que vieram com a inicial (Fl. 34), somente indicou devidas 76 horas em agosto/2009; 96 em fevereiro dos anos de 2010 e de 2011, e 100 horas em novembro/2011 e em março/2012, o que de si é indicativo da necessidade de reforma do julgado impugnado.

Volviendo aos elementos fáticos, verifico que o reclamante na inicial referiu que tomava o transporte público no Município de Tomé Açu, localidade diversa ao do local de trabalho que se situava no Município de Acará. Ainda, no PCMSO (página 4), em mídia digital, consta que o endereço da litisconsorte em Acará-PA era a Rodovia PA 140, Ramal da Mariquita, zona rural do Município, domicílio que se confirma no PCMSO apresentado (página 4).

Vale mencionar que em depoimento (Fl. 81-v) disse o reclamante: “(...) que gastava 2h para se deslocar de sua casa para o local de trabalho; que o mesmo tempo era utilizado no

retorno; que se deslocava no ônibus da empresa; (...); que não havia outro transporte no horário além do fornecido pela empresa; que isso ocorria tanto na ida quanto na volta; que trabalhava de segunda-feira a sábado, folgando nos domingos; (...)”.

Não é despidendo mencionar que o reclamante não se deu ao trabalho de mencionar a distância percorrida para chegar ao trabalho e nem mencionou que a localidade em que residia - o Município de Tomé Açu, cidade mais desenvolvida do que Acará - não dispunha de transporte público em suas imediações, pelo que não se torna crível a alegação de que, em todo o percurso, principalmente para os lados de seu domicílio, não houvesse transporte público e regular.

De outra banda, no sítio eletrônico <http://distanciacidades.com>, consta que a distância entre as duas cidades é de 85,4 km por via rodoviária e que o tempo de condução estimado é de 1h36min.

De acordo com os elementos de convicção acima delineados, a distância percorrida entre o ponto de partida e o local de trabalho era de aproximados 85 quilômetros, distância percorrida em 1h30min, parâmetro médio que entendo razoável e dentro dos limites fáticos da inicial.

Por outro lado, nos termos do art. 818, da CLT, era das reclamadas o ônus da prova do fato obstativo alegado, qual seja, de que o local de trabalho do reclamante era de fácil acesso e também servido por transporte público, e desse ônus não se desincumbiram.

Assim, só se pode concluir que o reclamante se deslocava para o trabalho em ônibus fornecido pelas empresas, uma vez que não existia outro meio de transporte disponível e, assim, gastava três horas diárias *in itinere* por dia de labor efetivo (1h30min para ir e 1h30min para voltar do trabalho), chegando-se ao total médio de 75 horas por mês, para uma média de 25 dias trabalhados.

Em síntese, reformo em parte a sentença, reduzir a quantidade de horas *in itinere* para 75 horas por mês.

Recurso provido em parte.

PROCEDIMENTOS EXECUTÓRIOS

Pugna a segunda reclamada para que sejam aplicadas as regras de execução previstas na CLT, assinalando as disposições do art. 475-J não devem ser aplicados, por falta de amparo legal.

Nada a reformar haja vista que não houve condenação com essa rubrica, tampouco foram especificados procedimentos executórios.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada; declaro de ofício a incompetência material da Justiça do Trabalho para executar contribuições sociais em favor de terceiros; dou parcial provimento ao recurso para, reformando em parte a sentença, reduzir a quantidade de horas *in itinere* para 75 horas por mês. Mantida a sentença em seus demais termos, sendo que as custas, ainda a cargo das reclamadas, ficam reduzidas para R\$860,00, calculadas sobre R\$43.000,00, valor de condenação para este fim arbitrado. Tudo conforme a fundamentação.

ISSO POSTO,

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA
SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO**

TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA LITISCONSORTE; SEM DIVERGÊNCIA, EM DECLARAR DE OFÍCIO A INCOMPETÊNCIA MATERIAL DESTA JUSTIÇA PARA EXECUTAR CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS EM FAVOR DE TERCEIROS; À UNANIMIDADE, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO PARA, REFORMANDO EM PARTE A SENTENÇA, REDUZIR A CONDENAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE* PARA 75 HORAS POR MÊS; MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, SENDO QUE AS CUSTAS, AINDA A CARGO DAS RECLAMADAS, FICAM REDUZIDAS PARA R\$860,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO PARA ESSE FIM ARBITRADO EM R\$43.000,00. TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 29 de junho 2015. (Publicado em 09/07/2015)
MARY ANNE A CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

IMEDIATIDADE OU ATUALIDADE DO ATO FALTOSO. REQUISITO CRIADO PELA DOCTRINA A SER OBSERVADO PARA OS CASOS DE DISPENSA DE EMPREGADO QUE NÃO GOZA DE ESTABILIDADE NO EMPREGO. A LEI NÃO FAZ ESSA EXIGÊNCIA PARA AJUIZAMENTO DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ESSE PRAZO EXISTE PARA OS CASOS EM QUE O EMPREGADO É SUSPENSO PARA RESPONDER O INQUÉRITO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0001125-72.2013.5.08.0010
RELATOR: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RRECORRENTE: TRANSDOURADA TRANSPORTES LTDA.
Advogada: Dra. Juliana Figueiredo de Oliveira e outros,
fls. 05/06 e 277v.

RECORRIDO: WASHINGTON CASTRO FERREIRA
Advogado: Dr. Antônio Carlos Bernardes Filho e outra,
fls.58.

IMEDIATIDADE OU ATUALIDADE DO ATO FALTOSO. REQUISITO CRIADO PELA DOCTRINA A SER OBSERVADO PARA OS CASOS DE DISPENSA DE EMPREGADO QUE NÃO GOZA DE ESTABILIDADE NO EMPREGO. A LEI NÃO FAZ ESSA EXIGÊNCIA PARA AJUIZAMENTO DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.

ESSE PRAZO EXISTE PARA OS CASOS EM QUE O EMPREGADO É SUSPENSO PARA RESPONDER O INQUÉRITO. A hipótese é de empregado que gozava da denominada estabilidade sindical, uma estabilidade que é provisória. Nesse caso, de acordo com o disposto no art. 494 da CLT, “o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação”. Complementando essa norma, prescreve o art. 853, da mesma CLT, que “para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado”. Como podemos observar, a legislação fixa o prazo de 30 (trinta) dias contados da suspensão do empregado, para o ajuizamento da ação de inquérito judicial para apuração de falta grave desse empregado garantido com estabilidade no emprego, mas a lei não estabelece prazo para o empregador suspender o empregado para o ajuizamento desse inquérito. A doutrina aponta um número razoável de requisitos a serem observados para a configuração da justa causa. Dentre esses requisitos está a *imediatidade ou atualidade* do ato faltoso. Mas, essas exigências são para os casos em que a penalidade é aplicada diretamente pelo empregador sem a intervenção do Poder Judiciário, ou seja, para os casos em que o empregado não é detentor de estabilidade no emprego. A propósito, consta do art. 854 da CLT que “o processo do inquérito perante a Vara ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção”. De acordo com o magistério de CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, “se não houver suspensão do empregado, parece-nos que a interpretação a contrario sensu do art. 853 da CLT autoriza a ilação de que o empregador terá o prazo de até dois anos para ajuizar o inquérito (CF, art. 7º, XXIX, c/c o art. 11 da CLT), uma vez que o objetivo precípua da ação é justamente extinguir o contrato de trabalho do empregado estável” (*in*, CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, 11ª edição – São Paulo: LTr, 2013, p. 1274).

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Meritíssima Décima Vara do Trabalho de Belém(PA)**, em que são partes, como recorrente, **Transdourada Transportes Ltda.** e, como recorrido, **Washington Castor Ferreira**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO.

Do conhecimento.

Conheço do recurso, porque adequado, tempestivo (fls. 272/274), assinado por advogada regularmente habilitada nos autos (fls. 277v) e as custas foram recolhidas (fls. 282).

Da alegada falta grave para o rompimento do contrato de emprego. Da ausência de imediatidade entre o conhecimento do fato e o ajuizamento da ação de inquérito e a configuração do perdão tácito.

A então requerente, ora recorrente, ajuizou ação de inquérito para apuração de falta grave e, com base nos fatos alegados, pleiteou a apuração do ato faltoso, o reconhecimento da falta grave e a consequente extinção do contrato de emprego por justa causa.

A sentença concluiu pela improcedência da ação por “... *falta de imediatidade entre o conhecimento dos fatos que dariam ensejo ao reconhecimento da falta grave e o ajuizamento da ação, o que se configurou em perdão tácito*”, fls. 271.

Inconformada recorre a empresa requerente, pedindo a reforma da r. sentença, alegando, para tanto, que a demora em ingressar com a ação decorreu da gravidade dos fatos e da necessidade de serem totalmente esclarecidos; que após o incidente a requerente não embarcou o requerido, concedendo-lhe férias, para que pudesse apurar os eventos ocorridos e concluir o inquérito policial; que antes de aplicar a justa causa ao recorrido, a empresa apurou criteriosamente os fatos, por cautela, visando evitar injustiças; que demorou a aplicar a justa causa porque necessitou adotar os procedimentos de rotina, com a realização de boletim de ocorrência e levantamento de prejuízos, para então caracterizar o despedimento por justa causa; que não há falar em perdão tácito, uma vez que os fatos discutidos em instrução processual mereceram, por parte do empregador, atenção especial, em face da gravidade das consequências da improbidade de seu empregado (fls. 280 a 281).

Examino o conflito para propor uma decisão.

De acordo com a petição inicial o requerido, ora recorrido, foi admitido como empregado na função de marinheiro auxiliar de máquina no dia 5.8.2006; que no dia 28.12.2010 foi eleito para o cargo de suplente do conselho fiscal do sindicato profissional dos foguistas e carvoeiros em transporte marítimo fluvial do Estado do Pará; que em 27.4.2013 a requerente tomou conhecimento que o requerido estava envolvido em furtos de combustível em conjunto com outros membros da tripulação, tendo sido autuado em flagrante pela polícia civil, tudo conforme razões registradas às fls. 01 a 04 dos autos.

A sentença, conforme já registrado, concluiu pela ausência de imediatidade entre o ato faltoso e o ajuizamento da ação de inquérito, assinalando que “... *a empresa, de acordo com documentos por ela mesma juntados aos autos, a respeito do fato, tomou o depoimento do requerido e dos demais envolvidos em 30.04.2013 (fls. 26/29). Ou seja, a partir desse dia a requerente já tinha todas as informações necessárias para decidir sobre a dispensa do empregado, sejam aquelas oriundas do flagrante policial, sejam aquelas dadas pelos envolvidos. Porém, decidiu conceder férias ao requerido em 02.05.2013 com retorno em 03.06.2013 (fl. 91). A empresa só tomou*

a iniciativa de ajuizar a presente ação em 24.07.2013, ou seja, quase três meses após tomar conhecimento dos fatos que ensejariam a ruptura do contrato de trabalho por justo motivo ... Como o inquérito judicial trata-se de uma ação através da qual o empregador visa romper o vínculo de emprego mantido com o empregado estável, por prática de falta grave, para que seja reconhecida a alegada falta, é necessária a verificação de todas as condições que caracterizem esse gravidade. É condição serena na doutrina e jurisprudência a atualidade da falta grave para a rescisão do contrato, sob pena de considerar-se o perdão tácito. No caso dos autos, a autora deixou transcorrer, sem qualquer justificativa, um lapso de tempo mais do que considerável para ajuizar a presente ação visando comprovar motivo grave e relevante que a autorizasse romper o vínculo empregatício mantido com o requerido, por justa causa. ... Diante do que foi acima exposto, entendo que no caso dos autos não ocorreu a decadência do direito de ação, já que a requerente apenas suspendeu formalmente o empregado após o ajuizamento da ação, contudo, considero que a autora não está autorizada a romper o vínculo de emprego mantido com o mesmo, por falta grave, diante do não reconhecimento da existência dessa falta, considerando a falta de imediatividade entre o conhecimento dos fatos que dariam ensejo ao reconhecimento da falta grave e o ajuizamento da ação, o que se configurou em perdão tácito”, fls. 269 a 271v.

A hipótese é de empregado que gozava da denominada estabilidade sindical, uma estabilidade que é provisória.

Nesse caso, de acordo com o disposto no art. 494 da CLT, “o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação”. Complementando essa norma, prescreve o art. 853, da mesma CLT, que “para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado”.

Como podemos observar, a legislação fixa o prazo de 30 (trinta) dias contados da suspensão do empregado, para o ajuizamento da ação de inquérito judicial para apuração de falta grave desse empregado garantido com estabilidade no emprego, mas a lei não estabelece prazo para o empregador suspender o empregado para o ajuizamento desse inquérito.

A doutrina aponta um número razoável de requisitos a serem observados para a configuração da justa causa. Dentre esses requisitos está a *imediatividade ou atualidade* do ato faltoso. Mas, essas exigências são para os casos em que a penalidade é aplicada diretamente pelo empregador sem a intervenção do Poder Judiciário, ou seja, para os casos em que o empregado não é detentor de estabilidade no emprego.

A propósito, consta do art. 854 da CLT que “o processo do inquérito perante a Vara ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção”.

De acordo com o magistério de CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, “se não houver suspensão do empregado, parece-nos que a interpretação a contrario sensu do art. 853 da CLT autoriza a ilação de que o empregador terá o prazo de até dois anos para ajuizar o inquérito (CF, art. 7º, XXIX, c/c o art. 11 da CLT), uma vez que o objetivo precípua da ação é justamente extinguir o contrato de trabalho do empregado estável” (*in*, CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, 11ª edição – São Paulo: LTr, 2013, p. 1274).

No presente caso, conforme inclusive reconhece a sentença, o empregado não foi suspenso para que a empresa ajuizasse a ação de inquérito. O empregado foi afastado do serviço mas somente após o inquérito judicial ter sido ajuizado.

Não existe a exigência do requisito da imediatidade ou atualidade da falta praticada pelo empregado para o ajuizamento da ação de inquérito judicial. Não há lei e nem jurisprudência prevendo isso. O que há, conforme já frisamos, é a previsão de prazo para ajuizar a ação de inquérito, mas no caso em que o empregado é suspenso com essa finalidade, o que não é caso dos autos. Uma coisa é o direito material; outra, é o direito processual.

Com base em todos os fundamentos acima registrados, entendo que a ação de inquérito judicial para apurar a falta imputada ao requerente, foi ajuizada dentro do prazo legal. E é nele, inquérito judicial, que vai ser investigado se o empregado praticou o ato faltoso de que é acusado. E mais: vai ser apurado também se esse ato é grave capaz de justificar ou impedir a continuação da relação de emprego.

Ultrapassado o primeiro tema da apreciação do recurso, vamos ingressar no exame sobre a existência ou não do ato faltoso.

Como já foi dito, a alegação é de prática de ato de improbidade (art. 482, alínea *a*, da CLT): furto de combustível de balsa pertencente à empresa Transdourada Transportes Ltda., embarcação na qual trabalhava o requerido, ora recorrido, Washington Castor Ferreira.

Sob o fato ocorrido no dia 27/04/20013, em reunião realizada no escritório da empresa Transdourada Transportes Ltda., o senhor Washington Castor Ferreira esclareceu *“que foi retirado apenas o remanescente do diesel da BT que foi trocado por água, medicamentos, coisas que a empresa não dá, sendo o dinheiro utilizado para estes fins. Perguntado quem faz o rancho?: o senhor Vinhote, e as coisas que não vem no rancho é adquirido com a troca do remanescente de combustível; Ao ser perguntado se foi orientado por alguém da empresa a vender este remanescente?: disse que não, pois ninguém orientou ou autorizou a fazer isso. ... A quanto tempo faz-se esta raspagem: desde 27 de dezembro de 2012, a quantidade é de mais ou menos 300/400 litro de cada Balsa, no caso atual sobrou algo em torno de 500 litros; ...”*, fls. 28.

O ora recorrido, em depoimento pessoal, disse que *“não confirma o depoimento de fls. 28, pois, os fatos neles relatados estão distorcidos”*, mas confirma *“que a assinatura que consta desse documento, é do depoente”*. Disse ainda o seguinte: ***“que o depoente estava embarcado na embarcação Ângelo Rodrigues, no dia 27 de abril de 2013, por volta das 23:00 horas; ...; que o depoente permaneceu na embarcação até às 10:00 do dia seguinte; que o depoente tomou conhecimento que o comandante Florentino e o cozinheiro Lucival foram presos nessa noite; que o depoente viu os dois foram presos; ...; que o depoente está sendo acusado de furto de combustível. ...: que no momento da prisão, o depoente estava na proa da balsa; ...; que a tripulação raspou o resíduo de combustível da embarcação para trocar por alimentos e água que não estavam sendo fornecidos pela representante; que essa embarcação era aquela onde o depoente estava embarcado; que o resíduo também fica no tanque da balsa; que o resíduo trocado por alimentos e água, foi retirado da bandeja de respingo e de um dos tanques da balsa; que o depoente não sabe dizer a quantidade de resíduo retirada, mas acredita que foi em torno de dois tambores; que toda tripulação em reunião com o comandante decidiu pela troca do resíduo por alimento e água; que a tripulação fez essa troca duas vezes; que essa troca foi realizada no dia da “batida” feita pela polícia; que o depoente acredita que esse resíduo estava na catraia; que o depoente não sabe dizer quantos tambores havia na catraia; que o depoente não sabe dizer o nome da pessoa que estava na catraia; que não havia um único responsável pela troca; que qualquer um da tripulação poderia chamar o catraieiro que estivesse passando;***

*que o depoente não sabe esclarecer a relação da quantidade de combustível para a quantidade de produto, objeto da troca; que o depoente não sabe dizer quanto vale trezentos litros de combustível; que o depoente não sabe dizer a quantidade de combustível que era trocado por pão e água; que o depoente não sabe dizer se todo catraieiro é distribuidor de alimentos; **que o depoente chegou em Macapá no dia 27 de dezembro de 2012; que as duas trocas ocorreram próximo a abril de 2013; que a primeira troca foi de aproximadamente trezentos litros; ...; que houve mudança de tripulação a partir do dia 27 de dezembro de 2012; que após a troca da tripulação foi que surgiu a ideia para a troca do resíduo de combustível por alimentos; que a falta de alimentos e água só foi comunicada ao Sr. VINHOTE**", fls. 109/110.*

Foi ouvido em Juízo, como testemunha, o senhor Cledson Nobre Tork, policial militar, do 4º Batalhão da Polícia Militar de Santana/AP, o qual afirmou, em depoimento, que *"há aproximadamente 1 ano participou da detenção de alguns tripulantes de uma embarcação de propriedade da requerente; que foi feita uma ligação para o 190 e denunciado que estava havendo furto de combustível dessa embarcação; que era uma balsa; que o depoente foi atender a essa ocorrência acompanhado de outros dois policiais militares; **que quando chegou ao local encontrou uma embarcação menor, denominada catraia, ao lado da balsa, bem como havia uma mangueira ligando o interior da balsa à catraia; que dentro da catraia havia vários tambores de combustível, desses de 200 litros; que se não se engana prenderam três tripulantes da balsa e o piloto da catraia; ...; que prenderam todos os tripulantes que se encontravam na balsa, mas segundo um dos presos havia um outro tripulante, que fugiu pulando para outra balsa; ..."***, fls. 264v.

Entendo que pela confissão do requerido recorrido, somada a prova testemunhal, restou comprovada a prática, pelo requerido, do ato faltoso que lhe é imputada e, por ser um ato grave ou uma falta grave, a empresa requerente e ora recorrente, fica autorizada a dispensá-lo por justa causa.

Do prequestionamento.

Diante do que foi decidido e da tese aqui adotada, considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência aos dispositivos constitucionais e legais apontados pela recorrente, nos termos da Orientação jurisprudencial nº 118 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a r. sentença, decidir que a ação de inquérito judicial para apuração de falta grave foi ajuizada dentro do prazo legal; acolher o pedido da ação de inquérito para autorizar a empresa requerente, Transdourada Transportes Ltda., a dispensar o requerido, Washington Castor Ferreira, por justa causa. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso para os efeitos previstos na súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas já recolhidas.

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, dar-lhe

provimento para, reformando a r. sentença, decidir que a ação de inquérito judicial para apuração de falta grave foi ajuizada dentro do prazo legal; acolher o pedido da ação de inquérito para autorizar a empresa requerente, Transdourada Transportes Ltda., a dispensar o requerido, Washington Castor Ferreira, por justa causa; ainda sem divergência, considerar prequestionada a matéria discutida no recurso para os efeitos previstos na súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas já recolhidas.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém(PA), 31 de julho de 2015. (Publicado em 05/08/2015)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS EM RAZÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO EM RELAÇÃO À SEGUNDA E QUARTA RECLAMADAS.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000964-19.2014.5.08.0110
RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTES: ESPÓLIO DE WALBER SANTOS ALMEIDA
(REPRESENTADO POR ARIOSVALDO ALVES DE ALMEIDA)
ARIOSVALDO ALVES DE ALMEIDA
MARIA CLAUDETE SANTOS ALMEIDA
Dr. Naoki de Queiroz Sakaguchi
R. A. ROCHA E CIA LTDA. - EPP
Dr. Herbert Júnior e Silva
ESTRELA ELÉTRICA SERVIÇOS LTDA. - ME
Drª Giovana Carla Almeida Nicoletti
MUNICÍPIO DE TAILÂNDIA (PREFEITURA MUNICIPAL)
Dr. Tiago Camarão Martins Pinto
TELEMAR NORTE LESTE S/A
Drª Rosa Maria Moraes Bahia

RECORRIDOS: OS MESMOS

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS EM RAZÃO

DE ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO EM RELAÇÃO À SEGUNDA E QUARTA RECLAMADAS. Consoante prevê o art. 114 da CF, em seus incisos I e VI, a competência desta Justiça Especializada para julgamento e processamento de ações de indenização por danos morais e materiais está adstrita às decorrentes das relações de trabalho. Desta forma, não tendo a segunda e a quarta reclamadas qualquer relação de trabalho com o *de cujus*, falece à esta Justiça Especializada competência material para julgamento do presente feito em relação às mesmas, devendo os autos serem remetidos à Justiça Comum.

I - RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí, em que são partes, como recorrentes e recorridos, ESPÓLIO DE WALBER SANTOS ALMEIDA (REPRESENTADO POR ARIOSVALDO ALVES DE ALMEIDA), ARIOSVALDO ALVES DE ALMEIDA, MARIA CLAUDETE SANTOS ALMEIDA, R. A. ROCHA E CIA LTDA. - EPP, ESTRELA ELÉTRICA SERVIÇOS LTDA. - ME, MUNICÍPIO DE TAILÂNDIA (PREFEITURA MUNICIPAL) e TELEMAR NORTE LESTE S/A.

OMISSIS.

II - FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço de todos os recursos ordinários, bem como de todas as contrarrazões, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

RECURSOS DA SEGUNDA E QUARTA RECLAMADAS PRELIMINAR

Incompetência Material da Justiça do Trabalho. Ausência de relação de trabalho.

Ab initio, esclareço que restou incontroverso, nestes autos, que o Sr. Walber Santos Almeida, *de cujus*, como empregado da primeira reclamada, na função de ajudante de produção, prestava serviços ao Município de Tailândia, terceiro reclamado, em obra por ele contratada para a construção de uma quadra poliesportiva no pátio da Escola Municipal Professor Gabriel Lage da Silva, quando sofreu um acidente de trabalho, que ceifou sua vida, em razão da queda sobre si de uma torre de telefonia de propriedade da quarta reclamada (TELEMAR NORTE LESTE S/A), que estava situada dentro da escola, enquanto trabalhadores da segunda reclamada realizavam o estaiamento de seus cabos de fixação.

Restou, igualmente, incontestado que tanto a primeira quanto a segunda reclamadas mantinham contrato com o Município reclamado, sendo que a avença com aquela tinha como objeto uma obra certa e determinada, qual seja, a construção de uma quadra poliesportiva no pátio da Escola Municipal Professor Gabriel Lage da Silva (contrato de empreitada), justamente onde laborava o obreiro, e com a segunda o ajuste

era relativo à prestação de serviços de iluminação pública em toda a rede elétrica do município e apoio à manutenção na rede elétrica dos órgãos públicos de Tailândia, além de outros serviços, conforme contrato anexado às fls. 203/211 dos autos.

Outrossim, ficou demonstrado neste feito que, muito embora tanto a primeira quanto a segunda ré mantivessem contrato com o ente municipal, ambos não tinham qualquer relação entre si, assim como também todos estes reclamados não mantinham relação alguma com a quarta reclamada (TELEMAR NORTE LESTE S/A), que era mera proprietária da torre de telefonia que caiu sobre o *de cujus*, ceifando a sua vida.

Ocorre que, como os cabos da sobredita torre, que se encontrava no interior da escola municipal, estavam impossibilitando o prosseguimento da obra acima contratada à primeira reclamada, da qual o *de cujus* era empregado, o Município tendo emitido ofício à quarta reclamada para a retirada de dois cabos de aço que estavam situados no terreno no qual estava sendo realizada a obra e tendo esta se mantido inerte, aquele entendeu por bem chamar a segunda reclamada - da qual era tomadora de serviços, como já se viu alhures - para a realização do serviço.

Tendo, então, trabalhadores da segunda ré comparecido ao local da obra, enquanto empregados da primeira reclamada permaneciam laborando em seus escritórios, dentre eles o *de cujus*, aqueles passaram a realizar a retirada dos cabos da torre de telefonia para estaiamento, quando esta caiu, atingindo o filho dos reclamantes, que faleceu na hora, e um empregado da segunda ré, que veio a óbito a caminho do hospital.

Diante, pois, do quadro fático acima delineado, divergindo, respeitosamente, do entendimento esposado pelo órgão de origem, entendo que, diante do que dispõe o art. 114, I e VI, da CF, considerando que a competência desta Justiça Especializada para julgamento e processamento de ações de indenização por danos morais ou patrimoniais restringe-se àquelas decorrentes das relações de trabalho e inexistindo, *in casu*, qualquer relação deste tipo entre o *de cujus* e a segunda e quarta reclamadas, já que aquela era mera prestadora de serviços ao município reclamado, da qual o obreiro não era empregado, e esta, apenas proprietária da torre de telefonia que caiu, acolho a preliminar em epígrafe para declarar a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o presente feito em relação às referidas reclamadas, determinado a remessa dos autos à Justiça Comum, após o seu trânsito em julgado, com fulcro no art. 114, VI, da CF c/c 113, §2º, do CPC, ficando prejudicado os seus apelos quanto aos demais pontos neles objetados.

Entretanto, caso seja do interesse dos autores requerer, desde logo, as pretensões deduzidas na presente ação perante a Justiça Comum competente, antes do trânsito em julgado deste feito, tendo em vista, sobretudo, a competência desta Especializada para julgamento desta demanda em relação à primeira e ao terceiro réus, com os quais o *de cujus*, efetivamente, manteve relação de trabalho, uma vez que empregado do primeiro, de cujos serviços o terceiro era beneficiário, fica autorizada, desde já, a extração de carta de sentença para este fim.

Vale ressaltar, por derradeiro, que não se está aqui negando a responsabilidade da segunda e da quarta reclamadas pelo infortúnio, até mesmo porque não se está sequer adentrando no mérito da questão, mas apenas declarando que esta Justiça Especializada não tem competência para tanto.

RECURSOS DA PRIMEIRA E DO TERCEIRO RECLAMADOS E DOS RECLAMANTES

Considerando a similitude das matérias versadas nos recursos em epígrafe, serão ambos julgados conjunta e paralelamente.

PRELIMINARES

Ilegitimidade passiva do Município

A matéria discutida neste tópico preliminar, qual seja, a ausência de responsabilidade do município reclamado pelo acidente de trabalho do *de cujus*, envolve, necessariamente, o enfrentamento de questões de fundo da lide, razão pela qual deverá ser apreciada oportunamente, quando da análise do mérito recursal.

Legitimação ativa do Espólio de Walber dos Santos Almeida

Tendo em vista que restou incontroverso, *in casu*, que o *de cujus* não tinha bens a inventariar, o que tornava despicienda, inclusive, a abertura de inventário negativo (fls. 37/40, 54, 58), e já estando no polo ativo deste feito os seus herdeiros, aplica-se, por analogia, o disposto no art. 12, §1º, do CPC, como bem entendeu o órgão de origem, não havendo qualquer razão para que permaneça, no referido polo, o espólio, nem qualquer prejuízo para os herdeiros (pais do falecido) - os quais, repita-se, já são autores na presente demanda - na sua retirada.

Assim é que mantenho a decisão recorrida neste ponto.

MÉRITO

Indenização por danos morais. Acidente de trabalho com morte. Responsabilização da primeira reclamada.

Conforme já esposado alhures, quando da análise da competência desta Justiça Especializada, o *de cujus*, como empregado da primeira reclamada e de cujos serviços o município reclamado era beneficiário, sofreu acidente de trabalho, que ceifou sua vida, quando uma torre de telefonia de propriedade da quarta reclamada caiu sobre si, enquanto empregados da segunda reclamada, que, por sua vez, não tinha qualquer relação com a primeira ré, realizavam a retirada dos seus cabos de fixação, para estaiamento desta torre, situada no interior da escola onde o obreiro falecido prestava serviços, como ajudante de produção, em obra contratada pelo ente municipal para a construção de uma quadra poliesportiva.

Analisando, então, as provas documentais e testemunhais trazidas aos autos, observo, em primeiro lugar, que, segundo informa o “Relatório Análise de Acidente de Trabalho”, coligido às fls. 68/71, em seus comentários e informações adicionais, “conforme informações de testemunhas, os trabalhadores da empresa [no caso, primeira reclamada] não foram informados que iam ser retirados os cabos de estaiamento da torre metálica da Oi localizados no local da construção da quadra de esporte da Escola Municipal Prof. Gabriel Lage da Silva, por isso não se afastaram do local durante a execução da tarefa pelos trabalhadores da Estrela Serviços Elétricos Ltda. - ME.” (grifo acrescido, fl. 69).

Em segundo lugar, verifico que o próprio genitor do *de cujus*, autor desta reclamatória, que também era empregado da primeira reclamada juntamente com o seu filho falecido, em depoimento colhido perante a Polícia Civil, declarou “*que no dia*

15/06/2012 aproximadamente as 07:30 chegou a equipe da empresa estrela para fazer mudança dos cabos; que estava trabalhando no local quando começaram a bater nos cabos; que ao ver que estavam batendo nos cabos o depoente perguntou a um dos funcionários identificado posteriormente como Dhierley, se já iam fazer a retirada dos cabos e o mesmo respondeu que não, que estava vendo só se estava folgado; que o depoente disse que seria perigoso retirar os cabos naquele momento já que era dia de aula e a escola estava cheia de alunos; que dado momento percebeu que já haviam soltado um cabo e novamente perguntou se iriam soltar todos os cabos e Dhierley disse que já estavam soltando; que logo em seguida Dhierley gritou “SOLTOU O CABO” e o depoente olhou para cima e viu a torre balançando; que por momentos chegou a pensar que a torre iria cair em cima de uma sala de aula; que viu quando todos se jogaram no chão e como estava fora de alcance da torre ficou onde estava; que seu filho WALBER SANTOS ALMEIDA 17 anos, que também foi contratado pelo nacional Augusto para trabalhar na obra da quadra chegou a correr porém a torre quando caiu acabou atingindo o mesmo o que ocasionou sua morte instantânea (...)” (grifo acrescido, fl. 263).

Outrossim, a testemunha de nome Antônio Máximo da Silva Castro, empregado da primeira reclamada, também perante a Polícia Civil, declarou que “foi tudo muito rápido e só viu quando a torre já ia desabando para dentro da área da quadra, tendo os operários saído correndo para se proteger; que não conhecia as vítimas que chegaram ali e foram logo mexendo nos cabos de aço o que resultou na queda da torre; que em nenhum momento ouviu das pessoas que estavam que os mesmos iriam trabalhar nos cabos da torre (...)” (grifo acrescido, fl. 230).

Como se vê das sobreditas provas, ainda que o *de cuius* fosse empregado da primeira reclamada e que esta realizasse atividade considerada de risco, já que tem como objeto social a realização de construções civis e pesadas (fls. 132/135), a mais de ter restado incontestado nestes autos que a sua carteira de trabalho não estava devidamente assinada e que a empresa não tinha elaborado os seus programas técnicos ambientais, nem propiciado o treinamento ocupacional de seus empregados, atitudes estas que, certamente, são reprováveis (fls. 94/95), o certo é que, *in casu*, não vislumbro a configuração de qualquer atitude ilícita por parte da primeira ré para a ocorrência específica do acidente de trabalho que ceifou a vida do descendente dos autores, muito menos o nexo de causalidade entre a negligência da empresa quanto às normas de saúde e segurança do trabalho para a deflagração do evento danoso, capaz de ensejar o seu dever de indenizar os reclamantes pelos danos do infortúnio, consoante prevê os artigos 186 e 927 do CC.

Isto porque, como se viu alhures, restou provado nestes autos que os trabalhadores da primeira reclamada nem sequer tiveram conhecimento, antes da queda da torre, conforme confessado pelo próprio genitor do *de cuius*, ora reclamante nestes autos, que os trabalhadores da segunda demandada iriam retirar os seus cabos de fixação, tendo apenas afirmado que estavam verificando se estavam folgados, quando foram surpreendidos pela queda, razão pela qual nem, ao menos, poderia se cogitar, *in casu*, de quebra do dever geral de cautela por parte da primeira ré, por não ter retirado os seus empregados da área.

Desta forma, entendo que, neste feito, não há como se falar em negligência por parte da primeira ré por não ter retirado seus empregados do local, quando os trabalhadores da segunda demandada decidiram retirar os cabos de fixação da torre, uma vez que aquela nem sequer teve tempo de tomar conhecimento de que tal estava sendo realizado, conforme demonstraram as provas constantes dos autos.

Outrossim, divergindo, respeitosamente, do entendimento, esposado pelo órgão de origem, não há que se cogitar, *in casu*, em aplicação da teoria de risco e, por conseguinte, em reconhecimento da responsabilidade objetiva da primeira reclamada pelo infortúnio, em razão da natureza da atividade por ela exercida, uma vez que a Carta Maior, em seu art. 7º, XXVIII, em se tratando de indenização por acidente de trabalho, é expressa ao determinar a necessidade da configuração de culpa ou dolo por parte do empregador.

Ainda que assim não fosse, caracterizada estaria uma hipótese de excludente de responsabilidade, consubstanciada em fato de terceiro, uma vez que o evento danoso ocorreu por atos de trabalhadores da segunda reclamada, sobre os quais a primeira ré não teve nenhuma ingerência e com a qual não tinha qualquer relação, além de não ter podido evitá-lo, o que, por si só, já faz romper o nexo de causalidade entre a atividade de risco exercida pelo obreiro e o acidente de trabalho que ceifou sua vida, uma vez que este não teve qualquer relação com aquela.

Assim é que, por todo o exposto, porque não configurados, em relação à primeira reclamada, os requisitos previstos no art. 186 e 927 do CC, dou provimento ao seu apelo, neste particular, para excluir da condenação a sua responsabilidade pelo pagamento da indenização por danos morais deferida.

Responsabilidade do ente municipal. Responsabilidade solidária. Dono da Obra. OJ nº 191 da SDI-1 do C. TST.

Restou incontroverso, nos presentes autos, que entre a primeira reclamada, empregadora do reclamante, e o Município réu, beneficiária de seus serviços, havia um contrato de empreitada para a realização de obra certa e determinada, qual seja, a construção de uma quadra poliesportiva no pátio da Escola Municipal Professor Gabriel Lage da Silva, na qual o autor exercia a função de ajudante de produção, quando sofreu o acidente de trabalho que ceifou sua vida, conforme informado na própria peça de ingresso (fl. 02), e ainda segundo se depreende do alvará de construção de fl. 193 e do instrumento particular de contrato entabulado entre a engenheira responsável pela obra e a primeira reclamada.

Restou, igualmente, incontestado que a primeira ré tem, como objeto social, a construção de edifícios, rodovias, ferrovias, fundações, instalações esportivas e recreativas, dentre outros também ligados à área de construção pesada e engenharia, conforme demonstra o seu contrato social às fls. 132/135.

Diante, pois, de tal cenário fático, entendo ter havido *in casu*, divergindo, respeitosamente, do entendimento esposado pelo órgão de origem, não a terceirização de mão de obra preconizada pela Súmula 331 do TST, mas, sim, a contratação de uma obra determinada de responsabilidade da primeira reclamada, cujo dono da obra era o Município.

Desta feita, sendo certo que a Municipalidade reclamada não se trata, obviamente, de uma empresa construtora ou incorporadora, reputo ser plenamente aplicável, ao presente feito, o entendimento constante da OJ nº 191 da SDI-1 do C. TST, segundo o qual “*diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora*”.

Por outro lado, ainda que assim não fosse, considerando que, nesta Justiça Especializada, somente está sendo objeto de análise e julgamento o acidente de trabalho oriundo da relação de trabalho e uma vez decidido, conforme já tratado nas linhas acima, que a primeira reclamada, empregadora do reclamante, não teve culpa pelo acidente que ceifou a vida do herdeiro dos reclamantes, já que proveniente de fato de terceiro, totalmente alheio ao contrato de trabalho que mantinha com a primeira ré e de cujos serviços o Município era mero beneficiário, muito menos teria este último, já que apenas dono da obra.

Sendo assim, diante de tudo o que foi decidido nas linhas acima, considerando a ausência de culpa da primeira e do terceiro reclamados pelo acidente de trabalho *sub judice* e a incompetência desta Justiça Especializada para julgamento deste feito em relação à segunda e à quarta reclamadas, dou provimento ao apelo daqueles réus para excluir da condenação a indenização por danos morais deferida em face de tal acidente.

Quantum indenizatório. Majoração.

Fica prejudicado o apelo obreiro, neste particular, em face do que foi decidido acima.

Indenização por danos materiais

Como já decidido acima, a primeira reclamada não tem o dever de indenizar os autores pelos danos decorrentes do acidente de trabalho que ceifou a vida do *de cujus*, sejam eles morais e/ou materiais, porque não configurados os requisitos previstos nos artigos 186 e 927 do CC, muito menos o terceiro reclamado, como mero dono da obra, consoante entendimento constante da OJ nº 191 da SDI-1 do C. TST.

Ainda que assim não fosse, como bem ressaltou o órgão de origem neste particular, os autores não provaram, *in casu*, enquanto fato constitutivo do seu direito, consoante determinam os artigos 818 da CLT e art. 333, I, do CPC, que o *de cujus* era arrimo da família e que contribuía para o sustento do lar.

Ao contrário, restou mais que demonstrado, neste feito, que o labor prestado pelo *de cujus* e que acabou ceifando a sua vida era o seu primeiro emprego, bem como que não tinha qualquer bem a inventariar, quando do seu óbito, além de que o seu genitor, ora reclamante, também confessou, em depoimento pessoal (fl. 446-v/447), que além dele, a sua esposa e o seu filho mais velho também possuíam atividade remunerada, sem contar que o casal ainda tem mais dois outros filhos adolescentes, os quais, certamente, em um futuro próximo, também seguirão o mesmo caminho.

Desta feita, à minguia de prova nos autos dos danos materiais na forma de lucros cessantes suportados pelos reclamantes, mantenho a sentença recorrida, neste ponto.

III - CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, conheço de todos os recursos ordinários, bem como de todas as contrarrazões; acolho a preliminar de Incompetência material de Justiça do Trabalho em relação à segunda e à quarta reclamadas para apreciação e julgamento do presente feito, determinando a remessa dos presentes autos à Justiça Comum, quando do seu trânsito em julgado, com fulcro no art. 114, I, VI, da CF c/c 113, §2º, do CPC, autorizando, entretanto, desde logo, caso seja do interesse dos reclamantes requerer suas pretensões perante a Justiça competente antes de transitado em julgado este processo, a extração de carta de sentença para este fim; rejeito, contudo, as preliminares

de ilegitimidade passiva do município reclamado e de legitimidade ativa do espólio de WALBER SANTOS ALMEIDA; no mérito, dou total provimento ao apelo da primeira e do terceiro reclamados para, reformando, parcialmente, a sentença recorrida, julgar totalmente improcedentes os pedidos formulados na inicial, limitando-se a conceder aos reclamantes os benefícios da justiça gratuita; nego provimento ao apelo dos reclamantes; invertidos os ônus de sucumbência, custas pelos autores, no valor estipulado na sentença, e de cujo recolhimento ficam isentos; tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DE TODOS OS RECURSOS ORDINÁRIOS, BEM COMO DE TODAS AS CONTRARRAZÕES; EM ACOLHER, SEM DIVERGÊNCIA, A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DE JUSTIÇA DO TRABALHO EM RELAÇÃO À SEGUNDA E À QUARTA RECLAMADAS PARA APRECIÇÃO E JULGAMENTO DO PRESENTE FEITO, DETERMINANDO A REMESSA DOS PRESENTES AUTOS À JUSTIÇA COMUM, QUANDO DO SEU TRÂNSITO EM JULGADO, COM FULCRO NO ART. 114, I, VI, DA CF C/C 113, §2º, DO CPC, AUTORIZANDO, ENTRETANTO, DESDE LOGO, CASO SEJA DO INTERESSE DOS RECLAMANTES REQUERER SUAS PRETENSÕES PERANTE A JUSTIÇA COMPETENTE ANTES DE TRANSITADO EM JULGADO ESTE PROCESSO, A EXTRAÇÃO DE CARTA DE SENTENÇA PARA ESTE FIM; EM REJEITAR, CONTUDO, AS PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DO MUNICÍPIO RECLAMADO E DE LEGITIMIDADE ATIVA DO ESPÓLIO DE WALBER SANTOS ALMEIDA; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, EM DAR TOTAL PROVIMENTO AO APELO DA PRIMEIRA E DO TERCEIRO RECLAMADOS PARA, REFORMANDO, PARCIALMENTE, A SENTENÇA RECORRIDA, JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTES OS PEDIDOS FORMULADOS NA INICIAL, LIMITANDO-SE A CONCEDER AOS RECLAMANTES OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA; EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO DOS RECLAMANTES; INVERTIDOS OS ÔNUS DE SUCUMBÊNCIA, CUSTAS PELOS AUTORES, NO VALOR ESTIPULADO NA SENTENÇA, E DE CUJO RECOLHIMENTO FICAM ISENTOS; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 08 de julho de 2015. (Publicado em 10/07/2015)

MÁRIO LEITE SOARES - Relator.

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. DIREITO
AUTORAL. ELABORAÇÃO DE PROJETO DO CURSO DE PÓS-
GRADUAÇÃO NA CONSTÂNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO.
DIREITO PATRIMONIAL DO EMPREGADOR.**

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001037-15.2014.5.08.0005

RELATOR: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: PÉROLA NEGRA GUIMARÃES DOS SANTOS
Adv(a): Dr(a). Lorena Guimarães dos Santos

RECORRIDOS: ESCOLA SUPERIOR DA AMAZÔNIA S/C LTDA
Adv(a): Dr(a). Alberto Lopes Maia Filho
**ASSOCIAÇÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DA
AMAZÔNIA**
Adv(a): Dr(a). Alberto Lopes Maia Filho

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL.
DIREITO AUTORAL. ELABORAÇÃO DE
PROJETO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO NA
CONSTÂNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO.
DIREITO PATRIMONIAL DO EMPREGADOR.**

Projeto de curso de pós-graduação não se enquadra como obra intelectual digna da proteção da Lei nº 9.610/98 (art. 7º), como alegado pela autora. Ademais, ainda que se pudesse considerar tal projeto como obra intelectual, vejo que os direitos patrimoniais sobre o referido projeto são da reclamada, uma vez que guarda relação com a atividade desempenhada pela reclamante no estabelecimento, qual seja professora do estabelecimento de ensino.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da **MM. 5ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes, como recorrente, **PÉROLA NEGRA GUIMARÃES DOS SANTOS**, e, como recorridos, **ESCOLA SUPERIOR DA AMAZÔNIA S/C LTDA e ASSOCIAÇÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DA AMAZÔNIA**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

a) Indenização por dano moral e material - Utilização indevida do projeto de curso de pós-graduação.

