

ISSN 0100-1736

DOCTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO

REVISTA DO
TRIBUNAL
REGIONAL DO
TRABALHO
DA OITAVA REGIÃO

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

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

Correspondência: Travessa Dom Pedro I n° 746
66050-100 - Belém - Pará
www.trt8.jus.br
e-mail: revista@trt8.jus.br

COMISSÃO DA REVISTA:

Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Juiz do Trabalho Titular RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
Juiz do Trabalho Substituto GUSTAVO LIMA MARTINS

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

CAPA:

Foto da obra “Espanto e Obsessão”, constante da mostra intitulada “Bordas”, do artista plástico Nelson Carvalho, exposta no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região), de 10 de março a 7 de abril de 2017.

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

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 50, n.
98 (jan./jun.2017) Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª
Região, 2017 -

Semestral.
Início: 1968

ISSN 0100-1736

1. Direito do trabalho - Periódicos 2. Jurisprudência trabalhista. I. Pará.
Tribunal Regional do Trabalho (Região, 8ª).

CDD 34(05)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Sede: Belém (PA)

Jurisdição: Estados do Pará e Amapá

TRIBUNAL PLENO

Presidente: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Vice-Presidente: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

Corregedor

Regional: Desembargador WALTER ROBERTO PARO

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 - Aposentado
a partir de 02/05/2017 (DOU nº 82, de 02/05/2017, Seção 2, p. 1)
Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER
MEDRADO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA
BRAGA
Desembargador JULIANES MORAES DAS CHAGAS
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
VAGO
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

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
 Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
 Desembargador JULIANES MORAES DAS CHAGAS
 VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente: Desembargador WALTER ROBERTO PARO

Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR - Aposentado a partir de 02/05/2017 (DOU nº 82, de 02/05/2017, Seção 2, p. 1)
 Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
 Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
 Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
 Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
 Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
 Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
 Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
 Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
 Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA
 VAGO

1ª TURMA

Presidente: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
 Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR - Aposentado a partir de 02/05/2017 (DOU nº 82, de 02/05/2017, Seção 2, p. 1)
 Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
 Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA
 VAGO

2ª TURMA

Presidente: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA
 Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
 Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
 Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - Passou a integrar a 4ª Turma a partir de 1º/05/2017 (Res. 020/2017)
 VAGO

3ª TURMA

Presidente: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
 Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
 Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
 Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

4ª TURMA

Presidente: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL
 Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
 Desembargador JULIANES MORAES DAS CHAGAS
 Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - A partir de
 1º/05/2017 (Res. 020/2017)

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: Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO

4ª Vara do Trabalho de Belém
 Titular: Juíza CASSANDRA MARLY JUCÁ FLEXA

5ª Vara do Trabalho de Belém
 Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO

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: Juiz OCÉLIO DE JESÚS CARNEIRO DE MORAIS

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 COELHO 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
Titular: Juíza GEORGIA LIMA PITMAN
- 19ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES
- 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA
- 2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO
- Vara do Trabalho de Altamira
Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO
- 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 MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA
- 4ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR
- Vara do Trabalho de Breves
Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA
- Vara do Trabalho de Capanema
Titular: Juíza MARINEIDE DO SOCORRO LIMA OLIVEIRA
- Vara do Trabalho de Castanhal
Titular: Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO
- Vara do Trabalho de Itaituba
Titular: Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS
- 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: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO
- 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 ODAISE CRISTINA PICAÑÇO BENJAMIM MARTINS

- 7ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES
- 8ª Vara do Trabalho de Macapá
Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI
- 1ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA
- 2ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE
- 3ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ - Licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 07.01.2016 a 31.12.2017 (Port. PRESI nº 13/2016)
- 4ª Vara do Trabalho de Marabá
Titular: Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA
- Vara do Trabalho de Óbidos
Titular: Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS
- Vara do Trabalho de Paragominas
Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
- 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA. Posse em 15/02/2017.
- 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 MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ
- 4ª Vara do Trabalho de Parauapebas
Titular: Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA
- Vara do Trabalho de Redenção
Titular: Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO
- Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará
Titular: Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO
- 1ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES
- 2ª Vara do Trabalho de Santarém
Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ
- Vara do Trabalho de São Félix do Xingu - Criada pela Lei nº 12.659/2012 (a ser instalada)
Titular: Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ
- Vara do Trabalho de Tucuruí
Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA
- Vara do Trabalho de Xinguara
Titular: Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA

* Juíza RENATA PLATON ANJOS - Em exercício como excedente a partir de 24/03/2017, em virtude de reversão à atividade no cargo de Juiz Titular de Vara do Trabalho (Ato PRESI nº 121/2017).

JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza KARLA MARTINS FROTA
Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA

Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA - Até 14/02/2017. Promovido, por merecimento, ao cargo de Titular da 1ª VT de Parauapebas. (Ato nº 80/2017).
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 BRETZ
Juíza ADELIA WEBER LEONE ALMEIDA FARIA
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
Juiz LUCAS CILLI HORTA
Juiz BRUNO OCCHI
Juíza ANA PAULA TOLEDO DE SOUZA LEAL
Juiz JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR
Juíza MÁRCIA CRISTINA DE CARVALHO WOJCIECHOWSKI DOMINGUES
Juiz PEDRO DE MEIRELLES
Juiz JULIO BANDEIRA DE MELO ARCE
Juíza LUANA MADUREIRA DOS ANJOS
Juíza FRANCIELLI GUSO LOHN
Juíza STELLA PAIVA DE AUTRAN NUNES
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

DOCTRINA

A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO Vicente José Malheiros da Fonseca.....	15
SAÚDE PSÍQUICA E ORGANIZAÇÃO CIENTÍFICA DO TRABALHO Rosita de Nazaré Sidrim Nassar / Karina da Silva Meneses.....	79
TRABALHO TEMPORÁRIO, TERCEIRIZAÇÃO E QUARTEIRIZAÇÃO Georgenor de Sousa Franco Filho.....	97
QUESTÕES SOCIAL E AMBIENTAL: PARALELISMOS E DESENCONTROS NA PERSPECTIVA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO Ney Maranhão.....	107
GARANTIA DE EMPREGO PATERNA DURANTE A GESTAÇÃO E ATÉ CINCO MESES APÓS O PARTO: CONDIÇÃO DE PROTEÇÃO DO NASCITURO E DO RECÉM-NASCIDO Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho / Igor Cardoso Garcia.....	135
A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO - LEI N. 13.429/2017 - UM CHEQUE EM BRANCO AO EMPRESARIADO Enoque Ribeiro dos Santos.....	151
A IDEIA DE QUE O ORDENAMENTO JUSCONSTITUCIONAL BRASILEIRO ABRAÇOU A TEORIA DA MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR É UMA FALÁCIA Igor de Oliveira Zwicker.....	163
SOFRIMENTO MENTAL NO JUDICIÁRIO - MITOS E VERDADES Judith Euchares Ricardo de Albuquerque.....	185

REGISTRO

POSSE NOVA ADMINISTRAÇÃO - BIÊNIO 2016/2018 Francisco Sérgio Silva Rocha.....	195
TEMPO DE PRESIDIR José de Alencar.....	199
DISCURSO DE POSSE NA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO Suzy Elizabeth Cavalcante Koury.....	203

DISCURSO DE DESPEDIDA

José de Alencar.....	213
----------------------	-----

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	217
--	-----

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....	219
---	-----

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Ação Trabalhista. Princípios da Simplicidade e da Informalidade. Breve exposição dos fatos. Causa de pedir inteligível.....	221
---	-----

I - Adicional de Insalubridade e repercussões. II - Base de Cálculo das Horas Extraordinárias. III - Diferenças dos Depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS com Adicional de Quarenta por Cento. IV - Multa pelo descumprimento de sentença. V - Hipoteca Judiciária.....	229
--	-----

Assédio Sexual. Indenização por Dano Moral. Necessidade de prova robusta para caracterização.....	238
---	-----

Atleta Profissional de Futebol - Contrato de Trabalho rescindido por acordo entre as partes - Reconhecimento do Distrato - Cláusula Compensatória Desportiva - Indeferimento.....	243
---	-----

Candidatos aprovados em Concurso Público. Direito subjetivo à nomeação. Existência de vagas e necessidade inequívoca de nomeação não comprovada por fato extraordinário. Improcedência.....	248
---	-----

Concurso Público. Cadastro de Reserva. Ausência de vagas. Direito subjetivo do candidato aprovado à nomeação. Inexistência.....	254
---	-----

Descomissionamento. Nulidade do ato. Abuso de direito não evidenciado.....	259
--	-----

Dispensa arbitrária de empregado portador de doença grave (Hanseníase). Ato discriminatório. Reintegração. Súmula 443/TST.....	269
--	-----

Dissídio Coletivo de Natureza Econômica. Efeitos da dicção “de comum acordo” (art. 114, § 2º, da Constituição da República). Extinção do processo sem resolução do mérito. Contrariedade ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho.....	280
---	-----

Entrega de atestado médico falso. Ato de Improbidade. Justa Causa na dispensa caracterizada.....	283
--	-----

Exercício de função de Caixa. Ausência de registro, no caixa, de produtos vendidos. Confissão da Autora. Falta Grave. Dispensa por Justa Causa. Legalidade.....	289
---	-----

Garantia de Emprego. Dispensa. Ausência de causa justificada. Nulidade do ato. Reintegração.....	294
--	-----

Indenização por Dano Moral - Lista Negra. Inexistência.....	302
---	-----

Indenizações por Danos Morais e Materiais - Acidente de Trabalho - Culpa da Reclamada - Comprovação - Indenização por Dano Material relativa às despesas com cirurgia - Conversão em obrigação de fazer.....	307
I - Preliminar de Incompetência <i>ratione materiae</i> da Justiça do Trabalho para dirimir a demanda de natureza civil. II - Preliminar de Ilegitimidade Passiva da 1ª Reclamada, Vale S/A. III - Indenização por Danos Morais. Empréstimo feito pelo Reclamante. Rescisão do Contrato pela Vale S/A. IV - Alteração das condições de pagamento de empréstimo após a rescisão contratual. Juros e Correção Monetária. Lesão.....	315
I - Questão Prejudicial de inexistência de responsabilidade subsidiária. II - Desconsideração da Personalidade Jurídica. III - Verbas Rescisórias (saldo de salário, aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço, depósitos do fundo de garantia do tempo de serviço com adicional de quarenta por cento, indenização pelo não fornecimento do requerimento do seguro-desemprego sd/cd e multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho). IV - Horas no percurso e repercussões. V - Adicional de Insalubridade e repercussões. VI - Indenização Compensatória por Dano Moral. VII - Multa por descumprimento da sentença. VIII - Hipoteca Judiciária.....	332
Recurso Ordinário. Confissão ficta do Reclamante. Relativização. Distribuição do Ônus da Prova.....	350
Redução de jornada. Dependente portador de síndrome de down. Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência. Adaptação razoável.....	353
Regulamento Interno de pessoa jurídica de direito privado e direito potestativo de resilição do contrato de trabalho.....	374
Seguro de Vida e Auxílio Funeral. Ausência de pagamento por parte da seguradora contratada. Responsabilidade do Empregador pelo pagamento.....	381
I. Síndrome do Abandono. Desestabilidade emocional do Empregado. Conduta repelida com severidade. Indenização por Assédio Moral. II. Readaptação funcional. Dignidade humana e cidadania.....	386
RITO SUMARÍSSIMO.....	398
EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....	401

NOTICIÁRIO

Ações Solidárias.....	429
Feira Natalina.....	430
Promoção de Juízes do Trabalho Substitutos	430
Janeiro Branco.....	430
Abertura do Ano Judiciário 2017.....	431
Treinamento	432
<i>Mens Sana in Corpore Sano</i>	433

Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo.....	435
PJe-Calc.....	436
Prêmio do CNJ de Direitos Humanos.....	437
Presidente do TRT8 eleita Conselheira do CSJT.....	438
Plano de Logística Sustentável	438
Espaço Cultural.....	439
Coordenadoria de Saúde	440
Implantação do PJe	441
Plano de Tratamento de Riscos da 8ª Região.....	443
Aposentadoria do Desembargador José Maria Quadros de Alencar	444
Correição Ordinária.....	446
Programação da Corregedoria Regional com Magistrados do 1º Grau	448
EJUD8.....	449
TRT8 Realiza Ato em Valorização da Justiça do Trabalho	454
Trabalho Infantil.....	454
Abril Verde.....	457
O Peconheiro - Diagnóstico das Condições de Trabalho do Extrativista de Açaí	458
Cantinho da Conciliação na 1ª VT de Macapá.....	459
15ª Semana Nacional de Museus	460
TRT8 participa de ações da OIT no Sul e Sudeste do Pará.....	461
Palestra sobre Reforma da Previdência no TRT8	462
TRT8 apresenta o Aplicativo SimVida a entidades visando ampliar sua efetividade.....	462
Quintal da Conciliação	463
Itinerância Fluvial Cooperativa da Amazônia.....	465



DOCTRINA

A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

*Vicente José Malheiros da Fonseca*¹

Durante muito tempo, as questões trabalhistas sobre o tema, em exame, têm sido solucionadas à luz da Súmula nº 331, do C. TST, que cuida da hipótese de terceirização, mediante contrato de prestação de serviços, matéria apreciada pela doutrina e pela jurisprudência, uma vez que se trata de procedimento utilizado praticamente em todos os países, nas relações entre o capital e o trabalho.

A terceirização é objeto de muita polêmica nos Tribunais Trabalhistas.

A terceirização ocorre quando uma empresa, ao invés de contratar diretamente empregados para a realização de determinados serviços, contrata outra empresa como fornecedora de mão de obra.

Todavia, a terceirização envolve certa complexidade jurídica, pois essa prática exige tanto a modernização da gestão empresarial até o enfraquecimento da representação sindical e a precarização dos direitos trabalhistas, inclusive quanto ao ambiente laboral (segurança e medicina do trabalho).

A terceirização é um fenômeno irreversível na estrutura produtiva capitalista.

Portanto, a legislação sobre o tema deve ser equilibrada, capaz de compreender toda a abrangência do fenômeno, que vai além da organização da produção e pode gerar efeitos sociais nefastos.

A Constituição da República, ao dispor sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, assegura “outros que visem à melhoria de sua condição social” (art. 7º). Por conseguinte, a eventual redução de conquistas sociais certamente será prejudicial ao trabalhador e sua família.

A globalização da economia e o conseqüente desemprego é o grande desafio da atualidade.

É preciso reconhecer a existência da globalização, usar dela, mas

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 Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paraense de Música, da Academia de Letras e Artes de Santarém, do Instituto Histórico e Geográfico do Pará, do Instituto Histórico e Geográfico do Tapajós e da Academia Luminescência Brasileira.

limitá-la ao bem-estar social do trabalhador nacional. Não deve o Brasil admitir que os direitos sociais sejam reduzidos em favor de uma mão-de-obra mais barata e precária.

Acima da globalização, do interesse em aumentar a produção e reduzir os custos, está a *dignidade* do trabalhador.

Antes de se falar em redução de direitos trabalhistas, ou mesmo em desregulamentação, ou flexibilização, é necessário que a globalização da economia, com a conseqüente baixa de custos e aumento de produção, procure seus objetivos na própria economia, em custos, taxas e impostos que possam ser reduzidos, sem reflexos diretos no salário do trabalhador.

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

A meu ver, os sindicatos devem adotar uma nova política social, que não seja baseada apenas na greve, último recurso, para defender direitos às vezes ultrapassados, mas sim na criação de mais postos de trabalho e, sobretudo, na permanente qualificação da mão de obra.

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

É nesse contexto que pretendo fazer algumas considerações sobre o tema, inclusive ligeiras reflexões sobre a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que “altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”.

A “velha empresa” realizava diretamente as atividades necessárias aos fins do seu empreendimento, por meio de seus próprios empregados, cujo trabalho era por ela dirigido e fiscalizado diretamente. A “velha empresa” correspondia à relação de emprego clássica, como assinalam os doutos.

A “nova empresa” descentraliza o seu processo produtivo transferindo

[...] para o exterior da empresa certos segmentos da produção ou certas atividades anexas à principal, a fim de poderem ser geridas ou produzidas em condições

de custos e contabilidade tanto mais vantajosas quanto permitam uma redução dos encargos fixos e dos riscos conjunturais. O arranjo técnico por que se rege esta transferência é múltiplice, por vezes sofisticado, por vezes disfarçado, mas acolhe distintamente dois instrumentos preferenciais: subcontratação e o recurso sistemático à prestação de serviços” (cf. Redinha, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. p. 48-59. Citação feita por Cléber Lúcio de Almeida, nos comentários à Súmula nº 331/TST - “**Súmulas do TST Comentadas**” - Andrea Presas Rocha; João Alves Neto (Organizadores). Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 395).

Lembra **Augusto Cesar Ferreira de Baraúna**², ao discorrer sobre a *História do Direito do Trabalho*:

“A Idade da Pedra

Nos primórdios, o homem trabalhava para se alimentar. Sua principal preocupação com o trabalho diário era no desenvolvimento de técnicas de caça que pudessem ajudar na manutenção da vida humana.

Em seguida, o homem passou a desenvolver armas de proteção, objetivando se defender de animais e de outros homens, mediante o trabalho artesanal em ossos de animais putrefatos. O desenvolvimento de técnicas de caça e utensílios utilizados em sua manutenção permite uma melhor compreensão da evolução da condição humana, pois o trabalho em instrumentos de caça demonstra um aprimoramento na defesa de grupos humanos de seus predadores (grandes animais e o próprio homem).

Data desse período, outro grande passo na evolução da raça humana, estamos nos referindo ao trabalho humano e o aperfeiçoamento da técnica de manipulação do *fogo*. Passo significativo na evolução da raça humana constituiu o domínio do fogo e sua utilização na vida diária das tribos.

² Manual de Direito do Trabalho. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. 2009, p. 1.

O domínio do fogo pelo homem permitiu melhora na alimentação e a submissão de determinados grupos por outros. Ou seja, as tribos que passaram a dominar o fogo invadiram as terras das demais tribos e capturaram as suas fêmeas, melhorando e aperfeiçoando a raça humana”.

Em seguida, **Augusto Cezar Ferreira de Baraúna**³ discorre sobre as demais fases da evolução do trabalho humano, na Idade Antiga, inclusive a escravidão, na Idade Média (servidão e feudalismo), na Idade Moderna (corporações de ofício) e na Idade Contemporânea (globalização da economia, surgimento da máquina a vapor, sindicatos).

O homem primitivo realizava o trabalho autônomo, *por conta própria*, nas atividades de caça, pesca, preparo da habitação, do vestuário e da alimentação, para seu próprio sustento e consumo, como também de sua família.

Com a evolução da civilização humana, o homem passou a explorar o trabalho alheio, de outro homem, o que provocou, algum tempo depois, a intervenção do Estado nesse domínio econômico (capital/trabalho).

O certo é que a terceirização abrangia, no início, a atividade-meio do processo produtivo da empresa. Mas, atualmente, a terceirização avança, a passos largos, para a atividade-fim.

Nem sempre é fácil distinguir a atividade-meio da atividade-fim de uma empresa.