Insurge-se a reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral e material, em decorrência da utilização indevida do projeto de curso de pós-graduação, de sua autoria, sem a sua anuência ou qualquer compensação pecuniária.

Afirma que foi desligada da instituição de ensino sem qualquer explicação e, após esse fato, a reclamada teria lançado o referido projeto, com o mesmo conteúdo programático e a mesma carga horária.

Alega, ainda, que as reclamadas usaram o projeto do curso de pós-graduação, com pequenas alterações, para obter lucros e vantagens, atribuindo, inclusive, a autoria do referido projeto a outro profissional.

Analiso.

Os direitos autorais podem ser morais (direito de ter a autoria indicada na obra) e patrimoniais (direitos de reprodução, publicação e divulgação).

A Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos Autorais) protege os direitos dos criadores de obras intelectuais, artísticas e científicas, porém não trata das criações realizadas no âmbito de uma relação de emprego.

Assim, se faz necessário analisar os termos em que se deu a contratação, pois se restar provado que a criação foi resultado do contrato de trabalho, os direitos patrimoniais serão do empregador ou contratante e não do autor.

Tal conclusão é inevitável, pois fazendo analogia com o que dispõem as outras leis semelhantes - a Lei das Marcas e Patentes (Lei 9.279/96, art. 88) e a Lei dos Programas de Computador (Lei 9.609/98, art. 4º) - as invenções, desenhos industriais e os programas de computador criados no âmbito de uma relação de trabalho pertencem ao empregador, assim como aquelas criações feitas com o uso dos recursos da empresa.

Pois bem, no presente caso, verifico que a reclamante pleiteia indenização pelo uso indevido de **projeto** de sua autoria de curso de pós-graduação, o que a meu ver, não se enquadra como obra intelectual digna da proteção da Lei nº 9.610/98 (art. 7º), como alegado pela autora.

Ademais, ainda que se pudesse considerar tal projeto como obra intelectual, vejo que os direitos patrimoniais sobre o mesmo são da reclamada, uma vez que a confecção deste guarda relação com a atividade desempenhada pela reclamante, qual seja professora do estabelecimento de ensino.

Some-se a isso, que não restou provado nos autos que o projeto do curso de pós-graduação “Fisioterapia na saúde da mulher”, lançado pela reclamada, é o mesmo elaborado pela reclamante, pois confrontando os dois visualizo grandes diferenças, notadamente o quadro de professores, o número e as disciplinas oferecidas.

Ressalto, por oportuno, que seria devida a remuneração referente à elaboração do projeto pela reclamante, já que o seu salário não computava as horas despendidas para tal finalidade, contudo vejo que no Processo nº 0011319-13.2013.5.08.0017, que já transitou em julgado, as reclamadas foram condenadas ao pagamento de R\$8.000,00 pelas horas trabalhadas pela reclamante na elaboração do Curso de Pós-Graduação.

Assim sendo, o direito patrimonial sobre o projeto do curso de pós-graduação pertence à reclamada, situação que afasta qualquer pretensão indenizatória da autora, à falta de qualquer dano que justifique a postulação.

Nego provimento.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do reclamante, e no mérito, nego provimento, tudo consoante os termos da fundamentação.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE; E NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 02 de junho de 2015. (Publicado em 29/06/2015)

Desembargador do Trabalho Marcus Losada - Relator.

INTERESSE COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. / SENTENÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ABRANGÊNCIA.

ACÓRDÃO RO-0010568-50.2013.5.08.0009

RELATORA: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

**RECORRENTE: PETROBRAS TRANSPORTE S.A. - TRANSPETRO
Doutor Sylvio Garcez Junior**

**RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradora Carla Afonso de Nóvoa Melo**

INTERESSE COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. É titular de interesse coletivo, ao teor do artigo 81, parágrafo único, II, da Lei nº 8.078/90 (CDC), passível de tutela por Ação Civil Pública, o grupo de pessoas aprovadas em processo seletivo, com resultado homologado e publicado, quando o edital é alterado pela Administração Pública para excluir as vagas relativas aos cargos para os quais foram habilitadas. Impõe-se a nulidade do edital retificador, devendo a ré admitir os candidatos, aprovados, observando a quantidade de vagas ofertadas no edital de concurso, no prazo de validade deste.

**SENTENÇA.AÇÃO CIVIL PÚBLICA.ABRANGÊNCIA.
A natureza indivisível dos interesses coletivos impede
que se limite os efeitos da sentença na Ação Civil Pública
ao âmbito de jurisdição do juízo prolator. A competência
para Ação Civil Pública é fixada pela extensão do dano.
Inteligência da OJ 130 da SDI-II do TST.**

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 9ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente, PETROBRAS TRANSPORTE S.A. - TRANSPETRO e, como recorrido, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2. QUESTÕES PRELIMINARES

2.2.1 DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Suscita a recorrente (TRANSPETRO) a incompetência da Justiça do Trabalho em razão da matéria sob o fundamento de tratar-se de controvérsia atinente à fase pré-contratual, relativa ao certame promovido pela administração pública a fim de contratar empregados sob regime celetista. Invoca o art. 114, I, da Constituição da República e colaciona jurisprudência.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho objetivando obrigar a ré a admitir candidatos aprovados de acordo com edital de concurso público bem como de abster-se de excluir vagas ofertadas em editais de concurso público.

Não merece acolhida a preliminar pois a recorrente, como sociedade de economia mista, integra a Administração Pública Indireta da União e o art. 114, I da CR expressamente atribui a esta Justiça competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho abrangendo os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados e Municípios.

A recorrente, ao teor do art. 37, II, da CR, somente pode admitir empregados por meio de concurso público, embora esteja sujeita à disciplina da CLT no que diz respeito aos seus empregados conforme estabelece o art. 173, § 1º, da CR.

Portanto, a questão relacionada com o edital para a realização do certame refere-se à fase pré-contratual, isto é, as providências que antecedem a formação da relação de trabalho, especificamente, no caso da relação de emprego. Indiscutível a competência material da Justiça do Trabalho.

Rejeita-se a preliminar na falta de amparo legal.

2.2.2 ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Deseja ver decretada a ilegitimidade *ad causam* do Ministério Público do Trabalho, em virtude de estar evidenciado o nítido caráter individual do interesse que busca tutelar, não se configurando assim direito difuso ou coletivo. Requer seja extinto o processo sem julgamento do mérito, na forma do art. 267, VI, do CPC.

Não lhe assiste razão.

Na hipótese, a recorrida promoveu processo seletivo para provimento de cargos de nível médio e superior por meio do Edital nº 1, do Processo Seletivo Público PSP-RH-2/2012, publicado no Diário Oficial da União de 13 de abril de 2012, de cujo item 10.4 constou que o prazo de validade do processo esgotar-se-ia em seis meses contados da data da publicação do edital de homologação dos resultados finais, podendo ser prorrogado, uma única vez por igual período, a critério da recorrente.

O resultado final e a homologação do concurso foram publicados no DOU de 6 de julho de 2012, tendo posteriormente sido publicado edital de prorrogação do concurso que estendeu a validade até o dia 6 de julho de 2013. Acontece que no dia 5 de julho de 2013, um dia antes do término da validade do processo seletivo, houve a retificação do Edital nº 1 do PSP-RH-2/2012 para excluir do quadro de vagas os seguintes cargos: 1 - Técnico de Suprimento de Bens e Serviços Júnior - área administração dos polos Bahia/BA e Pará/PA e 2 - Analista de Comercialização e Logística Júnior dos polos Bahia/BA, São Paulo/SP, Maranhão/MA e Pará/PA. As alterações se verificaram após a divulgação do resultado final ainda na vigência do certame, pois, como dito anteriormente, este foi prorrogado até 6 de julho de 2012. Por outro lado, o edital também previa a possibilidade de se formar cadastro reserva com os demais candidatos aprovados.

Conforme dito acima, não merece acolhida a preliminar eis que configurado o interesse coletivo.

De acordo com o art. 81, parágrafo único, inciso, II, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) direitos coletivos são “os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”.

É o que nos ensina a doutrina, a exemplo de Rodolfo de Camargo Mancuso, ao dizer que:

“(…) verifica-se que o interesse difuso concerne a um universo maior do que o interesse coletivo, visto que, enquanto aquele pode mesmo concernir até toda a humanidade, já o segundo apresenta menor amplitude, já pelo fato de estar adstrito a uma “relação-base”, a um “vínculo jurídico”, o que lhe permite aglutinar-se a grupos sociais ou a certos segmentos definidos “ (Mancuso, Rodolfo de Camargo. Interesses Difusos: conceito e legitimação de agir. 8º ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. P. 90)

E Fredie Didier Jr. e Hermes Zaneti Jr., ao ensinar:

“Assim, reputam-se direitos difusos (art. 81, par. ún., I, do CDC) aqueles transindividuais (metaindividuais, supraindividuais, pertencentes a uma coletividade), de natureza indivisível (só podem

ser considerados como um todo), e cujos titulares sejam pessoas indeterminadas (ou seja, indeterminabilidade dos sujeitos, não havendo individualização) ligadas por circunstâncias de fato, não existindo um vínculo comum de natureza jurídica. () Já os direitos coletivos stricto sensu (art. 81, par. ún., II, do CDC) foram classificados como direitos transindividuais (com a mesma sinonímia descrita acima), de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas (indeterminadas, mas determináveis, frise-se enquanto grupo, categoria ou classe determinável) ligadas entre si, ou com a parte contrária, por uma relação jurídica base.” (DIDIER JR, Fredie; ZANETI JR., Hermes. Curso de Direito Processual Civil: processo coletivo. 4v. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2013, p. 78.)

Com fundamento na lei e na doutrina acima aludidas, no caso em questão, está configurado o interesse coletivo uma vez que há um grupo de pessoas que haviam sido aprovadas (todos os aprovados para os cargos de Técnico de Suprimento de Bens e Serviços Júnior - área administração dos polos Bahia/BA e Pará/PA e Analista de Comercialização e Logística Júnior dos polos Bahia/BA, São Paulo/SP, Maranhão/ MA e Pará/PA) e que contavam com a perspectiva de serem chamadas, para as demais etapas do processo seletivo, mesmo que para o quadro de reserva, a qual foi frustrada com a modificação do edital, em 05 de julho de 2013, um dia antes do término da validade do processo seletivo com a exclusão dos cargos: 1 - Técnico de Suprimento de Bens e Serviços Júnior - área administração dos polos Bahia/BA e Pará/PA e 2 - Analista de Comercialização e Logística Júnior dos polos Bahia/BA, São Paulo/SP, Maranhão/ MA e Pará/PA.

Delineado, assim, o interesse coletivo não há se falar na ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho porque uma das funções institucionais deste consiste em promover o inquérito civil e ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129, II, da CR). Por outro lado, o art. 83, III, da Lei Complementar 75/93, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, estabelece que a ele compete “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

Assim sendo, impõe-se a rejeição da questão preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público, por ausência de interesse difuso e coletivo e consequentemente a extinção do processo sem resolução do mérito.

2.2.3 NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Entende a recorrente caracterizada negativa de prestação jurisdicional com sua condenação ao pagamento de multa pela oposição de embargos supostamente protelatórios. Aduz que objetivou sanar contradição e omissão porque embora o Juízo de primeiro grau tenha se posicionado no sentido de que a recorrente devia ter respeitado as regras do edital, ao determinar a admissão de candidatos, sem a realização das demais fases do certame a compeliu a desrespeitar a norma editalícia. Outrossim, afirma que o Juízo tratou de matéria diversa ao decidir “pelo enquadramento da reclamante como bancária, conforme seu entendimento, não havendo, ainda, necessidade de se manifestar a cerca de todas as alegações da reclamada”.

Em que pese o equívoco da sentença que, certamente se utilizou de modelo pré-existente e inadvertidamente não deletou referência à matéria diversa da discutida nesses autos, os embargos opostos pela recorrente foram, de fato, protelatórios uma vez que não ficou demonstrada a contradição interna da decisão encontrando-se os fundamentos compatíveis com a conclusão. Na verdade, pretendeu a recorrente por meio impróprio reexame da questão meritória.

Correta, portanto, a aplicação da multa.

O equívoco aludido não maculou a decisão a ponto de configurar contradição pois seu sentido ficou integralmente preservado.

Desse modo, inexistiu negativa de prestação jurisdicional como pretende a recorrente.

Rejeita-se a preliminar.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA EXCLUSÃO DOS CARGOS DE TÉCNICO DE SUPRIMENTO DE BENS E SERVIÇOS JÚNIOR - ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO DE POLOS DA BAHIA E PARÁ E ANALISTA DE COMERCIALIZAÇÃO E LOGÍSTICA JÚNIOR DOS POLOS DA BAHIA, SÃO PAULO, MARANHÃO E PARÁ

No mérito, almeja a reforma da decisão que determinou à Petrobrás Transporte S.A. (TRANSPETRO) a admitir os candidatos aprovados dentro da quantidade de vagas ofertadas em seus editais de concurso público, dentro do prazo de validade de tais concursos; a abster-se de excluir vagas ofertadas em editais de concurso público dentro do prazo de validade de tais concursos, notadamente do processo seletivo PSP-RH-2/2012, no prazo de 5 dias a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais, por candidato prejudicado, revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), revertida em favor do FAT, prevendo que a abrangência da decisão é erga omnes a todo o quadro funcional da empresa acionada e que a execução do título poderá ser realizada em qualquer área do trabalho da base territorial das filiais/estabelecimentos da acionada, por ação própria dos interessados, sem a existência de prevenção do Juízo sentenciante.

O Juízo a quo assim decidiu, em suma, por considerar ilícita e imoral a alteração posterior do edital do concurso.

Impõe-se uma breve retrospectiva dos fatos noticiados nos autos para melhor compreensão da controvérsia.

A recorrente Petrobrás Transporte S.A. (TRANSPETRO) promoveu processo seletivo para provimento de cargos de nível médio e superior por meio do edital nº 1 PSP-RH-2/2012, publicado no Diário Oficial da União de 13 de abril de 2012, que fixou, no item 10.4, o prazo de validade em seis meses a contar da publicação do edital de homologação dos resultados finais, com a possibilidade de prorrogação por uma única vez por igual período.

O resultado final e a homologação foram publicados no DOU de 6 de julho de 2012, tendo posteriormente havido a prorrogação da validade do processo seletivo até o dia 6 de julho de 2013.

Todavia, no dia 5 de julho de 2013, um dia antes do término de validade do processo seletivo, o edital foi retificado para excluir do quadro de vagas os seguintes

cargos: 1 - Técnico de Suprimento de Bens e Serviços Júnior - área administração dos polos Bahia/BA e Pará/PA e 2 - Analista de Comercialização e Logística Júnior dos polos Bahia/BA, São Paulo/SP, Maranhão/ MA e Pará/PA.

A recorrente não nega a alteração, porém a justifica pela não concretização do negócio entre PETROBRÁS/E&P, que redundaria na expansão das suas atividades, consistente na criação de novas Bases Logísticas “Offshore”, mais precisamente da base de São Luís. Com a não efetivação dessas atividades decidiu cancelar as vagas geradas pelo processo seletivo PSP-RH-2/2012, ato publicado no DOU no dia 5 de julho de 2013 que retificou o edital nº 1 PSP-RH-2/2012 excluindo do quadro de vagas os cargos acima mencionados.

Argumenta que o cancelamento de vagas ocorreu diante de fato superveniente que impossibilitou a continuação do processo seletivo em relação aos candidatos classificados na primeira etapa. Portanto, o ato foi motivado em estrita observância a um dos elementos do ato administrativo. Entende que a administração pública pode inclusive revogar concurso público por fato superveniente tal qual noticiados nesses autos, ou até mesmo por existência de vício presente no edital do certame. Destaca que o Supremo Tribunal Federal fez algumas ressalvas que justificariam, excepcionalmente o não cumprimento, inclusive, do dever de nomeação por parte da administração pública desde que ocorram circunstâncias caracterizadas pela superveniência, imprevisibilidade, gravidade e necessidade.

Enfatiza que tal como os entes da Administração Pública Direta é plenamente possível o desfazimento do ato que criou as vagas, mas, ao mesmo tempo, sustenta que, por ser sociedade de economia mista, sujeita-se as mesmas regras do setor privado conforme art. 173, § 1º, II, da CR, sendo assim não está obrigada a observar regras de direito público quando há fato motivador suficiente para justificar a exclusão de vaga de trabalho regida por norma de Direito do Trabalho. Ao mesmo tempo aduz, que o processo seletivo foi devidamente regulamentado por edital amplamente divulgado e por meio do qual todos os candidatos tiveram ciência das regras previamente estabelecidas com elas anuindo quando de sua inscrição. Outrossim, frisa que a retificação do edital foi aprovada por sua diretoria, em assembleia própria publicada no DOU dentro do prazo de validade do processo seletivo.

Sustenta, outrossim, não existir direito subjetivo à contratação diante da necessidade de observar todas as fases do processo seletivo como a qualificação biopsicossocial de caráter eliminatório, as quais não foram submetidos os concorrentes em afronta ao princípio da vinculação ao edital. Realça que a aprovação dos candidatos foi exclusivamente na primeira fase classificatória e eliminatória do certame (prova objetiva), o que não ensejaria sua admissão por não haverem os concorrentes sido submetidos as demais fases também, de caráter eliminatório e classificatório.

Sem dúvida, o procedimento da reclamada ao excluir do quadro de vagas ofertadas em seu edital os mencionados cargos de Técnico de Suprimento de Bens e Serviços Júnior- área administração dos polos Bahia/BA e Pará/PA e Analista de Comercialização e Logística Júnior dos polos Bahia/BA, São Paulo/SP, Maranhão/ MA e Pará/PA, quando já havia sido divulgado e homologado o resultado final do processo seletivo público (DOU de 6 de julho de 2012, p. 153/156) afronta os termos do edital nº 1 PSP-RH-2/2012 de 13 de abril de 2012, a cujos termos estava vinculada.

Conforme destacado na decisão de primeiro grau de jurisdição, embora seja empresa regulada pelo direito privado no que tange aos seus empregados (art. 173, §1º, II, CR), a recorrente integra a administração pública indireta encontrando-se sujeita aos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade pública, além de estar obrigada a realização de concurso para admissão em emprego público (art. 37, II, CR).

Ao estabelecer por meio de edital, regras para processo seletivo para contratação de pessoal a elas fica submetida, sendo impossível, alterá-las posteriormente de forma a prejudicar candidatos inscritos e aprovados. Desse modo, não se pode acolher o suposto motivo superveniente, relativo a não instalação de base na cidade de São Luís para modificar o edital com a exclusão de vagas para as quais já havia candidatos aprovados. É nulo, por conseguinte, o edital retificador que excluiu vagas que constavam do primitivo.

Também não assiste razão à recorrente quando pretende a observância do edital no que toca as demais fases do processo seletivo.

Analisando o edital nº 1 PSP-RH-2/2012, constata-se, no item 1.2, que o processo seletivo é constituído de etapa única consistente de avaliação da qualificação técnica dos candidatos representada por habilidades e conhecimentos aferidos por meio da aplicação de provas objetivas (para todos os cargos), sendo as provas de conhecimentos básicos de caráter obrigatório e as provas de conhecimentos específicos de caráter eliminatório e classificatório. O item 4.6 já inclui como requisito para a fase de admissão a aprovação no processo seletivo. O item 7.1 é expresso no sentido de que as provas objetivas de conhecimentos básicos e específicos, tanto para os cargos de nível médio como para os de nível superior, constituem etapa única. Por fim, o item 10 refere-se a homologação e publicação do resultado final do processo seletivo público no Diário Oficial da União, bem como sua divulgação nos endereços eletrônicos, o que, de fato, ocorreu no dia 6 de julho de 2012, quando o DOU publicou o resultado final do processo seletivo (p. 153).

A conclusão é de que o processo seletivo correspondeu a uma única etapa sendo as demais exigências, aludidas pela recorrente, a apresentação de documentos e avaliação biopsicossocial, relativas à admissão.

Em respeito ao edital, deve a recorrente admitir os candidatos aprovados dentro da quantidade de vagas ofertadas no edital, dentro do prazo de validade deste.

No caso, os candidatos aprovados no processo seletivo são titulares de direito subjetivo à sua admissão, uma vez que a Administração Pública vincula-se à quantidade de vagas previstas no edital e seu dever de boa fé envolve o respeito incondicional às regras do edital, inclusive quanto à previsão das vagas no concurso público, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 598.099, proferido no dia 10/08/2011, da relatoria do Excelentíssimo Ministro Gilmar Mendes, cuja ementa a seguir se transcreve:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. CONCURSO PÚBLICO. PREVISÃO DE VAGAS EM EDITAL. DIREITO À NOMEAÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS. I. DIREITO À NOMEAÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS. I. DIREITO À NOMEAÇÃO. CANDIDATO APROVADO DENTRO DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL. Dentro do prazo de validade do concurso, a Administração poderá escolher o momento no qual

se realizará a nomeação, mas não poderá dispor sobre a própria nomeação, a qual, de acordo com o edital, passa a constituir um direito do concursando aprovado e, dessa forma, um dever imposto ao poder público. Uma vez publicado o edital do concurso com número específico de vagas, o ato da Administração que declara os candidatos aprovados no certame cria um dever de nomeação para a própria Administração e, portanto, um direito à nomeação titularizado pelo candidato aprovado dentro desse número de vagas.

II. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA. BOA-FÉ. PROTEÇÃO À CONFIANÇA. O dever de boa-fé da Administração Pública exige o respeito incondicional às regras do edital, inclusive quanto à previsão das vagas do concurso público. Isso igualmente decorre de um necessário e incondicional respeito à segurança jurídica como princípio do Estado de Direito. Tem-se, aqui, o princípio da Liberdade para assinatura segurança jurídica como princípio de proteção à confiança. Quando a Administração torna público um edital de concurso, convocando todos os cidadãos a participarem de seleção para o preenchimento de determinadas vagas no serviço público, ela impreterivelmente gera uma expectativa quanto ao seu comportamento segundo as regras previstas nesse edital. Aqueles cidadãos que decidem se inscrever e participar do certame público depositam sua confiança no Estado administrador, que deve atuar de forma responsável quanto às normas do edital e observar o princípio da segurança jurídica como guia de comportamento. Isso quer dizer, em outros termos, que o comportamento da Administração Pública no decorrer do concurso público deve se pautar pela boa-fé, tanto no sentido objetivo quanto no aspecto subjetivo de respeito à confiança nela depositada por todos os cidadãos.

III. SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. CONTROLE PELO PODER JUDICIÁRIO. Quando se afirma que a Administração Pública tem a obrigação de nomear os aprovados dentro do número de vagas previsto no edital, deve-se levar em consideração a possibilidade de situações excepcionalíssimas que justifiquem soluções diferenciadas, devidamente motivadas de acordo com o interesse público. Não se pode ignorar que determinadas situações excepcionais podem exigir a recusa da Administração Pública de nomear novos servidores. Para justificar o excepcionalíssimo não cumprimento do dever de nomeação por parte da Administração Pública, é necessário que a situação justificadora seja dotada das seguintes características: a) Superveniência: os eventuais fatos ensejadores de uma situação excepcional devem ser necessariamente posteriores à publicação do edital do certame público; b) Imprevisibilidade: a situação deve ser determinada por circunstâncias extraordinárias, imprevisíveis

à época da publicação do edital; c) Gravidade: os acontecimentos extraordinários e imprevisíveis devem ser extremamente graves, implicando onerosidade excessiva, dificuldade ou mesmo impossibilidade de cumprimento efetivo das regras do edital; d) Necessidade: a solução drástica e excepcional de não cumprimento do dever de nomeação deve ser extremamente necessária, de forma que a Administração somente pode adotar tal necessária, de forma que a Administração somente pode adotar tal medida quando Liberado para assinatura absolutamente não existirem outros meios menos gravosos para lidar com a situação excepcional e imprevisível. De toda forma, a recusa de nomear candidato aprovado dentro do número de vagas deve ser devidamente motivada e, dessa forma, passível de controle pelo Poder Judiciário. IV. FORÇA NORMATIVA DO PRINCÍPIO DO CONCURSO PÚBLICO. Esse entendimento, na medida em que atesta a existência de um direito subjetivo à nomeação, reconhece e preserva da melhor forma a força normativa do princípio do concurso público, que vincula diretamente a Administração. É preciso reconhecer que a efetividade da exigência constitucional do concurso público, como uma incomensurável conquista da cidadania no Brasil, permanece condicionada à observância, pelo Poder Público, de normas de organização e procedimento e, principalmente, de garantias fundamentais que possibilitem o seu pleno exercício pelos cidadãos. O reconhecimento de um direito subjetivo à nomeação deve passar a impor limites à atuação da Administração Pública e dela exigir o estrito cumprimento das normas que regem os certames, com especial observância dos deveres de boa-fé e incondicional respeito à confiança dos cidadãos. O princípio constitucional do concurso público é fortalecido quando o Poder Público assegura e observa as garantias fundamentais que viabilizam a efetividade desse princípio. Ao lado das garantias de publicidade, isonomia, transparência, impessoalidade, entre outras, o direito à nomeação representa também uma garantia fundamental da plena efetividade do princípio do concurso público. V. NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO EXTRAORDINÁRIO.

A atitude da recorrente ofende o princípio da segurança jurídica, que obsta o desfazimento de atos ou situações jurídicas de forma injustificada, levando ao indesejável descrédito a Administração Pública. A segurança jurídica é essencial ao Estado de Direito sob a forma de proteção à confiança. Neste sentido, observa Karl Larenz:

“O ordenamento jurídico protege a confiança suscitada pelo comportamento do outro e não tem mais remédio que protege-la, porque poder confiar () é condição fundamental para uma pacífica vida coletiva e uma conduta de cooperação entre os homens e, portanto, da paz jurídica.” (Derecho Justo-Fundamentos de Ética Jurídica. Madri. Civitas, 1985, p. 91.)

Por conseguinte, nega-se provimento ao recurso para confirmar a sentença que determinou a admissão dos candidatos aprovados, de acordo com as vagas ofertadas no edital, no prazo de validade do concurso.

2.3.2 DO DANO MORAL COLETIVO

Insurge-se a recorrente contra decisão na parte em que a condenou ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), ao argumento de que não foi provado o dano coletivo, bem como que em momento algum lesou a coletividade, atingindo sua honra ou dignidade, de modo que inexistente indenização a ser paga reversível em favor do FAT. No seu entender, não há prova de que a exclusão das vagas tenha causado indignação profunda e lesão difusa aos indivíduos classificados. Argumenta, ainda, que a culpa, falta de diligência, elemento essencial para a configuração da responsabilidade não foi provada pelo Ministério Público. Acrescenta que não há nexo de causalidade entre o dano e o Edital por ela publicado.

Outrossim, afirma não merecer prosperar a reversão de multa em favor do FAT, pois este, de acordo com a Lei nº 7.998/90, que o criou, destina-se ao custeio do Programa de Seguro Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

O dano moral coletivo constitui o prejuízo de caráter moral ocorrido no âmbito de um grupo de pessoas determinadas vinculadas entre si por uma relação jurídica de base ou fato comum, ou transindividual indeterminável.

Para a configuração do dano moral coletivo desnecessário esteja vinculado à dor psíquica, pois não apenas a dor da alma é suscetível de causar dano moral, mas qualquer abalo no conjunto de valores de uma coletividade. A propósito, leciona José Rubens Morato Leite:

“O dano extrapatrimonial coletivo não tem mais como embasamento a dor sofrida pela pessoa física, mas sim valores que afetam negativamente a coletividade, como é o caso da lesão imaterial ambiental. Assim, a dor, em sua acepção coletiva, é um valor equiparado ao sentido moral individual, posto que ligado a um bem ambiental, indivisível de interesse comum, solidário e ligado a um direito fundamental de toda coletividade. Revele-se que não é qualquer dano que pode ser caracterizado como dano extrapatrimonial, e sim o dano significativo, que ultrapassa o limite de tolerabilidade e que deverá ser examinado, em cada caso concreto. As dificuldades de avaliação do *quantum debeat* do dano extrapatrimonial são imensas; contudo, este há de ser indenizado sob pena de falta de eficácia do sistema normativo. Portanto, compete ao Poder Judiciário importante tarefa de transplantar, para a prática, a satisfação do dano extrapatrimonial ambiental. Abrindo-se espaço para o ressarcimento ao dano extrapatrimonial amplia-se a possibilidade de imputação ao degradador ambiental.” (LEITE, José Rubens Morato. “Dano extrapatrimonial ou moral ambiental e sua perspectiva no direito brasileiro”. In: MILARÉ, Édís (coord). Ação Civil Pública: Lei 7.347/85: 15 anos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 449-450)

O art. 1º da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85) declara expressamente que suas disposições tem por finalidade a reparação aos danos morais e materiais.

Importante frisar que a responsabilidade civil evoluiu para uma coletivização, afastando-se da noção de ato ilícito que foi substituída pelo conceito de dano injusto.

Assim, a coletividade é passível de ser indenizada pelo abalo moral, o qual, por seu turno, não precisa corresponder à dor subjetiva ou estado anímico negativo, que caracterizariam o dano moral na pessoa física.

No caso em exame, a exclusão superveniente de vagas, um dia antes de expirar o prazo de validade de validade do processo seletivo, agrediu valores informadores de nossa sociedade, especificamente no âmbito jurídico, o dever de boa fé da Administração Pública que impõe sua fidelidade ao Edital.

No que concerne à reversão do valor da indenização por do dano moral coletivo ao FAT, constitui determinação contida no art. 13 da Lei da Ação Civil Pública, Lei nº 7.347/85, que estabelece que o valor destine-se a um fundo e o único existente no âmbito trabalhista é o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Quanto ao valor da indenização, embora demasiadamente baixo para constituir desestímulo a má conduta da empresa, deve permanecer em R\$50.0000,00 (cinquenta mil reais) eis que não há recurso pugnando por sua redução.

Nega-se provimento ao recurso.

2.3.3 DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA DECISÃO

Por fim, a recorrente insurge-se contra a decisão de primeiro grau que estendeu a decisão a todo o quadro funcional da empresa acionada e determinou que a execução do título poderá ser feita em qualquer Vara do Trabalho da base territorial das filiais/ estabelecimentos da acionada. Alega que os limites objetivos da coisa julgada produzida por sentença transitada em julgado está previsto no art. 16 da Lei 7.347/85. Assevera que a legislação determina que a coisa julgada proveniente de julgamento de Ação Civil Pública limita-se à competência territorial do órgão judiciário que a preferiu.

Assim, pleiteou a reforma da sentença para que esta se limite à área de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, sob pena de afronta ao art. 16 da Lei nº 7.347/85.

A natureza indivisível dos interesses difusos e coletivos impede a limitação dos efeitos da coisa julgada na ação civil pública ao âmbito de jurisdição do juízo prolator da decisão porque contraria diversas disposições constitucionais, criando obstáculos à proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Assim é, reconhecidamente, inconstitucional a Lei nº 9.494/97, que modificou o art. 1º, da Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), para estabelecer tal restrição.

Ada Pellegrini Grinover afirma que:

“o âmbito de abrangência da coisa julgada é determinado pelo pedido, e não pela competência. Esta nada mais é do que a relação de adequação entre processo e o juiz, nenhuma influência tendo sobre o objeto do processo. Se o pedido é amplo (de âmbito nacional) não será por intermédio de tentativas de restrições da competência que o mesmo poderá ficar limitado (...)em consequência, a nova redação do dispositivo é totalmente ineficaz” (Código Brasileiro de

Defesa do Consumidor: comentado pelos autores do anteprojeto. 8 ed. Rio de Janeiro: Forenses Universitária, 2005, p. 922-923.)

No mesmo sentido é o posicionamento de Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery:

“A norma, na redação dada pela L. 9494/1997, é inconstitucional e ineficaz. Inconstitucional por ferir princípios do direito de ação (CF 5º XXXV), da razoabilidade e da proporcionalidade e porque o Presidente da República a editou, por meio de medida provisória, sem que houvesse autorização constitucional para tanto, pois não havia urgência (o texto anterior vigorava há doze anos, sem oposição ou impugnação), nem relevância, requisitos exigidos pela CF 62 caput. Ineficaz porque a alteração ficou capenga, já que incide o CDC 103 nas ações coletivas ajuizadas com fundamento na LACP, por força do LACP 21 e CDC 90. Para que tivesse eficácia, deveria ter havido alteração da LACP 16 e do CDC 103. De consequência, não há limitação territorial para a eficácia erga omnes da decisão proferida em ação coletiva, quer esteja fundada na LACP, quer no CDC. () Portanto, se o juiz que proferiu a sentença na ação coletiva *tout court*, quer verse sobre direitos difusos, quer coletivos ou individuais homogêneos, for competente, sua sentença produzirá efeitos erga omnes ou ultra partes, conforme o caso (v. CDC 103), em todo o território nacional - e também no exterior -, independentemente da ilógica e inconstitucional redação dada à LACP 16 pela L. 9.494/1997. É da essência da ação coletiva a eficácia prevista no CDC 103”. (NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código de Processo Civil comentado e legislação processual civil extravagante em vigor. 5. ed. São Paulo: RT, 2001. p. 1.558.)

Este entendimento foi acolhido pela OJ 130 da SDI II, do TST, a seguir transcrita:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)- Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.

II - Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III - Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV - Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

Desse modo, correta a decisão que decidiu pela abrangência da decisão erga omnes a todo o quadro funcional da empresa acionada, determinando que a execução do título poderá ser feita em qualquer Vara do Trabalho da base territorial das filiais/ estabelecimentos da acionada por ação própria dos interessados, sem que haja prevenção do Juízo sentenciante.

Nega-se provimento ao recurso também nesta parte.

PREQUESTIONAMENTO

Consideram-se prequestionados os dispositivos legais invocados e também a matéria versada no recurso, segundo a OJ 118 da SDI- I do TST.

A insistência em rediscutir a matéria em Embargos de Declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do artigo 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Ante o exposto, conheço do recurso, rejeito as preliminares de incompetência da Justiça do Trabalho; de ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho; de negativa de prestação jurisdicional. No mérito, nego provimento para, confirmar a sentença recorrida em todos os seus termos, inclusive quanto as custas, conforme fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO; REJEITAR AS PRELIMINARES DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO; DE ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NO MÉRITO, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA, CONFIRMAR A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO AS CUSTAS, CONFORME FUNDAMENTOS. APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, SEM PENDÊNCIAS, ARQUIVAR OS AUTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de fevereiro de 2015. (Publicado em 27/02/2015)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR - Relatora.

I - MANICURE. RELAÇÃO DE EMPREGO *VERSUS* CONTRATO DE PARCERIA. FRAUDES. II - CONTRATO DE PARCERIA. FRAUDE. III - DANO MORAL.

PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0001465-67.2014.5.08.0014
PROLATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: MARIA DA CONCEIÇÃO CAMPOS FERREIRA
Dr. Tania Cristina de Oliveira Lobad

RECORRIDO: LAURI M DAHMER - EPP
Dr. Dagoberto Ferreira dos Santos Neto

I - MANICURE. RELAÇÃO DE EMPREGO VERSUS CONTRATO DE PARCERIA. FRAUDES. Sendo a atividade da reclamante indispensável ao funcionamento do reclamado, que, como sempre acontece, determina clientes a atender e horários a cumprir, deve ser reconhecida a relação e emprego entre a manicure e o salão de beleza onde trabalha, *ex vi* dos arts. 2º e 3º da CLT.

II - CONTRATO DE PARCERIA. FRAUDE. Não existe parceria quando, praticamente, todos os elementos indispensáveis ao exercício do mister do trabalhador são fornecidos pelo tomador do serviço, único responsável pelo empreendimento.

III - DANO MORAL. Não existe dano moral a indenizar quando não existe prova de qualquer malefício causado ao trabalhador.

1. Relatório

“Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 14ª Vara do Trabalho de Belém, em que figuram como recorrente e recorridos, as partes acima identificadas.

OMISSIS”.

É o relatório que adoto.

2. Fundamentação

Conheço do recurso porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

Vínculo de emprego. Dano moral.

Pretende a reclamante, em seu recurso, ver reconhecida sua condição de empregada porque era manicure no reclamado, além de indenização por danos morais porque teria sido ofendida pela gerente do estabelecimento.

Assiste-lhe razão.

Com efeito, é imprescindível que os salões de beleza, caso do reclamado, possuam manicures. É sabido que a maioria desses trabalhadores presta serviços como

“autônomo”, através de um contrato de “parceria”, mas essa autonomia não existe de fato, e nem a parceria reúne dois parceiros.

É a realidade facilmente constatável. O trabalhador possui certos materiais de sua propriedade: alicates, tesouras e outros utensílios, geralmente de metal, e que não são de fácil desgaste. Até aí, a manicure - essa profissão é preferencialmente exercida por mulheres - vai cortando as unhas dos clientes (seus/do salão).

Nessa “parceria”, o trabalhador participa apenas com esses objetos metálicos e nada mais. Porém, todas as manicures utilizam tintas (esmaltes coloridos), lixas, lustradores, tigelas com água ou, em alguns casos, luvas para colocar nas mãos e pés dos clientes, a amaciar-lhes os calos. Não poderia ser diferente com a reclamante destes autos. Se, absurdamente, admitirmos que era, então ela nunca seria manicure, com ou sem contrato de “parceria”.

E mais. Existe, em todo salão de beleza - do mais humilde ao mais grã-fino - uma cadeira e uma mesa especiais que esses profissionais utilizam para cumprir sua tarefa, e, aqui, como em outros tantos milhares de casos por este país afora, não é crível que a reclamante trouxesse de sua casa. Induvidosamente, estava no estabelecimento, a quem pertencia.

Então, sempre quem fornece esses materiais, cuja utilização é geral, isto é, por todas as manicures dos salões, é o próprio estabelecimento. Demais disso, e nessa linha, todas as demais instalações e o que nelas se contém, desde a porta de entrada até a saída, tudo certamente pertence ao estabelecimento. À reclamante, como se verifica cotidianamente com todas as manicures em todo este país, pertencem os ferros que utiliza para fazer uma parte da tarefa de recuperar a beleza das mãos e dos pés de seus clientes.

Não é crível que fosse diversa a situação da reclamante destes autos. Não pode o Poder Judiciário continuar a fazer vista grossa a essa fraude aos direitos dos trabalhadores. É preciso que se tome, urgentemente, posição para coibir esse tipo de coisa.

Está vigente no Brasil a Lei n. 12.592, de 18.1.2012, que versa sobre o exercício das atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, pedicuro, depilador, maquiador e também de manicure, porém praticamente todos os dispositivos foram vetados.

Não teve o legislador ordinário, até o momento, a cautela de regular efetivamente a atividade desenvolvida por esses profissionais no ambiente de trabalho, quanto à sua subordinação.

Apontei anteriormente para esse aspecto, quando escrevi:

A lei poderia ser bem melhor se, além de não existirem vetos, ainda cuidasse da caracterização do vínculo empregatício, a fim de superar as muitas fraudes que ocorrem em todo o Brasil que colocam esses profissionais como autônomos, quando, na verdade, não são mais que empregados subordinados. Fosse fixada jornada de trabalho, contivesse recomendações sobre uso de equipamentos de proteção individual, estipulasse formas de remuneração, etc. Talvez um dia surja uma lei assim... (meu Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, 2014, p. 113).

Não é, todavia, a ausência de uma lei - ou a omissão legislativa - que fará com que não vejamos nós, juízes do trabalho do Brasil, essa realidade. Nessa linha, observei que:

Enquanto esse diploma não surge, ainda assim, a Justiça do Trabalho começa a dar os primeiros passos (demorados, por sinal), no sentido de resgatar esse tipo de

trabalhador. O TRT da 15ª Região, mesmo não reconhecendo vínculo de emprego, aplicou indenização por dano moral a favor da reclamante, depiladora de um salão de beleza (Proc. 0001463-74.2010.5.15.0004), apesar de o TST ter mantido o entendimento de que existiria uma parceria entre o trabalhador e o proprietário do local onde desenvolve sua atividade, como o que foi decidido no Proc. RR-2276800-81.2008.5.09.006, julgado a 18.12.2012 (Rel.: Min. Caputo Bastos). (Ob. e loc. cits.).

Todos esses aspectos, considerando inclusive que a reclamante não teria, porque nenhuma tem, e não seria ela a única exceção, direito de escolher seus clientes nem seu horário de atendimento, porque, sempre e sempre, e todos sabem disso, e não se pode fazer vista grossa a essa realidade, como já destaquei anteriormente, quem indica o cliente a ser atendido é o proprietário do estabelecimento ou seu preposto, e quem elabora os horários de trabalho igualmente é a mesma pessoa.

Será que estamos diante de uma profissional liberal? Ou de uma forma de terceirizar atividade-fim? Profissional liberal manicure não é, apesar de existirem decisões jurisprudenciais que dispensam esse tipo de tratamento, e não é porque não é adequado dizer que alguém é profissional liberal sem curso superior e sem registro em Conselho específico (OAB, CREA, CRM, etc.). E, se a atividade-fim de um salão de beleza é cuidar da vaidade humana, inclusive preparar mãos e pés de seus clientes, essa atividade-fim não pode (pelo menos ainda não) ser terceirizada.

Assim, porque indispensável ao funcionamento de salão de beleza, caso do reclamado, a presença de manicures, caso da reclamante, pena de inexistir o estabelecimento, e todos os demais argumentos que expendi acima, é que reconheço a existência de relação de emprego entre as partes, nos termos postulados na peça de ingresso, ou seja, no período de 13/09/2011 a 12/06/2014, determinando que os autos baixem ao 1º grau para que sejam apreciadas pelo juízo a quo as demais questões como entender de direito.

Quanto à indenização por dano moral, entendo não provadas a prática de qualquer ato de humilhação ou ofensa à reclamante. O vínculo de emprego, que é o que interesse, reconheço-o não vendo nesse aspecto dano que justifique condenação desse jaez.

Prequestionamento

Desde já, considero prequestionados todos os dispositivos indicados pelas partes, com o deliberado propósito de evitar embargos de declaração, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando a sentença, reconhecer a relação de emprego entre as partes, no período de 13/09/2011 a 12/06/2014, conforme postulado na inicial; nego provimento ao apelo quanto à indenização por dano moral; determino a baixa dos autos à instância de origem para que sejam apreciadas as demais questões como entender de direito, conforme os fundamentos. Inverte-se o ônus da sucumbência.

3. CONCLUSÃO ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, VENCIDO O DESEMBARGADOR RELATOR, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, RECONHECER A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE AS PARTES, NO PERÍODO DE 13/09/2011 a 12/06/2014, CONFORME POSTULADO NA INICIAL; NEGAR PROVIMENTO QUANTO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL; DETERMINAR A BAIXA DOS AUTOS À INSTÂNCIA DE ORIGEM PARA QUE SEJAM APRECIADAS AS DEMAIS QUESTÕES COMO ENTENDER DE DIREITO, CONFORME OS FUNDAMENTOS. INVERTE-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. PROLATOU O V. ACÓRDÃO O EXMO. SR. DESEMBARGADOR GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de maio de 2015. (Publicado em 01/06/2015)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Prolator.