Por exemplo, o serviço de informática nos Bancos - considerado atividade-meio - pode ser terceirizado, conforme a doutrina e a jurisprudência, embora se trate de atividade necessária e essencial ao empreendimento. O mesmo ocorre, por exemplo, nas atividades das companhias de transporte aéreo. Todavia, se o serviço de informática (Internet, *verbi gratia*) paralisar, as atividades da empresa ficam comprometidas.

Sem dúvida, quem transfere a outrem a sua atividade-fim não pode abrir mão do **controle** dessa atividade ou do poder de tomar as decisões vitais a ela relacionadas, sob pena de colocar em risco a sobrevivência do seu empreendimento, segundo alertam os estudiosos da matéria, que se reportam ao termo “subordinação estrutural”, como espécie de tornar mais flexível as relações laborais.

Na verdade, o Direito do Trabalho consagrou algumas premissas, já estabelecidas na legislação, no sentido de atribuir a responsabilidade pelos encargos sociais a terceiros, ainda que não figurem diretamente na relação

³ Ob. cit., p. 1-5.

de emprego. São exemplos os casos de empresas que integram o grupo econômico (art. 2º, § 2º, da CLT); as hipóteses de sucessão e/ou alteração na estrutura jurídica da empresa (arts. 10 e 448, da CLT); na subempreitada (art. 455, da CLT); e de responsabilidade solidária da empresa tomadora ou cliente em caso de falência da empresa de trabalho temporário (art. 16, da Lei nº 6.019/1974), dentre outros.

Adverte **Augusto Cezar Ferreira de Baraúna**⁴:

“A definição de *atividade-fim* ou *atividade-meio* é difícil em um processo produtivo moderno. Uma regra jurídica sente dificuldade em definir níveis estratégicos de atividades empresariais intimamente ligadas ou não à atividade produtiva da empresa tomadora de serviço.

Contudo, existem três tipos de prestação de serviço. Os níveis de estágios com intercâmbio empresarial podem ser: inicial, intermediário e avançado: 1) **inicial**, quando a empresa repassa a terceiros a prestação de serviços das áreas de apoio administrativo e social (ex.: serviços de restaurantes e creches, manutenção geral, limpeza e conservação, segurança e **transporte**); 2) **intermediário**, são terceirizadas atividades ligadas mais diretamente à função da empresa tomadora (ex.: assistência técnica de maquinário, usinagem de certas peças); 3) o **avançado** ocorre com o repasse da atividade-chave da empresa (ex.: implantação da qualidade total, pesquisa e desenvolvimento, ou até mesmo a gestão de outros fornecedores).

Pela própria implementação da terceirização no parque produtivo brasileiro, os estágios admitidos de atividade-meio limitam-se aos níveis inicial e intermediário. O estágio avançado não está contemplado pela Súmula nº 331 do TST, pois não se relaciona ao conceito de atividade-fim, ou seja, aquele ligado à distribuição comercial de responsabilidades, onde as partes se comprometem a produzir, de forma agregada o produto, com ampla parceria comercial ou industrial, objetivando o aperfeiçoamento do produto final e repasse até de tecnologias de uma empresa para outra.

⁴ Ob. cit., p. 82.

[...]

Com a máxima inteligência, prevê o inciso IV da Súmula nº 331 do TST que somente haverá responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, quando presente o intuito de fraudar a lei ou direitos dos trabalhadores.

A terceirização é considerada legal se estiverem ausentes os elementos subordinação e pessoalidade de seus funcionários com o tomador de serviço.

A utilização de empresa-interposta impossibilita que o tomador de serviços se utilize de poderes de direção, organização e controle em relação aos funcionários da prestadora de serviço. Ao tomador de serviços está assegurado o direito de determinar regras disciplinares de caráter *geral* a todos. Não é admitida, porém, a possibilidade da determinação de regras *específicas* (regras disciplinares) pelo tomador de serviço aos seus funcionários.

Em nosso entendimento, os funcionários da prestadora de serviços submetem-se às determinações regulamentares da prestação de serviço. Assim como cabe ao trabalhador da empresa terceirizada a submissão somente ao poder diretivo de seu real empregador (prestadora de serviço), que lhe poderá aplicar normas e sanções decorrentes da relação laboral.

O poder de fiscalização ou controle somente poderá ser exercido pelo prestador de serviços em relação aos seus funcionários, não sendo admissível ao tomador de serviço.

No que tange à pessoalidade, um dos requisitos para formação do Contrato de Trabalho, a doutrina obriga que a prestação de determinados serviços seja realizada pessoalmente pelo sujeito contratado, tendo em vista as características de competência e qualidades técnicas individuais para o trabalho. Excepcionalmente, admite a substituição momentânea do contratado por outro, desde que haja ao aviso antecipado e a anuência do empregador”.

Em obra anterior, **Augusto Cezar Ferreira de Baraúna**⁵ fez as seguintes considerações a respeito da terceirização:

“h.2) *Atividade ‘meio ou fim’*.”

De grande importância e dificuldade é a definição da ‘atividade-fim ou atividade-meio’ num processo produtivo. Normalmente encontradas nas relações estratégicas entre empresas, que buscam associações com horizontes maiores, ou seja, que visam uma parceria duradoura.

Segundo Leonardo Silva⁶ a terceirização apresenta três estágios:

1 - **Inicial** - Quando a empresa repassa a terceiros a prestação de serviços das áreas de apoio administrativo e social que são essenciais, não ligadas, porém, à atividade-fim da empresa, tais como serviços de restaurantes e creches, manutenção em geral, limpeza e conservação, segurança e **transporte**.

2 - **Intermediário** - Quando são terceirizadas atividades ligadas mais diretamente à função principal da empresa, como, por exemplo, assistência técnica de maquinário, manutenção de fábrica, usinagem de certas peças etc.

3 - **Avançado** - Neste estágio inclui-se a denominada terceirização gerenciada, na qual são repassadas para terceiros atividades-chave da empresa, tais como: gestão de certos processos como implantação da qualidade total, algumas atividades de pesquisa e desenvolvimento ou, até mesmo, a gestão de outros fornecedores.

(...)

É de nosso conhecimento que a terceirização, principalmente na sua fase inicial, se caracterizava pela utilização de uma empresa interposta, na condição de prestadora de serviços, com objetivos escusos de sonegar impostos e diminuir o custo da mão-de-obra, denominando-se ‘*marchandage*’.

⁵ A Terceirização à luz do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora de Direito Ltda., 1997, p. 103-107 e 244-255.

⁶ Silva, Leonardo, Genesis, Curitiba, 2(12): 568-591 - dezembro de 1993, p. 570.

Mas isto não significa, que em outras economias e culturas de produção capitalista, ela não tenha se adaptado e ganhado força. Principalmente, porque os novos tempos tem buscado formas alternativas em métodos de produção, que permita a concorrência dos produtos industrializados em preço e qualidade verdadeira competidores (*sic*).

Portanto, concluímos que a terceirização é **inevitável**. Já se encontra devidamente instalada na cadeira produtiva brasileira, merecendo por parte do meio acadêmico, doutrinário e do próprio legislador, uma devida atenção, digna de um método que se encontra amplamente utilizado em nosso sistema produtivo”.

Ophir Cavalcante Júnior,⁷ paraense, ex-Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, dedicou ao estudo da terceirização e chegou às seguintes conclusões:

“Desmitificando a noção clássica de relação de emprego sem, em nenhum momento, contra ela atentar, a terceirização se apresenta como alternativa que pretende conciliar os interesses dos empresários e dos trabalhadores, criando uma forma nova de relação de trabalho, onde uma empresa comete a outra parte um determinado serviço ou a produção de produto específico, objetivando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos.

Dentro desse espírito, a terceirização em si não constitui fonte de supressão de empregos. Pode causar, isto sim, realocação de postos de trabalho, na medida em que o trabalhador que seria empregado na contratante será na contratada.

A proposta é de enxugar estruturas, diminuir a magnitude das empresas para, através de empresas menores, produzir com qualidade e produtividade, barateando os preços em benefício do consumidor.

[...]

No mundo contemporâneo, não há mais lugar para posições isoladas, de um lado os empregados e de outro

⁷ A Terceirização nas Relações Laborais. São Paulo: LTr, 1996, p. 158-162.

os empregadores. A tendência agora é de cooperação entre esses atores sociais, modificando-se a mentalidade até então defendida, passando-se à defesa não mais do que decorre da relação de emprego e sim do próprio direito ao trabalho.

[...]

Ressalve-se que a atuação do Judiciário deve ser equilibrada de modo a não inviabilizar a prática do processo, como ocorreu outrora quando em vigor o Enunciado n. 256 do TST. O Poder Judiciário deve estar atento às fraudes, mas não pode pressupor que terceirização é sinônimo de fraude, pois se assim agir estará negando sua função constitucional e indo contra uma realidade inexorável, o que contraria sua própria existência enquanto Poder que deve julgar de acordo com a **realidade dos fatos** vividos e não com base em preconceitos ou fórmulas moldadas em gabinetes.

Daí por que deve ser afastada a ideia preconceituosa de que a terceirização somente é legal quando realizada em atividades-meio, sendo *previamente* ilegal nas atividades-fins da terceirizada, na medida em que a complexidade do processo produtivo chega a tal ponto que muitas vezes é impossível diferenciar as ações acessórias das principais, e isto ocorre em face da *contínua mutação das técnicas de produção*.

Por outro lado, há de se considerar o **princípio da livre iniciativa**, previsto no art. 170 da Constituição Federal, impede se restrinja o processo terceirizatório às atividades-meio, cabendo exclusivamente ao administrador eleger as áreas ou atividades empresariais que são passíveis de terceirizar, desde que, como é óbvio, haja licitude na utilização do instituto. Manter-se tal posicionamento constituir-se-á afronta ao princípio da legalidade, previsto no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal.

Nesse aspecto, impõe-se a necessidade de o Judiciário analisar **caso a caso** a terceirização, não se deixando conduzir pela fórmula engendrada pelo Tribunal Superior do Trabalho através do Enunciado n. 331, por traduzir uma visão errônea do instituto tendente a

diminuir sua importância, como ainda por atentar contra a própria dinâmica do desenvolvimento do processo econômico o que é de todo inaceitável”.

O professor e magistrado trabalhista **Sérgio Pinto Martins**⁸ faz minucioso estudo acerca da terceirização, de onde peço vênia para transcrever os seguintes trechos:

“1. HISTÓRIA

A terceirização é um fenômeno que se apresenta com maior ou menor intensidade em quase todos os países. Num mundo que tende para a especialização em todas as áreas, gera a terceirização novos empregos e novas empresas, desverticalizando-as, para que possam exercer apenas a atividade em que aprimoram, delegando a terceiros a execução dos serviços em que não se especializaram. Constitui-se a terceirização numa realidade que o Direito do Trabalho tem que analisar. Este é um ramo do Direito bastante dinâmico, que deve verificar os avanços na estrutura da empresa e compatibilizá-los de acordo com a legislação vigente.

[...]

A terceirização é, portanto, um fenômeno que vem sendo largamente utilizado no mundo moderno, especialmente na Europa. No nosso país é que recentemente passou a ser adotada pelas empresas. Isso mostra que estamos saindo da era industrial para entrar na era dos serviços.

[...]

Para o estudo do tema há que se lembrar as lições de Rafael Caldeira de que ‘o Direito do trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas. Não pode ser hostil aos avanços tecnológicos, pois eles são efeito do trabalho’. Há necessidade de conciliação entre os

⁸ A Terceirização e o Direito do Trabalho. Coleção Temas de Direito e Processo do Trabalho [1]. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1997 (páginas diversas).

avanços tecnológicos, aptos inclusive a gerar novos empregos (1985:18 e 27).

[...]

6. A TERCEIRIZAÇÃO E A ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

6.2. *Vantagens e desvantagens*

A principal vantagem, sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade. Seria uma forma também de obter um controle de qualidade total dentro da empresa. Um dos objetivos básicos dos administradores de empresas tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Não se pode negar, contudo, que a terceirização gera desburocratização na estrutura organizacional da empresa, simplificando a estrutura empresarial.

[...]

A terceirização, ao gerar novas empresas, gera também novos empregos e, em contrapartida, aumento de arrecadação de impostos, como o ISS na área de serviços, o que também é mais interessante para o próprio Governo. Há fomento de criação de novas empresas, normalmente micro e médias empresas, inclusive do trabalho autônomo, trazendo o aumento de mão-de-obra no mercado.

[...]

6.3.

Áreas terceirizadas

Poderíamos classificar as áreas terceirizadas como: a) atividades acessórias: limpeza, alimentação, transporte de funcionários, vigilância etc.; b) atividades-meio: departamento de pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade; c) atividades-fim: produção, vendas, transporte dos produtos etc.

O que se observa é que a terceirização tem sido feita principalmente em relação às atividades-meio da empresa, para que a empresa terceirizante possa se dedicar mais à sua atividade-fim, ao objetivo principal do empreendimento.

Na prática as empresas têm terceirizado atividades de vigilância, limpeza, conservação, manutenção predial, cesta básica, previdência privada, assistência jurídica e contábil, assistência médica, seleção de pessoal e recursos humanos, treinamento de funcionários, auditoria, fornecimento e preparação de alimentos a funcionários (restaurantes), transporte de funcionários, informática, seguros, gráfica etc., atividades, essas, que não correspondem à sua atividade-fim, mas à atividade-meio. As atividades a serem terceirizadas pela empresa deveriam ser, à primeira vista, apenas as subsidiárias, as atividades-meio. O que será difícil admitir é a terceirização da atividade-fim do empreendimento, pois aí a empresa não estaria prestando serviços, mas fazendo arrendamento do próprio negócio.

O setor de **transportes** também tem sido terceirizado, inclusive para malotes nos bancos. Terceiriza-se principalmente transporte especializado, mas também verifica-se a terceirização da própria frota de veículos da empresa, do transporte de produtos e de funcionários.

[...]

A Volkswagen tem feito terceirização, na sua fábrica de Rezende, na linha de produção. As empresas terceirizadas montam seus produtos na própria linha de produção do automóvel. O objetivo da empresa alemã tem sido a redução de custos na produção do automóvel, sem a necessidade de as terceirizadas montarem seus produtos fora da Volks para depois enviá-los para a linha de produção. Ganha-se tempo com isso, reduzindo o custo do produto.

[...]

6.4. Implementação da terceirização

O ‘*dumbsourcing*’ é o processo inicial da terceirização, em que se procura terceirizar serviços que não a finalidade da empresa, como limpeza, vigilância etc. O ‘*smartsourcing*’ seria um estágio mais avançado da terceirização, no qual há uma parceria entre terceirizante e terceirizado.

A terceirização de serviços começa até mesmo na nossa própria residência, ao contratarmos uma empregada doméstica para prestar serviços, na contratação de um

jardineiro para cuidar do jardim, ao enviar roupas ao tintureiro para serem lavadas, no conserto de sapatos etc.

13. O ENUNCIADO N. 256 DO TST E AS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

A presunção de fraude deve estar totalmente **comprovada**. Não se pode entender a fraude aos preceitos trabalhistas de maneira genérica e aplicada a toda e qualquer hipótese, sem antes serem examinadas as **provas de uma situação em particular**, pois se acompanhássemos esse raciocínio toda pessoa prestadora de segurança seria bancário, contrariando o entendimento do Enunciado n. 257 do TST. Assim, o En. 256 do TST não poderia ser aplicado indiscriminadamente, mas, apenas, em casos de fraude, que deveria ser **comprovada**.

[...]

Por esses motivos havia necessidade de se rever o Enunciado n. 256 do TST, o que foi feito pelo En. 331 da mesma Corte.

14. ENUNCIADO N. 331 DO TST

14.2 Atividade-meio

A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa, porém que não coincide com seus fins principais. São exemplos da terceirização na atividade-meio: a limpeza, a vigilância etc. A atividade-fim é aquela em que a empresa concentra o seu mister, isto é, em que é especializada. À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar os próprios serviços de limpeza. Entendemos que certas atividades-fim da empresa podem, porém, ser terceirizadas, principalmente se envolvem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por envolver operações interbancárias.

[...]

Não se pode afirmar, entretanto, que a terceirização deva se restringir à atividade-meio da empresa, **ficando a cargo do administrador decidir tal questão**, desde que a terceirização seja **lícita**, sob pena de ser desvirtuado o **princípio da livre iniciativa** contido no artigo 170 da

Constituição. A indústria automobilística é exemplo típico de delegação de serviços de atividade-fim, decorrente, em certos casos, das novas técnicas de produção e até da tecnologia, pois uma atividade que antigamente era considerada principal pode hoje ser acessória. Contudo, ninguém acoimou-a de ilegal. As costureiras que prestam serviços na própria residência para as empresas de confecção, de maneira autônoma, não são consideradas empregadas, a menos que exista o requisito subordinação, podendo aí ser consideradas empregadas em domicílio (art. 6º da CLT), o que também mostra a possibilidade de terceirização da atividade-fim.

Em função do **princípio da livre iniciativa**, previsto no art. 170 da Constituição, ***cabe ao empresário definir quais as áreas que pretende fazer a terceirização, inclusive na atividade-fim, se assim entender.*** Cabe a ele escolher, portanto, a área que pretende terceirizar.

Uma atividade-fim da empresa pode ser até mesmo transformada em atividade acessória, em virtude das mudanças tecnológicas.

Para que inexista, contudo, o vínculo de emprego com a tomadora dos serviços é mister que a personalidade e subordinação direta sejam com a pessoa que fornece a mão-de-obra. Caso o serviço seja feito no estabelecimento da tomadora, deve ser executado sob às ordens de prepostos da prestadora, e não da tomadora.

[...]

16. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

16.1. Introdução

Deve ser dito, inicialmente, que inexistente norma vedando a contratação de serviços por terceiros. O próprio artigo 170 da Constituição consagra o princípio da livre iniciativa, mostrando serem lícitos quaisquer serviços, como se observa do Código Civil ao tratar da locação de serviços (arts. 1.216 a 1.236 - atualmente, arts. 593 a 609 do Código Civil de 2002) e da empreitada (arts. 1.237 a 1.247 - atualmente, arts. 610 a 626 do Código Civil de 2002), até mesmo porque os prestadores de serviços pagam impostos, como o ISS (Decreto-lei n. 406/68, arts. 8º a 12).

[...]

16.2 *Distinção*

A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos em relação aos trabalhadores.

[...]

16.4 *Requisitos*

Na verdade, a terceirização implica a **parceria** entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte.

[...]

Se o serviço do trabalhador é essencial da empresa, pode a terceirização ser ilícita se **provada** a subordinação e pessoalidade com o tomador dos serviços.

Algumas regras, contudo, podem enunciadas para determinar a licitude da terceirização, como: a) idoneidade econômica da terceirizada; b) assunção de riscos pela terceirizada; c) especialização nos serviços a serem prestados; d) os serviços devem ser dirigidos pela própria empresa terceirizada; e) utilização do serviço principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização de atividade-fim; f) necessidade extraordinária e temporária de serviços.

[...]

Assim, deve-se evitar a terceirização de serviços se a empresa terceirizante apresenta a mesma atividade ou atividade necessária permanente, o que não demandaria, num primeiro plano, a terceirização, sendo a terceirização lícita se as atividades empreendidas pela empresa contratante forem **distintas** das da empresa contratada.