PERDA DE UMA CHANCE. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHADOR. INADEQUAÇÃO DO FATO À TEORIA. DIREITO NÃO RECONHECIDO.

PROCESSO nº 0000210-98.2014.5.08.0006 (RECURSO ORDINÁRIO)
RELATOR: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

RECORRENTES: RODOLFO JOSÉ TRINDADE
ADVOGADA: Dra. ANDRESSA LEÃO FRIGO.
AGREGUE TECNOLOGIA LTDA
ADVOGADOS: Dr. ALEX LOBATO POTIGUAR; Dr. GUILHERME HENRIQUE ROCHA LOBATO, Dr. JOSÉ AUGUSTO TORRES POTIGUAR.

RECORRIDOS: OS MESMOS

PERDA DE UMA CHANCE. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHADOR. INADEQUAÇÃO DO FATO À TEORIA. DIREITO NÃO RECONHECIDO. A reparação pecuniária por “perda de uma chance” que vem sendo jurisprudencial e doutrinariamente reconhecida é admitida nos casos

em que a vítima comprove que deixou de conquistar um resultado legitimamente esperado, em virtude de ato ilícito praticado pelo ofensor. O resultado, portanto é de implementação indubitosa e de projeção real e futura, não se aplicando a teoria em evento incerto, improvável, ou suscetível de não proporcionar o esperado benefício futuro para a vítima. Assim, o ônus da prova é da parte lesada. *In casu*, o direito à reparação, tal como proposto na presente ação, não se adéqua à concepção da teoria, pois seu objeto se reporta a evento incerto vinculado à condição pretérita, tendo a parte lesada alegado que o empregador lhe fez promessas que o teriam levado a aceitar nova contratação, e fizeram com que este desistisse de seu emprego anterior.

1. RELATÓRIO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da 6ª Vara do Trabalho de Belém (PA), em que são partes o Recorrente e os Recorridos acima especificados.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1. CONHECIMENTO.

Conheço dos recursos porque atendidos os pressupostos de admissibilidade. O recurso da reclamada é tempestivo e está subscrito por advogado habilitado (ID nº 1576140), com preparo sob os IDs e7b4289 e af78272; o Reclamante está isento das custas processuais, por deter o benefício da assistência judiciária gratuita conforme lhe foi assegurado em Primeiro Grau.

2.2. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

2.2.1. Do motivo da rescisão.

A Reclamada requer seja reformada a sentença para que seja reconhecida a existência do contrato de experiência e, em consequência julgadas improcedentes todas as verbas vinculadas ao contrato por prazo indeterminado, com a condenação da empresa ao pagamento da rescisão na forma do artigo 479 da CLT.

Alega que comprovou mediante email juntado pelo próprio reclamante, no qual ele reconhece ter tratado em sua entrevista a quando do processo seletivo, que passaria por um contrato de experiência de noventa (90) dias verbal, pelo que o contrato de trabalho havido entre as partes foi iniciado em 12 de novembro de 2013 e teria seu termo final em 10 de fevereiro de 2014.

Considera que ocorreu rescisão antecipada no dia 07 de janeiro, logo com 35 dias de antecedência ao término do contrato, e a verba rescisória devida seria a do artigo 479 da CLT, qual seja, metade da remuneração a que teria direito o demandante pelo período que faltava para conclusão do contrato de experiência. Como faltavam 35 dias, a verba devida seria a de R\$-1.550,00, posto que o salário seria de R\$-3.000,00.

Em suma, firmou com o reclamante um contrato de experiência verbal, o qual teria sido confessado pelo autor, posto que o correio eletrônico partiu do autor, foi por ele juntado, e quando usado como prova na contestação, não foi impugnado em razões finais.

A sentença recusou a defesa por entender “que o ajuste em fase de experiência deve ser provado por contrato ou por registros na CTPS, sendo que nenhuma dessas comprovações foi trazida com a contestação”.

Analiso.

A ação fora proposta com o fito de reconhecimento de relação de emprego e do direito às verbas laborais sob a alegação de que o Reclamante fora contratado para exercer a função de contador da empresa Reclamada no dia 12 de novembro de 2013, sem que sua CTPS fosse anotada. Segundo essa narrativa, a Contratação tinha como diretriz o pagamento inicial de R\$-3.000,00 (Três mil reais) e passado o período de experiência, o salário passaria para R\$-3.800,00 (Três mil e oitocentos reais). Nesse período os pagamentos teriam sido feitos por depósito bancário, conforme extratos anexados pelo reclamante. Não há controvérsia quanto a data da rescisão ter sido em 07/01/2014.

A controvérsia reside na determinação ou não do prazo à contratação e se resolve na forma do artigo 456, da CLT, *in verbis*: “A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito”.

Considerando que seria encargo patronal registrar a CTPS do laborista, em qualquer caso e, em não havendo controvérsia sobre a existência da relação de emprego, indago em torno de elementos capazes de suprir a omissão patronal, na forma do art. 13, da mesma norma: “A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada”.

Entendo que a Recorrente não se desincumbiu de provar que houve o ajuste verbal do contrato em fase de experiência.

O material probatório consistente nos emails juntados pelo autor sob os IDs 931255, 931264, 931267 (p. 1/2) não é suficiente à demonstração de que fora formalizado algum contrato de experiência, pois nada revela a propósito de datas, prazos e valores. Esses documentos não passam de demonstração das tratativas relacionadas a entrevistas, por parte da Reclamada, e consulta sobre salários e outros benefícios por parte do autor. Nada se extrai sobre a formalidade da contratação.

A alusão feita pelo reclamante no email de ID 931267 - Pág. 2, sobre contrato de experiência, embora demonstre ter este consultado a Reclamada sobre melhora salarial na hipótese de experiência, não supre a necessidade de fixação desse prazo, em face da formalidade exigida no artigo 443, parágrafo primeiro, da CLT, para a contratação a termo.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo

acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Esse dispositivo permite compreender que para a determinação de prazo contratual há necessidade de clara prefixação do termo ou ainda, a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, o que faz pressupor a robusta comprovação dessa excepcionalidade contratual, a fim de suprir a anotação da CTPS.

O e-mail referido simplesmente contém uma indagação do Reclamante sobre a possibilidade de obter melhoria salarial após o período de experiência de 90 dias. Tais dizeres até podem fazer-se crer que o empregado estava a supor que os primeiros noventa dias seriam de experiência. Mas não se trata de consumado reconhecimento de haverem firmado pacto experimental.

Concluo assim, que a empregadora não poderia prescindir da formalização do pacto de experiência junto a seu contratado e que não se desincumbiu de seu ônus probatório.

Sob o aspecto do encargo processual, entendo que esse ônus lhe competia, ante os princípios da aptidão para a prova e da continuidade da relação laboral, que voga em prol do hipossuficiente, nesta Justiça Obreira.

Recurso improvido.

2.2.2. Da Multa do art. 467 CLT.

A r. sentença aplicou a multa do artigo 467 da CLT, sobre as parcelas de aviso-prévio, 13º salário proporcional 2014 (1/12) e as férias proporcionais + 1/3 (3/12), por entender que não houve fato incontroverso, e ao considerar que, na própria defesa, a reclamada sustentou que pagaria em audiência as verbas que considerava devidas, porém não o fez, tampouco comprovou qualquer pagamento anterior.

A Recorrente entende que há equívoco na decisão, pois teria exposto em sua contestação que pagaria na audiência inaugural a soma de R\$-1.550,00, correspondente à rescisão do contrato de trabalho de experiência, e “por lapso e momento acabou não efetuando tal depósito”, razão pela qual não pode subsistir tal multa na condenação.

Entendo ter razão a Recorrente na medida em que houve controvérsia quanto à natureza do contrato, se por prazo determinado ou indeterminado. Assim, a controvérsia é razoável. Se a parte se propôs a pagar um determinado valor, o foi quanto à indenização prevista para o término antecipado do contrato por tempo certo.

Não desconheço, pois, que o debate em torno da fixação ou não de termo ao contrato de trabalho, revela um tema controvertido.

A regra do art. 467, da CLT, dispõe que “em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à justiça do trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50% (cinquenta por cento)”.

Deste modo, o fato de o autor ter postulado em sua inicial verbas decorrentes de contrato por prazo indeterminado, contraposto pela defesa, como determinado, a tornar controverso todo o montante das verbas rescisórias, leva-me a entender indevida a multa.

Entendo deva ser excluída da condenação a multa.

Recurso provido.

2.3. OBJETO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

2.3.1. Da indenização por danos morais e materiais.

Insurge-se o Reclamante com o indeferimento do pedido de indenização por danos morais e materiais pretendidos sob a alegação de ter sido prejudicado pela Reclamada ao ter optado por aceitar a proposta de contratação desta, em detrimento de seu contrato de trabalho anterior.

Sem razão. O autor não se desincumbiu de seu ônus de comprovar que a Reclamada houvesse lhe causado uma expectativa séria e razoável, no sentido de ofertar-lhe qualquer vantagem relativa à contratação. Nem comprovou ter sido obrigado a deixar seu emprego anterior apenas movido por ato ilícito praticado pela Reclamada. Ao contrário, resultou comprovado que a dispensa do novo emprego decorreu do poder potestativo do empregador, ainda nos primeiros meses do contrato.

A r. sentença deve ser mantida pois, consoante sua fundamentação não foi possível reconhecer qualquer amparo à alegação formulada na peça de ingresso, no que entendo deva ser ratificada, por seus próprios fundamentos que a seguir colaciono:

A reparação por perda de uma chance tem sido admitida, nos casos em que o trabalhador comprovar que deixou de conquistar um resultado legitimamente esperado, em virtude de ato ilícito praticado pela empresa. Considerando a tese posta, entendo que competia ao reclamante o ônus processual de provar ter sido induzido por promessas da reclamada a pedir demissão do emprego anterior, a justificar a indenização pretendida (artigo 818 da CLT c/c artigo 333, I, do CPC). E a partir das provas colhidas, concluo no sentido de que o reclamante não tem razão. Inicialmente porque, ao contrário do que tenta fazer crer na inicial, sua contratação não foi condicionada à sua demissão de emprego anterior e tampouco partiu de uma oferta específica para ele, mas decorreu sim de um processo seletivo, no qual ele foi o escolhido num universo de diversos candidatos, conforme comprovam os documentos juntados com a defesa.

Com efeito, a tese do autor, de que laborava há dois meses para empresa CFA Construções Terraplenagem e Pavimentações LTDA, na função de contador, onde sua remuneração seria de R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais), e de que teria recebido proposta de emprego da empresa reclamada, onde inicialmente perceberia o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), mas que em 03 (três) meses, esse salário iria passar para R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos) reais, não veio acompanhada das devidas provas.

Ao contrário, em audiência, confessou o Reclamante que se encontrava desempregado ao ser contratado pela Recorrida, e que antes mesmo de ser admitido em seu emprego anterior, já havia encaminhado seu curriculum para a Recorrida, consoante ata de audiência de ID. 1588070, p. 1.: “que chegou a enviar currículo para a reclamada antes de haver sido contratado pela empresa CFA CONSTRUÇÕES, para quem trabalhou com o devido registro na CTPS; que estava desempregado quando enviou o currículo para a Reclamada”.

Essa declaração por si só fragiliza as alegativas de que o autor recebera inúmeras promessas e tratativas feitas por email, e que ele teria pedido demissão da Construtora e começado a laborar para a Reclamada iludido por esses contatos preliminares.

Esclareço que foi colacionado nos autos email de 29/10/2013 (1576232, p. 2), do autor enviando curriculum de ID. 1576247, p 1, para a Reclamada. Informo ainda, consoante CTPS (931210 - Pág. 4), que o autor se encontrava laborando para seu empregador anterior, a CFA CONSTRUÇÕES, de 12/09/2013 a 11/11/2013, e que seu contrato foi iniciado junto a Recorrente em 12/11/2013.

Não desconheço que houve contatos preliminares entre as partes com o fito de futura contratação, mas nada a impor o reconhecimento de que esta se concretizara em consequência de assédio por parte da Recorrente, de modo a caracterizar um suposto pré-contrato de trabalho, nem se tratou de negociações a envolver obrigações recíprocas a ponto de lesar o autor em sua boa-fé.

Tem-se que a doutrina vem reconhecendo o direito à reparação pela perda de uma chance, quando esta for séria e real, seu diferencial seria justamente a probabilidade e não a certeza do resultado aguardado, conforme prelecionam Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, in Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 79, n. 2 (abr./jun. 2013).

Somente resultaria demonstrada a alega “perda de uma chance”, como é jurisprudencialmente reconhecido o direito à reparação material, se resultasse evidenciado indubitavelmente, que as promessas que desencadearam a contratação pela Recorrida fossem ilusórias a tal ponto que o desviaram de seu antigo emprego, impelindo-o a romper com emprego certo, no qual lhe estivessem sendo propiciadas condições positivas de alcance à situação futura esperada.

Assim, cumpria ao reclamante, demonstrar que o convite da Recorrida o desviou ilicitamente de seu contrato de trabalho vigente há dois meses junto à CFA Engenharia. Contudo nada provou nem quanto a prejuízos advindos da troca de empregos, mas ao contrário, demonstrou que se submetia a sair do emprego anterior ainda que por um salário inicialmente menor. Faço alusão ao email de ID 931267 - Pág. 1, do autor à Recorrida em 05/11/2013, onde propôs R\$3.000,00, quando seu salário à época seria R\$3.500,00.

Portanto, o autor não conseguiu demonstrar qualquer liame entre a dispensa de um emprego para a assunção de novo, nem o prejuízo material pelo afastamento de seu emprego anterior provocado ilicitamente pela Recorrida. Ao que se depreende a Reclamada se utilizou de seu poder potestativo e dispensou o reclamante por considerar que não atendia à necessidade do trabalho, não atraindo por isso o dever de indenizar.

Nesse sentido, colaciono aresto do Col. TST, proferido pela 6ª Turma, processo RR - 53900-70.2007.5.04.0403 (Data 28/04/2010).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, LUCROS CESSANTES E INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE. Mostram-se incólumes os arts. 186, 187 e 927 do Código Civil e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, diante do fundamento exarado no v. acórdão regional no sentido de que a despedida de empregado sem justa causa encontra-se dentro do poder potestativo do empregador, não caracterizando ato ilícito ou abuso de direito a justificar a condenação da reclamada no pagamento de indenização por danos materiais e morais. E acrescentou que, no momento da sua despedida, a autora não se enquadrava em nenhuma das hipóteses de estabilidade provisória a impedir a sua despedida. Recurso de revista não conhecido.

Não bastasse o reconhecimento do autor, a Reclamada comprovou ter iniciado a abertura de processo seletivo com o fito de contratar candidatos à vaga de Contador, como se vislumbra do recorte de jornal com o anúncio de emprego, publicado em 06/10/2013, em jornal de grande circulação (ID 1576289).

Não é demais reconhecer que o reclamante se viu frustrado ao ver rompida sua breve contratação fazendo ruir seus planos de troca de emprego e novas conquistas, a proporcionar-lhe certos transtornos e aborrecimentos cuja comprovação é dispensável porque presumida.

Convém destacar, contudo, que a indenização oriunda da doutrina francesa (perda de uma chance/*perte d'une chance*) é adequada aos casos “em que o ato ilícito tira da vítima a oportunidade de obter uma situação futura melhor. Caracteriza-se essa perda de uma chance quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futuro para a vítima, como progredir na carreira artística ou militar, arrumar um melhor emprego, deixar de recorrer de uma sentença desfavorável pela falha do advogado, e assim por diante. Deve-se, pois, entender por chance a probabilidade de se obter um lucro ou de se evitar uma perda”. (Sérgio Cavalieri Filho, in Programa de Responsabilidade Civil, 8ª Edição, Editora Atlas S.A., p. 74/75).

Nos referidos emails, mesmo na fase pré-contratual não se verifica o elevado interesse da Reclamada nos préstimos do Reclamante a ponto de pressioná-lo a pedir demissão. O email de 06/11/2013 ID. 931264, cujo conteúdo a seguir transcrevo, não permite depreender tal conclusão: “Rodolfo, preciso marcar com você uma nova entrevista, desta vez com o empresário diretamente interessado. Desejaria que fosse enquanto antes”.

Não resultou, por fim, devidamente comprovado que o autor, ainda depois de ter sido contratado pela Recorrente, tenha se deparado com falsas promessas que desencadearam no dano sofrido. Isso não se extrai de nenhum elemento material de prova, inclusive dos emails trocados entre os demandantes.

Mantenho a r. sentença por seus fundamentos, com estes acréscimos.

Recurso improvido.

2.4. DO 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, considera-se satisfeita a finalidade de prequestionamento, à luz do disposto nos itens I e III, da Súmula 297, do C. TST, 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.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço dos recursos; e, no mérito, nego provimento ao recurso do reclamante e dou parcial provimento ao da Reclamada para, reformando, em parte, a r. sentença, excluir da condenação a multa do art. 467 da CLT, mantida a r. sentença em seus demais termos, conforme fundamentos. Considero desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos pelos Recorrentes, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados, tudo conforme os fundamentos. As custas resultam reduzidas para o valor de R\$-178,00 (cento e setenta e oito reais) calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação em R\$-8.900,00 (oito mil e novecentos reais).

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES da Segunda Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, unanimemente, em conhecer dos recursos; no mérito, sem divergência, negar provimento ao recurso do reclamante e dar parcial provimento ao da Reclamada para, reformando, em parte, a r. sentença, excluir da condenação a multa do art. 467 da CLT, mantida a r. sentença em seus demais termos, conforme fundamentos; e, considerar desde logo prequestionados os dispositivos legais arguidos pelos Recorrentes, na forma da Súmula 297, I, do C. TST, ainda que não admitidos como violados, tudo conforme os fundamentos. As custas resultam reduzidas para o valor de R\$-178,00 (cento e setenta e oito reais) calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação em R\$-8.900,00 (oito mil e novecentos reais).

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 26 de janeiro de 2015. (Publicado em 04/02/2015)

HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS, Desembargador do Trabalho - Relator.

**I - PRELIMINARES SUSCITADAS PELO SINDICATO RECORRENTE.
II - AÇÃO E PRETENSÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE SINDICATO NA MESMA BASE TERRITORIAL. III - DESMEMBRAMENTO SINDICAL.
IV - REGISTRO CARTORIAL E REGISTRO SINDICAL DE ASSOCIAÇÃO.
V - CASSAÇÃO DA MEDIDA LIMINAR. VI - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.
MULTA.**

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0000232-53.2014.5.08.0105

RELATOR: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTE: COMISSÃO PRÓ-FUNDAÇÃO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO, DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DA INDÚSTRIA DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA/PA
Dr. Augusto de Jesus dos Santos Reis

RECORRIDO: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAPANEMA E REGIÕES GUAJARINA, SALGADO E BRAGANTINA - SINDECOM
Dr. Rone Miranda Pires

I - PRELIMINARES SUSCITADAS PELO SINDICATO RECORRENTE. Estando demonstrado nos autos que o sindicato autor tem registro nos órgãos competentes, bem como atua na mesma área onde pretende o recorrente estabelecer novo sindicato, ou seja, BRAGANÇA, atraindo o disposto no art. 8º, II, da Constituição, rejeitam-se as preliminares de irregularidade processual, ilegitimidade do recorrido, condições da ação, falta de legitimidade, credenciais irregulares e atuação ilegal do autor, falta de requisito para ser reconhecido como sindicato, de nulidade do processo, por cerceamento do direito de defesa, considerando-se a legitimidade do sindicato autor, levando-se em conta, ainda, os documentos constantes dos autos.

II - AÇÃO E PRETENSÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE SINDICATO NA MESMA BASE TERRITORIAL. Se a Comissão Pró-Fundação visa a criação do *SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DO COMÉRCIO, DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DA INDÚSTRIA DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA* na mesma base territorial do *SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAPANEMA E REGIÕES GUAJARINA, SALGADO E BRAGANTINA - SINDECOM*, não há que se falar em violação ao princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição, tendo em vista que as atividades e finalidades do recorrente são diversas (mais amplas que as do recorrido) e a base territorial pretendida está dentro da previsão constitucional.

III - DESMEMBRAMENTO SINDICAL. É perfeitamente possível o desmembramento de entidades sindicais quando o desmembrado pretende atingir base territorial menor que o sindicato desmembrante, sendo

menos relevante, neste caso, a categoria que abrange.
IV - REGISTRO CARTORIAL E REGISTRO SINDICAL DE ASSOCIAÇÃO. Não se confundem os *registros cartorial e cadastral* de uma associação que pretende representar um grupo específico de trabalhadores. *In casu*, impossível negar o *registro cartorial*, que dará personalidade jurídica à entidade. O *registro cadastral* no Ministério do Trabalho e Emprego, este sim, lhe dará personalidade sindical e lhe garantirá a capacidade de representar a categoria abrangida e seus integrantes.

V - CASSAÇÃO DA MEDIDA LIMINAR. Deferido o pedido principal, cassa-se a liminar deferida pelo juízo de origem, porquanto possível a pretensão do recorrente, não havendo afronta ao art. 8º, II, da *Lex Mater*.

VI - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. MULTA. 1) Não caracterizadas nenhuma das hipóteses do art. 17 do CPC, indefere-se o pedido de litigância de má-fé ao sindicato recorrido; 2) Exclui-se da condenação a litigância de má-fé imposta ao recorrente, tendo em vista que sua pretensão não afronta o art. 8º, II da Constituição, nem o art. 17 do CPC.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da Vara do Trabalho de Capanema, em que são partes, como recorrente, COMISSÃO PRÓ-FUNDAÇÃO DO SINDICATO EMPREGADOS DO COMÉRCIO, DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DA INDÚSTRIA DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA/PA e, como recorrido, SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAPANEMA E REGIÕES GUAJARINA, SALGADO E BRAGANTINA - SINDECOM.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Conhecimento

Conheço do recurso porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

Preliminar de irregularidade processual. Condições da ação. Falta de legitimidade. Credenciais irregulares e atuação ilegal do autor. Art. 13 do CPC

O recorrente sustenta que o sindicato recorrido trouxe para os autos o Estatuto revogado, elaborado em 1992, pois, em 31.05.2010, um novo Estatuto foi registrado no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídica de Capanema, sob o número de ordem 2186 (fls. 104/114v.), do Livro “A”, nº 18, conforme Certidão emitida pelo referido Cartório, em 11.04.2014, e cópia do novo Estatuto do recorrido, fornecido pela Secretaria da 1ª Turma do TRT-8ª Região, extraída dos autos do Agravo de Petição nº 000895/2012-105, razão pela qual requer seja declarado nulo o presente processo.

Alude, ainda, que falta legitimidade ao recorrido, conforme *certidão* de fl. 18, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, demonstrando que o mandato da Diretoria encerrou em 26.06.2012.

Assevera que seu presidente não se esteve presente na assembleia de posse (ata de fls. 20/22) para o atual mandato e não assinou o termo de posse; que também não há nos autos a ata de assembleia posterior, que tenha empossado o sr. IVAN DA FONSECA DIAS, que assina a procuração de fl. 16, sendo irregular e ilegal, assim como sua posse.

Invoca o art. 15, alíneas *a, b, c, e e*, do atual Estatuto, quanto à composição da Diretoria, Presidente, Secretário-Geral e Tesoureiro Geral; que a Ata e o Termo de Posse de fls. 19/22 informam que a eleição realizada em 30.05.2012 elegeu apenas Presidente, Secretário e Tesoureiro; que não foram eleitos Vice-Presidente o Diretor de Esportes, Cultura e Lazer, violando os arts. 31, § 2º, e 42, *b*, do Estatuto atual.

Não lhe assiste razão.

A despeito das alegações do recorrente, no que refere, sobretudo, à irregularidade quanto ao Estatuto do sindicato autor, presidência, etc., entendo que a sentença deve ser mantida.

É que vieram para os autos, *v.g.*, a Convenção Coletiva de Trabalho de fls. 45/53v., de 2013/2014, cuja validade **não foi questionada junto à Justiça do Trabalho**.

Ademais, não há que se cogitar quanto à ilegitimidade do sindicato autor, porquanto existe registro nos órgãos competentes há bastante tempo, conforme as **Certidões** de fl. 18, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego - Secretaria de Relações do Trabalho, e de fl. 33, do Tabelionato da Comarca de Capanema, que faz referência ao Estatuto do sindicato autor, bem como o **Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral** de fl. 17, emitida em 19.02.2014.

Ressalto, ainda, a CERTIDÃO DE REGISTRO de fl. 114, bem como o Estatuto do Sindicato autor, de fls. 115/121, juntados pelo próprio recorrente, demonstrando que há registro regular do recorrido, razão pela qual não prospera, nesse aspecto, o argumento do recorrente.

A matéria no presente diz respeito à **regularidade do recorrente em pretender estabelecer novo sindicato na mesma base territorial do sindicato autor**. Nesse sentido, oportuno destacar que a discussão sobre o desmembramento de sindicato *versus* unicidade sindical, envolve base territorial, tratando-se de questão amplamente discutida perante o judiciário trabalhista.

No que respeita especificamente a registro sindical, que abordaremos mais amiudadamente adiante, existe a Portaria nº 326, de 1º de março de 2013, do Ministro do Trabalho e Emprego, publicada no DOU de 11.03.2013, que trata do assunto de modo mais adequado que as anteriores.

Enfim, como assinaléi, a matéria acerca da **criação de outro sindicato na mesma base territorial onde já existe ente sindical** deve ser objeto do mérito da causa, e assim será apreciada, no que couber, mais tarde.

Por tais motivos, rejeito a preliminar.

Preliminar de falta de requisito para ser reconhecido como sindicato

Alega que o reclamante recorrido violou o art. 515 da CLT, quanto aos requisitos para que as Associações Profissionais sejam reconhecidas como *sindicato*, isto é, a duração

do mandato da Diretoria, que deve ser fixada em 03 anos; que, desde sua fundação, o mandato é de 04 anos, conforme o parágrafo único, do art. 15 do Estatuto atual e o art. 69 do Estatuto revogado, afrontando o art. 8º, I, da Constituição.

Analiso.

Primeiro, não há na sentença tese quanto à presente questão. O recorrente não opôs embargos de declaração. Logo, sob pena de supressão de instância, não prosperam as alegações.

Segundo, mesmo que assim não fosse, adoto os fundamentos apresentados anteriormente, na **Preliminar de irregularidade processual. Condições da ação. Fala de legitimidade. Credenciais irregulares e atuação ilegal do autor. Art. 13 do CPC**, que afastei, porque será apreciada no mérito da causa.

Rejeito, destarte, esta preliminar.

Preliminar de nulidade do processo, por cerceamento do direito de defesa

Alude o recorrente que, em contestação e em sede de reconvenção, foram requeridos documentos em poder do recorrido para fins de comprovação do alegado, mas o fato não foi apreciado pelo juízo de origem, violando os princípios do contraditório e da ampla defesa do recorrente, além de negar acesso aos autos ao patrono do recorrente, o que foi objeto de duas reclamações da Corregedoria deste Tribunal, tendo êxito após a segunda, quando teve acesso aos referidos documentos.

Dispõe que o recorrido apresentou contestação à reconvenção intempestiva, objeto de certidão pelo serventuário da Vara de origem.

Sem razão.

Destaco, inicialmente, que a reconvenção não foi conhecida pelo juízo, na forma art. 315 do CPC. Ademais, não há que se falar em nulidade, tendo em vista que foram apresentados pelo sindicato autor os documentos necessários, como já destaquei anteriormente, que o conformam como *sindicato representante da categoria dos trabalhadores de Bragança e outros municípios*.

Rejeito a preliminar.

MÉRITO

Ação e pretensão para constituição de sindicato na mesma base territorial

O recorrente volta-se contra direitos e garantias constitucionais insertos nos arts. 5º e 8º a Constituição da República, e contra normas estabelecidas para a criação de novos sindicatos.

Ressalta que não há ilegalidade e ilicitude nos atos e ações dos trabalhadores de Bragança, que reivindicam de forma pacífica, depois de prévia convocação por editais publicados no DOU e em jornal de grande circulação, como fácula a Portaria nº 326/2013 do MTE, criar o seu sindicato.

Aduz que a dignidade da pessoa humana, embasada na liberdade e igualdade, foram ignorados pelo recorrido, pois propôs ação, com objetivo ilícito de impor domínio tirânico e viciado aos trabalhadores de Bragança, apesar de atuar contra os interesses dos representados, violando os arts. 5º, II, XVI e XVII, e 8º, I e II, da Lei Maior, afrontando o princípio fundamental da liberdade de associação sindical, que garante aos interessados definir a base territorial em limite não inferior à área de um município e proíbe interferência e intervenção na organização

sindical, a teor da Súmula nº 677 do STF, que reconhece e declara a incumbência do Ministério do Trabalho para zelar pela observância do princípio da unicidade.

A seu ver, a sentença viola os princípios e direitos fundamentais, bem como a ingerência e invasão nas atribuições do MTE, *ex vi* da Súmula nº 677 do STF, que tem efeito *erga omnes*.

Argumenta que a criação de sindicato novo, com base territorial em município (Bragança), desmembrado da área intermunicipal de sindicato preexistente (Capanema), foi disciplinado pela Portaria nº 326/2013, do MTE, art. 14.

Acrescenta que a impugnação do recorrido deveria ser feita perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Dispõe que o recorrido fez afirmação falsa para induzir o juízo a erro, de má-fé, pois sabe e exibiu o edital, não podendo afirmar que não foi dada publicidade ao ato e que não houve convocação por edital, além de fazer menção à Portaria nº 168/2008, que não mais está em vigor, de que o presidente do recorrente é proprietário da empresa Facio Papelaria. Que esta é empresa individual VNC dos Santos - ME, de propriedade de Vanessa Nascimento Cruz dos Santos, CNPJ 082.262.810/0001-98, não sendo propriedade de Edivaldo Barros dos Santos, sendo este um dos três empregados, conforme prova o recolhimento da contribuição sindical em favor do recorrido, do FGTS e a CTPS assinada desde 01.03.2007, exibidos em juízo.

Alude que as atas de audiências de processos revelam que o recorrido atua contra direitos dos representados, já que os acordos celebrados favorecem apenas a entidade e quitam todos os pedidos contidos na inicial, o que justificaria a criação de novo sindicato; que o recorrido, com extensa base territorial, realiza assembleias somente em Capanema.

Não concorda com o entendimento firmado pelo juízo quanto à existência de risco, pois, os atos e ações dos trabalhadores de Bragança decorrem de prejuízos e descontentamentos com a atuação do sindicato recorrido, que pretendem organizar e construir novo sindicato.

Ressalta que a categoria representada pelo recorrido também coincide com parte da categoria representada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio no Estado do Pará (SEC), pois a área estadual deste também abarca a área intermunicipal do recorrido; que a fundação do recorrido em 1992 foi sob a égide da Constituição, quando já existia o SEC, fundado em 1926.

Passo ao exame do apelo.

Como ressaltado anteriormente, o sindicato recorrido juntou aos autos os documentos necessários, demonstrando sua atuação na **base territorial** onde pretende o recorrente se estabelecer. Todavia, entendo que não existe óbice para que a pretensão tenha êxito.

O art. 8º, II, da Constituição dispõe:

“É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, **representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial**, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, **não podendo ser inferior à área de um Município**” (grifei).

O recorrente é a Comissão Pró-Fundação do **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DO COMÉRCIO, DA PRESTAÇÃO DE**

SERVIÇOS E DA INDÚSTRIA DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA; o recorrido é o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAPANEMA E REGIÕES GUAJARINA, SALGADO E BRAGANTINA - SINDECOM**, ou seja, as atividades e finalidades do sindicato recorrente **são diversas**, não se enquadrando, em uma visão inicial, no impedimento previsto no inciso II do art. 8º da Constituição. O novo sindicato é, em termos de atividade, mais amplo que o primeiro (o autor desta ação).

Nota-se que a *base territorial* do sindicato recorrido, SINDECOM, é Capanema e Regiões Guajarina, Salgado e Bragança. A *base territorial* pretendida pelo recorrente é apenas o Município de Bragança.

Ou melhor, o recorrente **não pretende estabelecer novo sindicato na mesma base territorial do SINDECOM, que abrange DIVERSOS MUNICÍPIOS**; pretende criar sindicato somente em BRAGANÇA, um único município, **a base territorial mínima prevista na Lei Fundamental**.

A possibilidade de *desmembramento de sindicato na mesma base territorial*, como já destacado anteriormente, tem sido objeto de ampla e sadia discussão.

A dúvida que existia, a partir de 1988, ficava a conta do registro previsto em lei e o Excelso Pretório espancou essa questão com a Súmula n. 677 que assinala:

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade (grifei).

Aqui aparece o registro sindical que não tem nada a ver com o registro cartorial, como irei indicar mais adiante.

Oportuno ressaltar a ementa da decisão nos autos do Processo TST - AIRR 934-53.2010.5.18.0010, Rel. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, da 8ª Turma do TST, julgado em 12.06.2013, publicado no DEJT de 21.06.2013, sobre **desmembramento e unicidade sindical**, que acredito válida para exemplificar o caso *sub examen*:

“NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL Da leitura do acórdão regional e de seu complemento, verifica-se que o Eg. Tribunal de origem apresentou os fundamentos jurídicos de seu convencimento, motivado segundo o princípio da persuasão racional (art. 131 do CPC). CERCEAMENTO DE DEFESA - INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA PERICIAL Não caracteriza cerceamento de defesa o indeferimento de produção de prova pericial se a verificação pretendida revelar-se impraticável. Inteligência do art. 420, parágrafo único, inciso III, do CPC. **SINDICATO - DESMEMBRAMENTO - UNICIDADE SINDICAL - CATEGORIA DIFERENCIADA 1. A regra da unicidade sindical não garante às entidades de classe a intangibilidade de sua base territorial primitiva. Precedentes do E. Supremo Tribunal Federal. 2. Não há óbice ao desmembramento de sindicato com base territorial estadual e representante de várias categorias profissionais, mediante a criação de entidade representativa de categoria profissional específica em base territorial menor. 3. A jurisprudência**

desta Eg. Corte vem se firmando no sentido da possibilidade de desmembramento de categoria diferenciada se verificada a ausência da similitude das condições de vida oriunda da profissão ou trabalho comum, a que alude o art. 511, § 2º, da CLT. No caso concreto, não há falar em similitude entre os motoristas do transporte coletivo urbano e os demais representados pelo Sindicato-Autor (v.g., condutores do transporte interestadual de passageiros, do transporte rodoviário de cargas, etc.). VALIDADE DA ASSEMBLEIA DE FUNDAÇÃO DO SINDCOLETIVO - INEXISTÊNCIA DE VÍCIOS FORMAIS O acórdão regional assinalou a regularidade formal da assembleia de fundação do Sindicato e do respectivo edital de convocação. Eventual alteração do julgado exigiria o reexame de matéria fático probatória, que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS** O acórdão regional está conforme a Súmula nº 219, III, do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento” (destaquei).

In casu, a pretensão é o fracionamento sindical. Ou seja, apesar de existir um sindicato com base territorial mais ampla e que abrange uma das atividades desmembradas, é possível a criação de outro se for constatado que (1) as categorias abrangidas (trabalhadores em comércio, prestação de serviços e indústria) são mais amplas que o primeiro (apenas trabalhadores no comércio), e (2) a observância da base territorial mínima (município) se for constatada que a similitude de atividades (trabalhadores no comércio) é comum aos dois. Esse desmembramento é perfeitamente permitido.

Dentro desse tema, assinalo que diversa seria a situação se o recorrido (o sindicato mais abrangente) fosse o desmembrado. Explico: se o Sindicato recorrido, que tem como base territorial Capanema e Regiões Guajarina, Salgado e Bragantina, quisesse surgir, em existindo o Sindicato do Município de Bragança, não poderia abranger este município, porquanto, nesse aspecto, a categoria trabalhadores no comércio está inserida neste último.

Importante observar as regras previstas nos arts. 570, parágrafo único, e 571, *caput*, ambos da CLT:

Parágrafo único do art. 570: *Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro de atividades e profissões.*

Caput do art. 571: *Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical,*

ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente (negritei).

Esses aspectos que o texto consolidado destaca são de ordem subjetiva, distantes - mas não indissociáveis - do texto constitucional de 1988.

Dúvidas poderiam subsistir, mas se espancam todas. Por quê? A resposta está no disposto no inciso II do art. 8º da Constituição que faz menção à **base territorial**. Ora, se a entidade sindical estabelecer sua representatividade em outras bases/municípios, como no caso que se examina, **existe a possibilidade de desmembramento com a criação de outra/nova entidade sindical**. É a aplicação do princípio da **LIBERDADE SINDICAL**, considerando, é bom frisar, aquando da existência de sindicato que tem abrangência intermunicipal, como é o caso do recorrido, apesar de sua atuação/criação anterior.

Observo que a unicidade sindical é prejudicial à liberdade sindical tal como consagrada pela Organização Internacional do Trabalho e, com destaque, para a Convenção nº 87, que, porque adotamos essa regra muito criticada, sequer o Brasil pode ratificar enquanto persistir o comando do art. 8º, II, da Constituição. Ressaltei esse aspecto no meu *Curso de Direito do Trabalho* (São Paulo, LTTr, 2015, p. 357).

Apenas *ad argumentandum*, destaco, ainda, que há uma PEC tramitando no Congresso Nacional (nº 29/2003), que busca o *fim da unicidade sindical*, porém, o que prevalece é o sistema atual, qual seja, essa **unicidade sindical**, embora as regras e a forma de atuação sejam bastante discutidas e cada caso deve ser observado pelo Judiciário com mais atenção. Acabamos, a rigor, criando uma pluralidade sindical “à brasileira”, considerando o surgimento, desde 1988, de um exagerado número de sindicatos no Brasil. Há 15 anos, escrevi apontando justamente esse aspecto que não se alterou (*Unicidade, unidade e pluralidade sindical. Uma visão do Mercosul*. In GIORDANI, Francisco Alberto, MARTINS, Melchíades & VIDOTTI, Tércio. *Fundamentos do direito do trabalho (estudos em homenagem ao Ministro Milton Moura França*. São Paulo, LTTr, 2000, p. 129 *passim*).

Chama-me atenção, no caso em exame, um ponto que necessita ser examinado. A matéria do registro sindical tem que ser abordada em dois aspectos: **primeiro, o registro cartorial; segundo, o registro cadastral**.

Com efeito, devemos entender por **registro cartorial** aquele efetuado no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. Esse registro dará à entidade que se cria a sua **personalidade jurídica**, passando aquele ente até então despersonalizado a existir no mundo do Direito como **associação genérica**, nos expressos termos do art. 5º incisos XVII (liberdade de associação) e XVIII (criação de associação) da Constituição de 1988.

O **registro sindical** é diverso. Está previsto no art. 8º, inciso I, da Constituição: registro no órgão competente. Ao advento da atual Lei Fundamental, não se sabia qual seria o registro tratado na ressalva constitucional. Mais adiante, foi admitida a necessidade de manutenção do registro no Ministério do Trabalho e Emprego para fins **meramente cadastrais**, a exemplo do que ocorre na Itália, como se constata nos arts. 36 e 39 da Constituição Italiana e nas lições de Luísa Galantino (*in Dirito Sindacale*. Turim, G. Giappichelli, 2001, pp. 8-10) e no México, consoante, sobretudo, o art. 242 da *Ley Federal del Trabajo*, como apontado por Mario de La Cueva (*in El nuevo derecho mexicano del trabajo (II)*. México, Porrúa, 1979, p. 345 *passim*), mais que o de **mera publicidade** do Direito francês (art. L.4111-2, do *Code du Travail*). É esse registro, no Cadastro Nacional de Entidades

Sindicais - CNES, que dá personalidade sindical à associação que se apresenta como sindicato. É com ele, e por meio dele, que o sindicato, com **personalidade sindical**, passa a ter **legitimidade para os fins a que se propõe a Constituição: atuar na defesa dos direitos e interesses dos integrantes da categoria**. Sem este **registro sindical** a entidade que se apresenta como **sindicato** não o é para os fins que almeja (v. a respeito, o meu *Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado*. São Paulo, LTr, 1992, pp. 63-8).

Esse registro cadastral poderá ser impugnado perante o Ministério do Trabalho e Emprego pelo sindicato que se achar prejudicado e, em ocorrendo, ai sim, a questão será apreciada e decidida pela Justiça do Trabalho, examinando temas como a efetiva representatividade da nova entidade. Isto, porém, não é o que se discute nestes autos. Aqui, trata-se apenas do **registro cartorial**, que dará personalidade jurídica (não sindical) a novel entidade, que quer ser chamada de **sindicato**, mas que poderia ter qualquer outra denominação. A palavra **sindicato** não é propriedade de grupo de pessoas que se une para defesa de interesses comuns enquanto trabalhadores e/ou empreendedores, como a expressão **bispo** não se destina apenas a sacerdotes de elevada hierarquia da Igreja Católica Romana. Qualquer agremiação pode ser chamada pelo nome que melhor lhe aprouver. O que importa é sua destinação e sua finalidade.

Considerando, assim, as razões que acabo de expor, provejo o apelo para, reformando a sentença recorrida, cassar a liminar deferida, determinando, seja oficiado ao Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas de Bragança, a fim de que seja efetuado o registro do **Sindicato dos Empregados do Comércio, da Prestação de Serviços e da Indústria do Município de Bragança**, o que lhe dará a indispensável personalidade jurídica. A personalidade sindical se adquire com o registro cadastral no Ministério do Trabalho e Emprego. As duas consagram a juridicidade e a legitimidade para representar/substituir os integrantes da categoria abrangida na área desmembrada (Município de Bragança). Sem a primeira não pode haver a segunda.

Cassação da medida liminar

Requer seja cassada liminar deferida, tendo em vista que violou a Súmula nº 677 do STF, além de se tratar de incompetência da Justiça do Trabalho, tendo em vista o cancelamento da Portaria nº 186/2008, como a vigente, Portaria nº 236/2013, que prevê a suspensão ou o cancelamento, por via judicial, e tendo a EC nº 45/2004, atribuído à Justiça do Trabalho competência para julgar ações sobre a representação sindical, entre sindicatos e trabalhadores, na forma do art. 114, III, da Lei Maior.

Aprecio o pedido para, considerando a decisão de mérito, cassar a liminar deferida pelo juízo de origem.

Litigância de má-fé

Requer a exclusão da litigância de má-fé que lhe foi aplicada, cabendo-a ao sindicato autor, nos termos do art. 17, I, do CPC, impondo-lhe o pagamento de multa, além dos honorários de sucumbência.

Examino as duas pretensões.

Quando à primeira, não vislumbro a hipótese prevista no item I do art. 17 do CPC para impor ao sindicato recorrido litigância de má-fé. O direito de ação é mandamento constitucional fundamental. Inferido o pedido.

Quanto à segunda, provejo o apelo para excluir da condenação a litigância de má-fé imposta ao recorrente, tendo em vista que o juízo de origem considerou que pretensão do recorrente foi consciente de que estava afrontando o art. 8º, II, da Lei Maior. Como não consigo identificar, pelas razões alinhadas acima, qualquer violação à Constituição, excluo a multa de 1%, e a indenização de 20%, sobre o valor da causa, no total de R\$210,00.

Justiça gratuita

O sindicato recorrente requer os benefícios da justiça gratuita, na pessoa do sr. Edivaldo Barros dos Santos, por não dispor de condições financeiras para arcar com as despesas processuais sem o prejuízo do sustento próprio e/ou familiar (fl. 74).

Defiro o pedido. Nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115/83 c/c art. 790, § 3º, da CLT, tem direito aos benefícios da justiça gratuita o recorrente.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula nº 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, também do TST, considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados pelo recorrente.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário; rejeito as preliminares de irregularidade processual, condições da ação, falta de legitimidade, credenciais irregulares e atuação ilegal do autor e de nulidade do processo, por cerceamento do direito de defesa, todas à falta de amparo legal; no mérito, dou provimento ao recurso para, reformando a sentença recorrida, (1) cassar a liminar deferida, (2) determinar seja oficiado ao Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas de Bragança, a fim de que seja efetuado o registro do **SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO, DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DA INDÚSTRIA DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA/PA**, e (3) deferir, nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115/83 c/c art. 790, § 3º, da CLT, os benefícios da justiça gratuita ao recorrente, conforme a fundamentação. Inverte-se o ônus da sucumbência.

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 AS PRELIMINARES DE IRREGULARIDADE PROCESSUAL, CONDIÇÕES DA AÇÃO, FALTA DE LEGITIMIDADE. CREDENCIAIS IRREGULARES E ATUAÇÃO ILEGAL DO AUTOR E DE NULIDADE DO PROCESSO, POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA, TODAS À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, CASSAR A LIMINAR DEFERIDA; DETERMINAR SEJA OFICIADO AO CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL DE PESSOAS JURÍDICAS

DE BRAGANÇA, A FIM DE QUE EFETUE O REGISTRO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO, DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DA INDÚSTRIA DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA/PA; E, DEFERIR, NOS TERMOS DO ART. 1º DA LEI Nº 7.115/83 C/C ART. 790, § 3º, DA CLT, OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA AO RECORRENTE, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO. INVERTE-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de abril de 2015. (Publicado em 24/04/2015)
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. BLOQUEIO DE VALORES.

PROCESSO TRT/ 3ª T/ AP 0000328-12.2012.5.08.0114
RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

AGRAVANTE: DRC AUTOMÓVEIS DE ALUGUEL LTDA
Adv. Marco Antônio Belmont

AGRAVADOS: ELISAMAR DE SOUSA PASLANDIM
Adv. André Luyz da Silveira Marques
VALE S.A.
Adv. Alan Henrique Trindade Batista
DALLAS RENT A CAR LTDA

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. BLOQUEIO DE VALORES. Nos termos do art. 114, I, e IX, da CF/88 c/c o art. 876, da CLT, a justiça do trabalho é competente para executar seus julgados. Nos termos do art. 6º, § 4º, da Lei n. 11.101/2005, não há óbice para que se continue executando empresa em recuperação judicial, desde que se tenha observado a expiração do prazo de cento e oitenta dias. Registro que a executada sequer colacionou a respectiva decisão, prolatada pelo Juízo competente, que a considera em procedimento de recuperação judicial, bem como não há nenhum expediente que demonstre desde quando, ou se ainda está, nessa condição ou, até mesmo, de que o embargado tenha sido contemplado no plano da citada recuperação judicial. não se verifica impedimento para que a execução prossiga nesta justiça especializada, não havendo o que prover à agravante.

1. RELATÓRIO

Trata-se de Agravo de Petição, oriundo da MM. 1ª Vara do Trabalho

de Parauapebas, em que são partes, como agravante, e, como agravados as acima identificadas.

OMISSIS.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

PRELIMINAR SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES

AUSÊNCIA DE DELIMITAÇÃO DE VALORES

Suscita a recorrida, em contrarrazões, preliminar de não conhecimento do agravo de petição, evidenciando que a agravante deixou de delimitar, justificadamente, as matérias e valores impugnados, somente alegando que está em recuperação judicial, por isso contrariou os termos do art. 897, § 1º, da CLT.

Não tem razão.

Considerando que os pressupostos a serem observados com relação às contrarrazões estão em ordem, passo a examinar a preliminar arguida.

Observo que a matéria suscitada no agravo em apreço é de direito, referente ao prosseguimento de execuções em casos de empresas em recuperação judicial, não se discutindo controvérsias de valores, por isso entendo que, *in casu*, é desnecessário o cumprimento do requisito previsto no art. 897, parágrafo primeiro, da CLT, no que se refere às quantias.

Destarte, conheço do agravo de petição interposto, eis que preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade. Juízo garantido às fls. 564/569.

MÉRITO

RECUPERAÇÃO JUDICIAL/ BLOQUEIO DE VALORES.

A parte recorrente assevera que comprova a tramitação do processo de recuperação judicial, e a aprovação do respectivo plano. Salienta que ingressou com pedido de Recuperação Judicial, a qual foi deferida, perante a Justiça Comum do Estado de São Paulo, na 2ª Vara de Falências e Recuperações Judiciais de São Paulo - Foro Central, Processo n. 0032655-02.2012.826.0100, conforme se verifica pelos documentos juntados aos autos.

Sustenta que não compete à Justiça do Trabalho a execução dos créditos trabalhistas, pois estão sujeitos à recuperação judicial todos os créditos existentes na data do pedido, ainda que não vencidos, conforme art. 49, da Lei n. 11.101/2005.

Assevera que não pode haver penhora ou determinação de pagamento, seja por decisão antecipatória da tutela, seja por sentença final transitada em julgado, cabendo ao credor-reclamante habilitar o seu crédito (art. 9º da Lei 11.101/2005) ou poderá o juiz trabalhista “*determinar a reserva da importância que estimar devida na recuperação judicial ou na falência, e, uma vez reconhecido líquido o direito, será o crédito incluído na classe própria.*” (art. 6º, §3º, da Lei 11.101/2005).

Ainda faz referência ao fato de que o administrador da recuperação incorreria em crime falimentar se pagasse o crédito obreiro antecipadamente, já que o Art. 172 da Lei 11.101/2005 considera crime falimentar pagar as dívidas suspensas de apenas um ou alguns dos credores, em detrimento dos demais.

Cita o Provimento CGJT nº 01/2012. Aduz que os atos de apreensão judicial de ativos financeiros da reclamada, violam, se mantidos, o quadro geral de credores e os dispositivos legais previstos na Lei nº 11.101/05, por isso requer a liberação imediata, e com urgência, das penhoras *on-line* realizadas.

Diz que suscitaram perante o STJ o conflito de competência desta Justiça Especializada para o prosseguimento das execuções, conforme documento anexo.

Pretende que seja determinado o desbloqueio dos valores em favor da agravante e que o crédito do reclamante, ora agravado, seja habilitado junto ao processo de recuperação judicial, com o crédito devidamente apurado. Caso não seja este o entendimento da E. Turma, pretende que seja remetido o crédito dos valores bloqueados para a conta da recuperação judicial, em tramite perante Justiça Comum do Estado de São Paulo, na 2ª Vara de Falências e Recuperações Judiciais da Comarca de São Paulo, nos autos do Processo de nº 0032655-02.2.012.8.26.0100.

Verifico.

Não tem razão.

Antes de adentrar nas questões submetidas à apreciação, registro que a agravante faz menção a diversos documentos como que se tivessem sido coligidos aos autos, o que não condiz com a realidade, tal como o conflito de competência por ela suscitado no STJ.

Cumprе destacar, ainda, que o bloqueio realizado nestes autos foi nas contas da empresa Dallas Rent a Car Ltda, e não nas contas da agravante, consoante se pode verificar às fls. 566 e fls. 568/568-v, as quais foram liberadas sem qualquer constrição, circunstância que por si só rechaça toda a argumentação contida no arrazoado recursal, uma vez que não se constata o interesse em recorrer da agravante, já que a transferência de valores foi efetivada da conta bancária de outrem.

Mas, ainda que assim não fosse, melhor sorte não tem a agravante.

Nos termos do art. 114, I, e IX, da CF/88 c/c o art. 876, da CLT, a justiça do trabalho é competente para executar seus julgados. Nos termos do art. 6º, § 4º, da Lei n. 11.101/2005, não há óbice para que se continue executando empresa em recuperação judicial, desde que tenha se observado a expiração do prazo de cento e oitenta dias.

Muito embora a agravante argumente que está em dificuldades financeiras e de que se trata de empresa em recuperação judicial, não existe qualquer comprovação de que houve a concessão de tal condição à reclamada, pois, não há como se considerar, para tal propósito, mera declaração nesse sentido (fls. 399). Registro que a executada sequer colacionou a respectiva decisão, prolatada pelo Juízo competente, que a considera em procedimento de recuperação judicial, bem como não há nenhum expediente que demonstre desde quando, ou se ainda está, nessa condição ou, até mesmo de que o embargado tenha sido contemplado no plano da citada recuperação judicial.

Assim, atesto que os documentos existentes no processo, juntados pela agravante para demonstrar que está em recuperação judicial, não são servíveis para solucionar a controvérsia em questão, pois alguns se referem à empresa estranha à lide (BRC Automóveis de Aluguel Ltda ou BUDGET) e outros evidenciam pendências financeiras e diversas ações judiciais em que houve a concessão, à agravante, do benefício da justiça gratuita, mas não há o que comprove desde quando a empresa está em recuperação judicial.

Neste contexto, não se verifica impedimento para que a execução prossiga nesta justiça especializada, não havendo o que prover à agravante.

Mantenho.

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.

III. CONCLUSÃO

VISTOS, RELATADOS E DISCUTIDOS ESTES AUTOS, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM REJEITAR A PRELIMINAR SUSCITADA PELO AGRAVADO DE AUSÊNCIA DE DELIMITAÇÃO DE VALORES E CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER INTEGRALMENTE A R. DECISÃO AGRAVADA. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de agosto de 2015. (Publicado em 25/08/2015)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO VOLUNTÁRIO. LEI Nº 9.608/1998. ATIVIDADE REMUNERADA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS DO ARTIGO 3º DA CLT.

ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0001524-43.2014.5.08.0115

RELATORA: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

RECORRENTE: ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO DO BAIRRO CENTRO
Advogado: Adailson José de Santana

RECORRIDO: JOSÉ GUILHERME CANCIO DOS SANTOS
Advogado: Ana Karina França Faiad

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO VOLUNTÁRIO. LEI Nº 9.608/1998. ATIVIDADE REMUNERADA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS DO ARTIGO 3º DA CLT. Segundo a Lei nº 9608/98, serviço voluntariado é a atividade não remunerada prestada à pessoa jurídica que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Neste caso, não se pode caracterizar o trabalho realizado pelo reclamante como voluntário, eis que ausentes os requisitos da citada lei, mesmo assim, não se pode reconhecer a existência de relação de emprego regulada pela CLT, eis que não estão presentes alguns dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º, da CLT. Recurso provido para se afastar a relação de emprego reconhecida.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará**, em que figuram como recorrente e recorridos as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso, pois presentes os requisitos necessários a sua admissibilidade.

2.2 MÉRITO

DO VÍNCULO DE EMPREGO

Inconforma-se o reclamado com a decisão de primeiro grau que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes e a condenou ao pagamento de verbas rescisórias.

Alega que o reclamante não apresentou prova de suas alegações, preferindo dispensar sua testemunha, sendo que não tinha pessoa específica para fazer cobranças, sendo o próprio autor que procurava os apoios culturais para patrocinar o seu programa de rádio, de forma livre e autônoma, destinando apenas parte do valor à reclamada para auxiliar a manutenção e cobrir custos.

Ressalta ser entidade sem fins lucrativos, que presta serviço de informação e cultura à comunidade; que não havia qualquer fiscalização do trabalho desempenhado pelo reclamante, podendo fazê-lo no horário que entendesse, sem pessoalidade e subordinação jurídica, pois assim como outros locutores, poderiam fazer substituir-se entre si, sem qualquer ingerência da associação.

Diz que não há prova que recebesse salário de R\$800,00 e que a subsistência do reclamante não dependia da rádio, pois possui uma oficina de pintura, conforme comprovado pela testemunha.

Penso que assiste razão ao reclamado.

Ainda que o reclamante não possa ser considerado com voluntário, nos termos previstos na Lei 9.608/98, ele também não preenchia os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, de modo a tipificar-se como empregado do reclamado.

Como cediço, os citados dispositivos da CLT nos dão os elementos para que se caracterize o contrato de trabalho por ela regulado e, neste caso, não me persuadi de que realmente estivessem presentes na relação mantida entre as partes.

Com efeito, para que se configure a relação de emprego é necessário o concurso simultâneo de alguns requisitos. Ausente algum deles não há que reconhecer o contrato de trabalho. São eles: trabalho subordinado prestado por pessoa física de forma pessoal e não eventual, mediante salário ou remuneração e em favor de alguém que assume com exclusividade os riscos da atividade econômica.

Examino o que restou evidenciado das provas existentes nos autos.

O reclamado é uma empresa de radiodifusão comunitária, cujo serviço foi criado pela Lei 9.612/98, regulamentada pelo Decreto 2.615/98. Trata-se de radiodifusão sonora, em frequência modulada (FM), de baixa potência (25 Watts) e cobertura restrita a um raio de 1km a partir da antena transmissora.

Seu objetivo é contribuir para o desenvolvimento da comunidade com uma programação diária cujo conteúdo deve ser de informação, lazer, manifestações culturais, artísticas e outros e qualquer cidadão da comunidade beneficiada deve ter o direito de emitir opiniões sobre quaisquer assuntos abordados na programação da emissora, bem como manifestar suas ideias, propostas, sugestões, reclamações ou reivindicações.

Esse tipo de empreendimento tem sua subsistência assegurada, dentre outras fontes, por patrocínios feitos por setores da própria comunidade.

Neste caso, as provas existente nos autos, inclusive os documentos de fls. 22-57 e o depoimento prestado pelo próprio autor, demonstram que ele possuía um programa nessa rádio em que era locutor, sendo que sua remuneração dava-se exclusivamente através de parte do patrocínio que ele próprio obtinha na comunidade.

Vejo parte desse depoimento:

“...que foi empregado da reclamada de 18.04.2004 a 22.03.2012, na função de locutor recebendo entre R\$700,00 e R\$800,00 mensais; que a reclamada e voltada para ação social; que foi locutor de vários programas de rádio; que a reclamada é proprietária de uma rádio e o reclamante foi contratado para se locutor de programas; que teve vários programas na rádio; que recebia sempre 40% do valor da publicidade;... que o depoente capitava clientes par publicidade; que, no entanto, os pagamentos eram feitos diretamente à reclamada; que recebia ordem da direção da rádio; ...”.

Examino agora o que informou a única testemunha ouvida durante a instrução processual:

“... que é locutor da rádio da associação; que o trabalho na rádio é do tipo “voluntariado”; que a pessoa procura apoio cultural e fica com 40% do valor, restando 60% para a rádio; que acredita que o reclamante trabalhasse em tao esquema; que fez programas na rádio, inicialmente, entre 2004 e 2010; que retornou a rádio em 2014; que o reclamante começou em 2004 e permaneceu na rádio mesmo após a saída da testemunha; que, se a testemunha não pudesse comparecer para fazer o programa, ligava para o reclamante substituí-lo; ... que a questão financeira era tratada com a sra. Célia; que era ela quem repassava a parte financeira dos locutores; que o locutor recebia o valor do apoio cultural e o entregava a dona Célia; que ela fazia a divisão do dinheiro; que acredita que o esquema de pagamento fosse o mesmo com o reclamante; que o reclamante fez vários programas na

radio, recordando a testemunha “a tarde é nossa” e o “bom dia cidade”; que a rádio era difusora do município; que nunca teve problema de recebimentos de valores com os apoiadores;...”

Como se vê, a sistemática de pagamento do reclamante e de outro locutor se dava exclusivamente através de patrocínios que ele mesmo angariava na comunidade. Ou seja, sua remuneração era paga por terceiro, havendo uma espécie de parceria entre os locutores e a o reclamado, já que obtinham patrocínio cujo valor era rateado com o reclamado, sendo que aos locutores cabia 40% desse valor.

E nem se diga que o valor total era repassado diretamente para o reclamado que, por sua vez o remunerava, pois, neste caso, o princípio da primazia da realidade milita em desfavor do reclamante. Tenho como irrelevante que o valor fosse pago diretamente ao reclamado e que entregava sua cota parte, já que ele servia de mero intermediário entre o cliente e o reclamante, eis que, em realidade, quem o remunerava de fato eram os patrocinadores.

Observa-se, então, que o reclamante prestava serviços à comunidade, o que fazia através do reclamado, e era remunerado por terceiros que não o demandado e que, por isto mesmo, não assume a condição de empregador, razão pela qual dou provimento ao apelo para reformar a decisão e afastar a relação de emprego reconhecida.

Provejo então o recurso ordinário interposto pelo reclamado para, reformando a decisão recorrida afastar a relação de emprego reconhecida.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionadas as matérias suscitadas no recurso ordinário, não se vislumbrando que a presente decisão importe em vulneração de quaisquer delas, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do reclamada, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade e, no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença recorrida, afastar a relação de emprego reconhecida e julgar totalmente improcedente a reclamação, invertendo o ônus da sucumbência, custas pelo reclamante, das quais fica isento, tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA EGRÉGIA TERCEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM CONHECER RECURSO DO RECLAMANTE, PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DOU-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, AFASTAR A RELAÇÃO DE EMPREGO RECONHECIDA E JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTE A RECLAMAÇÃO, INVERTENDO O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. CUSTAS PELO RECLAMANTE. ISENTO O RECLAMANTE DO PAGAMENTO DAS CUSTAS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 09 de setembro de 2015. (Publicado em 11/09/2015)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

RESPONSABILIDADE CIVIL PRÉ-CONTRATUAL. APROVAÇÃO DO TRABALHADOR EM TESTE SELETIVO. DETERMINAÇÃO DA EMPRESA DE ABERTURA DE CONTA SALÁRIO. ULTERIOR FRUSTRAÇÃO INJUSTIFICADA DA CONTRATAÇÃO. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO.

**ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000938-64.2014.5.08.0128
RELATOR: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES**

**RECORRENTES: ESTRE SPI AMBIENTAL S/A.
Dr. Gilson Garcia Júnior
MUNICÍPIO DE MARABÁ
Dr. Luiz Carlos Augusto dos Santos**

**RECORRIDO: ALUZIMAR NASCIMENTO DOS SANTOS
Dr. Romoaldo José Oliveira da Silva**

RESPONSABILIDADE CIVIL PRÉ-CONTRATUAL. APROVAÇÃO DO TRABALHADOR EM TESTE SELETIVO. DETERMINAÇÃO DA EMPRESA DE ABERTURA DE CONTA SALÁRIO. ULTERIOR FRUSTRAÇÃO INJUSTIFICADA DA CONTRATAÇÃO. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Se a própria reclamada, por seu preposto, confessa que o autor foi cientificado de que sua contratação dependia apenas de sua aprovação nos testes seletivos; que lhe foi dada ciência de seu sucesso na referida seleção e que, em razão disso, foi-lhe determinada a abertura de conta salário, resta evidente que a empresa gerou no trabalhador a séria e justa expectativa de que seria contratado, de modo que, se, posteriormente, de forma injustificada, não efetiva a contratação, desrespeita o princípio da boa-fé objetiva e a dignidade do trabalhador, caso em que deverá indenizá-lo por danos morais, conforme a jurisprudência do Colendo TST.

I. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 3ª Vara do Trabalho de Marabá, em que são partes, como recorrentes, ESTRE SPI AMBIENTAL S.A. e MUNICÍPIO DE MARABÁ, e, como recorrido, ALUZIMAR NASCIMENTO DOS SANTOS.

OMISSIS.

II. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço de ambos os recursos, porque atendidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

Outrossim, considerando a similitude da matéria versada em ambos os apelos, eles serão analisados conjunta e paralelamente.

Preliminar de Ilegitimidade Passiva da Municipalidade.

Analisando os termos da própria inicial, verifico que a pretensão indenizatória aduzida diz respeito à fase pré-contratual, decorrente da alegação de que a primeira empresa teria frustrado a expectativa que teria criado no autor de que seria contratado.

Neste sentido, embora seja incontroverso nos autos que a Municipalidade mantinha contrato de prestação de serviços com a primeira reclamada, também é certo que, pelos próprios termos da exordial, não chegou a ser tomadora dos serviços do autor, simplesmente porque prestação de serviço não houve, sendo justamente esse o cerne da controvérsia.

Tenha-se em mente que a celebração de contrato de prestação de serviços entre os reclamados, por óbvio, só pode gerar responsabilidade trabalhista para o tomador de serviços quando, em razão dele, há a efetiva prestação de serviços. Sem que esta tenha ocorrido, eventuais ilícitos cometidos na fase pré-contratual sem a participação do tomador dos serviços se circunscrevem na responsabilidade da empresa prestadora.

Deste modo, acolho a preliminar de ilegitimidade passiva do Município de Marabá, determinando a sua exclusão dos autos e tornando sem efeito a sua responsabilização pelos créditos do autor.

MÉRITO

Fase Pré-contratual. Frustração de Contração de Emprego. Indenização por Danos Morais. Quantum Indenizatório.

O reclamante pretende indenização por danos morais pelo suposto fato da primeira reclamada ter, injustificadamente, frustrado sua justa expectativa de ser contratado.

Tratando-se, pois, de fato constitutivo do seu direito, cabia ao reclamante provar as suas alegações, nos termos do artigo 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Para este fim, então, o reclamante juntou aos autos atestado de saúde ocupacional admissional, realizado a pedido da primeira reclamada, dando-o como apto para a função braçal (fl. 07).

O obreiro também juntou solicitação escrita da primeira reclamada de abertura de conta salário (fl. 06).

Quem, entretanto, melhor esclareceu os fatos foi a própria primeira reclamada que, através do seu preposto, confessou às fls. 44/45 que o reclamante passou por um processo seletivo juntamente com outras 4 pessoas referente a 3 vagas de trabalho; que o reclamante tinha conhecimento de que a sua contratação dependeria do processo seletivo; que o reclamante passou no teste seletivo, juntamente com outra pessoa e foi cientificado de tal resultado; que, em função de ter passado no teste, ele foi encaminhado para abrir conta no banco.

Considerando, pois, os fatos narrados, está claro que a primeira reclamada, inicialmente, fez o reclamante crer que sua contratação dependia apenas de passar no teste seletivo. Posteriormente, a referida empresa, ao comunicar o obreiro do seu êxito no sobredito teste e ao determinar que ele abrisse conta salário, criou nele a séria expectativa de que seria contratado, mormente porque havia 5 postulantes para 3 vagas de trabalho, de modo que, se apenas dois dos candidatos tiverem êxito na seleção, sendo um deles o reclamante, havia vagas sobejas para contemplar os exitosos, o que reforçou a expectativa de contratação.

Não obstante, a empresa, sem dar qualquer justificativa, depois de ter determinado que ele abrisse conta salário, deixou de contratá-lo.

Estabelecidos, então, os referidos contornos fáticos, vale dizer que a jurisprudência dominante do Colendo TST é no sentido de que a mera frustração na expectativa de contratação do trabalhador não gera responsabilidade para a empresa que optou por não contratá-lo.

Entretanto, aquela Corte superior também estabelece que as partes, pelo princípio da boa-fé objetiva, ao vislumbrarem a formação do vínculo de emprego, comprometem-se, desde logo, ao cumprimento de obrigações pertinentes à fase pré-contratual, de modo que, se a expectativa do trabalhador ao emprego era séria e justa, resultando de atitudes aparentemente inequívocas da empresa na fase de pré-contratação, como a divulgação de aprovação em teste seletivo, a determinação de realização de exame médico admissional e a determinação de abertura de conta-salário, a sua ulterior não contratação injustificada caracterizaria quebra do referido princípio, gerando o dever de indenizar, posto que desrespeitada a dignidade humana do trabalhador e o disposto no artigo 422 do CC.

Nesta hipótese, o dano moral não demandaria prova, devendo ser presumido posto que, por sua natureza, a frustração injusta na expectativa do trabalhador desempregado de lograr um emprego seria hábil a causar-lhe ansiedade, angústia e desconforto psicológico.

Neste sentido, aquele Corte já se manifestou em vários feitos, valendo citar como exemplo os processos *RR - 1500-05.2010.5.02.0444*, *RR-1388-14.2012.5.02.0461* e *TST-RR-1866-25.2012.5.15.0052*.

Desta feita, afigura-se escorreita a conclusão do juízo acerca do deferimento da indenização por danos morais no caso dos autos, já que consonante com a jurisprudência dominante do Colendo TST.

Estabelecido, então, o dever da primeira reclamada de indenizar o reclamante por danos morais, vale dizer que até hoje, a doutrina, a jurisprudência ou até mesmo o legislador não lograram vislumbrar parâmetros objetivos para se quantificar, de forma incontestável, o valor do abalo moral, em suas mais diversas feições. Afinal, dadas as

suas idiossincrasias, a psique humana é território de difícil devassagem, mesmo ao mais experiente dos magistrados.

Daí porque, nestes casos, não resta ao Magistrado, senão partir para o arbitramento, o qual deverá ser: [a] estabelecido com moderação e razoabilidade; [b] proporcional ao grau de culpa; [c] proporcional ao nível sócio-econômico da vítima; [d] proporcional ao porte econômico do réu; e, ainda, [e] atento à realidade e às circunstâncias do caso concreto.

Analisando, então, a situação dos autos à luz de tais parâmetros, considero que o juízo de origem, *data venia*, ao fixar a indenização deferida em R\$30.000,00, estabeleceu um *quantum* indenizatório excessivo, mormente considerando o fato de que o contrato de emprego cuja entabulação foi frustrada implicaria em renda mensal de apenas R\$831,82. Neste particular, há de se evitar o enriquecimento ilícito do trabalhador.

Desta feita, acolho parcialmente o apelo da primeira reclamada neste particular apenas para reduzir o valor da indenização deferida para R\$5.000,00, mesma quantia deferida pelo Colendo TST a idêntico título e em situação semelhante à dos autos, no processo RR-1388-14.2012.5.02.0461.

Outrossim, considerando que houve a alteração da condenação, mas não foram feitos novos cálculos de liquidação, resta prejudicado o exame do tópico do apelo que versava sobre a conta.

Multa do Artigo 475-J do CPC.

O sistema processual da execução trabalhista não estabelece qualquer sanção pelo não cumprimento espontâneo da decisão judicial, dentro do prazo e na forma estabelecida em seu dispositivo (CLT, arts. 832, § 1º e 872, caput), pelo que resta inequívoca a aplicabilidade do dispositivo supra na seara laboral, em face da omissão em comento e da compatibilidade da norma em apreço com o princípio da celeridade que norteia o processo do trabalho.

Entretanto, este Regional consagrou entendimento diverso através de sua Súmula 24, segundo a qual, “*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*”.

Considerando, pois, que a observância a tal verbete sumular regional é impositiva para esta Egrégia Turma Julgadora, curvo-me a tal entendimento para excluir da condenação a referida penalidade, nos moldes pretendidos pela primeira reclamada.

Recurso patronal acolhido também neste particular.

III. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, conheço de ambos os recursos ordinários; acolho a preliminar de ilegitimidade passiva do Município de Marabá, determinando a sua exclusão dos autos e tornando sem efeito a sua responsabilização pelos créditos do autor; no mérito, dou provimento parcial ao apelo da primeira reclamada para, reformando em parte, a sentença recorrida, reduzir a indenização por danos morais deferida para R\$5.000,00 e excluir, da condenação, a multa do artigo 475-J do CPC; outrossim, reduzo as custas processuais para R\$100,00, calculadas sobre o novo valor da condenação que, para este fim, é arbitrado em R\$5.000,00, mantida a sentença recorrida em seus demais termos; tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DE AMBOS OS RECURSOS ORDINÁRIOS; AINDA UNANIMEMENTE, EM ACOLHER A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DO MUNICÍPIO DE MARABÁ, DETERMINANDO A SUA EXCLUSÃO DOS AUTOS E TORNANDO SEM EFEITO A SUA RESPONSABILIZAÇÃO PELOS CRÉDITOS DO AUTOR; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO APELO DA PRIMEIRA RECLAMADA PARA, REFORMANDO EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, REDUZIR A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA PARA R\$5.000,00 E EXCLUIR, DA CONDENAÇÃO, A MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC; REDUZIR AS CUSTAS PROCESSUAIS PARA R\$100,00, CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO QUE, PARA ESTE FIM, É ARBITRADO EM R\$5.000,00, MANTIDA A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOLUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 29 de abril de 2015. (Publicado em 04/05/2015)

MÁRIO LEITE SOARES - Desembargador Relator.

TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NÃO CONFIGURAÇÃO - DESVIO DE FINALIDADE - RD N. 0598/2008.

PROCESSO TRT/3ª T./RO 0000969-84.2013.5.08.0010

RELATOR: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DO PARÁ - STIUPA

Adv. Alexandre Simões Lindoso

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DO PARÁ - SENGE

Adv. Alexandre Simões Lindoso

RECORRIDO: CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S/A - ELETRONORTE

Adv. José Alberto Couto Maciel

TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NÃO CONFIGURAÇÃO - DESVIO DE FINALIDADE - RD N. 0598/2008. I - É manifesta a ocorrência de desvio de finalidade na elaboração da RD 598/2008, porque seu conteúdo fere os requisitos estabelecidos no PCCS para concessão de progressões na carreira e se afasta do interesse público, visando a alcançar fim diverso, qual seja, abonar/compensar perdas salariais por exoneração de cargo de direção. Assim, deve ser considerado inválido o ato administrativo que concedeu o acréscimo de cinco níveis salariais aos empregados, que retornaram ao cargo original depois de exercerem cargo de direção em outras empresas do sistema. II - Tendo em conta que a norma interna prevendo o reenquadramento na carreira dos empregados exonerados do cargo de diretor foi implementada por ato inválido, não há falar em extensão desse benefício para os demais funcionários, como pretende o sindicato/autor, porque a invalidade reconhecida gera a nulidade do ato, razão pela qual não pode ser tomado como fonte de direitos, sob pena de se perpetuar a irregularidade. Desse modo, justamente por não gerar direitos, não há falar em afronta ao princípio da isonomia ou do preceito relativo à equiparação salarial. Recurso improvido.

1. RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário oriundo da MM. 10ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto, bem como da contraminuta apresentada porque presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

REAJUSTE SALARIAL A TODOS OS EMPREGADOS DA RECLAMADA - RD 0598/2008 - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - PREMISSAS FUNDANTES DA SENTENÇA: CONCEITO DE COMPENSAÇÃO PREVISTO NA RESOLUÇÃO DE DIRETORIA; INOCORRÊNCIA DE ATO ILÍCITO (FATOR GERADOR DA REPARAÇÃO); NÃO PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO DE PROGRESSÃO VERTICAL; COMPENSAÇÃO PELO TEMPO DE AFASTAMENTO - RESTABELECIMENTO DO EQUILÍBRIO

E IGUALDADE SALARIAL - AUSÊNCIA DE PROPORÇÃO ENTRE OS NÍVEIS SALARIAIS CONCEDIDOS E O PERÍODO DE AFASTAMENTO - TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO

Inicialmente, os sindicatos recorrentes asseveram que o Juízo de origem, ao decidir, fundamentou a decisão com base nas premissas acima de modo equivocado.

Afirmam que o termo “compensação” adotado pela r. Sentença de 1º grau ao analisar a controvérsia foi equivocado, eis que a reclamada por meio do normativo interno (Resolução da Diretoria - RD de n. 0598/2008) concedeu 05 (cinco) níveis salariais sem atender aos pressupostos dos artigos 368 da CLT e 927 e 944 do CC/2002, bem como não correu qualquer ato ilícito, fato gerador de reparação e impossibilidade de o trabalhador cedido ter oportunidade de crescimento funcional dentro da Eletronorte por meio de progressão horizontal e vertical na carreira.

Salientam ainda que inexistiu qualquer dano e/ou prejuízo comprovado a ser compensado para a concessão do referido reajuste, que além de ser desproporcional em relação aos níveis salariais concedidos e o período de afastamento, demonstrou a finalidade de “camuflar” um reajuste salarial discriminatório.

Destacam que a empresa recorrida, ao proceder reajuste salarial de apenas uma seleta parte do seu corpo funcional, excluindo os demais empregados.

Ressaltam que a RD 0598/2008 é seletiva e produz efeitos discriminatórios, afrontando o princípio da isonomia, eis que os 05 níveis salariais concedidos não possuem relação direta com a não submissão do empregado, durante a cessão do mesmo, às regras de progressão horizontal e vertical da reclamada. Diz que se trata na realidade de benesse discricionária, desprovida de natureza compensatória.

Vejam os.

Os sindicatos autores narram na peça de ingresso que por meio de normativo interno (Resolução da Diretoria - RD 0598/2008), a reclamada concedeu reajuste salarial a um grupo restrito de seus empregados (que exerceram cargo de direção em outras empresas do setor elétrico, durante o período determinado em seus mandatos) e que esse tratamento direcionado a um pequeno número de empregados, deixou à margem desse aumento salarial todos os demais empregados, em desrespeito ao princípio constitucional da isonomia.

Em sua defesa, a reclamada nega ter procedido com discriminação ao editar a RD 0598/2008, pois o objetivo visado era corrigir distorções salariais entre os valores pagos a esses empregados altamente qualificados e cedidos a outras empresas do ramo elétrico para exercício temporário de funções de direção, e aqueles por ela pagos, que se encontravam já defasados em comparação com a média salarial do mercado.

A recorrida sustenta ainda que a Resolução RD 0598/2008 teve o intuito de motivar seus empregados a ocupar com dedicação cargos de Diretoria em outras empresas do ramo eletricitário, até porque diz ser concessionária de serviço público essencial (geração e distribuição de eletricidade) e coparticipante na gestão de outras empresas do setor elétrico brasileiro, submetendo-se assim às diretrizes estabelecidas no Programa Nacional de Desestatização, regulamentado pela Lei 9.491/97.

Examino.

Verifico que, de fato, o teor da Resolução da Diretoria nº. 598/2008 estabelece o reenquadramento na respectiva tabela salarial, com acréscimo de cinco níveis

salariais, para os empregados que exerceram cargos de diretor na Eletrobrás ou em suas controladas, a partir da edição da Lei n. 9.491, de 9/9/1997, e, após exoneração desses cargos, regressaram à função originalmente contratada, conforme transcrevo abaixo:

RESOLUÇÃO: A Diretoria Executiva das Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - Eletronorte, fundamentada na CI - PR 2.00.130/2008, RESOLVEU:

1. Aprovar a concessão de 5 (cinco) níveis salariais, limitada ao maior nível praticado pela Eletronorte, na respectiva tabela salarial na qual o empregado esteja enquadrado atualmente, aos empregados que exerceram cargos de diretor, a partir da edição da Lei n. 9.491, de 09.09.1997, na ELETROBRÁS, nas suas controladas, inclusive nas subsidiárias destas, bem como nas concessionárias de serviços públicos de energia elétrica, sob controle dos Estados, Distrito Federal e Municípios, à época, e determinar à Diretoria de Gestão Corporativa que, por intermédio da Superintendência de Gestão de Pessoas - GSP identifique estes empregados e adote as providências necessárias para o cumprimento desta Resolução.
2. Determinar à GSP que no caso de empregado de nível médio, o qual tenha exercido cargo de diretor previsto no item 1, este seja enquadrado no maior valor praticado na tabela salarial de nível médio da empresa quando de seu retorno à condição de empregado;
3. Determinar que a presente resolução seja praticada a partir de 01.09.2008, sem efeito pecuniário retroativo, para os empregados que exerceram cargo de diretor nas empresas citadas no item 1 acima.

Conforme exposto pela defesa, essa Resolução tem por base a Comunicação Interna nº. 2.00.130/08 motivada pelos seguintes elementos fáticos:

1. A partir da edição da Lei nº 9.494 de 09.09.1997, que altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, a Eletrobrás passou a participar efetivamente da gestão de concessionárias de serviços públicos de energia elétrica, sob controle dos Estados, Distrito Federal e Municípios, a época;
2. Essa participação passou a ser efetiva mediante a nomeação de empregados da Eletrobrás e suas controladas para cargos de direção dessas empresas;
- (...)
6. Esses empregados assumem responsabilidades de ordem legal e solidária sobre todos os seus atos de gestão - durante seus mandatos;
7. Ao regressar das missões que lhes foram delegadas, estes empregados se deparam com considerável defasagem salarial, o que compromete sua estabilidade financeira;
8. A Resolução de Diretoria nº. 012/85, de 21 de maio de 1985 determina que ao término do mandato ou na renúncia, o empregado ocupante de cargo de diretor na Eletronorte, retorne à condição de empregado no maior nível salarial efetivamente pago à época;

(...)

10. Com o advento da criação da Diretoria de Distribuição da Eletrobrás, diversos empregados, ocupantes de cargos de direção nas subsidiárias da Eletronorte e nas empresas federais de distribuição, foram exonerados de seus cargos e estão em fase de retorno às suas empresas de origem, o que vem acarretando transtornos de ordem pessoal e funcional, sobretudo salarial, devido à considerável perda de remuneração.

11. Há interesse da Eletronorte em solucionar o problema, mediante o reconhecimento do trabalho desempenhado pelos empregados enquadrados nesta situação durante o período de suas cessões;

(...)

12. A solução do problema se faz mediante a concessão de 05 (cinco) níveis salariais aos empregados que já exerceram cargos de direção, a partir da edição da Lei nº 9.491, de 09.09.1997, na Eletrobrás, nas suas controladas, inclusive nas subsidiárias destas, bem como nas concessionárias de serviços públicos de energia elétrica, sob controle dos Estados, Distrito Federal e Municípios, à época, limitado ao maior nível praticado, pela Eletronorte, na respectiva tabela salarial na qual o empregado esteja enquadrado atualmente.

O cerne da questão a ser dirimida é a validade do ato normativo interno que autorizou a concessão do acréscimo de cinco níveis salariais para os empregados da demandada, que preenchem os seguintes requisitos: a) ter atuado como diretor de empresas do sistema Eletrobrás, após edição da Lei n. 9.491/97 e b) ter retornado ao cargo originalmente contratado.

Verifico, de início, que não há qualquer previsão de concessão do acréscimo de cinco níveis salariais no Plano de Cargos, Carreiras e Salários da demandada. Assim, a RD nº. 598/2008 não configura mero atentado ao Plano de Cargos e Carreiras implementado pela ré, com a devida vênia ao entendimento exarado em primeiro grau e pareceres, respectivamente, da Procuradoria Regional do Trabalho da 14ª Região e 10ª Região, ambos no sentido de que há um *discrimem* aceitável que autorizaria a referida compensação aos empregados prejudicados após exoneração de cargos de direção, mediante o multicitado reenquadramento no quadro de carreira.

Ocorre que o Plano de Cargos, Carreiras e Salários apresentado pela demandada possui regramento específico quanto à progressão salarial horizontal, que abrange as modalidades de promoção por merecimento e antiguidade, dispondo, inclusive, sobre os requisitos básicos de cada uma delas. Para melhor compreensão reproduzo a parte em comento:

5. PROGRESSÃO SALARIAL HORIZONTAL

É a progressão salarial do empregado dentro da mesma faixa que contém o cargo, com base nos princípios de promoção por merecimento e antiguidade. A promoção por merecimento se dará com base no sistema de Acompanhamento de Desempenho do Empregado.

5.1. Concessão de Mérito

5.1.1. Competência:

Compete à gerência de cada órgão em nível de Superintendência ou Gerência Regional, mediante a indicação da gerência imediata do empregado, propor a progressão ao Diretor da área para aprovação, com base no orçamento aprovado para esse fim.

5.1.2. Critérios e Procedimentos:

5.1.2.1. Ter no mínimo 2 anos (vinte e quatro meses) de efetivo exercício como empregado da Empresa.

5.1.2.2. O interstício para concessão de promoções salariais, por mérito, será de no mínimo 01 ano (doze meses).

5.1.2.3. O empregado promovido através de Recrutamento Interno, conforme previsto no item 4 desta norma, somente estará apto ao recebimento da promoção, por mérito, após 12 meses decorridos da sua reclassificação.

5.1.2.4. Não ter sofrido pena de suspensão e/ou advertência por escrito nos 12 (doze) meses que antecedem a efetivação da Progressão Salarial Horizontal.

5.1.2.5. Não ter mais de 05 (cinco) faltas e/ou 10 (dez) atrasos ou saídas antecipadas não justificadas, nos 12 (doze) meses que antecedem a data de início da Progressão Salarial Horizontal, salvo os casos previstos em lei.

5.1.2.6. Não ter permanecido em licença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias ininterruptos ou não, nos 12 (doze) meses que antecedem a efetivação da Progressão Salarial Horizontal, salvo os casos previstos em lei.

5.1.2.7. A progressão salarial horizontal a título de promoção por merecimento, será de até 02 (dois) níveis da tabela salarial, anualmente, ou, na inexistência dessa tabela, o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 10% (dez por cento), sobre o salário do empregado, observado o disposto no item 5.1.2.2.

5.1.2.8. A progressão salarial horizontal decorrerá necessariamente do desempenho obtido pelo empregado em função do aumento da qualidade efetiva do trabalho e da produtividade.

5.1.2.9. Aos empregados que durante um período de 24 (vinte e quatro) meses não forem contemplados com a promoção por merecimento, será assegurado um nível da tabela salarial, ou, na inexistência deste, 5% (cinco por cento) sobre o seu salário base, a título de promoção por antiguidade, que será concedido automaticamente, no ano seguinte, decorrido o tempo mencionado neste item.

5.1.2.10. As promoções concedidas pela Empresa a seus empregados serão consideradas, alternadamente, como sendo por merecimento e antiguidade, conforme previsto no artigo 461 - parágrafos 2º e 3º da CLT.

5.1.2.11. A concessão da promoção por merecimento ou antiguidade

não poderá ultrapassar o limite superior da faixa salarial do cargo ocupado pelo empregado.

5.1.2.12 O pagamento de promoção por mérito ou por antiguidade, será efetuado em verba específica.

Embora se admita que os empregados agraciados pela medida devam ser reconhecidos pelo exercício de relevante função para o serviço público, já que por suas qualificações técnicas foram designados para atender aos interesses do sistema Eletrobrás; assim como a necessidade de se afastar prejuízos de índole financeira quando do retorno destes ao cargo de origem, não deve prosperar o estabelecimento de vantagem fixa (cinco níveis salariais), porquanto dissociada do regramento interno consubstanciado no Plano de Carreiras em vigência na empresa.

Vejo que o principal argumento de defesa para justificar o denominado “abono” aos ex-diretores e que foi acolhido pela sentença de fls. 867/871, é o fato de não serem concedidas progressões (seja por antiguidade ou mérito) durante o lapso em que estiveram vinculados à empresas diversas. Para que se elidisse a verificada defasagem salarial, em razão da suspensão do contrato de trabalho dos ex-diretores, e fazendo uso a demandada de seu poder deliberativo/potestativo quanto à gestão de pessoal, o instrumento regularmente instituído para que fossem corrigidas tais distorções seria o próprio Plano de Carreira, desde que obedecidos aos requisitos nele estabelecidos.

Ora, a concessão de progressão em patamar fixo, cinco níveis, afronta o requisito temporal previsto no PCCS (conforme itens já transcritos anteriormente), por desconsiderar o efetivo lapso em que o trabalhador exerceu a função de diretor, podendo gerar casos de progressão em duplicidade.

A condição prevista no item 5.1.2.1. do PCCS [“Ter no mínimo 2 anos (vinte e quatro meses) de efetivo exercício como empregado da Empresa”], se aplica para o termo inicial das progressões, considerando que o lapso mínimo exigido entre progressões por mérito foi estabelecido em 12 (doze) meses.