[...]

Não se pode, porém, generalizar as situações dizendo que sempre haverá fraude ou simulação na terceirização, mas sim que a fraude e a simulação deverão ser **provadas**, sob pena de se ter por regular e lícito o contrato de terceirização.

[...]

18. CONCLUSÕES

Não se pode negar que a terceirização vem a ser uma forma de modernização das relações trabalhistas, pois em certos países verifica-se que uma das formas de a empresa obter competitividade é por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas. Estamos diante dessa realidade, que o Direito deve enxergar, sob pena de deixar de haver evolução e desenvolvimento do país, ficando assim em total descompasso com outros países que até então eram subdesenvolvidos. A terceirização da mão-de-obra pode implicar inclusive a própria sobrevivência da empresa, em função da necessidade da diminuição de custos operacionais.

[...]

Tarefa difícil vai ter o juiz, que, diante apenas da **prova dos autos**, sem ter vivenciado a situação, terá que decidir, até mesmo com base em prova contraditória testemunhal existente no processo, se a terceirização é lícita ou ilícita, reconhecendo ou não o vínculo de emprego. Entretanto, o magistrado do trabalho tem de ser sensível às transformações decorrentes da evolução da tecnologia, adaptando a estrutura jurídica existente a essas inovações”.

Inúmeros outros estudos existem sobre a terceirização, tema objeto de congressos jurídicos e debates sempre interessantes.

Vejamos alguns.

Cynthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles⁹ escrevem:

“6. TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um fenômeno relativamente recente nas relações de trabalho, segundo o qual uma determinada empresa cede a totalidade ou parte das funções que compõem sua atividade-meio (atividades permanentes necessárias, mas não essenciais) para trabalhadores contratados por outra empresa, a prestadora de serviços. Embora haja prestação de serviços diretamente para a

⁹ Direito do Trabalho. Curitiba: Verbo Jurídico, 2011, p. 66-67.

empresa cedente (tomadora dos serviços), o vínculo empregatício se estabelece apenas entre o trabalhador e a empresa prestadora.

Pela pessoalidade, elemento essencial da relação de emprego, a terceirização deve ser vista como exceção. Afinal, se o trabalhador *A* presta serviço diretamente para *B*, a regra é que com este se forme o vínculo empregatício. Por isso, a Súmula 331 do TST determina que, como regra, ‘A contratação de trabalhadores por empresa interposta [empresa prestadora de serviços] é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços (...)’.

Ainda nos termos da Súmula 331 do TST, somente os serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa podem ser terceirizados. Por atividades-meio entenda-se as não essenciais, mas permanentemente necessárias à consecução da atividade empresarial, tais como, exemplificativamente, a vigilância, a conservação e a limpeza.

Note-se, no entanto, que para que haja a formação de vínculo diretamente com a tomadora dos serviços, o poder de comando deve ser exercido somente pela prestadora de serviços, esta empregadora por excelência. Uma vez que a tomadora exerça diretamente o poder de comando, a terceirização presume-se fraudulenta, formando-se o vínculo diretamente com a empresa tomadora, sem prejuízo de responsabilidade solidária da empresa prestadora de serviços e independentemente de o trabalhador prestar serviços relacionados com a atividade-fim ou meio da tomadora.

Por fim, refere ainda a Súmula 331 do TST que ‘o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador [empresa prestadora de serviços], implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações (...) desde que hajam participado da relação processual e constem do título executivo judicial’. Ou seja, mesmo no caso da terceirização não fraudulenta, a empresa tomadora não se exime de responsabilidade pelos débitos trabalhistas para com o empregado, embora sua responsabilidade

seja subsidiária, somente para o caso de insolvência da empresa prestadora”.

Oportunos também os comentários de **Vicente Paulo** e **Marcelo Alexandrino**¹⁰:

“3. ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA

Da forma como está redigida a Súmula 331 do TST, chega-se à conclusão de que esse Tribunal só admite a terceirização em atividade-meio, e não na atividade-fim da empresa.

No entanto, tem sido considerada legítima a terceirização nas atividades-fim da empresa em determinadas hipóteses, como ocorre na indústria automobilística, consubstanciada a terceirização nos chamados contratos de parceria firmados entre a montadora e seus fornecedores, para a fabricação de veículos. Nesse caso, ressalta a doutrina que, embora seja atividade-fim da tomadora, não há irregularidade na terceirização. Isto porque o serviço prestado exige alta *especialização*, o que afasta qualquer ingerência da cliente na sua execução, vale dizer, inexistente subordinação e pessoalidade.

Situação rechaçada pela doutrina e pela jurisprudência é a que ocorre quando o trabalhador terceirizado desenvolve suas atividades no estabelecimento da empresa cliente, com o uso de equipamento desta e sem a presença de um representante da prestadora/contratada. Nessa hipótese, descaracterizada estará a terceirização, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego diretamente com a empresa contratante.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, a subordinação direta do pessoal da terceira empresa à contratante caracteriza vínculo de emprego direto com a contratante. Essa subordinação fica bem clara, esclarece o Tribunal, quando a empresa contratada não tem estabelecimento próprio, utilizando-se das instalações e da hierarquia da chefia da contratante”.

¹⁰ Manual de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Editora Método, 2011, p. 80-81.

Preleciona **Amauri Mascaro Nascimento**¹¹:

“4. TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA

Sob o prisma empresarial, a necessidade de especialização, o desenvolvimento de novas técnicas de administração para melhor gestão dos negócios e aumento de produtividade e a redução de custos fomentam a contratação de serviços prestados por outras empresas, no lugar daqueles que poderiam ser prestados pelos seus próprios empregados, expediente que pode trazer problemas trabalhistas e que se denomina **terceirização**.

Os aspectos econômicos que levam à crescente prática da autonomização das atividades exercidas pela empresa devem ser considerados não só pela ótica econômica, mas, também, na sua visão jurídico-trabalhista, o que vem ocorrendo de certo modo.

Não há um conceito legal de terceirização. Na linguagem da administração empresarial ganhou corpo a palavra ‘terceirização’ para designar o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição. Para alguns melhor seria ‘terciarização’, na medida em que sustentam que o que se aprecia é a valorização do setor terciário da economia.

Outra expressão utilizada é ‘**subcontratação**’, para sublinhar a estrutura jurídica que se forma com uma empresa contratante de serviços que lhe são prestados por outra, a contratada, serviços esses que não são desenvolvidos diretamente por aquela, que prefere valer-se de outras pessoas jurídicas para fazê-lo.

Parceria é, também, expressão da linguagem utilizada nessa questão, sendo comum, na área da administração de empresas, falar em parceiro para designar aquele que vai prestar serviços, de modo autônomo ou como pessoa

¹¹ Iniciação ao Direito do Trabalho. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 217-219.

jurídica, para uma empresa, participando do seu processo produtivo de modo independente.

Difere terceirização para produção de **intermediação de mão-de-obra**. Terceirizam-se atividades econômicas que são descentralizadas de uma empresa e passam a ser executadas por outras empresas (ex.: as montadoras de automóveis terceirizam as partes do veículo que são produzidas por outras empresas chamadas de autopeças). A intermediação de mão-de-obra é o exercício, por pessoa física ou jurídica, de atividade lucrativa, tendo por objeto a comercialização do trabalho alheio. É a *intermediação* proibida pelos franceses. Distinguem-se **duas espécies**: a *intermediação para atividades específicas não coincidentes com as que regularmente são desenvolvidas pela empresa* e que é tolerada, e a *intermediação para atividades coincidentes com aquelas que a empresa regularmente exerce*, que são recebidas com restrições.

Distinguem-se, também, terceirização de **colocação de mão-de-obra**, esta feita por agências de colocação que selecionam interessados em obter empregos, encaminhando-os às fontes de trabalho que oferecem vagas. Há empresas que, quando despedem um funcionário qualificado, pagam para outras o recolocarem no mercado de trabalho.

Diferente, também, é a **subempreitada** comum na construção civil, mas cabível também em outras atividades porque são contratos de resultados e não de trabalho, uma vez que o pessoal subempreitado de uma pessoa jurídica ou física tem por finalidade executar uma obra (ex. a edificação de partes de um prédio).

Outra distinção deve ser feita entre terceirização e **fornecimento de produtos**, sendo este o abastecimento contínuo ou eventual de uma empresa por outra cuja atividade é destinada a esse fim (ex.: refeições que abastecem um avião).

São muitos os estudos doutrinários do direito do trabalho sobre a questão, antigos, iniciados na Europa, com a preocupação originária de evitar a *marchandage* que se tornou expediente para contornar ou fraudar os direitos trabalhistas.

No Brasil, cite-se, como obra específica sobre o tema, ‘Direito do Trabalho e Contratação de Terceiros ou Contratos Triangulares de Trabalho’, de *José Luiz Ferreira Prunes* (1993).

A Súmula n. 331 do TST, sobre contratação da prestação de serviços entre empresas, fixou as seguintes regras: a) a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário; b) a licitude da terceirização de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta; c) a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto às obrigações trabalhistas da empresa contratada, nos casos de inadimplemento desta perante os seus trabalhadores, devendo a empresa contratante integrar o processo trabalhista para que possa ser condenada a esses pagamentos.

Atividades-meio são aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e **atividades-fim** são aquelas que coincidem. Se um estabelecimento bancário contrata empresa de serviços de vigilância, trata-se de contratação de atividades-meio, mas se contrata empresa de serviços de caixa, trata-se de atividade-fim. Se um colégio se vale de empresa de limpeza, a atividade contratada é meio, mas se contrata empresa de professores, a situação caracteriza-se como contratação de atividade-fim, porque as aulas são a finalidade do colégio.