Ademais, a recorrida, como sociedade de economia mista, subsidiária da Eletrobrás e concessionária de serviços públicos de energia elétrica, deve atender aos princípios constitucionais previstos no art. 37 da Constituição Federal, assim como aos comandos do Decreto n. 908, de 31 de agosto de 1993, que fixa as seguintes disposições como balizas para a negociação coletiva envolvendo reajustes de tabelas salariais e demais vantagens, “verbis”:

Art. 3º No processo de negociação coletiva, as empresas deverão obedecer às seguintes disposições:

I - na data-base, os reajustes das tabelas salariais, dos benefícios e das demais vantagens, serão limitados à variação do índice legal aplicável ao reajuste salarial a partir da última data-base, deduzidos os percentuais de antecipação concedidos a qualquer título no período, levando-se em consideração critérios de averiguação comprovada em relação à capacidade econômico-financeira, desempenho operacional da empresa e, quando couber, à disponibilidade de recursos dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social;

II - os aumentos reais de salário, as concessões de benefícios e vantagens, bem como as antecipações e reajustes salariais, acima dos

limites mínimos estabelecidos em lei ou no inciso anterior, estarão condicionados à melhoria do desempenho da empresa e à autorização expressa do Comitê de Coordenação das Empresas Estatais (CCE), que considerará, dentre outros critérios, os seguintes:

- a) nível de endividamento, inclusive passivo trabalhista;
 - b) capacidade de geração de receitas próprias para cobertura dos dispêndios correntes e para o financiamento dos investimentos, quando cabível;
 - c) disponibilidade orçamentária ou necessidade de aportes de recursos adicionais do Tesouro Nacional;
 - d) aumento de produtividade;
 - e) distribuição de dividendos, quando for o caso;
 - f) avaliação do nível de atendimento das necessidades do seu público alvo, bem como do grau de satisfação de seus clientes, usuários e consumidores dos bens e serviços ofertados;
 - g) compatibilização da remuneração global dos empregados com os níveis vigentes no mercado de trabalho, de acordo com avaliação promovida pelos agentes, permanentemente, **conforme disposição de acordo coletivo de trabalho**;
 - h) reflexos sobre o nível de preços, tarifas e taxas públicas.
- (grifei)

Logo, a concessão indiscriminada de progressões salariais não pode ser tomada como se “abono” fosse, ou ainda, compensação pela perda de uma gratificação de direção, de modo a manter o nível pecuniário recebido pelo empregado quando na função de gestor, este, evidentemente, em patamar elevado pelo acréscimo da gratificação de função gerencial.

Reitero que a concessão de vantagens aos ex-diretores não deve prescindir da regulamentação já existente no PCCS.

Na hipótese, manifesta-se a ocorrência de desvio de finalidade na elaboração da RD 598/2008, porque seu conteúdo fere os requisitos estabelecidos no PCCS para concessão de progressões na carreira e se afasta do interesse público, visando a alcançar fim diverso, qual seja, abonar/compensar perdas salariais por exoneração de cargo de direção. Assim, na mesma linha do parecer do Ministério Público da 8ª Região de fl. 725, deve ser considerado inválido o ato administrativo que concedeu o acréscimo de cinco níveis salariais aos empregados, que retornaram ao cargo original depois de exercerem cargo de direção em outras empresas do sistema.

O termo desvio significa afastamento, mudança de direção ou distorção. Por sua vez, poder é faculdade, competência a respeito de um assunto específico. Daí a conclusão de que a expressão desvio de poder significa afastamento prático de determinado ato ou, em outras palavras, no desvio de poder, o agente administrativo se afasta do interesse público no único intuito de obter vantagens para si ou para terceiros. (CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de direito administrativo. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004).

No desvio de poder, estará o agente deixando de observar os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da supremacia do interesse público, dentre outros. (DI PIETRO, 2003).

Consoante lições do doutrinador José dos Santos Carvalho Filho (2014): O desvio de poder é a modalidade de abuso em que o agente busca alcançar fim diverso daquele que a lei lhe permitiu. A finalidade da lei está sempre voltada para o interesse público. Se o agente atua em descompasso com esse fim, desvia-se de seu poder e prática, assim, conduta ilegítima. Por isso é que tal vício é também denominado de desvio de finalidade, denominação, aliás, adotada na lei que disciplina a ação popular (Lei n.º 4.717, de 29/06/1965, art. 2.º, parágrafo único, 'e'). (*Op. Cit.* p. 34).

Para Maria Sylvia Zanella Di Pietro, o vício gerado pelo desvio de finalidade possui conceituação incompleta se considerada apenas a dicção do art. 2.º, parágrafo único, "e", da Lei n. 4.717/65, entretanto, pode ser verificado quando "o agente pratica o ato com inobservância do interesse público ou com objetivo diverso daquele previsto explícita ou implicitamente na lei. O agente desvia-se ou afasta-se da finalidade que deveria atingir para alcançar resultado diverso, não amparado pela lei".

Conforme palavras de Celso Antônio Bandeira Mello trata-se, o desvio de finalidade "de um vício particularmente condescendível, já que se traduz em comportamento soez, insidioso. A autoridade atua embuçada em pretenso interesse público, ocultando dessarte seu malicioso desígnio. Não obstante, ainda que sem prova ostensiva, é possível extrair da conduta do agente os dados indicadores do desvio de finalidade, sobretudo à luz do objetivo que a inspirou". (MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Anulação do ato administrativo por desvio de poder. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 106).

Nessa linha de raciocínio, tendo em conta que a norma interna prevendo o reenquadramento na carreira dos empregados exonerados do cargo de diretor foi implementada por ato inválido, não há falar em extensão desse benefício para os demais funcionários, como pretende o sindicato/autor, porque a invalidade reconhecida gera a nulidade do ato, razão pela qual não pode ser tomado como fonte de direitos, sob pena de se perpetuar a irregularidade. Desse modo, justamente por não gerar direitos, não há falar em afronta ao princípio da isonomia ou do preceito relativo à equiparação salarial.

Por todo o exposto, ainda que por fundamentos diversos da sentença objurgada, nego provimento ao recurso ordinário.

PREQUESTIONAMENTO

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas, inclusive todos os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, especialmente os arts. 5.º, I, XXX, 7.º, XXX, da CF/88, art. 461, § 2.º, 3.º, da CLT, para efeito da Súmula n.º 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 n.º 119 do C. TST. Ressalto, ainda, que o juiz não está obrigado a se pronunciar exaustivamente sobre todos os pontos, bastando que fundamente sua decisão, devendo a parte atentar para o que prescreve a Orientação Jurisprudencial n.º 118 da SDI.1 do C. TST.

3 CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA

REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; E NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO AS CUSTAS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. DAR CIÊNCIA AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ENCAMINHANDO-LHE OS PRESENTES AUTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 09 de setembro de 2015. (Publicado em 11/09/2015)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

UNICIDADE CONTRATUAL. ÔNUS DA PROVA.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./ RO 0000865-80.2013.5.08.0014

RELATORA: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

RECORRENTE: RAIMUNDO MATOS DOS SANTOS
Dra. Marília Siqueira Rebelo

RECORRIDA: SILVA & VAZ CIA (RÁPIDO EXCELSIOR)
Dr. Rafael Oliveira Lauria

UNICIDADE CONTRATUAL. ÔNUS DA PROVA. As anotações constantes da CTPS gozam de presunção de veracidade, pelo que era do reclamante o ônus de produzir prova capaz de elidir essa presunção, entretanto, dele não se desincumbiu. Recurso improvido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário** oriundos da 14ª **Vara do Trabalho de Belém**, Processo TRT 8ª/2ª T./RO 0000865-80.2013.5.08.0014, em que são partes, como Recorrente e Recorrida, as acima identificadas.

OMISSIS.

É o Relatório.

Conheço do Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

UNICIDADE CONTRATUAL E PARCELAS CONSECTÁRIAS

O reclamante afirmou na inicial que trabalhou para a reclamada, de forma

ininterrupta, de 07/07/2008 a 02/08/2012, na função de motorista, aduzindo que foi dispensado sem justa causa, mas que em sua CTPS foram anotados dois contratos de trabalho, a saber: o primeiro, de 07/07 a 05/08/2008 e, o segundo, de 09/11/2009 a 02/08/2012.

Noticiou o reclamante que, ao ser dispensado, recebeu apenas R\$5.563,79 a título de parcelas rescisórias, acrescentando que esse valor é bem inferior ao que seria devido. Pediu o reconhecimento de um único contrato de trabalho e a respectiva retificação na CTPS, bem como o pagamento de diferenças das parcelas rescisórias, dizendo fazer jus a aviso prévio de 42 dias; férias vencidas em dobro + 1/3 (2008/2009, 2009/2010 e 2010/2011); férias simples + 1/3 (2011/2012); 13ºs. Salários de 07/07/2008 a 02/08/2012, com a compensação; diferenças de FGTS mais 40% e multa pelo atraso no pagamento da rescisão.

A reclamada impugnou os fatos narrados pelo reclamante, destacando que ele próprio trouxe com a inicial os TRCT's, que comprovam que não houve um único contrato de trabalho.

Destacou que em realidade o reclamante laborou em três períodos distintos, o primeiro de 17/09/1999 a 10/05/2006; o segundo de 07/07 a 05/08/2008 e o terceiro de 09/11/2010 a 02/08/2012. Também afirmou que no ano de 2008 houve contrato por tempo parcial, pela necessidade de mais motoristas aos finais de semana no mês de julho. Negou que o reclamante tivesse trabalhado de 06/08/2008 a 08/11/2010, e ressaltou que pagou corretamente todas as parcelas das rescisões contratuais, nada mais devendo ao reclamante.

O Juízo *a quo* julgou improcedentes os pedidos, destacando que não foram produzidas provas documentais ou orais em favor da tese do reclamante.

O reclamante não se conforma, destacando no recurso que o fato de a reclamada não ter trazido o registro de ponto do período contratual findo em 05/08/2008 evidencia que sonegou informação acerca desse contrato de trabalho e que pelo documento de Fls. 154/155, que apresentou, relativo ao período de 07/07 a 05/08/2008, ficou claro que não foi ajustada contratação por prazo determinado.

Salientou o reclamante que a única testemunha que arrolou - que se contrapôs à prova documental - comprovou a reiterada prática da reclamada de anotar diversos períodos contratuais, quando em realidade não havia efetivamente interrupção do liame de emprego. Disse que a testemunha arrolada pela reclamada, ao contrário, é empregado com 27 anos de trabalho e que por ter "raízes" na empresa prestou depoimento favorável e sem isenção de ânimo.

Arremata que o conjunto das provas está em favor de sua tese e que a apreciação do Juízo a quo foi equivocada, pelo que pediu a reforma da sentença e o deferimento das parcelas relativas à unicidade contratual e seus consectários, inclusive a retificação na CTPS.

Vejamos.

Nos termos da Súmula 12 do TST, as anotações apostas na CTPS do empregado geram de presunção de veracidade, pelo que cabia ao reclamante o ônus de comprovar sua alegação de que laborara efetivamente para a reclamada, ininterruptamente, de 07/07/2008 a 02/08/2012, na função de motorista, entretanto, desse ônus não se desincumbiu.

Não há prova documental que abone a tese do reclamante e, mesmo com a inicial, vieram documentos que corroboram as alegações da ora recorrida, a saber: CTPS, Fl. 18; TRCT's relativos a dois contratos, Fls. 20/21, 22/23; depósitos e saques de FGTS dos períodos laborados, Fls. 25/29. A reclamada apresentou documentos que comprovaram suas alegações, os quais reprisam em parte o que foi apresentado pelo reclamante, como se vê às Fls. 144/147 e 156/167.

É válido mencionar que a prova documental contraria a inicial quanto à duração do segundo contrato, ficando por ela atestado que vigorou de 09/11/2010 a 02/08/2012 e não de 09/11/2009 a 02/08/2012.

No que se refere ao contrato de Fls. 154/155, mencionado na peça recursal e que se refere ao interstício de 07/07 a 05/08/2008, ficou claro pela cláusula 01 que seu período era de trinta dias, sendo mencionado expressamente que fora celebrado por necessidade excepcional para o mês de julho do ano de 2008.

Ao depor, Fl. 205, o reclamante reiterou que trabalhou sem solução de continuidade para a reclamada, porém admitiu que quando deixou de trabalhar em 2008, recebeu uma certa quantia da reclamada, o que gera presunção de que foi devidamente indenizado por ocasião da rescisão e, por outro lado, o depoimento do preposto não comprometeu os termos da defesa.

Foi arrolada uma testemunha pelo reclamante, ROBSON EDUARDO SANTOS DA SILVA, cujas declarações não merecem fé, pois não demonstrou isenção de ânimo. Apenas para argumentar, ainda que com muito esforço fossem aproveitadas as declarações dessa testemunha, em nada contribuiriam para respaldar a pretensão recursal, haja vista que disse em Juízo que foi admitida em julho/2008 e que chegou a trabalhar junto com o reclamante, porém não chegou a declinar sequer o mês em que isso teria ocorrido.

Portanto, a prova testemunhal produzida pelo reclamante revelou-se inócua para assegurar a veracidade das alegações da inicial de que houve trabalho sem solução de continuidade após 05/08/2008 até 08/11/2010 (o segundo contrato anotado na CTPS se iniciou em 09/11/2010). Por fim, a testemunha arrolada pela reclamada, JOÃO CARLOS DE AZEVEDO, declarou "que em 2008, o reclamante só trabalhou durante o mês de julho", o que contrariou as assertivas da inicial.

As provas ora revistas são suficientes para dirimir a questão, não havendo que se falar em necessidade de apresentação de cartões de ponto de julho e agosto/2008.

Assim, tal como o Juízo *a quo*, entendo que não restou comprovada a tese do autor quanto à unicidade contratual, pelo que mantenho a sentença que reconheceu pronunciou rejeitou o pedido de reconhecimento de um único contrato de trabalho entre as partes, e que pronunciou a prescrição dos pedidos referentes ao contrato de trabalho finalizado em 07/08/2008.

HORAS EXTRAS E REFLEXOS

O Juízo *a quo* julgou improcedente o pedido de horas extras e repercussões, consignando que a reclamada apresentou cartões de ponto e que o reclamante não produziu prova capaz de elidir a presunção de veracidade que milita em favor deles, destacando que as declarações da testemunha por ele arrolada revelaram-se imprestáveis para dirimir a questão, pois houve divergência quanto ao tempo de viagem.

O recorrente sustenta que a reclamada, na defesa, sequer se deu ao trabalho de declinar os seus horários de trabalho, limitando-se a afirmar que ele laborava em jornada de 7 horas e 15 minutos por dia, durante seis dias por semana, e que não extrapolava a jornada legal de 44 horas.

Refere ainda que, ao contrário do convencimento do Juízo *a quo*, a testemunha que arrolou prestou declarações convincentes acerca da quantidade de viagens realizadas diariamente. Alude que as declarações da testemunha arrolada pela reclamada foram inconsistentes e nada revelaram acerca dos horários, ainda mais porque há mais de dez anos exerce a função de bilheteiro.

O recorrente se reporta às folhas de ponto que vieram aos autos, destacando que muitas delas descrevem a realização de três viagens por dia, dizendo que tais registros dão veracidade ao seu depoimento. Acrescenta que “não se pode considerar como jornada do autor apenas o tempo de cada viagem, uma vez que como motorista a responsabilidade pelo veículo era sua e cabia ao mesmo fazer vistoria antes de pegar o veículo para fins de abastecimento e organização antes da viagem”, e que por isso chegava à garagem da empresa pelo menos uma hora antes da viagem marcada.

Após acrescenta que “ficaram devidamente impugnados os documentos juntados pela empresa (folhas de ponto)”, por não indicarem a jornada efetivamente laborada por ele, ressaltando que mesmo quando motoristas e cobradores ficavam “na garagem aguardando as novas ordens para viagens, estavam à disposição do empregador, de conformidade com o artigo 4º da CLT”.

Analiso.

Em primeiro lugar, cumpre assinalar que a peça recursal é contraditória, haja vista que, como acima transcrito, inicialmente se reporta às folhas de ponto para demonstrar a alegada sobrejornada, porém a seguir de forma expressa afirma que são imprestáveis como prova, por não demarcarem a efetiva jornada laborada pelo ex-empregado.

E, voltando à inicial, observo que o reclamante, de forma simplória, alegou que trabalhava das 6 às 20 horas, com uma hora de intervalo para refeição e descanso e que tinha uma folga na semana e, com base nesses informes, pediu o pagamento de 136 horas extras por mês.

A reclamada contestou, impugnando os horários informados na inicial e destacando que no período contratual de 09/11/2010 a 02/08/2012, a jornada diária do reclamante obedecia aos permissivos convencionais, nunca ultrapassando sete horas e quinze minutos por dia, e que as normas coletivas permitiam a compensação na semana seguinte quando o motorista trabalhasse mais do que seis dias na semana anterior. Pontuou que era do reclamante a incumbência de comprovar as alegações acerca das horas extras.

Na peça de contestação, a reclamada também assinalou que o tempo de viagem no trajeto Belém-Curuçá ou Belém-Marudá, e vice-versa, não ultrapassava mais do que três horas e meia.

A reclamada apresentou controles de registros de jornada, Fls. 102/143, que foram impugnados pelo reclamante, Fls. 193/194, sob a alegação de que não correspondiam aos horários verdadeiramente laborados por ele.

Pois bem.

Nos termos do artigo 74, § 2º, da CLT e em conformidade com a Súmula 338, I, do TST, é obrigatório o controle de frequência para as empresas que possuem mais

de 10 empregados, o que, como resta incontroverso, era observado pela reclamada, pois trouxe com a defesa os controles de ponto dos períodos contratuais anotados, os quais, como se disse, foram por ele impugnados.

Diante da apresentação dos controles de ponto, restou a cargo do reclamante o ônus de produzir prova capaz de elidir a presunção de veracidade que milita em favor desses documentos. No entanto, desse ônus não se desincumbiu, senão vejamos.

Os controles de jornada apresentados não confirmam o labor de 8 às 20 horas, com uma hora de intervalo para refeição e descanso, mas sim trabalho em horários alternados, com jornadas diárias não superiores aquela declinada na defesa, havendo ainda dias compensados, como em novembro/2010 e abril, maio e junho/2011, Fls. 103, 113, 115 e 117, e até mesmo quatro dias de folgas seguidas, como em janeiro e março/2011 e junho/2012, Fls. 107, 111 e 141.

Não é despidiando mencionar que o reclamante, na inicial, não mencionou chegada na garagem da empresa uma hora antes da viagem marcada nem a falta de registro do tempo necessário para vistoria do veículo antes de pegá-lo para fins de abastecimento e organização antes da viagem. Essas alegações evidenciam inovação em sede recursal, o que não se pode admitir sob pena de afronta ao princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa.

O reclamante não apresentou nenhuma prova documental que afrontasse os registros de ponto que vieram com a defesa e, ao depor, não confirmou o horário de trabalho declinado na inicial. Eis o depoimento do reclamante (Fls. 205 e verso):

(...) que depoente trabalhou em diversas linhas sempre partindo de Belém, ora para Curuçá, ora para Marudá, São João da ponta, Cristolândia, dentre outras; que essas viagens duravam, em média, 02 horas para ir e 02 horas para voltar; que em cada localidade dessas, o depoente ficava em torno de 30 minutos até o retorno; que diariamente o depoente fazia uma faixa de 03 viagens; que em Belém ficava de 01 a 02 horas na garagem entre uma viagem e outra, em média; que quando nos intervalos de Belém, o depoente ficava, muitas vezes, lavando ônibus ou fazendo mandados fora da garagem como, por exemplo, compra de peças e outras coisas; que o depoente tinha uma folga na semana, mas não tinha dia certo; (...); que na época em que trabalhava para a reclamada, o depoente residia em Castanhal, depois passou a residir em Curuçá; que o depoente, nessa época, pouco ia à sua residência e, muitas vezes, dormia na própria garagem da empresa reclamada; que o depoente só ia até a sua residência quando estava em gozo de folga; que a empresa não possui equipe para varrer e limpar o veículo; que esse serviço é feito pelos motoristas e cobradores; que o depoente só tinha folga semanal, não fazia compensação de jornada; que nos intervalos só fazia mesmo a limpeza de veículo e os mandados, conforme já declarou. (...)

O depoimento do reclamante refoge aos limites da razoabilidade, haja vista que na inicial declarou que laborava 12 horas por dia, no entanto, pelo excerto acima, ficava à disposição da reclamada, entre percurso e paradas, no total de 16,5 horas por dia, pois

levava duas horas para chegar ao destino, parava 30 minutos, aguardando o retorno e leva mais duas horas no retorno em cada viagem, parando 1,5 horas, em média, em Belém. Assim, em três viagens, o total de tempo era de 16,5 horas [(2 h + 0,5 h + 2 h + 1,5) + (2 h + 0,5 h + 2 h + 1,5) + (2 h + 0,5 h + 2 h)]. E, se ainda houver quem valide o que foi levantado na peça recursal, acerca da chegada uma hora antes da jornada e a saída uma hora depois da última viagem, essa jornada passa a ser de 18,5 horas diárias, o que refoge completamente aos limites do ser humano médio. Logo, reputo não ser crível que o reclamante realizasse três viagens por dia, em média.

Mas não é só.

Na inicial, o reclamante foi por demais lacônico quanto às ocorrências relativas à jornada de trabalho, ao passo que ao depor informou municípios para os quais se dirigia a trabalho e tempo de viagem, noticiou que nos intervalos ficava lavando o ônibus pelo qual era responsável e fazendo mandados. Não fosse isso suficiente, referiu que não morava em Belém, mas sim que partia de Belém, pois morou no decorrer do período contratual não prescrito nos Municípios em Castanhal e em Curuçá. Seu depoimento, como um todo, inovou a inicial, o que não se pode admitir, a fim de que não seja malferido o princípio do contraditório e da ampla defesa.

Demais disso, o fato de ser domiciliado em localidades diversas ao município de Belém altera o tempo de viagem, porque de Belém a Castanhal - fato público e notório -, o tempo de percurso é de uma hora e de Curuçá para os destinos elencados no depoimento, certamente o tempo de trajeto é menor do que aquele descrito perante o Juízo.

Desse modo, por si só, o depoimento do reclamante, incoerente com a realidade e completamente inovador em relação à inicial, por si só autoriza a manutenção do julgado recorrido.

No entanto, a fim de exaurir a questão, passo ao exame das outras provas orais, registrando que as declarações do preposto não dão qualquer sustentação ao recurso, no tópico.

O reclamante arrolou uma testemunha, porém suas declarações não merecem ser aproveitadas como prova, em face do franco exagero em relação ao tempo de viagem, o que demonstra que teve por intuito beneficiar o reclamante. Nesse diapasão, cumpre esclarecer que o reclamante afirmou que o tempo de duração da viagem Belém-Marudá era de duas horas, enquanto que a testemunha declarou que o trajeto era percorrido em quatro horas. Também, o reclamante disse que era de duas horas o percurso rodoviário Belém-Curuçá, no entanto a testemunha expressamente afirmou que isso delongava três horas e meia.

Logo, resta patente que nenhuma prova produzida arrima a pretensão recursal.

Dessa forma, uma vez que o reclamante não logrou êxito em desconstituir o valor de prova dos controles de ponto apresentados, prevalecem os registros deles constantes, não havendo, dessa feita, o que ser reparado na sentença.

Nego provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ACIDENTE DE TRABALHO

O reclamante postulou indenização por dano moral, ao argumento de que fora vítima de doença profissional equivalente a acidente de trabalho, qual seja, lesão em sua coluna vertebral.

Alegou que a extensa jornada por ele praticada, como motorista, em posição sentada, aliada ao longo tempo do contrato de trabalho entre as partes, em condições prejudiciais à sua saúde - utilização de cadeiras inadequadas; postura inapropriada; sem intervalos regulares para alongamento e ginástica laboral -, resultou em problemas em sua coluna, pois foi diagnosticado com três hérnias de disco, o que vem se agravando com o passar do tempo. Aduziu que sofre diariamente com fortes dores, além de a lesão travar seus movimentos e que toma remédios fortíssimos, que causam efeitos colaterais que o afastam do trabalho.

Explicitou que a reclamada, apesar de sabedora de sua precária condição física, tratou de dispensá-lo do emprego em agosto/2012, quando o correto seria emitir a CAT- Comunicação de Acidente de Trabalho, a fim de que pudesse gozar de auxílio-doença acidentária, mas não deixar seu empregado em condição de vulnerabilidade.

Disse que a responsabilidade da reclamada era objetiva e que, segundo os preceitos da Lei 8.213/91, a CAT devia ser emitida mesmo em caso de dúvida e até nos casos em que não haja incapacidade laborativa, conforme o Decreto 336 do Decreto 3.048/99, para que não obstáculo para o gozo de auxílio acidentário e seja portador de estabilidade de 12 meses após seu retorno ao trabalho. Referiu que a responsabilidade da empresa indenizar decorreu do fato de não ter fornecido a CAT e de não observar as normas de prevenção de acidentes regulamentadas pelo Ministério do Trabalho, nos termos do art. 200 da CLT.

Pontuou que a reclamada, além de não agir de conformidade com a lei, causou danos morais a ele, dizendo que não possuía segurança de que ela agiria com lisura, garantindo-lhe os 12 meses de estabilidade após o retorno e que o deixou, nos meses após a dispensa e a confirmação da doença, apreensivo e desorientado. Descreveu que a limitação física decorrente da doença fez com que ficasse mal humorado e que se afastou do convívio com seus familiares, sentindo-se amargurado, com depressão e angústia.

Pediu indenização por dano moral de R\$30.779,92, valor resultante de 12 meses de trabalho multiplicado por sua remuneração indicada nos cálculos de liquidação.

Defendeu-se a reclamada, impugnando os fatos narrados, ressaltando que o reclamante realizou exames admissionais e demissionais nos curso dos três contratos e que em nenhuma ocasião foi constatada qualquer lesão ou doença decorrente do exercício de suas funções, tendo ele sempre sido considerado apto ao trabalho. Requereu, desde logo, perícia técnica para dirimir a questão.

Foi produzida perícia técnica nos autos, Fls. 230/240, e o Juízo *a quo*, concluiu que o reclamante não sofreu acidente de trabalho e que, mesmo após a dispensa, continuou exercendo a atividade de motorista, entendendo que assim ficou afastada a alegação de que estava inapto para o trabalho.

No recurso, o reclamante reafirma o longo período laborado para a reclamada, destacando que no exame médico demissional não foi pedido exame na coluna, como o preposto referiu em depoimento. Acrescenta que a reclamada não apresentou PPRA- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, para confirmar as condições de trabalho.

Reporta que com a inicial trouxe documentos (Fls. 33/35), que atestaram que em julho/2012, mês próximo à dispensa, estava acometido de doença identificada pelo CID 51.2, o que não foi observado pelo Juízo *a quo*, pois nessa ocasião deveria ter sido

emitida CAT. Ao final, ataca a perícia realiza, dizendo ser incompleta e tendenciosa, em favor da reclamada.

Vejam.

Em primeiro lugar, cumpre enfatizar que a responsabilidade civil do empregador, em relação aos danos sofridos pelo empregado em decorrência de acidente de trabalho, está regulada pelo art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, que assim dispõe:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

A norma constitucional, portanto, consagrou a teoria da responsabilidade subjetiva, ao prever que o empregador responde pelos danos sofridos pelo empregado em razão do acidente do trabalho, quando concorrer com culpa ou dolo para o evento danoso.

A teor do art. 927, *caput*, do Código Civil, a responsabilidade subjetiva pauta-se no exame de três pressupostos: o ato ilícito consubstanciado na conduta culposa do agente ou no exercício abusivo de um direito (artigos 186 e 187 do mesmo Código), o dano material ou moral suportado pela vítima e o nexo de causalidade entre a conduta do ofensor e o prejuízo provocado ao lesado.

Pois bem.

O reclamante jamais gozou de benefício previdenciário e, no caso, a princípio sequer se pode falar em doença equiparada a acidente de trabalho. Note-se que, ao depor, disse o reclamante, “que no último ano de trabalho (...) nunca faltou ao serviço sem justificativa” e que nas folhas de ponto do ano de 2012, Fls. 131/143, não há qualquer registro de falta ao trabalho do recorrente, o que permite que se conclua, em análise prévia, que a reclamada sequer tinha ciência da suposta doença ocupacional.

Vale destacar que, ainda que se admitisse a existência de nexo causal, para que se pudesse atribuir responsabilidade à reclamada pelos danos morais que o reclamante pretende ver reparados, haveria que restar comprovado que a para tanto ela concorrera com dolo ou culpa, em face do que dispõe o art. 7º, inc. XXVIII da CF, o que não ocorreu no caso, senão vejamos.

Conforme acima já expandido, o reclamante não comprovou a exaustiva jornada noticiada, capaz de lhe causar desconforto extremo na atividade funcional - valendo lembrar que poderia dirigir continuamente no máximo por duas horas, como por ele mesmo informado em depoimento -, a não ser que, de alguma forma, tivesse restrições anteriores, de cunho degenerativo, que se agravou com o passar do tempo. Assim, o fato de a extensa jornada não ter sido confirmada pelo reclamante retira ao menos em parte a consistência do pedido.

A fim de dirimir a questão, foi realizada perícia médica neste processo, cujo laudo se encontra às Fls. 231/240. Vale destacar que esse laudo é a prova técnica competente para dirimir a questão, em face da matéria tratada, e no tópico “Conclusão”, deixou claro que o reclamante é portador de patologia degenerativa da coluna lombar de caráter não ocupacional e sem relação de causa e efeito com a atividade desenvolvida junto à reclamada.

Não é demais mencionar que, na parte inicial do laudo, Fl. 233, foi analisada a questão relativa ao tratamento feito em junho/2012, consoante laudo à Fl. 33, que acusou

o CID 10 n° 51.2 (lumbago devido a deslocamento de disco intervertebral), ficando claro que no recurso o reclamante não atentou para os pontos abordados no laudo médico pericial. Logo, nem com muito esforço se torna possível estabelecer nexos causal entre a patologia descrita pelo reclamante e o trabalho desempenhado na reclamada.

Impende ressaltar que o reclamante, segundo o laudo, atualmente realiza fisioterapia para recuperação funcional das fraturas do fêmur e da bacia, mas a lesão decorreu de acidente automobilístico ocorrido em 01/01/2014, ocasião em que ele dirigia uma van de placa OBV 6699, cumprindo lembrar que o contrato de emprego com a reclamada vigorou até 02/08/2012, o que foi noticiado pela reclamada no curso da instrução processual, Fls. 196/204, conforme ata de prosseguimento de Fls. 205/207.

Acrescente-se que essa ocorrência noticiada às Fls. 196/204 e confirmada pelo reclamante em depoimento, Fl. 205, fragiliza ainda mais a tese da inicial, porque comprova que estava apto para o trabalho, na mesma função exercida quando empregado.

Em síntese, o reclamante não comprovou que sofre de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, pelo que não havia mesmo justificativa para emissão da CAT, tampouco sua lesão contemporânea ao tempo da dispensa originou-se da atividade que desenvolvia para a ora recorrida.

Dessa forma, acertadamente decidiu o Juízo *a quo*, porquanto não restou demonstrada qualquer falta patronal que desse ensejo ao acidente sofrido pelo reclamante, não havendo que se falar em indenização por danos morais.

Sentença mantida.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, nego provimento ao apelo para confirmar integralmente a r. sentença recorrida, inclusive quanto às custas, das quais está isento o reclamante, tudo conforme a fundamentação.

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 NEGAR PROVIMENTO AO APELO PARA CONFIRMAR INTEGRALMENTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2015. (Publicado em 27/08/2015)

MARY ANNE A CAMELIER MEDRADO, Desembargadora Relatora.

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 indubitosa 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.

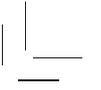
Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou parcial provimento ao apelo para, reformando em parte a r. Sentença recorrida, determinar sejam compensados os valores pagos nos recibos rescisórios juntados aos autos, confirmando a r. sentença recorrida em seus demais aspectos, tudo de acordo com a 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.



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

A

ACIDENTE DE TRABALHO - RELAÇÃO DE CONCAUSALIDADE DA DOENÇA COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO - ESTABILIDADE NO EMPREGO - DEFERIMENTO. De acordo com a Lei 8.213/91, considera-se doença profissional aquela que é adquirida ou desencadeada pelas condições em que o trabalho é executado pelo trabalhador. Se o laudo pericial elaborado pelo perito do juízo concluiu que as condições de trabalho deflagraram os sintomas que o reclamante apresentou decorrentes de doença, afastando-o do emprego por mais de quinze dias em gozo de benefício, auxílio-doença, com o código 91, deve ser reconhecida a concausalidade e o direito à estabilidade prevista na lei acima referida. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 3ª T./ RO 0001807-06.2013.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 8 de julho de 2015; publicado em 15/07/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

ACUMULAÇÃO - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - DANOS MATERIAIS - LUCROS CESSANTES - PENSÃO VITALÍCIA - CUMULATIVIDADE DA PENSÃO PAGA PELO EMPREGADOR COM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. “O acidentado que ficou com invalidez permanente também contribuía para a Previdência Social e poderia, depois de aposentado por tempo de contribuição, exercer outra atividade remunerada, o que não mais ocorrerá pelo advento do acidente. Pode até acontecer que o acidentado já esteja aposentado, mas continua em atividade, não havendo razão lógica para determinar a compensação do valor daquele benefício previdenciário” (SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA, “Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional”, 4º ed., São Paulo, LTt, 2008). Na situação em julgamento, apesar da aposentadoria espontânea do autor, ele comprovadamente está incapacitado para o trabalho em razão de doença profissional equiparável a acidente de trabalho que contraiu por ter trabalhado para o reclamado por mais de 25 anos na mesma função de caixa, em que executava esforços repetitivos, provocando-lhe Síndrome do Túnel do Carpo, razão pela qual o reclamado deve arcar com o prejuízo material que provocou ao trabalhador, independente da percepção de benefício previdenciário. Recurso do reclamante provido em parte. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 3ª T./ RO 0001501-58.2013.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 23 de setembro de 2015; publicado em 28/09/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

ACUMULAÇÃO DE CARGOS - SUSPENSÃO DE PROCESSO - DEPENDÊNCIA DE JULGADO EM OUTRA CAUSA - NULIDADE DA SENTENÇA - De acordo com o artigo 265, IV, a, do CPC, suspende-se o processo, entre outras hipóteses, quando a sentença de mérito depender do julgamento de outra causa, ou da declaração da existência ou

inexistência da relação jurídica, que constitua o objeto principal de outro processo pendente. O presente caso trata-se da análise da validade de dispensa de empregados do Banco reclamado decorrente da acumulação de cargos, havendo outra ação de nº 0001200-16.2010.5.08.0205 em que esta E. Turma concluiu que os substituídos acumulavam cargos públicos de forma irregular e que por isto deveriam fazer a opção entre um deles, decisão esta que ainda não transitou em julgado. Deve-se, assim, anular a sentença e suspender o feito até a decisão final nos autos acima identificado. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0001564-51.2011.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 21 de agosto de 2015; publicado em 26/08/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

ACÚMULO DE FUNÇÃO - CARACTERIZAÇÃO - DEFERIMENTO.

Para o deferimento de diferenças salariais por acúmulo de função, não basta provar a prestação simultânea de serviços distintos, pois, há que se demonstrar que as atividades exercidas pelo obreiro não são compatíveis com a função para o qual o trabalhador foi contratado. O acúmulo se caracteriza por um desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente pactuadas entre as partes, quando o empregador passa a exigir de seu empregado, concomitantemente, afazeres alheios ao contrato sem a devida contraprestação. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T./RO 0001244-24.2014.5.08.0131; origem: 4ª VT de Parauapebas; julgado em 2 de junho de 2015; publicado em 15/06/2015; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO - O E. STF deferiu medida liminar postulada na Reclamação nº 6266, proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), suspendendo a aplicação da Súmula nº 228 do Tribunal Superior do Trabalho, por entender estar aplicando indevidamente a Súmula Vinculante n. 4, considerando que a questão estaria delineada no RE 565.714/SP, quando o STF entendeu que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva. Desse modo, por medida de disciplina judiciária, mantenho o julgado de 1º grau que considerou válido o adicional de insalubridade calculado utilizando-se como base o salário mínimo. (PROCESSO TRT/3ª T./RO 0000016-77.2014.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 21 de agosto de 2015; publicado em 25/08/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

ADICIONAL DE RISCO. O adicional de risco previsto no art. 14 da Lei n. 4.860/65 é devido apenas aos servidores e empregados da administração portuária. Tal entendimento decorre do art. 19 da referida lei, que assim dispõe: “*As disposições desta lei são aplicáveis a todos os servidores ou empregados pertencentes às administrações dos portos organizados sujeitos a qualquer regime de exploração*”. Recurso improvido, no tópico. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000025-66.2014.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 19 de agosto de 2015; publicado em 31/08/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

ADMISSIBILIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO. COMPROVAÇÃO DO PREPARO RECURSAL E DA OUTORGA DE PODERES EM CÓPIA

ELETRÔNICA. Rejeita-se a preliminar de não conhecimento do recurso quando verificado que o instrumento procuratório e as cópias das guias de depósito recursal e de recolhimento de custas se encontram regularmente juntados pela parte Recorrente, em anexo à peça recursal, em cópia eletrônica protocolizada pelo sistema de peticionamento e cuja autenticidade é vinculada à assinatura eletrônica do profissional subscritor do apelo. Essa forma de reprodução não se confunde com a do documento convencionalmente trazido aos autos em cópia simples, se observado o disposto no artigo 11, da Lei nº 11.419, de 19.12.2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, *in verbis*: “os documentos produzidos eletronicamente e juntados aos processos eletrônicos com garantia de origem e de seu signatário, na forma estabelecida nesta lei, serão considerados originais para todos os efeitos legais”. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0002413-32.2012.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 4 de fevereiro de 2015; publicado em 06/02/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA INVERSA. POSSIBILIDADE. Aplica-se a teoria inversa da desconsideração da personalidade jurídica quando o sócio executado incorpora seu patrimônio em outra sociedade com a finalidade de evitar a execução de seus bens pessoais. Do que emerge dos autos, constata-se que o sócio/executado ainda pertencia ao quadro societário da embargante quando da execução principal em curso e, mesmo sendo sócio minoritário, deverá responder pela totalidade dos débitos trabalhistas, uma vez que se beneficiou da prestação dos serviços. (ACÓRDÃO 1ª T/AP 0010004-49.2014.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 2 de junho de 2015; publicado em 08/06/2015; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

AJUDA DE CUSTO. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. A verdadeira ajuda de custo, geralmente paga de uma só vez, para auxiliar em gastos de mudança de local de serviço, não integra o salário (art. 457, § 2º, da CLT). Todavia, se se trata de “falsa” ajuda de custo, paga como contraprestação de serviço, deve integrar o salário, porque se confunde com uma gratificação (art. 457, § 1º, da CLT). Recurso provido, neste particular. (ACÓRDÃO TRT/2ª T/RO 0001277-80.2014.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 20 de julho de 2015; publicado em 28/07/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

ARREMATACÃO. DÉBITO REMANESCENTE. 1) Nos termos do § 1º, inciso III, do art. 694 do CPC “a arrematação poderá, no entanto, ser tornada sem efeito: III - quando o arrematante provar, nos 5 (cinco) dias seguintes, a existência de ônus real ou de gravame (art. 686, inciso IV) não mencionado no edital”; 2) Constatado que, após a arrematação do veículo, o valor do débito junto ao Banco detentor da alienação fiduciária é bastante superior ao que foi arrematado, desfaz-se o ato, resguardando-se o próprio agravante, que adquiriu o bem na hasta pública. (ACÓRDÃO TRT/4ª T/AP 0000394-37.2012.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 2 de junho de 2015; publicado em 15/06/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

ARREMATACÃO. IMISSÃO NA POSSE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ao julgar diversos conflitos de competência, o Colendo Superior Tribunal de Justiça decidiu que compete à Justiça do Trabalho julgar todas as questões decorrentes da execução trabalhista, inclusive os incidentes na imissão de posse de imóvel ocupado por terceiro, a ver: “*PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO TRABALHISTA. ARREMATACÃO. MANDADO DE IMISSÃO DE POSSE EXPEDIDO PELA JUSTIÇA OBREIRA. INTERDITO PROIBITÓRIO MOVIDO POR TERCEIRO PERANTE A JUSTIÇA ESTADUAL. CONEXÃO. I. A Justiça obreira é competente para as questões oriundas da execução, inclusive aquelas decorrentes da arrematação, pelo que terceira pessoa, atingida pela imissão do arrematante na posse do imóvel praxeado, pode defender seus direitos sobre a benfeitoria nele erigida, porém terá de fazê-lo perante o mesmo Juízo trabalhista, e não por meio de interdito proibitório movido junto à Justiça comum. II. Conflito conhecido, para declarar competente a JCJ de Guarapari, ES*” (STJ - CC: 17866 ES 1996/0044958-9, Relator: Ministro ALDIR PASSARINHO JUNIOR, Data de Julgamento: 10/11/1999, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJ 18.09.2000 p. 85 LEXSTJ vol. 136 p. 14). Referido entendimento vem sendo aplicado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verifica do seguinte aresto: “*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO POSSESSÓRIA. IMISSÃO NA POSSE DE BEM ARREMATADO EM JUÍZO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. ADMISSIBILIDADE DO RECURSO RESTRITA À HIPÓTESE PREVISTA NO ART. 896, § 2º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. SÚMULA Nº 266 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. I - E firme o posicionamento deste Tribunal Superior, segundo o qual o recurso de revista na ação possessória para imissão na posse de bem arrematado na execução trabalhista tem sua admissibilidade restrita à demonstração de violação direta e literal de norma da Constituição da República (art. 896, § 2º, da CLT e Súmula nº 266 do TST). II - Posteriormente ao advento da Emenda Constitucional nº 45/04, o Superior Tribunal de Justiça, ao apreciar Conflitos de Competência, firmou entendimento de que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar todas as questões decorrentes da execução trabalhista, solucionando os incidentes possessórios surgidos em decorrência direta de suas decisões, incluídos os incidentes na imissão na posse de imóvel arrematado na execução trabalhista. Violação, que não se reconhece, da literalidade do art. 114, IX, da Constituição da República. III - Não configura hipótese de cerceamento do direito de defesa quando a Instância ordinária, valorando o conjunto das provas, empresta maior eficácia probatória aos documentos em confronto com as declarações da parte. Ileso, portanto, o art. 5º, LIV e LV, da CRFB/88. IV - Decisão agravada que se mantém. Agravo de instrumento a que se nega provimento*” (TST - AIRR: 706411120085030103 70641-11.2008.5.03.0103, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 29/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013). Portanto, com fulcro no art. 114, IX, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na jurisprudência acima transcrita, corroboro o entendimento de que a Justiça do Trabalho possui competência para julgar todas as questões decorrentes da execução trabalhista, inclusive os incidentes na imissão de posse de imóvel ocupado por terceiro. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AP 0010006-95.2014.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 18 de março de 2015; publicado em 23/03/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. POSSIBILIDADE. Restando provado, nos autos, a prática de atos configuradores de assédio moral, por superior hierárquico, consubstanciados em obstaculização do trabalho da empregada e consequente imputação da pecha de negligente, que ofende a honra e a dignidade do trabalhador, resta devida a indenização por danos morais, como forma de compensar a vítima e desestimular o agressor a praticar novos atos ilícitos. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000924-74.2013.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 12 de junho de 2015; publicado em 16/06/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

C

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. INEXISTÊNCIA DE PROVA DA ENTREGA DO DOCUMENTO EM QUESTÃO PARA A RECLAMADA QUANDO DA ADMISSÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL PELA RETENÇÃO E PELO EXTRAVIO DA CTPS INDEVIDA. A Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS é um documento importantíssimo para o seu portador. Possui várias utilidades, dizendo o art. 40 da CLT que *“As Carteiras de Trabalho e Previdência Social regularmente emitidas e anotadas servirão de prova nos atos em que sejam exigidas carteiras de identidade e especialmente: (I) - Nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias ou tempo de serviço; (II) - Perante a Previdência Social, para o efeito de declaração de dependentes; (III) - Para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional”*. Além disso a CTPS é o documento que atesta os contratos de emprego que o trabalhador já teve e com isso fica comprovada a experiência exigida por seu novo contratante. Se esse trabalhador fica sem esse documento, o seu prejuízo moral é evidente. O art. 29 da CLT dispõe que *“A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”*. No presente caso, a reclamante não comprovou, com recibo ou qualquer outra prova, que entregou sua CTPS para a reclamada. Em depoimento, aliás, ela informou que enviou o citado documento pelos correios e que não recebeu qualquer confirmação da entrega do mesmo. O fato do preposto ter afirmado que a contratação foi efetuada mediante a apresentação de cópia da CTPS da reclamante, a meu ver, não importa concluir que o documento original foi entregue à reclamada, pois a própria recorrida deu a entender que foi primeiro contratada e depois enviou o documento em questão pelos correios. Logo, como a reclamante não provou ter entregue sua Carteira de Trabalho e Previdência Social para a reclamada quando da admissão, não há como prosperar a tese de retenção e extravio do referido documento. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000692-68.2014.5.08.0128; origem: 3ª VT de Marabá; julgado em 4 de março de 2015; publicado em 13/03/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. CONFIGURAÇÃO. NULIDADE. Tendo restado comprovado que o Edital de notificação à reclamada, da sentença, foi publicado no DEJT, de forma incompleta, sem mencionar a que se referia, há de se reconhecer configurado o cerceamento do direito de defesa, redundando, assim, na declaração de nulidade do processo, a partir da certidão que menciona o cumprimento desse ato processual. Recurso parcialmente provido. (PROCESSO TRT 1ªT./AP 0010565-89.2013.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 11 de agosto de 2015; publicado em 17/08/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. NULIDADE. A anexação de documentos, pelas reclamadas, intempestivamente, após a realização da sessão da audiência, impossibilitando a manifestação do reclamante sobre eles, enseja a declaração de nulidade do processo, por evidente cerceamento do direito de defesa. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000139-08.2014.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 21 de agosto de 2015; publicado em 26/08/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ACESSO À JUSTIÇA. AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO NO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE. Na fixação da competência territorial das Varas do Trabalho deve-se privilegiar o juízo da localidade que seja mais acessível ao empregado, em observância ao princípio protetivo do trabalhador, assegurando-lhe o amplo acesso aos órgãos judiciários, conforme estabelecido no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001008-65.2014.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 24 de fevereiro de 2015; publicado em 06/03/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

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. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T./RO 0002090-90.2013.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 18 de março de 2015; publicado em 27/03/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

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)

CONTROLADOR DE TRÁFEGO AÉREO. ENQUADRAMENTO COMO RADIOTELEFONISTA. ARTIGO 227 DA CLT. INAPLICABILIDADE.