Há **leis que autorizam a terceirização**: a empreitada (Código Civil, art. 610), a subempreitada (CLT, art. 455), a prestação de serviços (Código Civil, art. 605), a segurança bancária (Dec.-leis ns. 1.212 e 1.216, de 1966, e 1.304, de 1969), a vigilância ostensiva e o transporte de valores (Leis ns. 7.102, de 1983, 8.863, de 1994, e 9.017, de 1995), o fornecimento de mão-de-obra (Lei n. 8.039, de 1990, art. 15, § 1º), os serviços de telecomunicações (Lei n. 9.472, de 1997, art. 94),

os serviços de limpeza e conservação no âmbito da Administração Pública (Lei n. 5.645, de 1970, e Decreto n. 2.031, de 1996) e as cooperativas (CLT, art. 442, parágrafo único). Os serviços médicos são permitidos pela Súmula n. 282, do TST.

A **terceirização fraudulenta**, que tem por finalidade esconder uma relação de emprego, é rejeitada pela Justiça do Trabalho, que dá maior importância à situação real do que à formal e o faz com os poderes conferidos pelo art. 9º da CLT, segundo o qual são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da legislação trabalhista.

Forma-se vínculo de emprego direto com o utilizador dos serviços terceirizados quando sobre estes exerce subordinação, aspecto que é verificado em cada **caso concreto**.

Os **argumentos contrários à terceirização** podem ser assim resumidos: a) afeta o núcleo do contrato individual de trabalho da CLT; b) reduz direitos do empregado quanto a promoções, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.

Argumentos favoráveis são a necessidade de se modernizar a administração empresarial, visando a novos métodos de racionalização administrativa, aumento de produtividade e eficiência, além de redução dos custos. A terceirização ainda é vista pela Justiça do Trabalho de modo restrito. É permitida a terceirização das atividades-meio e é vedada a de atividades-fim.

A **idoneidade da prestadora** também é dado que deve ser considerado, uma vez que, evidentemente, não há proteção ao trabalhador se a empresa prestadora da qual é empregado não tem meios de responder, com o seu patrimônio, pelos débitos trabalhistas ou não se apresenta condições mínimas de natureza econômica para funcionamento, aspecto que tem motivado a **responsabilidade solidária entre o prestador e o contratante**, encontrada em algumas leis estrangeiras e na lei de trabalho temporário do nosso país.

5. MODIFICAÇÕES

O sistema de produção de bens e prestação de serviços está mudando. A empresa moderna pauta-se em novos princípios de organização científica do trabalho, alterando não só a fábrica e o escritório, mas o sistema empresarial como um todo. A descentralização das atividades da empresa por meio de subcontratações caracteriza as tendências contemporâneas, com reflexos sobre as relações individuais e coletivas de trabalho. As empresas multinacionais produzem partes de um mesmo produto em países diferentes, para montagem em um terceiro local.”

Lúcidas, enfim, as lições que ainda peço vênia para transcrever, extraídas de outra obra clássica do Direito do Trabalho, no Brasil, elaboradas por **João Lima Teixeira Filho**¹²:

“*Terceirização*. Está visto que o trabalho temporário, configurado por relação jurídica triangular, constitui exceção ao estabelecimento do vínculo empregatício diretamente entre quem exerce o poder de comando e aquele que executa, mediante salário, uma atividade laboral de que se ressente a empresa tomadora. Contudo, impende perquirir outras figuras do cotidiano onde uma empresa interposta se faz presente, embora com características distintas das verificadas no trabalho temporário.

Contratos regidos pela legislação civil, como os de empreitada e o de prestação de serviços *lato sensu*, por si só, não se comisturam com o contrato de trabalho nem invadem o campo de atuação do Direito do Trabalho, apesar da existência - sob o enfoque tipicamente trabalhista - de uma terceira pessoa entre quem contrata a prestação do serviço e quem a executa. Mas ao Direito do Trabalho interessa o modo pelo qual a obrigação avençada é satisfeita.

Fundamental, destarte, perquirir se o enlace contratual é consistente na *forma* e na *essência* ou se

¹² SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. Instituições de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 280-288.

apresenta distorções que, na execução do pactuado, desvendem autêntico contrato de trabalho sob a capa de negócio jurídico admitido pelo Código Civil. Tal é a hipótese quando comprovado que o trabalhador, prestando serviços pessoais e permanentes, não recebe ordens de seu empregador (empreiteiro ou empresa de prestação de serviços) e, sim, do contratante do bem ou serviço, o qual, de fato, o estipendia e assume os riscos da atividade econômica que explora. Contrato de empreitada no qual trabalhadores da empresa contratada ombreiam-se com empregados da empresa contratante, sob a direção desta, na execução de um único e mesmo serviço, constitui intermediação de mão-de-obra ou *marchandage*, expediente deturpado que encontra rechaço no art. 9º da CLT.

O contrato por administração, ou *cost plus*, bem pode disfarçar a relação de emprego. A própria estrutura deste contrato supõe o reembolso pelo contratante de salários, encargos e demais custos incorridos pela empresa contratada na consecução do serviço pactuado. Sobre o montante reembolsado recai o percentual da taxa de administração, isto é, a remuneração da empresa contratada, que, em consequência disto, passa ao largo dos riscos inerentes à atividade econômica. Seu risco está em não perfazer o contrato *cost plus*. Mas, uma vez celebrado, tal risco inexistente.

Se, além dessa gênese contratual receptiva à simulação do elo empregatício, emergir da realidade que a empresa contratante dirige a prestação pessoal de serviços dos empregados da empresa contratada, alocados em atividades normais e permanentes daquela, eclode, com nitidez vítrea, o simulacro para acobertar o contrato de trabalho. Desvaliosa a interposição da empresa contratada, mera testa-de-ferro, autêntico biombo para formalmente confundir a real natureza do laço contratual.

Com total propriedade, *Arnaldo Süssekind* distingue ‘os contratos de prestação de serviços e de empreitada, legitimamente ajustados para a execução de tarefas que não correspondem a atividades necessariamente ligadas

ao empreendimento do contratante, daqueles cujo objetivo é a substituição da +++ normal e permanente da empresa, sem a qual não se concebe o respectivo empreendimento econômico. Outrossim, ainda que os contratos previstos no Código Civil hajam sido celebrados para tarefas estranhas às atividades normais da empresa contratante, caberá verificar-se, **em cada caso**, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida *simulação em fraude à lei trabalhista* (art. 9º da CLT), configurando-se o *contrato-realidade de trabalho* entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada (art. 422, combinado com os arts. 2º e 3º da CLT)'.¹³

Vasta produção jurisprudencial se formou em torno de extensa gama de hipóteses de subministração de mão-de-obra a baixo custo e de exploração da energia de trabalho, por um terceiro, como se mercadoria fosse (*marchandage*), burlando a legislação do trabalho. Contemplava-se desde a contratação de mão-de-obra por meio de empresas financeiramente inidôneas até a escancarada substituição de trabalhadores próprios por vinculados a empresa interposta, inobservando a legislação especial editada naquele então. Tendo estes julgados como pano de fundo e por referencial necessário, o TST edita o Enunciado n. 256 para equacionar tais hipóteses de burla: 'Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços'.

A redação ampla deste enunciado causou perplexidade, na medida em que admitiu conclusões da seguinte ordem: 1ª) estão proibidas, *contrario sensu*, todas as demais formas de contratação em que presente o fator mão-de-obra, validando apenas o trabalho temporário, o serviço de vigilância e hipóteses outras que a lei

¹³ "O Enunciado n. 256: mão-de-obra contratada e empresas de prestação de serviços", in Revista LTr, São Paulo, mar./87, item 52. Grifos originais.

venha a tipificar; e 2ª) questões hodiernas e de maior complexidade jurídica, como a contratação de empresas especializadas em atividades paralelas ou de suporte às atividades-fim do empreendimento (terceirização), ausentes os desvirtuamentos fáticos acima referidos, não foram contempladas nesta síntese jurisprudencial, sendo-lhe, pois, injustável.

Quanto ao primeiro aspecto, criticou *Octavio Bueno Magano*, com acerto, que o enunciado ‘nega o princípio da licitude do não-proibido e faz a apologia do seu contrário, ou seja, da regra de que só é lícito o expressamente previsto em lei’¹⁴, o que não encontra guarida no art. 5º, II, da CF - ‘ninguém pode ser constrangido a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei’ -, e no velho adágio *cuique facere licet nisi quid jure prohibetur*.

Quanto ao segundo aspecto, o enunciado nem sequer cogitou de *terceirização*, como evidenciam os precedentes que o sustêm, arrolados por *Arnaldo Süssekind*¹⁵ em exaustivo e aprofundado exame do *standard* jurisprudencial n. 256. Os arestos sobre serviço de limpeza e conservação, os únicos consentâneos com este tema, foram equacionados pela mesma ótica dos demais precedentes, díspares da *terceirização*. Tanto assim o é que, na revisão do Enunciado n. 256 pelo de n. 331, o Tribunal concluiu ser lícito terceirizar serviços de limpeza e conservação (item III do enunciado), desde que a direção dos trabalhadores não esteja a cargo, obviamente, da empresa tomadora dos serviços - *fraus omnia corrumpit*.

Comentando o Enunciado n. 256, *Pedro Vidal Neto* não lhe opõe qualquer ressalva ‘quando aplicado para reprimir a mera intermediação na contratação de mão-de-obra. Tratando-se de artifício engendrado para impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicação de normas de proteção ao trabalho, ocultando o empregador real, com este se constitui a relação de emprego e, portanto, há de responder pelos direitos trabalhistas do pessoal assim

¹⁴ “Política do Trabalho”, São Paulo, LTr, 1992, p. 63.

¹⁵ Ob. Cit., pág. 284, item 57.

contratado’. E conclui: ‘A autêntica terceirização implica a existência de empresas de prestação de serviços e não, simplesmente, fornecimento de mão-de-obra’.¹⁶

O certo é que o Direito do Trabalho busca entender e se posicionar frente à terceirização, forma de reorganização do processo produtivo empresarial definida por *Marly A. Cardone* como ‘o fenômeno da transferência da produção de bens ou serviços para outra empresa ou pessoa que não aquela que, primitivamente, os produzia’.¹⁷

Arion Sayão Romita objeta o termo *terceirização* - terceiro não é parte da relação jurídica! - para, em seguida, indagar: ‘No contrato entre a empresa de prestação de serviços e a empresa tomadora, há apenas o *primus* e *secundus*. Onde está o *tertius*?...’. E arremata: ‘O vocábulo *terceiro*, utilizado neste contexto para designar a empresa prestadora de serviços, denota uma preocupação com a possível existência de relação empregatícia entre a empresa tomadora e os empregados da empresa prestadora dos serviços. Mas, se se afirma a autonomia e a plena validade jurídica do contrato (de natureza civil) de prestação de serviços, então não teria sentido atribuir ao prestador dos serviços a qualidade de *terceiro*’.¹⁸

Romita ensaia preferência pelo vocábulo ‘*terciarização*’, recordando os setores em que a atividade econômica está subdividida: *setor primário*, correspondente aos recursos naturais (agricultura, pecuária); *setor secundário*, onde reside um processo de transformação (indústria); e o *setor terciário*, ligado essencialmente a serviços.¹⁹ Esta segmentação econômica adquire a expressão de linha divisória para significar, por exclusão, que os setores *primário* e *secundário* da economia estão infensos a repasse a terceiros. A possibilidade desse desmembramento ocorrer tem lindes no próprio setor *terciário* (serviços).

¹⁶ “Aspectos Jurídicos da Terceirização”, in Revista de Direito do Trabalho n. 80, Revista dos Tribunais, dez./92, págs. 26-27.

¹⁷ “A terceirização e seus reflexos no Direito do Trabalho”, in Revista de Direito do Trabalho n. 80, Revista dos Tribunais, dez./92, p. 18.

¹⁸ “A Terceirização e o Direito do Trabalho”, in Revista LTr, São Paulo, LTr, mar./92.

¹⁹ Ob. cit.

O processo de mudança por que passa a economia instiga a reflexão sobre a forma mais apropriada de se organizar a empresa, capacitando-a a responder aos desafios provocados pela modernidade e pela crescente competitividade empresarial e exigências dos consumidores, sobretudo após a formação dos grandes blocos geoeconômicos (a União Europeia, o Nafta, o Mercosul, os ‘Tigres Asiáticos’ de industrialização recente etc.).

Entram em cena os **modelos da verticalização e da horizontalização da atividade econômica**, significando aquela a centralização funcional, vale dizer, unifica-se sob comando único todas as atividades que, direta ou indiretamente, concorrem para o empreendimento percorrer todas as etapas de produção e, assim, atingir sua finalidade. A Constituição Federal de 1988 tratou da verticalização, em atividade básica e de porte. Assegurou às empresas estrangeiras a exploração mineral desde que ‘tenham o produto de sua lavra e beneficiamento destinado a industrialização no território nacional, em seus próprios estabelecimentos ou em empresa industrial controladora ou controlada’ (art. 44, § 1º, do ADCT). Aí estão as etapas verticalizadas do processo produtivo na área de mineração: extração do bem mineral, seu beneficiamento e posterior industrialização.

Com a horizontalização se passa movimento oposto: dá-se a desconcentração industrial, isto é, o desmonte ou descarte de atividades acessórias ou intermediárias para que a empresa enfoque seu negócio principal. Deste modo, abrem-se espaços, de um lado, para o aparecimento de empresas especializadas, de aprimorada técnica produtiva e alta qualidade de serviços, enquanto, de outro lado, a empresa reorganizada tende a experimentar melhores condições de dirigibilidade do negócio, incremento de produtividade e de salários, redução de custos operacionais etc. É neste último modelo que brota e viceja a terceirização. Implementar este modelo, por si só, nada revela de fraudulento contra o trabalhador.

Qualquer dos dois modelos organizacionais (verticalização ou horizontalização) capta, por igual, o Direito do Trabalho positivado. Afinal, o fato econômico, por mais relevante que seja, não transcende o arcabouço jurídico. Quando muito, reclama adaptações internas. Por isso, em face da CLT, o trabalhador é indene a restrição de direitos pelo fato de ter como empregador uma empresa prestadora de serviços ou uma indústria. Reflexos indesejáveis se fazem sentir no *direito ao trabalho*. Obviamente, as atividades descentralizadas têm de se superar, passando a apresentar melhor resultado, presumivelmente com contingente de pessoal menor, porém mais qualificado. Caso contrário, a desincorporação empresarial é inexplicável. Portanto, o mercado de trabalho é impactado sim, com significativa redução de postos disponíveis.²⁰ Mas o remédio contra este mal escapa ao Direito do Trabalho para situar-se no campo das políticas públicas de fomento ao emprego, a cargo do Estado por indeclinável incumbência constitucional (arts. 22, XVI, 170, VIII, e 239, §§ 1º e 4º).

Ao Direito do Trabalho importa que a empresa desenvolva com empregados próprios as atividades que explicam sua existência e lhe dão perenidade. A fraude não está em ser este contingente de pessoal enxuto em relação ao número de empregados que um dia a empresa já ostentou. **A fraude à legislação do trabalho** reside em:

I) seccionar atividades realmente essenciais da empresa como se fossem acessórias, terceirizando-as;²¹ e

²⁰ *Marly A. Cardone* ressalva que não existe uma mensuração entre os postos de trabalho eliminados e os criados pela terceirização, mas admite o efeito indesejável se o resultado mostrar vantagens para a sociedade como um todo (ob. cit., nota 80, p. 19).

²¹ Entre as atividades objeto de terceirização, *Alice Monteiro de Barros* relaciona: preparo e distribuição de refeições, limpeza e conservação de ambientes, vigilância patrimonial, manutenção geral, **transporte de produtos e funcionários, frota de veículos**, serviços de recepcionistas, telefonia, engenharia geral, comunicação social (“A terceirização e a jurisprudência”, in *Revista de Direito do Trabalho* n. 80, dez./92, p. 3). A estes serviços acrescentam-se os seguintes, admitidos por *Arnaldo Süssekind*: informática, segurança, conservação de máquinas, elevadores e outros aparelhos ou equipamentos, pesquisa e assistência médica, jurídica ou técnica (ob. cit. p. 13). Empresa de auditoria constatou que, entre as grandes empresas sediadas no Brasil, 15% estão em estágio avançado de

II) independentemente da atividade desmembrada, superpor a um contrato civil os traços fáticos definidores das partes no contrato de trabalho (arts. 2º e 3º da CLT).

Este é o sentido do item III do Enunciado n. 331: ‘Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), 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*’.²²

Não se confunda com qualquer indício de vinculação trabalhista a relação de *parceria* que acaba se formando entre as empresas contratante e contratada. Entende-se até que a terceirização melhor se expressaria com o termo ‘parceirização’.²³ Como adverte *Haroldo Malheiros Duclerc Verçosa*, ‘**a palavra-chave da terceirização é parceria**, termo que não chegaria a designar *affectio societatis*, mas seria mais do que o simples *animus* de um contrato de compra e venda, por exemplo entre a empresa em desconcentração e sua fornecedora’.²⁴ Esta parceria é encontrada no moderno *just in time*. Por meio deste sistema de administração, a empresa contratada obriga-se a fornecer insumos à empresa contratante na exata hora aprazada, renovando-os em periodicidade horária, diária ou semanal, conforme avençarem. Com

terceirização; 38% em estágio inicial; e 15% não a adotaram. Entre as empresas que avançaram nesse método, a pesquisa quantificou as atividades com maior incidência de terceirização, a saber: segurança (68%), manutenção (55%), limpeza/restaurante (36%), produção (16%), recursos humanos (9%), auditoria interna (3%) e finanças (2%) (*in O Globo*, de 17.12.95, p. 78).

²² A Lei n. 7.102/83 vem de ser alterada pela Lei n. 8.863, de 28.2.94, que ampliou substancialmente o campo de contratação de serviços de vigilância por empresas a tanto autorizadas a funcionar. Antes restrita a valores, a vigilância passou a ser também “patrimonial” e não só de instituições financeiras, mas “de outros estabelecimentos públicos e privados” (art. 10, I). Foi admitida a “segurança de pessoas físicas” (*idem*), em diversos âmbitos (art. 10, § 2º), e a guarda a transporte de valores foi elasticada para “qualquer outro tipo de carga” (art. 10, II). Curiosamente, a faculdade assegurada originalmente no art. 15, de o próprio estabelecimento financeiro poder contratar vigilante como empregado seu, foi substituída por redação de todo ambígua, criando dúvida onde não havia...

²³ *Jornal do Comércio*, de 27.1.97, p. D-2.

²⁴ “O Direito e a Terceirização da Economia”, *in Revista Forense*, n. 319, p. 42.

isso, a empresa contratante evita que seu processo produtivo sofra solução de continuidade e oportuniza a redução de custos operacionais pela minimização de estoques e conseqüente redirecionamento de recursos antes necessários a manter estoques elevados. Aí está evidenciada a **relação de colaboração** (laborar + com) e de **parceria** que se forma entre duas empresas, sem que isto insinue fraude ao contrato de trabalho, mas propagação do sucesso ou insucesso de um dos contratantes para o outro.