Embora o autor utilize a radiotelefonia para exercer o seu mister de controlador de tráfego aéreo, é certo que o seu enquadramento legal não pode se dar em razão do mero expediente de que se vale para exercer o seu mister, já que suas atribuições vão muito além do mero uso do rádio, conforme vasta lista de atividades previstas na Classificação Brasileira de Ocupações do MTE. Neste sentido, a radiotelefonia era apenas um instrumento de consecução da atividade principal do autor, não se traduzindo na atividade precípua para a qual foi contratado. Além disso, a sua empregadora não é do ramo das telecomunicações, circunstâncias que, somadas, afastam a aplicação *in casu* do artigo 227 da CLT. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000596-67.2015.5.08.0209; origem: 6ª VT de Macapá; julgado em 21 de agosto de 2015; publicado em 25/08/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

D

I - DANOS MORAIS. PERÍCIA TÉCNICA. CONCLUSÃO CONTRÁRIA PELO JUÍZO. POSSIBILIDADE.

A ordem jurídica brasileira adotou, como sistema de valoração da prova, o da persuasão racional, segundo o qual o juiz tem ampla liberdade para apreciar a prova, desde que indique os motivos que lhe formaram o convencimento (CPC, art. 131). Nada impede, pois, que o juiz desconsidere a conclusão contida no laudo pericial, fundamentando sua decisão. Recurso provido. **II - DANOS MORAIS. CONCAUSALIDADE.** Provado que os problemas de saúde do reclamante foram, no mínimo, agravados pelas atividades que exercia na empresa, equiparam-se a acidente de trabalho, por concausalidade. Inteligência do artigo 21 da Lei n. 8213/91. Abalo moral reconhecido, com o pagamento da consequente indenização, destacado o caráter pedagógico da condenação pelo fato de a reclamada inobservar normas de segurança e de medicina do trabalho. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0000266-65.2014.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 1º de setembro de 2015; publicado em 11/09/2015; Prolatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

DEPÓSITO RECURSAL. ISENÇÃO. Sendo a reclamada empregadora doméstica, com renda mensal de R\$2.800,00 (dois mil e oitocentos reais), condenada pelo Primeiro Grau de jurisdição a pagar R\$47.432,59 (quarenta e sete mil quatrocentos e trinta e dois mil reais e cinquenta e nove centavos), impõe-se, em caráter excepcional, a isenção do depósito recursal, sob pena de inviabilizar seu amplo e irrestrito acesso ao Judiciário, direito fundamental assegurado pelo art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição

da República. (RO 0000196-83.2015.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 11 de agosto de 2015; publicado em 13/08/2015; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

DESCUMPRIMENTO DA SENTENÇA. PRAZO E CONDIÇÕES. Deve ser mantido o r. decisório recorrido, em face do disposto nos arts. 652, alínea “d”, 832, § 1º, e 835, da CLT, que permite a imposição de multas, condições e prazo para o cumprimento da sentença, tal como a legislação processual trabalhista prevê a fixação de cominações, prazo e condições para o cumprimento da conciliação (arts. 846, §§ 1º e 2º, e 880, da CLT). (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001313-91.2010.5.08.0003; origem: 3ª VT de Belém; julgado em 20 de julho de 2015; publicado em 28/07/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

DIFERENÇA SALARIAL. NORMA COLETIVA. Sendo o reclamado pessoa física e não signatário da norma coletiva, nos termos da Súmula 374 do C. TST, aplicado por analogia, é indevido o pagamento da diferença salarial pleiteada. (ACÓRDÃO TRT/3ª T./RO 0000079-71.2015.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 9 de setembro de 2015; publicado em 11/09/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS E REPOUSOS SEMANAIS LABORADOS. As folhas de ponto, embora impugnadas pela reclamante, retratam quase que fielmente a jornada apontada por ela na inicial, só divergindo em relação ao intervalo intrajornada, porque contém registros do gozo de uma hora, e quanto aos horários de entrada e de saída nos dias de labor aos sábados e domingos, sendo que a jornada registrada nesses dias é até mais extensa do que a indicada por ela. Com relação à testemunha arrolada pela reclamante, disse que trabalhou apenas um mês junto com ela, e de toda forma, prestou declarações que não merecerem credibilidade. Por outro lado, a própria reclamante afirmou que gozava de folga semanal no sábado ou no domingo, o que, aliás, é confirmado pelos controles de ponto. Nesse sistema, quando a folga recaía no domingo, a reclamante laborava apenas cinco dias na semana, pois gozava de outra folga no sábado, e então laborava seis dias e gozava de folga no domingo, e assim sucessivamente. Desta forma, a reclamante só extrapolava as 44 horas semanais em quatro horas, e apenas em duas semanas por mês, e os recibos de pagamento, apresentados com a própria inicial, comprovam o pagamento habitual de horas extras com adicionais de 50% e 100%, em quantidades compatíveis com a jornada praticada. Recurso provido, para excluir da condenação as diferenças de horas extras, e repousos semanais laborados. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000521-80.2014.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 20 de julho de 2015; publicado em 27/08/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES PREVISTAS EM REGULAMENTO DE PESSOAL. PROCEDÊNCIA. O sistema de promoções, previsto no Regulamento de Pessoal do SENAC, integra os contratos de trabalho de seus empregados, não podendo ser descumprido pelo reclamado (art. 468 da CLT), fazendo

jus o reclamante às promoções e às diferenças salariais requeridas. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T./RO 0001484-73.2014.5.08.0014; origem: 8ª VT de Belém; julgado em 8 de setembro de 2015; publicado em 15/09/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA. LEGÍTIMA DEFESA. FALTA FUNCIONAL NÃO CARACTERIZADA. Estando evidente nos autos que o reclamante, embora tenha participado de uma briga envolvendo agressões físicas no seu ambiente de trabalho, agiu apenas para se defender, tendo ainda havido o reconhecimento judicial por sentença de que foi o outro empregado envolvido no incidente que deu início às agressões, não está caracteriza a justa causa na dispensa do autor, visto que sua atitude acha respaldo na parte final do inciso *j* do artigo 482 da CLT. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000055-95.2015.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 8 de julho de 2015; publicado em 10/07/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

E

I - EMBARGOS DE TERCEIRO. PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE PROVA DE PROPRIEDADE. NÃO-CONCESSÃO DE PRAZO PARA APRESENTAÇÃO. NULIDADE DA SENTENÇA. Tendo restado comprovado que os documentos respectivos se encontram acostados aos autos principais, constatando-se a inobservância às disposições do artigo 284 do CPC e 765 da CLT, afasta-se a inépcia declarada. **II - TRANSFERÊNCIA DA PROPRIEDADE DEPOIS DE INICIADA A EXECUÇÃO DA DEMANDA QUE DEU ORIGEM À PENHORA. FRAUDE DE EXECUÇÃO. CONFIGURAÇÃO.** Deve ser considerada ineficaz a alienação e mantida a penhora sobre o bem de propriedade das agravantes vez que evidenciada a má-fé no ato de transferência, em flagrante fraude de execução, haja vista ter sido realizada após o início da execução da demanda que deu origem à penhora. (PROCESSO TRT/1ªT/ AP 0001419-11.2014.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 11 de agosto de 2015; publicado em 17/08/2015; Relatora: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

I - EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL ENCERRADA. Encerrada a recuperação judicial da empresa agravante, pelo MM. Juízo da 13ª Vara Cível e Empresarial da Capital (Processo nº 00059394720128140301), indubitável a competência desta Justiça Especializada para executar as suas próprias decisões (art. 877, da CLT). E se assim não fosse, a hipótese dos autos seria semelhante ao caso previsto na Orientação Jurisprudencial nº 143, da SBDI-1, do C. TST, que consagrou o entendimento no sentido de que a execução trabalhista deve prosseguir diretamente na Justiça do Trabalho, mesmo após a decretação da liquidação extrajudicial (Lei nº 6.830/1980, arts. 5º e 29; arts. 449 e 889, da CLT; art. 186, da Lei nº 5.172/1966 - Código Tributário Nacional; e art. 114, da Constituição Federal). E, no caso dos autos, mesmo na hipótese de Recuperação Judicial. O crédito trabalhista goza de superprivilegio absoluto e preferência inclusive sobre o crédito tributário. **II - EXECUÇÃO. BENEFÍCIO DE ORDEM.** Cumpre àquele que alegar o benefício de

ordem, nomear bens da executada, no tempo oportuno, sitos na mesma comarca, livres e desembargados, quantos bastem para pagar o débito (art. 596 e seu parágrafo único, do CPC), o que não ocorreu no caso dos autos. **III - LIQUIDAÇÃO. “MATÉRIA VELHA”**. É defeso discutir matéria pertinente à causa principal, na fase de liquidação ou de execução (art. 879, § 1º, da CLT). Agravo improvido. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T/AP 0000919-87.2011.5.08.0120; origem: 2ª VT de Ananindeua; julgado em 20 de julho de 2015; publicado em 28/07/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

F

FIEL DEPOSITÁRIO. RESPONSABILIDADE PELA GUARDA E MANUTENÇÃO DO BEM. É obrigação do depositário fiel devolver o bem nas mesmas condições em que foi recebido, cabendo a ele empreender esforço e fazer os reparos necessários, a fim de conservá-lo e impedir a sua deterioração. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/AP 0000951-57.2013.5.08.0109; origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 7 de julho de 2015; publicado em 15/07/2015; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

FORNECIMENTO DE TRANSPORTE AOS EMPREGADOS PELA EMPREGADORA. RESPONSABILIDADE DE TRANSPORTADOR. CONFIGURAÇÃO. É dever do transportador (empregadora) ao conduzir os passageiros (empregados) garantir a integridade física e mental até o local de destino. Descumprida esta obrigação, se impõe o dever de indenizar, independente de culpa. Aplicação da responsabilidade objetiva. (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0001003-37.2014.5.08.0103; origem: VT de Altamira; julgado em 2 de junho de 2015; publicado em 08/06/2015; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

H

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS. RESSARCIMENTO. INCABÍVEL NA ESFERA PROCESSUAL TRABALHISTA. Se a parte pode, na esfera processual trabalhista, ser assistida gratuitamente por advogado credenciado pelo sindicato que representa sua categoria profissional, bem assim fazer uso do *jus postulandi*, ao optar por contratar advogado particular assume o ônus decorrente do exercício desse direito, não lhe sendo autorizado transferir esse ônus para outrem. (PROCESSO nº TRT 3ª T/RO 0000543-50.2014.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 9 de setembro de 2015; publicado em 11/09/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

HORAS EXTRAS. DURAÇÃO DE DDS. ART. 515 DO CPC. Incontroverso é a tese de que a matéria ventilada em recurso deve limitar-se àquela abordada pelo reclamante em sua peça inicial, não podendo a parte contrária ser surpreendida com novos argumentos em sede recursal, por violação ao princípio do contraditório e da ampla defesa, bem como ao da lealdade processual. Recurso parcialmente provido.

(ACÓRDÃO TRT/ 3ª T./RO 0000116-04.2015.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 9 de setembro de 2015; publicado em 11/09/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

HORAS EXTRAS. PROVA. TRABALHO EXTERNO. MOTORISTA PROFISSIONAL. I - Embora o trabalho externo possa sujeitar-se a controle do empregador, incumbe ao trabalhador a prova da realização de horas extras, o que depende de demonstração idônea e suficiente em cada caso concreto. II - Recurso patronal a que se dá provimento para excluir as horas extras, pois não provado o controle sobre a jornada de trabalho do reclamante, no período que precede a vigência da Lei nº 12.619, de 30.04.2012, em vigor a partir de 17.06.2012 (hoje parcialmente revogada pela Lei nº 13.103, de 02.03.2015), que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista profissional. (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001096-22.2014.5.08.0128; origem: 3ª VT de Marabá; julgado em 12 de agosto de 2015; publicado em 17/08/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

HORAS EXTRAS. TRABALHADOR EXTERNO. OFICIAL DE REDE. ÔNUS DA PROVA. A exclusão do trabalhador externo do limite de duração do trabalho haverá de estar inequivocamente demonstrada pelo empregador, como situação excepcional, amparada em prova produzida pela empresa de que o controle de jornada seria incompatível com a atividade desempenhada, sob as condições preconizadas pelo art. 62, I, da CLT. Não provada a alegação patronal relevante e substitutiva, há de prevalecer a jornada declinada pelo Autor e comprovada nos autos, posto que este não pode ficar exposto a um regime de trabalho, sem limite diário, ofensivo ao direito fundamental à higidez física e psíquica do trabalhador. Perece o argumento da Recorrente, em especial quando arguido por sua própria defesa de que a empregadora efetuava o pagamento de horas extras em contracheques, fazendo perecer a alegação de que o empregado laborava em rotina incompatível com jornada sem fixação de horário. (Processo TRT - PJE 2ª T./RO PJE 0010259-50.2013.5.08.0002; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 21 de janeiro de 2015; publicado em 04/02/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

HORAS EXTRAS INDEVIDAS. VALIDADE DOS CONTROLES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. Nos termos do artigo 74, § 2º, da CLT e em conformidade com a Súmula 338, I, do TST, é obrigatório o controle de frequência para as empresas que possuem mais de 10 empregados, o que, como resta incontroverso, era observado pelo reclamado, pois trouxe com a defesa os cartões de ponto assinados pelo autor. Assim, era do reclamante o ônus de produzir prova capaz de elidir a presunção de veracidade que milita em favor da prova documental, entretanto, dele não se desincumbiu, ao contrário, em depoimento declarou jornada diversa da apontada na inicial, fazendo assim prevalecer a prova documental produzida pelo reclamado. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000137-90.2014.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 4 de março de 2015; publicado em 20/03/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

I

INCOMPATIBILIDADE DO PEDIDO DE HORAS EXTRAS COM O PEDIDO DE PRODUTIVIDADE. REMUNERAÇÃO MISTA. Não há que se cogitar em incompatibilidade entre o pedido de horas extras e o pedido de produtividade, porém, em se tratando de empregado que percebe remuneração mista, em relação à parte fixa, são devidas, como extras, as horas simples acrescidas do adicional de horas extras, ao passo que, em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0001757-73.2014.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 21 de agosto de 2015; publicado em 26/08/2015; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. Consoante as disposições legais contidas no Capítulo V do Título II da CLT, ao empregador incumbe zelar pela segurança e saúde dos seus empregados. Tal previsão está em consonância com as normas constitucionais que consideram a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III) e proíbem o tratamento desumano ou degradante (artigo 5º, III). (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000620-90.2014.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 30 de junho de 2015; publicado em 15/07/2015; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO CABIMENTO. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. Restando comprovada a culpa exclusiva da vítima no acidente sofrido, não há que se falar em ato ilícito praticado pelo empregador, diante da ausência do nexo de causalidade, sendo, assim, indevido o pagamento de indenização por dano moral. Recurso da reclamada a que se dá total provimento. (ACÓRDÃO TRT 3ª T/RO 0001341-36.2013.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 9 de setembro de 2015; publicado em 11/09/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. OBRIGAÇÃO LEGAL DE CONTRATAR APRENDIZES. DESCUMPRIMENTO PELA EMPRESA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. Como a demandada apresentou prova convincente de que a entidade cadastrada e regularizada como ministradora da aprendizagem não possui unidade operacional no Distrito de Monte Dourado, bem como, em razão das dificuldades encontradas na região para cumprir sua cota de contratação de menores aprendizes firmou termo de parceria com a FUNDAÇÃO JARI, entendo que deve ser reduzida a indenização por dano moral coletivo para o valor de R\$-18.000,00 pretendido pela reclamada, em face dos elementos probatórios colhidos na instrução processual e das circunstâncias do caso em exame, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Diante das circunstâncias da causa, considero a importância suficiente para reparar o dano moral coletivo, constituindo compensação capaz de punir a empresa, tendo em vista que o objetivo mais importante para a ação coletiva já foi

alcançado e a demandada adotou outra postura em relação à contratação de menores aprendizes, tendo sido alcançando o efeito pedagógico esperado da decisão e servindo de compensação pelos alegados abalos sofridos pela coletividade. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0001233-07.2013.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 8 de abril de 2015; publicado em 14/04/2015; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E ESTÉTICO DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. CAUSAS DISTINTAS. A doutrina e a jurisprudência prevalentes pontificam que o dano moral e o dano estético possuem causas de pedir distintas, de modo que, ainda que derivados de um mesmo fato, quando as duas espécies de dano forem passíveis de identificação separada, é perfeitamente cabível arbitrar indenizações separadas. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000460-39.2012.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 25 de março de 2015; publicado em 06/04/2015; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. APLICAÇÃO DE SÚMULA Nº 219 DO C. TST. Com razão o Juízo sentenciante, pois os efeitos da revelia, de se presumir verdadeiros os fatos alegados pelo autor, são afastados pelas declarações produzidas pelo obreiro em audiência. Deste modo, não há o que se falar em reparação de prejuízos, diante da confissão do recorrente. Outrossim, ainda que assim não fosse, não há como aplicar os dispositivos do Código Civil, no presente caso, como pretende o autor. No Processo Trabalhista há peculiaridades para a condenação em honorários advocatícios. Nesse sentido, a Súmula nº 219, do C. TST, a qual trata da matéria. No caso em tela, verifico que o recorrente não perfaz os requisitos previstos no preceito sumular, sendo incabível a condenação da recorrida em honorários advocatícios sucumbenciais. (PROCESSO TRT/3ª T./RO 0000081-69.2014.5.08.0208; origem: 3ª VT de Macapá; julgado em 21 de janeiro de 2015; publicado em 23/01/2015; Relator: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ÔNUS DA PROVA. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Alegado pela reclamante ter sido vítima de tratamento rigoroso, constrangedor e humilhante por parte de sua superiora hierárquica, que lhe causara abalo moral, restou a seu cargo o ônus da prova, do qual se desincumbiu, através do depoimento do próprio preposto, que confessou ter tomado conhecimento de uma situação em que a gerente teria feito a reclamante passar vergonha na frente de um cliente. Assim, correta a sentença que deferiu a indenização por danos morais, porém, merece parcial reforma, no tópico, para que o valor deferido seja limitado ao que foi postulado na inicial. Recurso provido em parte. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000719-21.2013.5.08.0117; origem: 2ª VT de Marabá; julgado em 22 de janeiro de 2014; publicado em 30/01/2014; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

L

I - LEGITIMIDADE DA VIÚVA SÓCIA DA EMPRESA PARA A OPOSIÇÃO DOS EMBARGOS DE TERCEIRO. BEM DE FAMÍLIA. DESNECESSIDADE DE PROVA DE SER O ÚNICO BEM DA ENTIDADE FAMILIAR. ART. 5º DA LEI 8009/90. 1) Se com a desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada não ocorreu a citação da viúva sócia da empresa para pagar ou garantir a execução, patente que a agravada é parte legítima para a oposição dos presentes embargos, inobstante ser sócia da empresa executada. 2) Para que a agravada possa se valer do benefício garantido pela Lei nº 8.009/90, é mister a prova de que o imóvel serve de residência para a família, não havendo necessidade de comprovação de que ele seja o único, pois o bem de família é somente aquele que serve à residência da entidade familiar. Inteligência do disposto do art. 5º, da indigitada Lei. Ademais, tendo a agravada sustentado que o imóvel penhorado é o único de sua propriedade, descabe a ela produzir prova de fato negativo, razão pela qual o Ônus recai sobre o agravante que não se desincumbiu. **II - JUSTIÇA GRATUITA.** Em se tratando de embargos de terceiro, as custas são atribuídas ao executado nos autos principais, ao final, na forma do art. 789-A, inciso V, da CLT, razão pela qual é despicienda a concessão do benefício da justiça gratuita. **III - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** A condenação à litigância de má-fé pressupõe deliberada malícia, a teor das hipóteses do art. 17, do CPC, o que não ficou configurada nos autos, uma vez que a agravada obteve êxito em na questão. Nego provimento. (ACÓRDÃO TRT/4ª T./AP 0010001-39.2015.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 4 de agosto de 2015; publicado em 24/08/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I - LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. PRECLUSÃO. Se a sentença exequenda deferiu pretensões em valores líquidos, está precluso o direito de impugnar o *quantum debeatur* (arts. 836 e 879, § 1º, da CLT), haja vista que os tópicos questionados, na fase de execução, não foram objeto de reforma no âmbito do recurso ordinário, na fase de conhecimento. **II - LIQUIDAÇÃO. “MATÉRIA VELHA”.** É defeso discutir matéria pertinente à causa principal, na fase de liquidação ou de execução (art. 879, § 1º, da CLT; art. 475-G, do CPC). (ACÓRDÃO TRT/2ª T./AP 0000452-46.2013.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 12 de agosto de 2015; publicado em 17/08/2015; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

M

MÉDICO PLANTONISTA QUE PRESTAVA SERVIÇO NAS UNIDADES DA RECLAMADA SOB SUA SUBORDINAÇÃO - VÍNCULO DE EMPREGO - RECONHECIMENTO. Presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia e, principalmente, porque o trabalho do autor se insere na execução da atividade-fim da reclamada, que demanda atuação profissional de médicos plantonistas nas suas unidades de atendimento. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000925-25.2014.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em 7 de abril de 2015;

publicado em 22/04/2015; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

MORTE DO EMPREGADO. ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. RECURSO NÃO PROVIDO. Com a morte do empregado, inicia-se o prazo prescricional de dois anos (art. 7º, XXIX, CR) para seus sucessores a pretensão quanto a possíveis direitos deixados pelo de cujus, pouco importando a data da formalização do contrato de trabalho. (PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0001316-80.2014.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 16 de junho de 2015; publicado em 10/07/2015; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

MULTA CONVENCIONAL. DESCUMPRIMENTO. CONTROVÉRSIA DIRIMIDA EM JUÍZO. A existência de controvérsia a respeito de determinado pedido não afasta a incidência da multa convencional, a qual é devida pelo descumprimento da cláusula, sendo irrelevante que o reconhecimento tenha ocorrido somente em juízo, pois o principal fundamento contido na Súmula 384 do C. TST é o mero descumprimento da cláusula convencional. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0006900-83.2009.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 4 de fevereiro de 2015; publicado em 10/02/2015; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. JUIZ PODE MODIFICAR OU LIMITAR O VALOR QUANDO ACHAR EXCESSIVO. INTELIGÊNCIA DO ART. 461, § 6º, DO CPC. É verdade que a sentença fixou a multa pelo descumprimento da obrigação de fornecer vale-alimentação no importe de R\$1.000,00 (mil reais) por dia de atraso, mas essa multa pode ser moderada pelo julgador, conforme disposto nos art. 461, § 6º, do CPC: *“Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. (...) § 6º O juiz poderá, de ofício, modificar o valor ou a periodicidade da multa, caso verifique que se tornou insuficiente ou excessiva”*. No caso, andou bem o Juízo de origem ao limitar o valor da multa ao valor da obrigação principal, pois, caso contrário, estar-se-ia propiciando o enriquecimento sem causa do exequente, o que deve ser coibido, já que o Poder Judiciário não se presta a esse fim. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0150600-23.2009.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 29 de abril de 2015; publicado em 05/05/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

O

OBRIGAÇÃO DE FAZER NÃO CUMPRIDA INTEGRALMENTE PELA EXECUTADA. MANUTENÇÃO DA MULTA, PELA METADE. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 461, § 5º, DO CPC. A executada não cumpriu integralmente a r. Sentença exequenda, retardando por mais de dois anos o cumprimento

da obrigação de incluir o menor como dependente no Plano de Saúde do trabalhador. Trata-se do cumprimento de obrigação infungível, em que o Juízo fixou um prazo para a obrigação de fazer, inclusive notificando-a várias vezes para tanto. Nessas hipóteses, se houver recusa ou mora do devedor, o Juízo pode e deve fixar um prazo e uma multa pelo descumprimento da obrigação, nos termos do artigo 461, § 5º, do CPC. Deve ser mantida pela metade a multa fixada pelo Juízo pelo inadimplemento parcial da obrigação de fazer. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./AP 0000323-51.2012.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 28 de janeiro de 2015; publicado em 02/02/2015; Relatora: Desembargadora ELIZABETH FÁTIMA MARTINS NEWMAN)

P

POLICIAL MILITAR - VÍNCULO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA - De acordo com a súmula 126, do C. TST, preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. Todavia, se as provas existentes nos autos demonstram que um grupo de policiais militares se revezava no serviço de segurança da reclamada, aproveitando-se de seus dias de folga no quartel, sendo remunerados imediatamente após a prestação de serviços, não há que se falar em relação de emprego, isto porque ausente o requisito da pessoalidade e da integração desse tipo de trabalhador na atividade econômica do demandado. Recurso da reclamada provido para afastar a relação de emprego reconhecida. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./ 3ª T./RO 0001300-27.2013.5.08.0120; origem: 2ª VT de Ananindeua; julgado em 9 de julho de 2015; publicado em 13/07/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

PRESCRIÇÃO. DECRETAÇÃO DE OFÍCIO. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. A norma contida no art. 219, § 5º, do CPC é incompatível com a ordem jurídica trabalhista, acarretando uma atuação do judiciário contrária aos direitos do trabalhador e ao princípio constitucional da valorização do trabalho. (RO 0000551-60.2015.5.08.0210; origem: 7ª VT de Macapá; julgado em 1º de setembro de 2015; publicado em 04/09/2015; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

R

RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA AFASTADA. OJ 191 DA SDI-1 DO TST. Demonstrado que entre os reclamados fora firmado um contrato de empreitada para execução de obra de construção do campus universitário, e não de prestação de serviços, resta afastada a aplicação da Súmula 331, IV do TST, que trata da terceirização. Recurso provido, para afastar a responsabilidade subsidiária atribuída à UFPA. **RECURSO DO PRIMEIRO RECLAMADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** Era do reclamante o ônus de comprovar a alegação de que fora vítima de tratamento impróprio e humilhante

por parte do titular ou prepostos da ex-empregadora, entretanto, desse ônus não se desincumbiu, pois a única testemunha que arrolou não merece, isoladamente, valor de prova. Recurso provido, para excluir da condenação a indenização por dano moral. **RECURSO DO RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDEVIDOS.** Não atendidos os pressupostos do art. 14 da Lei 5.584/70, e da Súmula 219 do TST, bem como da OJ nº 305 da SDI I, do TST, correta a sentença que indeferiu o pedido de honorários advocatícios. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0000076-30.2013.5.08.0128; origem: 3ª VT de Marabá; julgado em 17 de dezembro de 2014; publicado em 10/02/2015; Relatora: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO)

RECURSO ORDINÁRIO. MULTA DO ART. 467 DA CLT. APLICABILIDADE.

A ausência da real empregadora em audiência, torna incontroversos os fatos alegados pela parte autora, sendo esta a consequência jurídico processual da confissão ficta: a presunção de veracidade dos fatos alegados pela parte adversa. Tal presunção pode ser elidida com a produção de prova em contrário, o que não ocorreu nos presentes autos mesmo diante da contestação apresentada pela litisconsorte, à luz do art. 320, I, do CPC. Assim, a simples impugnação apresentada pela litisconsorte à pretensão da exordial, não torna por si só controvertidas as respectivas matérias para os fins de afastamento da multa do art. 467 da CLT. A controvérsia aludida no referido diploma legal há que ser relevante e fundamentada, a demandar exame do conjunto fático probatório, o que não se aplica à apreciação de parcela salarial integrativa da remuneração do empregado cujo direito é previsto no ordenamento jurídico, nem aquele cuja negativa decorre de interpretação menos vantajosa para o empregado. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T./RO 0000832-02.2014.5.08.0129; origem: 4ª VT de Marabá; julgado em 25 de março de 2015; publicado em 30/03/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

RECURSO ORDINÁRIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. ADVOGADO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. INEXISTÊNCIA.

O elemento de distinção entre a relação de emprego e o trabalho autônomo será sempre a subordinação jurídica, tendo em vista as características do artigo 3º da CLT para o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes. O estado de dependência, quando se trata de atividade típica das profissões liberais, como é o caso do advogado, haverá de ser minuciosamente investigado. Não ficará caracterizada a relação de emprego se as provas dos autos demonstrarem com clareza que a relação havida entre as partes foi de prestação de serviços autônomos, sem subordinação. Recurso improvido. (PROCESSO nº 0011223-10.2013.5.08.0207; origem: 8ª VT de Macapá; julgado em 9 de julho de 2015; publicado em 14/07/2015; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

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. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 2ª T/RO 0001287-05.2011.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 4 de fevereiro de 2015; publicado em 23/02/2015; Relator: Desembargador HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS)

S

SERVIÇOS RELIGIOSOS. PASTOR. IGREJA PENTECOSTAL DEUS É AMOR. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. O reclamante confessou que trabalhou vários períodos para reclamada sem receber qualquer valor, sendo que, quando isso aconteceu, se deu sobre a forma de prebenda. Confessou, também, que prestou serviço de cunho meramente religioso, sem estar vinculado a qualquer cumprimento de meta ou proveito econômico. Logo, ante o informado pelo recorrente em depoimento, resta claro que ele executou trabalho voluntário de cunho religioso, sem, portanto, qualquer vínculo de emprego com a reclamada, por inexistir onerosidade e subordinação. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000641-39.2013.5.08.0113; origem: VT de Itaituba; julgado em 3 de junho de 2015; publicado em 09/06/2015; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

T

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - CABIMENTO. Nos termos do § 3º, do art. 469, da CLT, no caso de transferência provisória do empregado, por necessidade de serviço, como aconteceu com o autor, o empregador ficará obrigado a um pagamento suplementar nunca inferior a 25% dos salários, motivo pelo qual correta a sentença quando deferiu a parcela. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 002093-18.2012.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 2 de junho de 2015; publicado em 15/06/2015; Relator: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

V

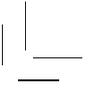
I - VERBAS RESCISÓRIAS. LIMITES DA EFICÁCIA LIBERATÓRIA. SÚMULA 330. Só há eficácia liberatória quanto às parcelas expressamente consignadas no recibo. **II - ACÚMULO DE FUNÇÃO. PLUS SALARIAL. NÃO CABIMENTO.** Ocorre o acúmulo de função quando o empregado realiza, de forma cumulativa com a função para a qual foi contratado, atividades típicas de função diversa. Na hipótese, ficou demonstrado que as tarefas executadas eram compatíveis com a função para a qual o reclamante foi contratado, não fazendo jus, portanto, ao recebimento de diferenças

salariais decorrentes de acúmulo de funções. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0000964-28.2014.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 2 de junho de 2015; publicado em 08/06/2015; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)





NOTICIÁRIO



JUIZ DE TUCURUÍ USA *WHATSAPP* PARA NOTIFICAR PARTES NO SURINAME

O uso de redes sociais e aplicativos de mensagens pelo Poder Judiciário é cada vez mais frequente. As vantagens são inúmeras, desde a agilidade até a redução de gastos. E o objetivo principal é entregar uma prestação jurisdicional efetiva ao cidadão.

Um bom exemplo aconteceu no mês de junho de 2015. O juiz Ney Stany Moraes Maranhão, à época titular da Vara do Trabalho (VT) de Tucuruí, utilizou o aplicativo de mensagens por celular *WhatsApp* para notificar e dar ciência da sentença a reclamados que se encontravam no Suriname.

O caso, movido pelo Ministério Público do Trabalho, envolveu empresa do setor madeireiro e possuía fortes indícios de tráfico humano internacional. A urgência da ação deu-se pelo fato de o trabalhador ter desenvolvido grave doença ocupacional.

Após várias tentativas convencionais, com utilização de carta rogatória, gastos com tradutor juramentado e os trâmites envolvendo o Ministério das Relações Exteriores, o que restou como efetivo foi o uso da inovação, que permitiu o andamento do processo.

Na ocasião, o juiz Ney Maranhão declarou, dentre outros pontos: "... Considerei que as circunstâncias do caso impunham o uso excepcional de tal recurso tecnológico. (...) Bom registrar que o uso dessa ferramenta tecnológica deve ser excepcional, à luz das circunstâncias de cada caso concreto. (...) Ao fim, a intimação pela via do *WhatsApp* atendeu às peculiaridades da causa, resguardou um mínimo de segurança jurídica e, certamente, expressou a concreção dos princípios da informalidade, simplicidade e celeridade, tão caros ao processo do trabalho...".

CONCILIAÇÕES

Recurso de Revista

No primeiro semestre de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) conciliou mais de R\$-1 milhão em processos que estavam prestes a seguir em Recurso de Revista para o TST. O valor alcançado foi o resultado de um trabalho intenso realizado pela Vice-Presidência.

Uma das estratégias adotadas pelo desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, então vice-presidente, foi convidar a desembargadora Francisca Oliveira Formigosa para atuar como auxiliar da Vice-Presidência na execução do Projeto Conciliar em Recurso de Revista, destinando as sextas-feiras para reunir as partes de diversos processos para negociar possíveis acordos.

De 27 de março a 26 de junho de 2015, por exemplo, foram colocados nas pautas de sextas-feiras mais de 400 processos, ao longo de sessões que incluíam de 20 a 100 processos, cada. Essas sessões também contaram com o apoio da Corregedoria Regional, que designou juízes de 1º grau para auxiliar nas mediações. Além das sessões coletivas, algumas audiências individuais, motivadas pelo interesse das partes ao tomar conhecimento do projeto, também foram promovidas.

No segundo semestre de 2015, as audiências foram realizadas também às quintas-feiras e implementações realizadas no Portal do TRT8 na internet facilitaram o acesso dos jurisdicionados e ampliaram o atendimento. Até meados de outubro de 2015, aproximadamente 80 processos estiveram em pauta, resultando em 25 conciliações, no valor de mais de R\$-2 milhões.

Precatório Requisitório

Com o objetivo de agilizar o pagamento e a finalização de processos trabalhistas envolvendo entes públicos, o TRT8 publicou a Portaria nº 487, de 22 de junho de 2015, que determina sejam reservadas as sextas-feiras para a realização de audiências de conciliação em precatórios requisitórios. O objetivo da Administração é tornar mais frequente a realização de acordos nesses tipos de processos.

Os processos em tramitação na 8ª Região envolvendo entes públicos são organizados em uma lista cronológica e, para realização dos pagamentos, dependem de inclusão na Lei Orçamentária Anual (LOA). No TRT8, a Divisão de Precatórios (DIPRE) é o setor responsável pelo controle dessa lista e por fazer a requisição dos valores da execução, após o trânsito em julgado da decisão. Com o suporte da DIPRE, a Presidência do Tribunal realiza as audiências de conciliação.

Um dos pontos de atenção nas conciliações são os processos que tem o Ministério Público do Trabalho como exequente, pois, normalmente, envolvem valores altos, referentes a multas previstas em Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) não cumpridos.

Como mais uma etapa no processo de intensificar os acordos, foi instituído o Juízo Auxiliar de Precatórios, seguindo a recomendação do ministro João Batista Brito Pereira, corregedor-geral da Justiça do Trabalho, em Correção Ordinária realizada em abril de 2015, na 8ª Região.

Estatística: desde maio de 2015, a Presidência realizou 40 audiências de conciliação em precatórios, o que resultou em acordos que totalizaram o valor de R\$4.639.335,50.

PJe-CALC

Acordo de Cooperação Técnica

No dia 25 de junho de 2015, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) firmaram Acordo de Cooperação Técnica visando ao desenvolvimento e à manutenção do Sistema Unificado de Cálculo do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-Calc).

Assinaram o documento o presidente do CSJT e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Antonio José de Barros Levenhagen, e o presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha.

PJe-Calc consolida-se como nova ferramenta de cálculo do PJe-JT

O PJe-Calc, desenvolvido pelo TRT8, foi consolidado como a nova ferramenta de cálculos trabalhistas para o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-

JT), a partir do Acordo de Cooperação Técnica firmado com o CSJT. A implantação do sistema de cálculo em âmbito nacional iniciou pelo TRT-11ª Região (Amazonas e Roraima), onde, desde o dia 6 de outubro de 2015, as 19 Varas do Trabalho (VT) de Manaus funcionam como piloto para a homologação do processo de implantação nacional.

Na 8ª Região, o sistema está em utilização desde o dia 15 de junho de 2015, nas VTs de Belém, e já passou por período de testes no TRT-1ª Região (Rio de Janeiro), conforme definido pelo CSJT, após apresentação do PJe-Calc ao Grupo de Negócios do PJe-JT.

Em constante aprimoramento, em outubro de 2015, foi disponibilizada nova versão do PJe-Calc, contemplando algumas melhorias sugeridas durante a homologação nas VTs de Belém e na VT de Queimados (RJ).

PJe-JT

Expansão do Sistema PJe-JT

PARAGOMINAS

Em prosseguimento ao cronograma de expansão do Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) na Justiça do Trabalho da 8ª Região, no dia 29 de junho de 2015 foi implantado, oficialmente, o PJe-JT na Vara do Trabalho (VT) de Paragominas.

Comandou a cerimônia o presidente do Tribunal, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, que, juntamente com o juiz do trabalho substituto, na titularidade da VT de Paragominas, André Maroja de Souza, descerraram a placa comemorativa da instalação.

Também presentes ao evento, representantes da Subseção de Paragominas da OAB-PA, do 19º Batalhão da Polícia Militar do Pará, além de advogados e servidores da Vara.

Com jurisdição nos municípios de Paragominas, Aurora do Pará, Dom Eliseu, Mãe do Rio, Ipixuna do Pará e Ulianópolis, a VT de Paragominas possui uma grande movimentação processual, tendo chegando a 1.543 processos recebidos em 2014. Localizada no Nordeste do Pará, Paragominas tem uma população de aproximadamente de 106 mil habitantes e sua economia é movimentada pela agropecuária, mineração e setor de serviços.

Capacitação - Com o objetivo de facilitar a atuação com o PJe-JT, antes de sua implantação, os servidores da VT de Paragominas passaram por capacitação, ocasião em que conheceram detalhadamente as funcionalidades do sistema.

Treinamento para Advogados - Aos advogados também foi ofertado, gratuitamente, curso autoinstrucional, no formato EaD, no período de 24 a 26/06, além do curso presencial, de 29/06 a 01/07, promovidos pela Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), do TRT8.

Início das Audiências - No dia 27 de julho de 2015, a VT de Paragominas iniciou o uso do PJe-JT, tendo o advogado Márcio de Siqueira Arrais participado da primeira audiência.

CAPANEMA

No dia 21 de setembro de 2015, o TRT8 deu prosseguimento ao cronograma de instalação do Sistema PJe-JT pela VT de Capanema, município localizado a 160 km de Belém.

Com uma movimentação processual de mais de mil processos por ano, a Vara atende a população dos municípios de Capanema, Augusto Corrêa, Bonito, Bragança, Cachoeira do Piriá, Capitão Poço, Garrafão do Norte, Nova Esperança do Piriá, Nova Timboteua, Ourém, Peixe Boi, Primavera, Quatipuru, Salinópolis, Santa Luzia do Pará, Santarém Novo, São João de Pirabas, Tracuateua e Viseu.

Para dar segurança ao funcionamento do PJe-JT no município, garantindo maior celeridade à tramitação processual, a VT de Capanema conta com um *link* de internet de 2 Mbps de dados contratados da Embratel, e mais um *link* redundante, do NavegaPará, contratado da Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Pará (PRODEPA).

A cerimônia contou com a presença de representantes da OAB local, do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal e da Justiça Estadual em Capanema.

A inauguração iniciou com o descerramento de placa alusiva pela desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, presidente do Comitê Regional de Implantação do PJe, e pela titular da VT de Capanema, juíza Marineide do Socorro Lima Oliveira.

Capacitação - Os servidores da VT de Capanema passaram por processo de capacitação, quando conheceram, na prática, as funcionalidades do sistema. O curso, promovido pela ECAISS, teve duas turmas: de 14 a 18/09 e de 28/09 a 02/10. A Escola também promoveu curso gratuito para os advogados que atuam na região.

Parceria entre TRT8 e PRODEPA melhora qualidade da internet na VT de Castanhal

Desde a última semana de agosto/2015, os servidores e magistrados que atuam na VT de Castanhal percebem uma melhora considerável no acesso à internet. A melhoria decorreu da instalação da rede de fibra óptica do NavegaPará, da PRODEPA, para atender a VT daquele município. Utilizado como *link* redundante em Castanhal, o NavegaPará anteriormente funcionava via rádio, que, tecnicamente, oferece sinal com qualidade inferior ao da fibra.

Além de Castanhal, a parceria do TRT8 com a PRODEPA está levando a fibra óptica também para a sede (Belém), Marabá, Santarém e Altamira. De acordo com o presidente da PRODEPA, Théo Carlos Flexa Ribeiro Pires, a entrega de *links* em fibra óptica nessas localidades permite a ampliação dos circuitos existentes, com ganhos também na sua estabilidade. “O trabalho em conjunto do TRT8 e Governo do Estado do Pará, pela PRODEPA, traz benefícios para a sociedade paraense porque ganha o jurisdicionado, com a prestação jurisdicional mais célere, ganha o Judiciário, pela

disponibilização de novas ferramentas informatizadas em Varas Trabalhistas distantes da sede e ganham os magistrados e servidores, pela facilidade de contar com *links* melhores para realizar suas rotinas de trabalho. A nossa expectativa é que a parceira possa ser ampliada, com a possibilidade de o TRT8 contribuir com a implantação de cabos de fibra óptica em novos municípios ainda não atendidos”, destacou.

Itinerância em PJe-JT

O Fórum Trabalhista de Marabá realizou, nos dias 17 e 18 de setembro de 2015, mais uma Vara Itinerante. Desta vez, o diferencial foi a utilização do Sistema PJe-JT. A Itinerância ocorreu nas cidades de Rondon do Pará e Jacundá, onde foram realizadas 29 audiências e recebidas 6 reclamações verbais. O trabalho foi coordenado pelo juiz Pedro Tourinho Tupinambá, titular da 3ª VT e diretor do Fórum Trabalhista de Marabá.

A Vara Itinerante tem como objetivo facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, levando aos municípios da jurisdição a estrutura necessária para a realização de audiências e recebimento de reclamações trabalhistas. A ação beneficia principalmente os trabalhadores que não possuem condições de se deslocar a Marabá e já era realizada antes da instalação do PJe na Região, para os processos que tramitam fisicamente. O Sistema PJe-JT foi implantado no Fórum Trabalhista de Marabá em maio de 2015.

O Fórum de Marabá possui um cronograma anual de realização de Varas Itinerantes, que ocorre no mínimo duas vezes ao mês, alternadamente nas cidades de Rondon do Pará, Jacundá e São Geraldo do Araguaia.

IV JORNADA DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio de sua Escola Judicial (EJUD8), realizou, nos dias 2 e 3 de julho de 2015, IV Jornada de Execução Trabalhista, com o tema “Efetividade da Execução Trabalhista na 8ª Região - Questão de Justiça”.

Voltado aos magistrados de 1º e 2º graus, o encontro apresentou boas práticas na fase de execução e debateu temas relevantes para uma maior efetividade nessa fase processual.

02/07

Na abertura, o desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, então vice-presidente do TRT8, destacou a importância do encontro que já é uma tradição do Regional e se renova a cada ano. Ele relembrou como a concepção da fase de execução mudou com o passar dos anos e destacou a posição de vanguarda do TRT8 neste ponto, quando, em 2000, instituiu a liquidação da sentença de conhecimento, o que foi reconhecido nacionalmente.

Em seguida, o vice-diretor da EJUD8, juiz Océlio de Jesus Carneiro de Moraes, apresentou o primeiro palestrante do evento, o juiz do trabalho substituto da 3ª Região, Marcos Vinícius Barroso, membro da Comissão Nacional da Efetividade da Execução Trabalhista, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A palestra de abertura teve como tema “Execução de Sentença Coletiva”, na qual o magistrado falou ao público sobre direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos;

sentenças e liquidez; liquidações, ação civil pública e termo de compromisso de ajustamento de conduta; prescrição; competência para execução; montante das execuções coletivas; medidas de caráter assecuratório nas ações coletivas; e apresentou o Portal Indisponibilidade e o SIMBA.

“Pesquisa Patrimonial com utilização de Convênios” foi o tema da palestra seguinte, ministrada por Yara Cristina Gomes, diretora da VT de Araras (15ª Região). A pesquisa patrimonial auxilia na identificação dos devedores trabalhistas. Em muitos casos, esses devedores ocultam bens com finalidade de fraudar a execução trabalhista. No entanto, com esses mecanismos, é possível diminuir essa prática e encontrar os responsáveis legais. Sistemas como Infojud, Bacenjud, Renajud, CCS e outros têm sido muito utilizados em Varas do Trabalho pelo país.

“Juízo de Apoio à Execução - Boas Práticas de Execução” foi o tema tratado na palestra da tarde, ministrada pelo juiz auxiliar da execução na 2ª Região, Flávio Bretas Soares Júnior, que falou de experiências inovadoras e referências exitosas de execução.

Encerrando o dia, foi apresentado o Planejamento Estratégico da Corregedoria - 2015/2016. “Nosso planejamento é democrático, é participativo. Os juízes vão poder votar nas ações que serão priorizadas. E esperamos alcançar nosso objetivo, que é ter uma Corregedoria cada vez mais afinada e um Poder Judiciário acessível, eficiente e focado na justiça social”, comentou o desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, corregedor regional. Um dos pontos do Planejamento que terá atenção será a execução dos processos. O Planejamento terá uma elaboração contínua, com a contribuição de todos os magistrados.

03/07

No segundo e último dia do evento, os debates abrangeram os temas: “Execução Trabalhista e os impactos no novo CPC” e “Efetividade da Execução - Responsabilidade Patrimonial na Execução - Responsabilidade dos Sócios e do Grupo Econômico”, tratados, respectivamente, pelos palestrantes José Henrique Mouta Araújo, procurador do Estado do Pará, e pela desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury (TRT8).

Na primeira palestra, foram apresentadas algumas mudanças trazidas com o novo Código de Processo Civil (CPC) e de que forma poderão ser utilizadas na execução trabalhista. No segundo momento, a exposição, também com base no novo CPC, abrangeu a responsabilidade dos sócios e do grupo econômico na execução trabalhista, a diferenciação entre tipos de empresa, dentre outros temas. Após as duas explanações houve um momento de debates, mediado pelo vice-diretor da EJUD8, juiz Océlio Moraes.

O evento encerrou com a palestra do titular da 1ª VT de São João do Meriti (1ª Região), juiz Roberto da Silva Fragale Filho, que chamou os presentes a uma reflexão sobre a atuação dos magistrados. O palestrante abordou a instrumentalização da execução, com a utilização de diversas ferramentas tecnológicas.

SERVIDORES DO TRT8 CRIAM GRUPO DE CICLISMO

Andar de bicicleta já é uma prática comum na capital paraense. Não é difícil encontrar grupos de ciclistas pedalando pelas ruas de Belém. Esse esporte acabou por reunir servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), praticantes da modalidade que fomenta melhora da qualidade de vida, tanto pessoal como profissional.

Tudo começou com a Semana Ambiental de 2015, na qual houve um passeio ciclístico pelo centro histórico da cidade. “Depois do evento, as pessoas perceberam que tinham algo em comum: o ciclismo. E isso foi muito bom, pois deu oportunidade às pessoas de se conhecerem, de ampliar o relacionamento entre os servidores. Acho que esse foi o diferencial da Semana Ambiental”, explicou Miltoniel Sobral Santos, chefe da Seção Socioambiental do TRT8. No mês de julho de 2015, os mesmos praticantes voltaram a se encontrar, com o objetivo de reconhecimento de percursos para futuros passeios.

Segundo a juíza do trabalho substituta Erika Moreira Bechara, presidente da Comissão de Qualidade de Vida do TRT8, a iniciativa dos servidores foi muito positiva, por proporcionar não só a sociabilidade, como uma qualidade de vida melhor no trabalho.

Atualmente, o uso de bicicleta como forma de transporte é comum nas grandes cidades e isso tem feito entidades públicas e privadas incentivarem a prática. O TRT8, por meio da Divisão de Obras e Projetos de Engenharia, adaptou as estruturas físicas da Justiça do Trabalho para receber servidores ciclistas. Um bicicletário provisório foi instalado na sede do Tribunal, até que o novo Fórum de Belém fique pronto. E, ainda, um banheiro foi transformado em vestiário para que os ciclistas, após a chegada ao trabalho, possam cuidar de sua higiene pessoal. Em todos os projetos de obras do TRT8 que estão em andamento, como novos Fóruns, por exemplo, já estão contemplados bicicletários e vestiários.

Capacetes

O Grupo Pedal TRT8, com mais de 40 integrantes, realizou, no dia 24 de agosto de 2015, a entrega de capacetes aos terceirizados que atuam no Tribunal e vêm diariamente de bicicleta ao trabalho. A primeira ação do grupo beneficiou nove trabalhadores das empresas Split Service e LG Serviços, e contou com a presença do presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha.

PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA REALIZA OFICINA DE DANÇA

A dança possibilita um maior contato com o próprio corpo e acarreta inúmeros benefícios para a saúde: ajuda no combate ao estresse, desenvolve o raciocínio, melhora a desinibição, estimula a concentração, favorece a flexibilidade, exercita o equilíbrio, aprimora a coordenação motora, facilita a queima de calorias, além de ser uma fonte para socialização.

Os ritmos trabalhados na Oficina de Dança abrangem forró, brega, bachata, salsa, samba de gafieira, bolero, tango, zouk e sertanejo universitário, dentre outros. Os instrutores são Maria Regina Barros, Aline Barros Barbosa e José Adriano Paiva da Silva.

A ação integra o Programa de Qualidade de Vida do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e acontece às terças e quintas-feiras, às 15h30, no Salão Nobre do TRT8, desde o dia 3 de agosto de 2015.

DIA DOS PAIS

Para comemorar o Dia dos Pais, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu, na tarde da sexta-feira, 7 de agosto de 2015, sessão de cinema especial.

Foram convidados magistrados, servidores, estagiários e familiares para prestigiar a grande obra de Charles Chaplin, “Luzes da Cidade”. O toque especial ficou por conta da trilha sonora, executada integralmente ao vivo pelo pianista Paulo José Campos de Melo. O artista já havia se apresentado na comemoração do Dia dos Pais no TRT8, em 2014, na exibição de “O Garoto”, também de Chaplin.

Para o pianista, todos os órgãos públicos poderiam ter iniciativas como essa: “Se preocupar em agregar valores culturais à sua equipe é uma atitude louvável do TRT8. Ainda mais com esse projeto, que gosto muito de fazer. Além de ter um grande *pedigree*, pois recebeu o aval da própria filha de Chaplin, que foi quem ouviu pela primeira vez e autorizou que eu fizesse dessa forma todos os filmes do pai dela”, afirmou.

BELÉM GANHA DUAS NOVAS VARAS TRABALHISTAS

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) instalou, na manhã do dia 10 de agosto de 2015, as 18ª e 19ª Varas do Trabalho (VT) de Belém, criadas pela Lei nº 12.659/2012. A cerimônia de instalação foi conduzida pelo presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, juntamente com as titulares das respectivas Varas, juízas Georgia Lima Pitman e Claudine Teixeira da Silva Rodrigues. Servidores da Justiça do Trabalho, advogados e diversas autoridades estiveram presentes na cerimônia.

Com jurisdição nos municípios de Belém, Cachoeira do Arari, Ponta de Pedras, Santa Cruz do Arari, Salvaterra e Soure, a instalação dessas duas novas unidades jurisdicionais representou um passo importante, conforme observou o desembargador Sérgio Rocha: “A instalação é a concretização de um projeto que visa dar uma melhor prestação jurisdicional aos habitantes de Belém e da Ilha do Marajó. Tínhamos estas Varas aprovadas pelo Congresso Nacional, pelo TST e pelo CSJT, instalamos num local provisório, dentro da nossa realidade orçamentária, e temos a convicção que essas Varas vão dar um passo importante no sentido da melhoria na prestação da jurisdição para a população atingida pela demanda da Justiça do Trabalho”.

O local provisório a que se refere o presidente do TRT8 é o 1º andar do edifício comercial Síntese Plaza, localizado na Av. Senador Lemos, 791, próximo ao prédio-sede do TRT8. As instalações serão utilizadas até a inauguração do novo Fórum Trabalhista de Belém, que está em construção e tem data prevista de entrega para o final de 2016.

Para a titular da 18ª VT de Belém, juíza Georgia Pitman, as instalações atendem as necessidades dos jurisdicionados. A magistrada ressaltou seu compromisso em manter os trabalhos em nível de excelência dignos da 8ª Região e a certeza de que, com a equipe que compõe o órgão, serão atingidas as metas.

O presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Pará-ATEP, André Luiz Serrão Pinheiro, presente na cerimônia representando a Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Pará, destacou que as duas novas Varas representam uma evolução para a advocacia e para o Tribunal como um todo. “O acréscimo de duas novas Varas do Trabalho, para a realidade da maior capital da Amazônia, é extremamente relevante para o desafogamento das 17 Varas já existentes. A advocacia do Estado do Pará parabeniza o TRT8, sobretudo pela gestão estratégica e pela continuidade do planejamento que vem sendo feito desde a administração do desembargador José de Alencar e agora com a do desembargador Sérgio Rocha, que conseguiu dar efetividade na instalação das Varas”, declarou.

As 18ª e 19ª VTs de Belém atuarão exclusivamente em Processo Judicial Eletrônico (PJe), assim como a 17ª VT de Belém, já em funcionamento há mais de um ano. Esse ponto, para a titular da 19ª VT de Belém, juíza Claudine Rodrigues, representa um desafio a mais. “Atualmente, segundo os dados de 2014, Belém concentra mais de 33% das demandas de 1º grau da Justiça do Trabalho da 8ª Região, e mais duas unidades certamente vão contribuir para que o fluxo da demanda fique diluído e assim possamos prestar um serviço com mais celeridade e qualidade. Assumir uma Vara recém-instalada é um grande desafio e ainda mais sendo uma unidade exclusivamente em PJe, porque rompe de vez com o costume da leitura física, do manuseio dos autos. Você cessa de vez este costume que tínhamos em uma Vara mista”, afirmou.

A criação das Varas está alinhada ao Planejamento Estratégico Institucional, que tem como metas, até dezembro de 2020: reduzir em 40% a taxa de congestionamento na fase de execução no 1º grau; reduzir para 15% o congestionamento na fase de conhecimento; e alcançar 95% de aplicação dos recursos orçamentários estratégicos ao final de cada exercício.

Início das Audiências

No dia 1º de setembro de 2015 iniciaram as pautas de audiências das duas novas Varas. Como a distribuição de processos começou desde a data da instalação, cada unidade judiciária encontrava-se com mais de 220 processos em pauta. Com equipes que mesclam servidores experientes e novos, aprovados no último concurso, as audiências aconteceram sem contratemplos, dentro da normalidade.

CICLO DE PALESTRAS EJUD8

Novo Código de Processo Civil e sua aplicação ao Processo do Trabalho

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8) promoveu, na manhã do dia 17 de agosto de 2015, debates sobre o novo Código de Processo Civil e sua aplicação ao Processo do Trabalho. A programação teve início com a palestra “O Conflito entre o Novo CPC e o Processo do Trabalho”, proferida pelo titular da 3ª Vara do Trabalho (VT) de Jundiá (TRT15), juiz Jorge Luiz Souto Maior, seguida do painel “Dialogando com o Novo CPC”. O evento ocorreu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no prédio-sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Durante a palestra, o magistrado apresentou alguns pontos referentes ao novo CPC e defendeu que o mesmo não deve ser aplicado ao Processo do Trabalho. Para ele, isto é algo que deve ser evitado e os juízes do trabalho devem se voltar, sobretudo, à essência do Processo do Trabalho, aos princípios e às previsões normativas da CLT, que já se bastam para conferir sua objetividade. “O Direito do Trabalho tem características muito próprias, que partem de um pressuposto muito específico, que é a desigualdade da relação econômica, social e política de um trabalhador individualmente considerado e seu empregador. Nesse instante, temos que pensar isso essencialmente, porque o novo Processo Civil parte de um pressuposto teórico completamente distinto, tem uma outra lógica e racionalidade”, afirmou.

Após sua explanação, foi promovido um debate com a então procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, Gisele Santos Fernandes Góes;

a presidente da AMATRA8 e titular da 19ª VT de Belém, Claudine Teixeira da Silva Rodrigues; e o procurador do Estado do Pará, José Henrique Mouta Araújo, que também apresentaram seus posicionamentos sobre o novo CPC.

Aberta e encerrada pelo presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, a programação contou com um grande público e teve como objetivo levantar a reflexão e o debate sobre o tema. O vice-diretor da EJUD8, juiz Océlio de Jesus Carneiro de Moraes, ressaltou que, ao abordar a temática, a EJUD8 comunga com o pensamento da Escola Nacional da Magistratura de promover a capacitação de seus juízes para o desempenho de uma boa jurisdição.

Ni positivismo jurídico ni neoconstitucionalismo. Una Teoría Postpositivista del Derecho

No dia 25 de agosto de 2015, dentro do Ciclo de Palestras promovido pela EJUD8, magistrados, servidores e público externo puderam conferir o tema “Ni positivismo jurídico ni neoconstitucionalismo. Una Teoría Postpositivista del Derecho”, exposto pelo professor doutor Manuel Atienza Rodríguez, da Universidade de Alicante (Espanha). O evento contou com o apoio da Universidade Federal do Pará (UFPA), por meio do Instituto de Ciências Jurídicas.

A palestra foi aberta pelo desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, que se encontrava no exercício da Presidência do Tribunal, e pelo titular da 11ª VT de Belém, juiz Océlio de Jesus Carneiro de Moraes, vice-diretor da EJUD8.

Com tradução simultânea e reunindo um público de cerca de 200 pessoas, a palestra foi seguida por um momento de debates, com os professores doutores da UFPA, Pastora do Socorro Teixeira Leal (desembargadora do TRT8), Paulo Sérgio Weyl e Saulo Marinho de Matos.

Manuel Atienza é doutor em Direito pela Universidade de Oviedo e referência internacional em Filosofia do Direito. Integra a Associação Mundial de Filosofia Jurídica e Social, a qual ajudou significativamente a impulsionar a Filosofia do Direito nos países latinos. O jurista já recebeu dez títulos de doutor *honoris causa* em universidades latinas e possui diversos livros publicados.

Conforme o professor Atienza destacou no início da palestra, o foco foi mostrar a importância da teoria e da Filosofia do Direito para os que militam na área e principalmente para os juízes. Ele também defendeu que não se pode ser um bom juiz sem o conhecimento da Filosofia do Direito. Fazendo considerações sobre o Positivismo Jurídico e o Neoconstitucionalismo, o jurista espanhol destacou a importância da moral crítica e da moral social e afirmou que saber o Direito é utilizar a base de conhecimento para resolver problemas, pois o Direito é basicamente uma teoria argumentativa, capaz de mudar e mobilizar.

De acordo com a desembargadora Pastora Leal, membro do Conselho Consultivo de Programas da EJUD8 e uma das organizadoras do evento, Atienza tem sido uma voz importante no Conselho Nacional de Justiça e no Supremo Tribunal Federal. Para ela, tê-lo palestrando no TRT8 tem grande relevância por ser um expoente em sua área.

Soluções criativas para a execução trabalhista e manejo dos convênios eletrônicos

Na manhã do dia 4 de setembro de 2015, magistrados e servidores do TRT8 participaram da palestra “Soluções criativas para a execução trabalhista e manejo dos convênios eletrônicos, com ênfase no Sistema de Investigação de Movimentação Bancária (SIMBA)”, proferida pelo titular da 88ª VT de São Paulo (TRT2), juiz Homero Batista Mateus da Silva, atual coordenador da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista do CSJT.

Promovida pela EJUD8, a palestra teve como objetivo apresentar ao público detalhes sobre os sistemas disponíveis para auxiliar na fase de execução, permitindo uma maior efetividade das decisões judiciais.

O palestrante afirmou que a execução é onde está o grande gargalo da Justiça do Trabalho e é preciso mudar essa realidade. “Os índices são alarmantes, chegando a 70% a média nacional de trabalhadores que vão obter êxito, vão ganhar o direito, mas não vão conseguir concretizá-lo. Mudança de lei? Mudança de mentalidade? Sempre pode existir, mas demora. Então, ao invés de ficarmos esperando por mudanças futuras, estamos trabalhando para otimizar os recursos que temos. Por isso, inclusive, no título da palestra foi sugerido colocarmos o adjetivo criativas, soluções criativas, ou seja, alguma coisa que já possa ser alcançada, mas que, muitas vezes, é desconhecida da população, dos advogados e dos magistrados”, comentou.

Durante sua explanação, apresentou os sistemas CCS (Cadastro do Cliente no Sistema Financeiro) e SIMBA (Sistema de Investigação de Movimentação Bancária), que permitem, respectivamente, encontrar pessoas vinculadas à conta da empresa e formação de grupo econômico, e identificar sinais externos de riqueza pelos hábitos de consumo. Em primeira mão, apresentou, ainda, dois novos convênios firmados, que permitem aos órgãos da Justiça obter dados pelo Serasa e COAF (Conselho de Controle de Atividades Financeiras).

Para o diretor da EJUD8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, expor o tema aos magistrados e servidores da 8ª Região foi importante porque trouxe informações sobre uma ferramenta que a 8ª Região não tem utilizado, que é o CCS, e outra que ainda não tem o cadastramento, que é o SIMBA.

Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho

Com o objetivo de ampliar a discussão e reflexão sobre o novo Código de Processo Civil (NCPC), que entra em vigor em 2016, a EJUD8, com o apoio da AMATRA8, realizou, no dia 29 de outubro de 2015, o quarto evento de ciclo que visa ao aprimoramento de magistrados e servidores.

Pela manhã, foi realizado o painel “A prova do Processo do Trabalho à luz do novo CPC”, com a participação da procuradora do trabalho do MPT8 Gisele Santos Fernandes Góes e do desembargador do TRT8 José Edílson Eliziário Bentes. Durante a exposição, a procuradora Gisele Góes apresentou alguns artigos do NCPC que, em sua visão, são contribuições ao Processo do Trabalho e destacou que é necessário pensar em um modelo de gestão probatório, no qual a prova é cooperativa e seu destinatário são as partes e demais interessados, e não somente o juiz. Ressaltou que é necessária

a cooperação entre os entes, com o intuito de se contribuir para alcançar o acesso à justiça. Em seguida, o desembargador Eliziário Bentes falou sobre questões pontuais do instituto da prova no Processo Trabalhista e destacou que a ideia central foi trazer para a discussão a chegada do novo Código e qual influência ele imprimirá no Processo do Trabalho.

No período da tarde, o titular da 19ª VT de São Paulo, juiz Mauro Schiavi, professor convidado do curso de pós-graduação da PUC/SP, proferiu a palestra “Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho”, na qual discorreu sobre alguns dispositivos que podem gerar desconforto no Processo do Trabalho. Em sua avaliação, o NCPC traz mudanças importantes, mudanças boas e outras não adequadas ao Processo do Trabalho, e, um ponto muito positivo, é que ele forçará, conscientemente ou não, que se reestude o processo no âmbito da Justiça do Trabalho.

TRT8 - FOTOGRAFIAS: O TRABALHO DO PASSADO REFLETE O ÊXITO DO PRESENTE

Em alusão ao Dia Mundial da Fotografia, celebrado em 19 de agosto, o Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), apresentou, durante dois dias, a exposição “TRT8 - Fotografias: o trabalho do passado reflete o êxito do presente”.

A exposição, aberta em 19 de agosto de 2015, no *hall* dos elevadores do TRT8, trouxe ao público imagens desde a década de 50 até os anos atuais, com registros dos mais diversos, desde ações de cidadania promovidas pelo Tribunal, sessões solenes, visitas de representantes do TST, instalações de Juntas de Conciliação e Julgamento/ Varas do Trabalho, construções de prédios do Tribunal etc.. Além do acervo histórico do Tribunal, a exposição mostrou, ainda, fotos de acervos pessoais cedidas por magistrados e servidores.

Com a presença de servidores e da presidente da AMATRA8, juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, e do presidente da ATEP-PA, advogado André Luiz Serrão Pinheiro, o presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, abriu a exposição, parabenizando o Memorial pela iniciativa e ressaltando que, por meio das fotografias, é possível ver através do tempo percorrido como o TRT8 é uma unidade. “Somos uma unidade que envolve juízes do 2º grau, juízes do 1º grau e servidores, dedicados a construir essa história que se chama Justiça do Trabalho da 8ª Região. Estamos todos de parabéns”, declarou.

PROGRAMA TRABALHO JUSTIÇA E CIDADANIA

Amapá

Representantes da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região-AMATRA8 visitaram cinco escolas municipais de Macapá-AP, nos dias 27 e 28 de agosto de 2015. Os magistrados deixaram as togas de lado e vestiram a camisa do Programa Trabalho Justiça e Cidadania (TJC) para tirar dúvidas de mais de 1000 crianças sobre Direito do Trabalho.

O programa contou com a parceria da Prefeitura Municipal de Macapá e, em 2015, beneficiou os alunos das seguintes escolas municipais: Aracy Nascimento, Jardim Felicidade, Cacilda Vasconcelos, Odete de Almeida Lopes e Josafá Aires da Costa. “As dúvidas mais frequentes dos alunos foram relacionadas, principalmente, à temática abordada pelo TJC neste ano, que é a do trabalho infantil”, explicou a juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, presidente da AMATRA8.

Em março, cerca de 150 professores, coordenadores e dirigentes das escolas foram capacitados para se transformarem em multiplicadores de conhecimentos que envolvem direitos e deveres dos cidadãos e noções de Direito do Trabalho.

A etapa seguinte foi a retribuição da visita: os alunos deixaram as salas de aula para conhecer as Varas do Trabalho instaladas na cidade de Macapá e acompanharam de perto a rotina dos juizes do trabalho.

Belém

Em mais uma ação do TJC, nos dias 20 e 21 de agosto de 2015, magistrados da 8ª Região estiveram em seis escolas de Belém para tirar dúvidas de crianças e adolescentes sobre temas como trabalho infantil e Lei da Aprendizagem, dentre outros relativos aos direitos dos trabalhadores.

Os seguintes estabelecimentos receberam a chamada “caravana tira-dúvidas” em 2015: Escola Salesiana do Trabalho, Escola Cristã do Benguí, Centro Social Santa Edwiges, Movimento República de Emaús, Escola Maria Amoras e Fundação Escola Bosque de Outeiro. Ao todo, mais de 1.300 crianças e adolescentes participaram dos encontros.

Em parceria com a Associação dos Advogados Trabalhistas do Pará-ATEP, a caravana foi composta por juizes e advogados, que interagiram com as crianças e adolescentes beneficiários do programa. Para surpresa, grupos de alunos de diversas escolas fizeram apresentações com a temática do trabalho infantil em forma de paródia musical e encenação.

A maior novidade de 2015 foi o lançamento do 1º Concurso de Redação do Programa TJC da AMATRA8. Com o tema também do trabalho infantil, as redações tiveram que ser entregues às coordenações das escolas durante todo o mês de setembro. A premiação dos três primeiros colocados será realizada durante a culminância no programa, no final de 2015.

NOVO FÓRUM TRABALHISTA DE PARAUPEBAS

A população de Parauapebas, Canaã dos Carajás, Curionópolis e Eldorado do Carajás, Sudeste do Pará, ganhou, no dia 31 de agosto de 2015, o novo Fórum Trabalhista de Parauapebas, localizado na Rua C, Lote 27, Quadra 32, no Bairro Cidade Nova. Construído com critérios de sustentabilidade, o espaço proporcionará ao jurisdicionado que buscar a Justiça do Trabalho na região um melhor atendimento para suas demandas, além de instalações mais amplas e confortáveis.

Com 2.865,80 m² de área construída, em terreno doado pela Prefeitura de Parauapebas, o novo espaço abriga as 4 Varas do Trabalho existentes no município de Parauapebas e demais unidades, como Protocolo, Central de Atendimento, Distribuição,

Central de Mandados e Depósito. Agregada às obras do Fórum foi mantida uma pequena praça, com acesso independente ao público, proporcionando aos moradores do entorno um local de lazer revitalizado.

As obras, iniciadas em 2011 e executadas em duas etapas, contaram com o apoio fundamental de parlamentares do Estado do Pará, que destinaram verba por meio de emendas.

Considerado o projeto mais inovador entre as obras do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), foi o primeiro prédio construído com moderno sistema de renovação do ar ambiente e servirá de modelo para implantação nos demais Fóruns Trabalhistas na 8ª Região. O sistema permite o fornecimento de ar limpo para o interior dos ambientes. Além disso, o prédio possui, ainda, sistema de reaproveitamento de água da chuva, para utilização nos banheiros, serviços de limpeza e área do jardim.

A inauguração foi conduzida pelo presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, contando com a presença de magistrados, advogados e autoridades locais. Na ocasião, o presidente do TRT8 destacou que a entrega do novo Fórum é a realização de um sonho. “Um sonho que não seria possível não fosse uma construção coletiva, que passou pela atuação dos nossos juízes e dedicação dos nossos servidores. Queremos que este prédio sirva para melhorar as condições de vida e de trabalho para que possamos entregar uma prestação jurisdicional melhor à nossa população”, afirmou.

Para a presidente da Comissão Socioambiental do TRT8, titular da 1ª VT de Parauapebas, juíza Meise Oliveira Vera dos Anjos, “este é um prédio que vem com nova tendência de valorizar o meio ambiente e as questões sustentáveis. O Tribunal está no caminho certo trazendo sustentabilidade, no sentido de economizar e racionalizar gastos. A praça construída para a interação com o público do entorno é uma grande contribuição para a sociedade de Parauapebas. O local está lindo, é seguro e as pessoas podem aproveitar”.

Atendendo a uma demanda da classe dos advogados, o novo Fórum possui sala para a OAB, espaço que servirá de apoio aos profissionais que atuam diariamente na Justiça do Trabalho. De acordo com o presidente da Subseção da OAB em Parauapebas, Deivid Benasor da Silva Barbosa, “a advocacia de Parauapebas e a sociedade civil organizada se sentem muito felizes em receber essas novas instalações, com um ambiente de trabalho moderno, dinâmico, que certamente irá levar uma melhor prestação de serviço aos usuários da Justiça do Trabalho. Nós agradecemos ao TRT8 que, de forma muito gentil, disponibilizou uma sala que vai permitir a utilização dos advogados como sala de apoio”.

Na ocasião, o diretor do Fórum Trabalhista de Parauapebas, titular da 4ª VT, juiz Andrey José da Silva Gouveia, agradeceu em nome de todos os magistrados e servidores que atuam no Fórum e destacou que a modernidade do espaço surpreenderá a todos.

SERVIDORES DE MACAPÁ IDEALIZAM PROJETO PARA INCENTIVO À LEITURA

Desde setembro de 2015, no Fórum Trabalhista de Macapá, na sala de espera das 3ª e 4ª Varas do Trabalho (VT), uma iniciativa inusitada passou a chamar a atenção

dos jurisdicionados e advogados que circulam por lá diariamente. Uma pequena mesa no canto da sala, alguns livros e os dizeres “Projeto de leitura”, “Pegue um livro”, “Leia um livro” e “Traga um livro”, foi o suficiente para que o técnico judiciário da 4ª VT de Macapá, Eduardo Cavalcante Ferreira, desse o pontapé inicial para sua ideia.

A inquietude em ver a ociosidade dos jurisdicionados aguardando o início de sua audiência e o desejo de dar uma destinação altruística aos livros que possuía, foi o que motivou o servidor a colocar em prática a iniciativa, que foi impulsionada após ver na televisão um projeto de distribuição gratuita de livros.

“Visando contribuir com a disseminação da cultura, há cerca de dois meses, trouxe de casa alguns livros de ficção já lidos e os coloquei numa pequena bancada na sala comum de espera das audiências das 3ª e 4ª Varas de Macapá. Os 10 livros trazidos já foram levados e, provavelmente, devem estar fazendo uma pequena diferença da vida de alguém”, contou Eduardo. A partir de sua iniciativa, outros servidores se engajaram no projeto e também doaram livros dos mais variados estilos literários.

IPC-JUS DESTACA PRODUTIVIDADE DO TRT8

Em setembro de 2015, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulgou o Relatório Justiça em Números 2015/Ano-Base 2014, que mostra o panorama de todo o Judiciário brasileiro. Entre os tribunais de médio porte que integram a Justiça do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foi o único a alcançar 100% de produtividade, de acordo com o Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPC-Jus). O indicador é utilizado para verificação da capacidade produtiva de cada tribunal e levantamento dos dados sobre o quanto cada tribunal deveria ter aumentado sua produtividade, em termos de processos baixados, para alcançar a eficiência.

Considerando a taxa de congestionamento na Justiça do Trabalho, o TRT8 destacou-se com a menor taxa de todos os TRTs, no 1º grau, com 33%. No 2º grau esta taxa é de 44%. Considerando a taxa de congestionamento no 1º grau, há um percentual de 65% na fase de execução e de 21 % na fase de conhecimento.

Outro destaque da 8ª Região foi no Índice de Produtividade dos Magistrados (IPM) no 1º grau, no qual, entre os tribunais de médio porte, destacou-se entre os de maior índice de processos baixados por magistrado em atuação, com 1.183. Com relação ao número de casos novos por magistrado, o TRT8 tem o maior índice entre os de médio porte, no 1º grau, com 1.039 processos. Considerando a carga de trabalho de magistrados e servidores, o Relatório mostra que o TRT8 possui, entre os da mesma categoria, a menor taxa no 1º grau, sendo o índice de 1.901 para os magistrados e 208 para os servidores.

No item Justiça Digital, o Relatório apresentou o indicador de casos novos eletrônicos. De acordo com os dados, é possível perceber um aumento no ingresso de processos eletronicamente, em todos os regionais. No TRT8, o número subiu de aproximadamente 33% em 2013, para 56% em 2014, sendo destes, 58% no 1º grau e 38% no 2º grau. Este crescimento reflete justamente a expansão do Sistema PJe na 8ª Região.

AUDIÊNCIA PÚBLICA SOBRE TRABALHO DEGRADANTE

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em iniciativa inédita, realizou, no dia 2 de setembro de 2015, Audiência Pública sobre o tema “Trabalho Degradante”.

Proposta pelo desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, corregedor regional, a partir da análise de um processo que tramita na Justiça do Trabalho da 8ª Região, no qual foi suscitado pelo desembargador vice-presidente um Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ), a Audiência Pública teve como objetivo debater com a sociedade e instituições presentes a importância de se definir um conceito de “trabalho degradante”, para subsidiar os integrantes do Tribunal Pleno na elaboração de súmula, que passará a nortear as decisões que envolvam o tema na 8ª Região.

Na abertura, conduzindo a audiência, o presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, destacou o pioneirismo da iniciativa e reforçou o objetivo de discutir uma proposta de súmula sobre trabalho degradante, de forma que a sociedade pudesse intervir e colaborar com o processo. O vice-presidente à época, desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, esclareceu que, com a uniformização, imprime-se força normativa à jurisprudência e os TRTs adquirem poder de criação do ordenamento jurídico.

Após a abertura, a palavra foi disponibilizada, para que cada inscrito pudesse se pronunciar. O primeiro a colaborar com os debates foi o presidente da Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo no Pará-COETRAE-PA, Michell Mendes Durans, também secretário de Justiça e Direitos Humanos do Estado do Pará, que destacou a importância da criação da oportunidade de diálogo e informou aos presentes como a COETRAE-PA tem se articulado nos últimos meses, buscando um fortalecimento das políticas de enfrentamento.

Contribuindo com o debate, a presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região-AMATRA8 e titular da 19ª VT de Belém, juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, destacou dois pontos importantes que, no seu entendimento, devem ser considerados no momento de formulação da súmula: a relação direta entre o trabalho degradante e o trabalho em condições análogas ao de escravo e uma conceituação mais ampla possível, considerando que, ainda que horas extras, adicionais de insalubridade e periculosidade sejam corretamente remunerados, podem demonstrar a ocorrência de trabalho degradante.

Representando a Universidade Federal do Pará-UFPA, a professora doutora Valena Jacob Chaves Mesquita propôs que o TRT8 utilize como fundamento para a elaboração da súmula os tratados internacionais ratificados pelo Brasil que versam sobre o tema. Declarou, ainda, que participar desta proposta de uniformização de jurisprudência do TRT8 é uma forma de a Academia discutir os conceitos que são estudados na doutrina e na jurisprudência.

Para Juliana Armede, membro do COETRAE-SP, que veio exclusivamente para participar da Audiência, a iniciativa do TRT8 de ter aberto a escuta social para entender o que as pessoas pensam a respeito do conceito de trabalho degradante foi inovadora.

Participaram da audiência, ainda, a secretária executiva do COETRAE-PA, Leila Silva, juízes do trabalho, advogados e estudantes.

A partir do debate e proposições realizadas, o resultado da Audiência Pública será levado ao Pleno do TRT8 para que seja avaliado pelos desembargadores o texto da súmula que irá conceituar trabalho degradante para efeito de reparação.

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Curso de Formação de Aprendiz

Dando continuidade às ações propostas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil, na tarde do dia 8 de setembro de 2015, mais 29 jovens ingressaram no Curso de Formação de Aprendiz, oferecido gratuitamente pela empresa PROATIVA, uma das parceiras locais da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil. Em 30 de setembro de 2015, houve a inserção de mais 45 jovens no Curso.

A ação é realizada pelo TRT8, por meio de parcerias com entidades como FUNPAPA, comunidades de bairro e outras. O curso é desenvolvido em 10 meses, entretanto, no terceiro mês, o jovem aprendiz já tem condições de ingressar no mercado de trabalho. Os adolescentes têm aulas sobre *marketing* pessoal, postura profissional, vestimentas ideias e outros tópicos importantes para o desenvolvimento profissional.

São gestoras regionais da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil as juízas Maria Zuíla Lima Dutra e Vanilza de Souza Malcher.

Denúncias pelo SimVida-TRT8 motivam novas ações para combater o trabalho infantil em coletivos de Belém

Na tarde do dia 10 de setembro de 2015, a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT8 discutiu com representantes do Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros de Belém (Setransbel), do Sindicato dos Rodoviários do Estado do Pará, dos Conselhos Tutelares e Ministério Público do Trabalho, formas de coibir as ocorrências de trabalho infantil dentro dos coletivos de Belém. O encontro foi marcado após a Comissão receber três denúncias por meio do aplicativo SimVida-TRT8, criado pelo Programa Trabalho Seguro do TRT8.

O presidente do Setransbel afirmou que as empresas demonstram preocupação em coibir a prática de venda de produtos por crianças dentro dos coletivos, sendo, inclusive, proibida por normativo da SEMOB, porém há dificuldade de identificação do menor de idade, quando adolescente, e, às vezes, há revolta por parte dos passageiros quando se tenta coibir a prática.

Conforme exposto pelo Sindicato dos Rodoviários, há mais de 2 mil ônibus circulando em Belém e 100% deles já possuem monitoramento por câmeras. Quando são identificados casos de trabalho infantil, os motoristas e cobradores do coletivo são advertidos verbalmente. Nesses casos, é difícil o motorista agir, pois gera uma situação de enfrentamento, já tendo ocorrido inclusive casos graves de agressão.

Segundo a coordenadora-geral dos Conselhos Tutelares de Belém, nesses casos é possível os Conselhos Tutelares agirem, mas é preciso que as denúncias cheguem até

eles, daí a importância de se criar estratégias que levem à sociedade o conhecimento do órgão e sua função.

A partir dos relatos apresentados e do que foi discutido, foi consenso a necessidade de uma campanha permanente de conscientização da sociedade, além de ações específicas nos pontos de maior ocorrência de trabalho infantil dentro dos coletivos. Para isso, o Setransbel oficiará a todas as empresas de transporte coletivo de Belém a fim de que façam um levantamento em seus sistemas de monitoramento de casos de trabalho infantil dentro dos coletivos, para mapear o local das ações.

O Sindicato dos Rodoviários, que possui um Centro de Formação, disponibilizou vagas nos cursos profissionalizantes que realizam, destinadas aos adolescentes que venham a ser flagrados em situação de trabalho ilegal.

Para envolver todos os empresários do setor, o Ministério Público do Trabalho abrirá um “Procedimento Promocional” e convocará representantes de todas as empresas para construir, em conjunto, estratégias para eliminar o problema.

Nova Parceria

O município de Augusto Corrêa, localizado a, aproximadamente, 230 km de Belém, é o mais novo parceiro da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil, promovida pela Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT8.

Na manhã do dia 23 de setembro de 2015, a Prefeitura aderiu à campanha, que teve como primeira ação no município a aplicação da pesquisa que está sendo realizada nas escolas públicas, com o objetivo de mapear a situação do trabalho infantil no Pará e Amapá.

Lançamento de parceria com a Diretoria do Círio de Nazaré

No dia 22 de setembro de 2015, durante a visita da imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré ao TRT8, a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT8 fez o lançamento oficial da parceria desenvolvida com a Diretoria do Círio de Nazaré, visando à educação de qualidade e à proteção contra o trabalho infantil de crianças e adolescentes.

De acordo com a juíza Maria Zuíla Lima Dutra, a campanha, que traz em seu material de divulgação a frase “Virgem de Nazaré, rogai por nós, crianças e adolescentes, para que tenhamos educação de qualidade e proteção contra o trabalho infantil”, corresponde ao anseio das crianças e adolescentes do Pará. Esse foco foi definido a partir de uma análise prévia da pesquisa que o TRT8 vem desenvolvendo nas escolas públicas de municípios do Pará sobre o tema, na qual 54% das crianças e adolescentes responderam que gostariam de uma escola melhor. A campanha busca fazer valer a voz destas crianças e adolescentes. “Nós pedimos a Virgem de Nazaré, que, neste tempo de solidariedade extrema que estamos vivendo, possamos aumentar a corrente de solidariedade de nossa campanha pela vida plena das nossas crianças e adolescentes, porque o trabalho infantil retira o presente e o futuro. Retira o presente porque está amputando da criança a possibilidade de viver sua infância e desenvolver plenamente as suas potencialidades, e quando ela não consegue esse tempo para

desenvolver as potencialidades, ela, com certeza, terá seu futuro comprometido”, declarou a magistrada.

De acordo com o diretor da Festa de Nazaré, Roberto Souza, associar a Diretoria a esta ação faz parte do trabalho social que já realizam como entidade religiosa e social.

Círio de Nazaré 2015

Entre os milhões de pedidos feitos à Nossa Senhora de Nazaré durante as festividades do Círio de Nazaré em 2015, um teve destaque. Estampado em camisas, faixas, cartazes, ventarolas e *outdoors*, o apelo de crianças e adolescentes por educação de qualidade e proteção contra o trabalho infantil podia ser visto no trajeto e em todas as romarias do Círio. Desenvolvida pela Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT8, a campanha foi acolhida pela Diretoria da Festa como ação social do Círio 2015.

No sábado, 11 de outubro de 2015, em meio aos cerca de 40 mil participantes da Moto Romaria, era possível identificar grupos de motociclistas com a camisa da campanha, como foi o caso dos integrantes do Pará Moto Clube Brasil, com 50 participantes.

Durante a Trasladação, ocorrida na noite de sábado (11/10/2015), e o Círio de Nazaré, na manhã de domingo (12/10/2015), as 10 razões pelas quais as crianças não devem trabalhar estavam espalhadas nas mãos dos fiéis que acompanhavam o trajeto ou assistiam a passagem da imagem de Nossa Senhora, nas mais de 200 mil ventarolas distribuídas. Durante as duas principais romarias da festa, a campanha esteve concentrada em um secular casarão localizado no trajeto oficial do Círio, ganhando o destaque e a visibilidade de todos que participavam da festa católica.

Ações

A comissão e seus parceiros estiveram presentes em oito romarias existentes no período da festividade.

No trajeto do Círio de Nazaré e da Trasladação foram colocadas faixas nas arquibancadas, prédios, escolas e igrejas, além de haver grupos de crianças e adolescentes com a camisa da campanha, para chamar a atenção para o tema. Como parte integrante da ação, foram distribuídas mais de 200 mil ventarolas e 100 mil panfletos contendo as 10 razões pelas quais as crianças não devem trabalhar. Faixas também foram colocadas nos trajetos das demais romarias e 20 *outdoors* foram instalados nas vias principais da cidade, desde o dia 1º de outubro.

Durante a Corridinha, Corrida e Caminhada do Círio, foram entregues mais de seis mil *kits* da campanha contendo panfletos e cartilhas de orientação sobre os males do trabalho infantil. Os romeiros que foram acolhidos na Casa de Plácido, nos dias que antecederam o Círio, também receberam os *kits*.

Além dessas ações, durante a Abertura Oficial do Círio, no dia 6 de outubro, as magistradas falaram aos presentes sobre o objetivo da campanha e, nos 15 dias do Círio Musical, foram lidas mensagens relacionadas aos direitos da criança e do adolescente, a exemplo do ocorrido durante a Marcha de Belém contra o Trabalho Infantil.

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

No dia 14 de setembro de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou a cerimônia de outorga da Ordem do Mérito *Jus et Labor*, para personalidades que prestaram relevantes serviços ao país e à Justiça do Trabalho, e da Medalha do Mérito Funcional, para os servidores que se destacaram no desempenho de suas atividades.

A cerimônia contou com a participação da Banda de Música do Comando Militar do Norte, regida pelo 1º tenente Luiz Carlos. Auxiliaram na condução das decorações, cadetes do Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar-CIABA.

Os agraciados, conforme destacou o presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, recebem o reconhecimento do Tribunal por suas contribuições com a sociedade.

- *Grau Grande Oficial*: desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, presidente do TRT da 1ª Região.

- *Grau Comendador*: Maria Cesarineide de Souza Lima (desembargadora do TRT-14ª Região); Ana Paula Pellegrina Lockmann (desembargadora do TRT-15ª Região e coordenadora nacional do PJe-JT); Cássio de Mesquita Barros Júnior (jurista e professor - ocupante da Cadeira nº 17 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho).

- *Grau Oficial*: Cláudio Henrique Lopes Rendeiro (juiz titular da 1ª Vara de Execuções Penais da Região Metropolitana de Belém-TJE-PA); Cláudio José Montesso (juiz titular da 2ª VT de Petrópolis-TRT-1ª Região); Silvana Braga Mattos (juíza do trabalho substituta da 8ª Região); Padre Ricardo Rezende Figueira (fundador e presidente da Rede Social Justiça e Direitos Humanos); Amadeu dos Anjos Vidonho Júnior (advogado); Ana Leuda Tavares de Moura Brasil Matos (advogada e servidora do Banco Central); Célio Simões de Souza (advogado); Magda Abou El Hosn (advogada).

- *Grau Cavaleiro*: Camilo Afonso Zahluth Centeno (jornalista e diretor-geral do Grupo RBA); Marlici Barros Pereira Moura (assessora de desembargador do TRT8); Edney José Martins Pereira (assessor de Comunicação Social do TRT8)

- *Medalha do Mérito Funcional*: servidores Alexandre Pamplona Tembra, Deusa Neves Gomes, Eliane Costeira Caldas Alves, Eloiza Coelho Vasques, Franciney Gilberto Souza da Silva, Ivanete da Costa Moraes, Izanete Gomes da Silva, Jair da Silva Gomes, Kardec de Assis Ferreira dos Santos, Marcelo Raposo Silva (indicado em 2014), Miguel Jackson Marialva Elisiário, Neldson de Azevedo Ferreira, Nilze de Sá Sampaio, Roberto Rubens Rodrigues Santos, Rodolfo Ferreira da Rocha, Roselene Maria Vasconcelos Barros e Suanne do Socorro Corrêa Papaleo.

Lançamento de Livro - Após a cerimônia, foi lançado, no Salão Nobre do TRT8, o livro “A Universidade Discute a Escravidão Contemporânea: práticas e reflexões”, que tem como um dos organizadores o prof. dr. Ricardo Rezende Figueira, agraciado com a Ordem do Mérito *Jus et Labor*. Na obra, que possui 21 capítulos, há artigos redigidos por 35 pesquisadores das mais diversas áreas de atuação.

Padre Rezende é fundador da ONG Humanos Direitos, sendo reconhecido por sua atuação no combate à impunidade e violência no campo, no Pará. Atualmente

é coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos, líder do mesmo Grupo de Pesquisa no CNPQ e pesquisador dos temas: Trabalho Escravo por Dívida, Amazônia, Migração e Violência.

23 de outubro de 2015 - O TRT8 realizou, no dia 23 de outubro de 2015, a outorga da insígnia da Ordem do Mérito *Jus et Labor*, no Grau Comendador, ao juiz Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT) e titular da 32ª VT de Salvador (TRT5), que não pôde comparecer à cerimônia oficial.

No Gabinete da Presidência, a honraria foi entregue pelo então vice-presidente do TRT8, no exercício da Presidência, desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos. Ao final da solenidade, o desembargador doou diversos volumes da Revista do TRT8 à ABDT.

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

O Módulo III do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foi realizado nos dias 15 e 16 de setembro de 2015. Nessa etapa, o foco foi a saúde física e mental na maturidade.

No primeiro dia, 15/09, a psicóloga Úrsula Custódio Gomes apresentou o tema “Relações Sociais e Saúde”, com objetivo de permitir uma reflexão sobre como zelar pela qualidade de vida.

Ao longo dos anos, a estrutura familiar vem se modificando, a população brasileira cresce cada vez menos e vive mais. Com esta perspectiva, foram colocados em pauta fatores como: “O que eu tenho hoje na minha vida e o que é que eu preciso fazer pra que, quando eu esteja aposentado, eu viva bem? Como estabelecer relações sociais após a aposentadoria? Quais são as expectativas para essa mudança? Como será a convivência com a família de forma mais intensa?”.

A “Reconexão” também foi destaque. Quando o indivíduo se desliga de um tipo de relação social de longo tempo e precisa se conectar em um novo meio, para que não tenha a ideia de que se perdeu o sentido da vida. “Nesse módulo é abordado o que está havendo em casa? Quais são os medos? Os receios? Há um certo medo ao falar de relações e, geralmente, é a partir desse quesito que se desenvolvem vários problemas. O módulo visou mostrar a necessidade de uma qualidade de vida, um novo olhar sobre as relações sociais na aposentadoria”, explicou a psicóloga.

A manhã do segundo dia, 16/09, começou com ginástica para o cérebro, apresentada por Mário César Oliveira, do curso “Supera”. Cada um dos 20 participantes foi desafiado a responder exercícios de concentração e raciocínio. A ideia foi mostrar que um cérebro mais estimulado auxilia na manutenção e melhora dos processos cognitivos, ou seja, o pensamento, a linguagem, a percepção, a memória, o raciocínio etc., que fazem parte do desenvolvimento intelectual.

Equipe de professores da Cia Athletica reforçou a importância das atividades físicas em qualquer fase da vida, mais especificamente na maturidade, com dicas de exercícios mais adequados e alguns essenciais para a manutenção da qualidade de vida.

Para encerrar, o médico clínico-geral, Antonio Caiado, falou sobre como os indivíduos podem manter a saúde ao longo da vida. Para ele, a ideia não é dar anos à vida e sim mais vida aos anos que temos. Ao longo da palestra, mostrou casos de pessoas com a mesma idade e estilos de vida e saúde bem diferentes.

VISITA ÀS OBRAS DO NOVO FÓRUM TRABALHISTA DE MACAPÁ

Em café da manhã, no dia 21 de setembro de 2015, o presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, apresentou a autoridades, parlamentares da Bancada do Estado do Amapá, magistrados e servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região, o andamento das obras do Novo Fórum Trabalhista de Macapá. Na ocasião, os presentes conheceram os detalhes do projeto e visualizaram, por meio de vídeo com linha do tempo e demonstração eletrônica do *layout* do projeto, como o espaço ficará com a conclusão das obras.

Com área construída de aproximadamente 9.000m², o novo Fórum possuirá três pavimentos e quatro blocos, e está sendo construído seguindo padrões de sustentabilidade, com sistema de reaproveitamento da água da chuva, sistema de renovação do ar ambiente, com preparação para instalação de sistema de reaproveitamento da água produzida pelas centrais de ar-condicionado, além da instalação de sistema de energia solar.

As Varas do Trabalho (VT) de Macapá possuem uma movimentação processual crescente e atendem a população dos 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).

Na ocasião, o desembargador Sérgio Rocha destacou que a obra é fruto de um trabalho conjunto que se iniciou na gestão do desembargador José Maria Quadros de Alencar, com as primeiras tratativas para a cessão do terreno, e teve prosseguimento na gestão da desembargadora Odete de Almeida Alves, que concretizou o recebimento da doação do terreno, por parte da Superintendência do Patrimônio da União no Amapá-SPU-AP, o que lhe permitiu realizar a licitação e o início das obras. Ressaltou, ainda, o empenho da Bancada do Amapá, desde o início do projeto, que foi de fundamental importância para o andamento da obra, com o direcionamento de verba por meio de emendas parlamentares.

Compareceram à cerimônia: o governador do Estado do Amapá, Waldez Góes; o coordenador da Bancada Federal do Amapá no Congresso Nacional, o senador Davi Alcolumbre; as deputadas federais pelo Amapá, Jozi Araújo e professora Marcivânia; o presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá, desembargador Carlos Augusto Tork de Oliveira, o procurador-geral do Estado do Amapá, Narson de Sá Galeno. Também presentes: a desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida (TRT8), os titulares das VTs de Macapá Jäder Rabelo de Souza (4ª VT e diretor do Fórum Trabalhista de Macapá), Odaise Cristina Picanço Benjamim Martins (2ª), Anna Laura Coelho Pereira (3ª) e Camila Afonso de Nova Cavalcanti (8ª), bem como os juízes do trabalho substitutos Albeniz Martins e Silva Segundo, Marcelo Soares Viégas e Valternan Pinheiro Prates Filho, diretores de Secretaria das VTs de Macapá e servidores lotados em Belém, que integraram a comitiva do presidente.

5ª SEMANA NACIONAL DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

No período de 21 a 25 de setembro de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), assim como os demais TRTs do país, estiveram engajados na 5ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com objetivo de mobilizar a sociedade para buscar a solução das demandas trabalhistas que possam ter encontrado algum tipo de obstáculo ao longo da fase de execução. Um dos destaques da semana foi o Leilão Nacional de Bens, no dia 23 de setembro.

De acordo com a gestora Regional da Execução Trabalhista na 8ª Região, titular da 12ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, juíza Melina Russelakis Carneiro, “o esforço para buscar a solução dos processos é o objetivo maior do Poder Judiciário, tudo como resultado de estudos e dados estatísticos a respeito das taxas de congestionamento na fase de execução, as quais, então, serão alvo dos procedimentos intensificados na semana que visa à efetivação da execução”.

IMAGEM PEREGRINA

Na manhã do dia 22 de setembro de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) recebeu a visita da imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré. O momento foi de emoção para magistrados e servidores, que receberam a padroeira dos católicos paraenses na escadaria principal do Tribunal. Conduzida pelo vice-presidente do TRT8 à época, desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, no exercício da Presidência, a imagem entrou no prédio seguida por magistrados e servidores.

No interior do Tribunal, a imagem foi recebida pelas crianças da Escola Municipal Professor Sílvio Nascimento, com a faixa da Campanha Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil, realizada pelo TRT8 durante o Círio em parceria com a Diretoria da Festa de Nazaré. Antes do Rito da Benção, no Auditório do Tribunal, a imagem recebeu homenagem de Coral formado por crianças da Escola Municipal Honorato Filgueiras, integrante de Projeto da Universidade do Estado do Pará-UEPA.

MEMÓRIA INDÍGENA É DEBATIDA NA 9ª PRIMAVERA DE MUSEUS

Como parte da programação da 9ª Primavera de Museus, promovida nacionalmente pelo Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), o Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), realizou, no dia 24 de setembro de 2015, o Seminário “Memória Indígena: Trabalho Indígena e suas transformações”.

O evento foi aberto pela desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, curadora do Memorial, e trouxe como palestrante a profª. Márcia Wayna Kambeba, pertencente ao povo indígena Omágua/Kambeba, mestre em Geografia e professora da Universidade do Estado do Pará (UEPA). Após a palestra, houve a apresentação de poesia, canto e dança do povo Omágua/Kambeba.

Compareceram ao evento, o desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca e, representando a AMATRA8, sua presidente, a juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, titular da 19ª VT de Belém.

O seminário seguiu o tema “Museus e Memória Indígena”, proposto pelo IBRAM para a semana e, conforme destacou a desembargadora Sulamir Monassa durante a abertura, “essas comemorações, mais do que justas, são para dizer obrigado por terem conservado a terra, por terem usado a terra de forma simples, mas dentro de uma realidade, sem feri-la. Nós só temos que dizer obrigado ao povo Omágua/Kambeba, obrigado a todas as culturas indígenas, todas as ramificações”.

A palestra levou aos presentes o conhecimento sobre o processo de resistência do povo indígena, a importância de se reconhecer como parte deste povo e os detalhes da cultura de diversas etnias, demonstrados através da dança, da música e da vestimenta. A palestrante destacou a importância da luta pela afirmação e reconhecimento dos saberes indígenas. “Se reconhecer parte integrante de uma população, aí está o diferencial, é o autorreconhecimento enquanto indígena, enquanto nação, porque independente de onde estiver, eu carrego em mim o pertencimento e a identidade de ser quem sou. Não deixo de ser indígena por não estar na aldeia”, afirmou.

O evento reuniu estudantes das Escolas Anísio Teixeira, Augusto Montenegro e Waldemar Ribeiro, e proporcionou o contato direto com a cultura indígena, através da exposição “Memuera Tuyuca (Filhos da Terra): Identidade, Cultura e Memória do Povo Omágua/Kambeba”, montada no andar térreo do TRT8, nos dias 24 e 25 de setembro, onde foi realizada, inclusive, pintura corporal de várias etnias.

III SEMANA INSTITUCIONAL

Com o tema “A evolução da Justiça do Trabalho - Do carimbo ao PJe”, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, no período de 5 a 9 de outubro de 2015, a 3ª edição da Semana Institucional, reunindo magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, com o objetivo de debater temas importantes para a atuação diária. A programação, coordenada pela Escola Judicial do TRT8 (EJUD8) e Escola de Capacitação Itair Sá da Silva (ECAISS), ocorreu durante todos os dias no Hangar-Centro de Convenções da Amazônia.

O evento contou com programações específicas para cada público-alvo e palestras comuns, debatendo temas como Espírito de Equipe; Relacionamento Interpessoal; Impactos do Uso da Tecnologia com foco na Gestão da Mudança, na Saúde Psicológica e na Saúde Física.

As programações específicas foram divididas entre os públicos-alvo: Magistrados; Assessores, Chefes de Gabinete, Assistentes de Desembargadores e Secretários e Assistentes das Secretarias Judiciárias; Diretores de Secretaria de Varas do Trabalho, Coordenadores/Chefes de Distribuição de Feitos e Central de Atendimento de Belém; Oficiais de Justiça Avaliadores Federais; e Assistentes de Juízes das Varas do Trabalho de Belém e Ananindeua.

Programação Geral

05/10

A programação foi aberta pelo presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha e pelo diretor da EJUD8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia.

Com cerca de 350 participantes, a primeira palestra teve o tema “O Processo Judicial Eletrônico: Presente e Futuro da Justiça do Trabalho”, exposto pela coordenadora nacional do PJe-JT, desembargadora do TRT-15ª Região, Ana Paula Pellegrina Lockman, que falou um pouco sobre as mudanças no dia a dia com o avanço da tecnologia, como o PJe-JT se desenvolveu dentro desse contexto e sua importância. Em seguida, a psicóloga Rosa Helena Gonçalves Moreira apresentou a palestra “Espírito de Equipe”.

Pela tarde, os presentes, com exceção dos magistrados, tiveram um “Encontro com o RH”, com o diretor da SEGEF, coordenadores de Saúde, de Administração e Pagamento de Pessoal e de Desenvolvimento de Pessoas. Houve uma pequena apresentação dos programas que estão sendo desenvolvidos pelo TRT8 Saúde, frisando, principalmente, os programas de prevenção da hipertensão arterial, obesidade, diabetes e dislipidemias.

07/10

No terceiro dia da Semana Institucional, a organização separou um espaço para a “Quarta da Saúde”. A Secretaria Municipal de Saúde-SESMA, em parceria com a Coordenadoria de Saúde do TRT-CODSA, ofertou uma programação especial aos servidores e magistrados que estavam presentes no encontro, com aplicação de vacinas para prevenção do vírus da gripe, febre amarela e a tríplice viral (sarampo, coqueluche e caxumba), além de tenda para massagem.

As palestras voltaram-se para o lado comportamental e de saúde.

Durante a manhã, Aluísio Almeida, assistente social, falou sobre o tema “Relacionamento Interpessoal”. A palestra teve como foco a melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho, visando à construção de relações afetivas saudáveis, onde haja aceitação, flexibilidade e compromisso. O palestrante destacou a importância de se criar laços e vínculos, e reforçou, ainda, que a necessidade de olhar o outro é buscar se colocar no lugar do outro. Com grande apreciação do público, a palestra foi considerada um momento de reflexão sobre a vida, que deixa as pessoas mais leves.

Em seguida, o tema “Impactos do Uso da Tecnologia” foi tratado sob os aspectos de Gestão da Mudança, Saúde Psicológica e Saúde Física. Como tema comum para todos os públicos, foi um momento de repensar a relação com a tecnologia e uma forma de utilizá-la de forma benéfica.

Na primeira palestra, o especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, Eduardo Carmello, falou sobre a onda de transformação provocada pelo avanço da tecnologia, as mudanças trazidas pelo PJe-JT, os problemas e a necessidade de saber lidar com a mudança da forma mais positiva possível. Conforme destacou, no contexto provocado pelo avanço tecnológico, é necessário gerenciar o processo de mudança, integrando tecnologia e comportamento, promovendo as transformações necessárias para alcançar o propósito.

Na segunda palestra, o psicólogo e *coach* comportamental, Nelson Vieira, exibiu os avanços tecnológicos com foco no que pode modificar o comportamento das pessoas, gerando estresse, ansiedade e uma série de outros problemas de ordem psicológica. Conforme destacou, o foco de sua palestra é ajudar as pessoas a alcançar melhores resultados na vida pessoal e na vida profissional, por isso a importância do tema.

Na última palestra, o educador físico da Academia Cia. Athletica, Diovanne Costa, conversou sobre os impactos na saúde física. Ressaltou que a tecnologia trouxe benefícios, mas o uso em demasia provoca uma mudança dinâmica no organismo, que tem causado um índice de adoecimento alto e até morte.

09/10

Após cinco dias de vasta programação, com cerca de 30 palestras e momentos de debates em grupo, a III Semana Institucional do TRT8 encerrou com muita motivação, com a exposição de Eduardo Shinyashiki, versando sobre “Estratégias Vencedoras - Atitudes e Ações que transformam Desafios em Conquistas”.

No encerramento, o presidente do TRT8, desembargador Sérgio Rocha, agradeceu o empenho de todos que participaram da organização e realização do evento. “Quero agradecer às equipes que ajudaram a montar esta Semana Institucional, à Escola Judicial, à Escola de Servidores, aos servidores diretamente, a todos que colaboraram na montagem da programação. Sem o envolvimento destes servidores, que passaram horas se reunindo, trabalhando e montando tudo o que aconteceu nesta semana, o evento não seria possível. O fato de estarmos aqui reunidos, pensando a Justiça e o nosso dia a dia é muito importante. Queremos e vamos tentar fazer com que a próxima Semana Institucional seja melhor do que a precedente e assim à frente”, declarou o presidente do TRT8.

Programação Específica

Magistrados

05/10

Manhã: - O Novo Código de Processo Civil - Jean Carlos Dias, advogado e professor do CESUPA; - Painel: Compatibilidade Principlológica entre o CPC e o Processo do Trabalho - desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury (TRT8) e Gisele Santos Fernandes Góes (MPT8).

Tarde: - Responsabilidade Civil na Relação de Trabalho - desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal (TRT8); - Painel: Responsabilidade Civil - desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (TRT8); - A Jurisprudência do TST e a Segurança Jurídica - ministro do TST Renato de Lacerda Paiva e diretor da ENAMAT.

06/10

Manhã: - Tutelas Provisórias de Urgência e Evidência - José Henrique Mouta Araújo, procurador do Estado do Pará; - Painel: Tutelas - desembargador José Edílson Eliziário Bentes (TRT8), juiz Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior, titular da 4ª VT de Ananindeua, e juíza do trabalho substituta Amanda Cristhian Miléo Gomes Mendonça (TRT8).

Tarde: - A Execução que Queremos - juiz Marcos Neves Fava, titular da 89ª VT de São Paulo (TRT2); - SimVida-TRT8 - desembargador Walter Roberto Paro (TRT8), gestor regional do Programa Trabalho Seguro; - Painei: Execução - desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, juiz Saulo Marinho Mota, titular da VT de Xinguara, e juiz do trabalho substituto Otavio Bruno da Silva Ferreira.

08/10

Manhã: - Lei 13.015/2014 - Um novo momento da Justiça do Trabalho - ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; - Painei: O papel dos Tribunais e dos Juizes do 1º Grau face à nova sistemática da Lei 13.015/2014 - desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, presidente do TRT8, juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, titular da 19ª VT de Belém e presidente da AMATRA8, e juiz do trabalho substituto Gustavo Lima Martins (TRT8).

Tarde: - A duração razoável do processo e a Justiça do Trabalho - desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (TRT1); - Encontro com a Corregedoria - Política Institucional para a Efetividade - Consulta Pública - desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho.

09/10

Manhã: - A Técnica da Decisão Judicial - ministro do TST Walmir Oliveira da Costa; - Painei: Responsabilidade Civil - juiz Ney Stany Moraes Maranhão, titular da 2ª VT de Santarém.

Assessores, Chefes de Gabinete, Assistentes de Desembargadores e Secretários e Assistentes das Secretarias Judiciárias

06/10

Manhã: Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho - Gisele Santos Fernandes Góes (MPT8).

Tarde: - Dinâmica de Grupo - Aluísio Almeida, assistente social.

08/10

Manhã: - Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho - Gisele Santos Fernandes Góes (MPT8).

Tarde: - A duração razoável do processo e a Justiça do Trabalho - desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (TRT1); - Uniformização de Procedimentos - Debate em grupo.

09/10

Manhã: - A Técnica da Decisão Judicial - ministro do TST Walmir Oliveira da Costa; - Compatibilidade Principlológica entre o CPC e o Processo do Trabalho - desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury (TRT8).

Diretores de Secretaria de Varas do Trabalho, Coordenadores/Chefes de Distribuição de Feitos e Central de Atendimento de Belém

06/10

Manhã e Tarde: - PJe em Varas implantadas e em vias de implantação: Postagem de notificações sem ARs; Árvore de Tarefas. Existe um modelo ideal?; E-Gestão; Debate livre - Renata Monteiro de Oliveira, diretora da VT de Piedade (TRT15).

08/10

Manhã: - Encontro com a Área Administrativa - Diretoria Geral, Secretaria Administrativa, Coordenadorias e Divisões vinculadas

Tarde: - Mesa redonda: Fiscalização de Contratos - Coordenadoria de Governança Institucional e Assessoria Jurídico- Administrativa.

09/10

Manhã: - Uniformização de procedimentos - Debate em grupo.

Oficiais de Justiça Avaliadores Federais

06/10

Manhã: - Aspectos principais da avaliação de imóveis edificados em solo nacional e a atuação do Oficial de Justiça Avaliador - Asmaa Hendawy, oficiala de justiça avaliadora do TJE-PA.

Tarde: - Orientações de Penhora - juíza Paula Maria Pereira Soares, titular da 15ª VT de Belém e diretora da Central de Mandados Belém/Ananindeua; - PJe para Oficial de Justiça e Central de Mandados - Debate em grupo.

08/10

Manhã: - O novo CPC e seus Impactos na Execução Trabalhista - Iara Cristina Gomes, diretora da VT de Araras (TRT15).

Tarde: - Antecipando-se ao perigo - o modo de agir do Oficial de Justiça - Fábio Viana, coordenador de Segurança Institucional do TRT 8ª Região; - Diagnóstico Institucional da Central de Mandados de Belém/Ananindeua - Debate em grupo; - Encontro com a Corregedoria.

09/10

Manhã: - Uniformização de procedimentos - Debate em grupo.

Assistentes de Juízes das Varas do Trabalho de Belém e Ananindeua

06/10 e 08/10

Manhã: - Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho - Gisele Santos Fernandes Góes (MPT8).

Tarde: - Estruturação e Minuta de Sentença - juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, titular da 7ª VT de Belém.

09/10

Manhã: - Uniformização de Procedimentos - Debate em grupo.

SETUR AVALIA POTENCIAL TURÍSTICO DO MEMORIAL DO TRT8

O Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), recebeu a visita técnica da Secretaria de Turismo de Belém-SETUR, no dia 14 de outubro de 2015, como parte dos procedimentos de análise para inclusão como roteiro turístico da capital paraense.

Com este reconhecimento, o Memorial do TRT8 pretende ampliar sua visibilidade e estrutura, além de levar ao conhecimento da sociedade e de pesquisadores a riqueza da história da Justiça do Trabalho e da 8ª Região Trabalhista.

Para a equipe do Memorial, a vontade de tornar o espaço um ponto turístico de Belém surgiu durante reunião de trabalho. O grupo avaliou que, apesar de se tratar de um museu recente, possui boa estrutura, mesmo se comparado a espaços mais antigos.

Segundo Rafaella Brito, gerente de Turismo Cultural do Estado, responsável pela visita técnica, o Memorial ganha em vários aspectos, o primeiro é a acessibilidade que possui, além de ter um acervo único e diferenciado. “Adorei o Memorial, há um cuidado com o acervo, cuidado de querer se integrar como ponto turístico. Apesar de já conseguirmos imaginar qual seria o público-alvo de visitantes, é algo que ainda precisa ser definido. Como é uma visita técnica, desenvolvida dentro da Diretoria de Produtos Turísticos, há uma ficha de produtos para avaliação de itens como acessibilidade, localização, limpeza, iluminação, estes são os pontos cruciais. Há também a avaliação de *marketing*, na qual é ponderado como está sendo divulgado o lugar, tempo de visitação, período da visitação, facilidade das pessoas obterem informações a respeito do local. A partir daí, é apresentado um plano de melhorias, que é configurado como nosso instrumento para poder apontar para os produtos turísticos e aquilo que é necessário para sua melhoria”, explicou a gerente.

CURSO DE RECICLAGEM PARA SEGURANÇAS

No período de 19 a 23 de outubro de 2015 iniciou, com a primeira turma (de três programadas), o Curso de Reciclagem para Agentes de Segurança do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). A reciclagem acontece anualmente e é necessária para a manutenção da GAS - Gratificação de Atividade de Segurança.

Segundo o instrutor do curso, Eliedson Miranda, capitão da Polícia Militar, contratado pelo Clube de Tiro, empresa terceirizada para proporcionar o treinamento: “na minha visão de coordenação, acredito que a aceitação esteja acima da média, em razão das disciplinas que foram implementadas”, disse.

Entre as mudanças, novas disciplinas na grade curricular, vídeos para melhorar o aprendizado e o módulo de defesa pessoal. Dentro da matriz curricular do curso, módulos sobre serviço de inteligência, passando por vigilância, segurança patrimonial, segurança de autoridades, defesa pessoal, direção defensiva/evasiva para o servidor que trabalha na função de motorista, e tiro, para quem trabalha armado.

APRESENTAÇÃO DO SIMVIDA-TRT8 NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Por iniciativa da deputada federal Jozi Araújo (PTB), da Bancada do Amapá, o aplicativo SimVida, desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do Programa Trabalho Seguro, em parceria com o LabLivre, da UFPA, foi tema de Audiência Pública na Câmara dos Deputados, na Comissão de Trabalho e Cidadania, em Brasília, no dia 20 de outubro de 2015. O objetivo da sessão especial foi a apresentação do sistema, os detalhes de seu funcionamento, os resultados já alcançados na 8ª Região e como o aplicativo pode ser replicado por outras instituições, em outras regiões do país.

A sessão contou com a participação do presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, dos gestores do Programa Trabalho Seguro na 8ª Região, desembargador Walter Roberto Paro e juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, do professor Claudio Alfonso, pela UFPA, e dos gestores do Trabalho Seguro nos TRTs de Goiás e Ceará, além de representantes da ANAMATRA e desembargadores de outros TRTs.

O SimVida-TRT8 foi desenvolvido em parceria com o Laboratório Experimental de Tecnologias Livres (LabLivre), ligado ao Projeto UFPA 2.0. O aplicativo está disponível para as plataformas Android, Windows Phone e iOS, e pode ser abastecido também pelo computador, no endereço eletrônico <http://www.lablivre.org/trt8/>.

O SimVida está em utilização na 8ª Região desde dezembro de 2014, e permite que qualquer cidadão registre uma situação de risco de acidente de trabalho e abasteça uma base de dados, através da qual será possível dimensionar as áreas de maior incidência de riscos ao trabalhador. Conforme a situação denunciada, os registros são encaminhados aos órgãos competentes em atuar.

SEMANA DO SERVIDOR

Em 2015, a Semana do Servidor, promovida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), teve a programação voltada para a melhoria da qualidade de vida. Para isso, foi pensada com foco na promoção da saúde e no estímulo de atividades físicas.

24/10

No dia 24 de outubro, sábado, em parceria com a Ciclor Bike Shop, houve o Curso de Mecânica Básica para Bicycletas, no qual magistrados e servidores que integram o Grupo Pedal TRT8 e demais interessados, receberam orientações sobre troca de pneus, manutenção preventiva, utilização de marchas, entre outros ensinamentos. A Ciclor manteve *stand* durante a semana no *hall* dos elevadores do Tribunal, para apresentação de bicycletas e esclarecimentos sobre os modelos mais adequados para cada tipo de atividade.

27 a 29/10

Durante o período de 27 a 29 de outubro, a Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA) realizou a *Blitz* da Saúde, com medição de pressão arterial e verificação de glicose, além de divulgação dos Programas de Saúde existentes no Tribunal, como o *Hiper Legal*, *Saúde em Dia*, *Em Forma* e *Emplacar*. As ações ocorreram: no dia 27/10, em frente à Central de Atendimento, no prédio-sede; no dia 28/10, em frente ao 1º bloco do Anexo III; e, no dia 29/10, na entrada do Polo Administrativo. A CODSA realizou,

ainda, o *Check Up* Bucal, no qual, no período da manhã, durante os três dias, os dentistas estiveram disponíveis nos Consultórios Odontológicos para atendimento, orientação e encaminhamento aos Programas do TRT8 Saúde (Bucal e Periodontal). Nos três dias, mais de 350 pessoas passaram pela *Blitz* da Saúde e pelo *Check Up* Bucal.

Segundo declarou Cristian Fernando de Siqueira Alves, enfermeiro do TRT8: “Essa programação serve também como alerta, há servidores que acabam negligenciando o acompanhamento médico, e a gente está aqui para dar este alerta. A *Blitz* da Saúde verifica pressão e glicemia capilar; quando os indivíduos são identificados com alguma alteração, são encaminhados aos médicos do serviço de saúde e, quando são alterações menores, anotamos e fazemos uma revisão no prontuário do servidor. Caso seja necessário, iremos também incluí-los em um dos programas de saúde disponibilizados pelo Tribunal”.

28/10

No dia 28 de outubro, Dia do Servidor Público, foi realizada Oficina de Dança do Ventre, com objetivo de reunir e mostrar algumas atividades físicas que permitem a manutenção da saúde.

Na Oficina de Dança do Ventre a descontração e alegria foram o ponto alto da atividade, e conseguiu motivar as participantes a manter o corpo em movimento. Para a professora de dança, Ligia Almeida Coelho, oferecer aos servidores essa experiência com a dança foi uma iniciativa muito boa. “A dança do ventre estimula o bem estar pessoal, relaxa, proporciona o conhecimento do corpo, melhora a autoestima e, é claro, é uma nova cultura que está sendo apresentada. É uma atividade divertida, prazerosa e ainda trabalha o corpo”, explicou a professora.

No mesmo dia, o Tribunal retomou, ainda, a prática da Ginástica Laboral, com a professora de Educação Física Priscila Lima Tavares, além de *Quick Massage*, para seu público interno. Uma programação visual foi feita como uma campanha interna para estimular o uso das escadas como exercício.

Diversas unidades administrativas e judiciárias da sede puderam fazer exercícios de alongamento e relaxamento. Para a massoterapeuta Rosilda Serra, a massagem tem uma grande importância na vida de qualquer pessoa, mas ela enfatizou a importância dentro da vida de um servidor. “Todos sabemos que a vida de quem trabalha dentro do Tribunal é corrida e sem pausas. A massagem alivia o estresse e as dores, provoca relaxamento, ou seja, há uma melhora no desempenho profissional, já que há uma jornada de trabalho muito extensa. É muito bom ver que o Tribunal está enfocando a qualidade de vida e despertando o interesse dos seus servidores para o cuidado físico”.

DESPEDIDA DO DESEMBARGADOR HERBERT TADEU PEREIRA DE MATOS

No dia 27 de outubro de 2015, o desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos foi homenageado em sessão extraordinária do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em virtude de sua aposentadoria. Com 26 anos de atuação na magistratura trabalhista, o desembargador, que ocupava o cargo de Vice-Presidente, recebeu homenagens dos desembargadores presentes, do Ministério Público do Trabalho, da Associação dos Advogados Trabalhistas do Pará-ATEP e dos servidores de seu Gabinete e da Vice-Presidência.

Os presentes destacaram o exemplo que o desembargador deixa para a 8ª Região. Na ocasião, o desembargador decano, Vicente José Malheiros da Fonseca, recordou a trajetória do homenageado. “Nós aqui ficamos carentes da tua fulgurante presença. Parabéns por todas as tuas merecidas conquistas, sempre obtidas com simplicidade, humildade e inteligência privilegiada. Seja feliz, querido amigo Tadeu Matos”, declarou. “Pode ir com a sensação de missão cumprida, sem que tenha nenhuma mácula em sua reputação ilibada e tendo a certeza de que prestou os melhores serviços à Oitava Região e à magistratura nacional. Deus traça esses caminhos e tenho absoluta certeza que ele te reserva muita alegria e felicidade”, afirmou a desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury.

O desembargador Herbert Tadeu tomou posse como Juiz do Trabalho Substituto na 8ª Região em 10 de agosto de 1989 e atuou como Juiz Titular nas Varas do Trabalho de Almeirim, Óbidos, Tucuruí, Paragominas, Capanema e 10ª VT de Belém. Em 2002, foi promovido, pelo critério de merecimento ao cargo de Desembargador, tendo atuado na Administração do Tribunal como Corregedor (2008/2010) e Vice-Presidente (2014/2015). Antes de atuar na magistratura, atuou por 18 anos no Banco da Amazônia, como Advogado e Auditor Jurídico.

Representando a ATEP, o advogado Márcio Tuma ressaltou a tranquilidade e a isenção do magistrado. “Não recordo um dia que o dr. Herbert não tenha recebido um advogado com boa vontade em seu gabinete, que ele não tenha sido uma pessoa justa, coerente com seus pensamentos, e que não tenha transmitido um ensinamento. É claro que se o Judiciário perde uma grande figura precocemente, acredito, tenho certeza que a sociedade civil ganha. Tenho certeza que neste tempo livre que Vossa Excelência terá, saindo desta carreira belíssima que construiu no TRT da 8ª Região, o senhor vai empregar em outras demandas tão úteis para a sociedade. Desejo toda boa ventura e todo sucesso nesta nova empreitada de vida”, declarou.

O procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho, Hideraldo Luiz de Sousa Machado, conterrâneo de Santarém do homenageado, destacou a amizade existente entre eles e desejou “siga em frente e saiba que aqui tem um amigo que nunca lhe esquecerá e fará de sua ausência uma presença constante em nosso meio”.

Ao final, entregando uma placa do Tribunal de homenagem pelos serviços prestados pelo magistrado na jurisdição, o presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, falou da trajetória de ambos, que ingressaram juntos na magistratura, percorreram os interiores e assumiram a Administração juntos. “Não participo desta sessão com espírito leve, como é o normal. O espírito é pesado. Mas o peso de perder sua convivência diária é substituído pela satisfação de saber que Vossa Excelência terá mais tempo para sua família. Seja feliz, vá em paz e tenha a consciência do dever cumprido”, finalizou.

Agradecendo a todas as homenagens e mensagens de carinho, o desembargador Herbert Tadeu ressaltou que “com 26 anos de magistratura trabalhista, o momento final é de gratidão a todos os magistrados e servidores que construíram para mim esta riqueza de vida que vivi, tantos que construíram este momento lindo”. O desembargador agradeceu à equipe de trabalho todo o apoio durante os diversos desafios e aproveitou o momento para fazer a prestação de contas de suas atividades frente à Vice-Presidência. Em relatório, destacou alguns pontos, como sua atuação frente ao Projeto Conciliar, no qual contou com o apoio da Corregedoria e da desembargadora Francisca Oliveira Formigosa. Também ressaltou que, de acordo com as estatísticas do Sistema E-Gestão, alcançou

a menor taxa de recorribilidade em Recursos de Revista e Agravos de Instrumento, 56%, de dezembro de 2014 a outubro de 2015. Falou, ainda, do desafio de participar da Uniformização de Jurisprudência em meio à vigência da Lei nº 13.015/2014. Destacou que o TRT8 possui, atualmente, 33 Súmulas, dessas, 13 dessas foram aprovadas dentro da atual gestão da Vice-Presidência, havendo mais 9 em estudo.

O magistrado, que sai do TRT8 em virtude de ter atingido a idade para aposentadoria compulsória, afirmou que “o tempo do início é sempre lindo e um novo tempo começa”. Para encerrar seu pronunciamento, citou a mensagem de irmã Dulce, enviada por sua esposa: “Tudo o que acontece no universo tem uma razão de ser, um objetivo. Nós, como seres humanos, temos uma só lição na vida: seguir em frente e ter a certeza de que, apesar de às vezes estar no escuro, o sol vai continuar a brilhar”.

Confraternização no Gabinete

Na manhã do dia 28 de outubro de 2015, o Gabinete da Vice-Presidência do TRT8 ofereceu um café da manhã em homenagem aos 70 anos do desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos. O momento foi de confraternização e despedida, visto que o magistrado se aposentou. Os servidores agradeceram o aprendizado adquirido ao longo da carreira, visto que o desembargador Herbert Tadeu contribuiu por 26 anos para a prestação da tutela jurisdicional na 8ª Região. Nas homenagens, foram ressaltadas a simplicidade e humildade do magistrado. Com a presença de familiares e amigos no café da manhã, emocionado, o desembargador agradeceu o carinho de todos.

NOVA VICE-PRESIDENTE DO TRT8

Tomou posse, na tarde do dia 27 de outubro de 2015, a nova Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, eleita por unanimidade entre os presentes na sessão ordinária do Tribunal Pleno de 26/10/2015, para dar continuidade ao mandato do desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos à frente da Vice-Presidência. Conforme prevê o Regimento do Tribunal, a desembargadora eleita concluirá o biênio 2014/2016, em substituição ao desembargador Herbert Tadeu, por conta de sua aposentadoria, antes de completar um ano de mandato na Vice-Presidência.

Oriunda do Estado do Amapá, a desembargadora ingressou no TRT8 pelo quinto constitucional da OAB, em julho de 2004, sendo a primeira advogada do Amapá a ingressar no Tribunal. Com sua eleição para a Vice-Presidência do TRT8, é a primeira vez que um desembargador oriundo do Amapá integra a Administração. “Era o que sempre o Amapá quis, ter alguém assentado na cadeira não somente de desembargador, mas também na Administração. Sinto esse orgulho, que não é pessoal, mas sim de tentar fazer o melhor pelo jurisdicionado do Pará e Amapá”, declarou.

Durante a cerimônia de posse, o presidente do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, destacou: “Este é o Tribunal de ontem, de hoje e de amanhã. Representamos esta continuidade e temos certeza que neste momento a desembargadora Sulamir se incorpora a esta continuidade e permite que consigamos seguir fazendo o que sabemos de melhor, que é prestar a tutela trabalhista para a população do Pará e Amapá, da maneira mais rápida e eficiente”, ressaltou.

A desembargadora eleita é bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela UFPA, pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho e mestranda em Educação Profissional. Já foi presidente da Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Amapá, e, após ingressar no TRT8, já dirigiu a Escola Judicial e atualmente é curadora do Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, presidente da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos e coordenadora da Região Norte do MEMOJUTRA-Fórum Nacional da Preservação da Memória da Justiça do Trabalho.

Durante seu discurso de posse, a desembargadora destacou: “Ao assumir este cargo, que sei da responsabilidade, da situação, da mudança da lei, da relevância e do trabalho, quero trazer minha experiência para ajudar a gestão de Sérgio Rocha e Gabriel Veloso. Agradeço aos meus pares que depositaram em mim esta confiança”.

TRT8 SAÚDE

PCMSO

Promover e preservar a saúde de magistrados e servidores, foi para isso que o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) instituiu, em agosto de 2014, o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), resultado do investimento do TRT8 em um programa ainda maior, o TRT8 Saúde, criado há 3 anos.

Com um ano completo, mais de 750 pessoas já realizaram os exames e o programa avança no caminho da prevenção, alcançando toda a 8ª Região Trabalhista e realizando ações diretas de saúde junto a magistrados e servidores.

O PCMSO faz parte do Programa de Qualidade de Vida do TRT8, cuja coordenadora é a juíza do trabalho substituta Erika Moreira Bechara.

Os resultados do PCMSO também são utilizados para compor um mapa e ajudar a definir ações de saúde na 8ª Região. Desde 2014, a Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA) criou alguns programas para atender magistrados e servidores que, passando pelo PCMSO, foram identificados com alguma condição de saúde que merecia maior atenção. São eles: *Hiper legal*: hipertensão arterial; *Saúde em Dia*: diabetes mellitus; *Em Forma*: obesidade; *Emplacar*: dislipidemias, presença de níveis elevados de lipídios (gorduras) no sangue; *Bucal*: combate ao câncer bucal; *Periodontal*: programa de prevenção da doença periodontal relacionado a doenças sistêmicas.

Em linhas gerais, os integrantes destes programas passaram a ter um acompanhamento direto do serviço de saúde do TRT8: mensalmente, com o controle de peso, pressão, glicose e lipídios, feito durante as visitas junto ao enfermeiro da CODSA; ou a cada três meses, levando exames mais detalhados aos médicos e odontólogos.

Até outubro de 2015, 417 pessoas já estão cadastradas nos programas, sendo 82 no *Saúde em Dia*, 90 no *Hiper Legal*, 92 no *Em Forma* e 153 no *Emplacar*. Muitas delas, seguindo as orientações, relatam melhoria na qualidade de vida.

Outubro Rosa e Novembro Azul

A exemplo de anos anteriores, a CODSA integrou-se às atividades das campanhas “Outubro Rosa” e “Novembro Azul”. Para magistradas e servidoras do

TRT8, durante todo o mês de outubro, estiveram disponíveis guias para exames de mamografia e PCCU; para os magistrados e servidores, durante o mês de novembro, o exame disponível foi o PCA.

O diretor da CODSA, médico Steven Pinheiro, ressaltou que as atividades visaram à prevenção dos dois tipos de câncer mais comuns em mulheres, o de mama e o de colo de útero, e no caso, dos homens, o câncer de próstata.