Após recordar os neologismos ‘amódio’ e ‘ódimor’ utilizados por *George Orwel*, no clássico ‘1984’, para identificar emoções contraditórias coexistentes nas pessoas com relação a estes dois sentimentos - em todo amor pode existir um pouco de ódio; em todo ódio haverá uma parcela de amor -, conclui *Haroldo Malheiros*: ‘Na coexistência entre a sociedade terceirizada e seus fornecedores haverá uma parceria tensa, eivada de confrontos latentes, muitas vezes suscitando-se crises agudas de reivindicações unilaterais. Por esse motivo, parafraseando *Orwel*, poder-se-ia, a título exclusivamente ilustrativo, tomar a liberdade de chamar o fenômeno sob estudo de ‘sociemento’ ou de ‘forneciedade’, designações sob as quais conviveriam os elementos do contrato de fornecimento, com prestações co-respectivas (onde está o interesse individual) e o da sociedade, de natureza associativa ou plurilateral (no qual se apresenta a índole essencialmente colaborativa entre as partes)’.²⁵

O entendimento sedimentado no Verbete Jurisprudencial n. 331 não se aplica à **Administração Pública direta, indireta e fundacional**, onde o ingresso do servidor há de ser precedido de **concurso público** (item II). A nosso ver este entendimento se mostra censurável em relação às sociedades de economia mista e empresas públicas, que não possuem ‘cargo ou emprego público’ (art. 37, II, da CF), que são criados por lei (art. 61, § 1º, II, *a*). Por não estarem submetidos ao Regime Jurídico Único, aplicável aos servidores da

²⁵ Ob. Cit., p. 48.

Administração direta, autárquica e fundacional (Lei n. 8.112), os empregados destas sociedades, exploradoras de atividade econômica, sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações (...) trabalhistas, por expresse comando constitucional (art. 173, § 1º, II). Logo, seus cargos ou empregos não são ‘públicos’. São privados, por extensão constitucional do direito de regência, o Direito do Trabalho.

Só mesmo o momento de lassidão ética que a sociedade constata na gestão da coisa pública, numa sucessão de escândalos, pode explicar o exacerbamento que o egrégio Supremo Tribunal Federal imprimiu ao princípio da moralidade e permeou a conclusão de que aqueles empregados devem ser admitidos por concurso público.²⁶ Só resta saber: os empregados concursados terão o corolário lógico constitucional, a estabilidade aos admitidos ‘em virtude de concurso público’ (art. 41 da CF)?

E, para ascender profissionalmente no quadro organizado em carreiras, o empregado de sociedade de economia mista e empresa pública terá também de se submeter a novo concurso público, como o servidor da administração direta, autárquica e fundacional?²⁷

À Administração Pública (direta, autárquica e fundacional, a nosso ver) resta, contudo, a possibilidade

²⁶ “A acessibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros, nos termos da lei e mediante concurso público, é princípio constitucional explícito, desde 1934, art. 168. Embora cronicamente sofismado, mercê de expedientes destinados a iludir a regra, não só foi reafirmado pela Constituição, como ampliado, para alcançar os empregos públicos, art. 37, I, e II. Pela vigente ordem constitucional, em regra, o acesso aos empregos públicos opera-se mediante concurso público, que pode não ser de igual conteúdo, mas há de ser público. As autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sujeitas à regra, que envolve a administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Sociedade de economia mista destinada a explorar atividade econômica está igualmente sujeita a esse princípio, que não colide com o expresse no art. 173, § 1º. Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição” (STF, Pleno, Proc. MS 21.322-1-DF, julgado em 3.12.92, rel. Min. *Paulo Brossard*, in *Revista LTr*, São Paulo, LTr, set./93, págs. 1114 e segs.).

²⁷ O Eg. STS já decidiu (ADIn 722-0-DF e ADIn 245-7-RJ) que o concurso público não se limita ao primeiro ingresso no serviço público (provimento originário), mas a toda mudança de carreira (provimento derivado) do servidor público, *stritu sensu*.

de contratação de empresas de prestação de serviços nos moldes do Decreto-lei n. 200/67 (art. 10, § 7º) e da Lei n. 5.645/70 (art. 3º, parágrafo único).

Por fim, em construção evolutiva e visando assegurar ao empregado a liquidez de seus direitos, o derradeiro item do Enunciado n. 331 estabelece a responsabilidade subsidiária (não solidária) da empresa cliente pelos inadimplementos trabalhistas em que a empresa prestadora de serviços incorrer em relação a seus empregados. Mas, para tanto, é indispensável que a empresa cliente tome parte da angularidade processual: a coisa julgada só se forma entre as partes do processo”.

Imaginemos a hipótese de uma indústria de bebidas. Para distribuir os seus produtos de consumo seria obrigada a possuir uma frota de veículos de transporte?

A resposta deve ser negativa.

Ora, o serviço de transporte e distribuição ou entrega de mercadorias produzidas por uma empresa de bebidas, por exemplo, constitui atividade-meio do empreendimento, o que enseja a terceirização lícita, procedimento que depende de decisão da própria empresa, em face do princípio constitucional da livre iniciativa (arts. 1º, IV, e 170, da Constituição da República).

Basta imaginar a quantidade imensa de produtos que se adquire, por exemplo, pela Internet, inclusive em âmbito internacional. A empresa vendedora se utiliza de outras empresas terceirizadas para o transporte e entrega dos produtos vendidos, mediante o ajuste de contrato de transporte, previsto, no Brasil, nos arts. 730-756, do Código Civil. Se assim não fosse, a economia e a circulação de mercadorias estariam engessadas.

Por oportuno, ponderáveis são as normas previstas na Lei nº 12.023, de 27.08.2009, que dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso, com o propósito de demonstrar as especificidades deste ramo de atividade, o que encontra amparo na legislação pátria, como se observa dos dispositivos adiante transcritos:

“Art. 1º As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante

intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.

Parágrafo único. A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços.

Art. 2º São atividades da movimentação de mercadorias em geral:

I - cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

II - operações de equipamentos de carga e descarga;

III - pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 3º As atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras do serviço”.

Em suma, a verificação da licitude ou ilicitude da terceirização depende do exame de **fatos e provas**, em cada caso concreto.

Por isso, a rigor, não pode ser matéria *previamente* estabelecida em decisão judicial.

A eventual proibição judicial da prática da terceirização, fenômeno socioeconômico mundial, afrontaria um dos fundamentos do **Estado Democrático de Direito**, consagrado pela Constituição da República, ao lado dos valores sociais do trabalho, qual seja o princípio da **livre iniciativa** (art. 1º, IV), igualmente estabelecidos no tópico da Carta Magna que cuida da ordem econômica e financeira, mais precisamente no capítulo que trata dos princípios gerais da atividade econômica, segundo o art. 170 da Lei Fundamental {“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...”), cujo parágrafo único preconiza que “é assegurado a todos o **livre exercício de qualquer atividade econômica**, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”.

É claro que o julgador deve ficar atento à norma ditada pelo art. 9º, da CLT (“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”).

À falta de regulamentação legal, mais precisa, sobre a terceirização, no Brasil, não se pode olvidar do preceito contido no art. 8º, da CLT, segundo o qual “as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas **sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público**”.

Portanto, uma vez que não se pode fixar um conceito *prévio* sobre a licitude ou ilicitude da terceirização, nem tampouco vedar a sua prática, em razão do princípio da livre iniciativa, assegurado na Constituição da República (arts. 1º, IV; e 170, da CF), incumbe ao Judiciário, diante de cada caso concreto, nos dissídios individuais, examinar, *a posteriori*, as peculiaridades da situação verificada, à luz dos fatos e provas de cada processo, e aplicar a legislação pertinente, inclusive, se for a hipótese, estabelecer a condenação exclusiva, solidária ou subsidiária, de acordo com as responsabilidades quanto aos encargos sociais e seus efeitos - notadamente o reconhecimento do vínculo de emprego e as obrigações daí resultantes -, conforme as normas e princípios do Direito Material e Processual do Trabalho, tal como, aliás, prevê a **Súmula nº 331, do C. TST** [com destaque para os pontos adiante **grifados**], *in verbis*:

“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera **vínculo de emprego** com

os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

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

Enfim, esse é o atual estágio da jurisprudência uniformizada pela Colenda Corte Superior Trabalhista Brasileira.

Todavia, como assinalei, a matéria permanece bastante polêmica.

Em 30 de setembro de 2011, foi publicada a seguinte notícia no Portal do Tribunal Superior do Trabalho, na Internet, sob o título “**Terceirização, um complicado quebra-cabeças**”, que peço vênica para transcrever:

“Nos próximos dias 4 e 5 (terça e quarta-feira), o Tribunal Superior do Trabalho realiza, pela primeira vez na sua história, uma audiência pública - evento no qual a instituição se abre para ouvir especialistas que trarão luzes novas, não jurídicas, a temas cuja complexidade

não se esgota nas leis. A prática vem sendo adotada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) desde 2007, quando realizou a primeira audiência pública, para discutir os dispositivos da Lei de Biossegurança (Lei nº 11.105/05) que tratavam do uso de células-tronco embrionárias em pesquisas e terapia.

O tema com o qual o TST promove a estreia da Justiça do Trabalho em audiências públicas - a terceirização de mão de obra - não foi escolhido por acaso. Fenômeno típico das relações de trabalho contemporâneas, a contratação de trabalhadores por empresa interposta tem uma série de implicações que ainda não estão devidamente regulamentadas e não são objeto de lei. O tratamento do tema pela Justiça do Trabalho, portanto, é uma grande construção jurisprudencial a partir de uma pequena base legal.

A definição de terceirização é aparentemente simples: em vez de contratar diretamente empregados para exercer determinadas funções e desempenhar determinadas tarefas, uma empresa contrata outra como fornecedora. O 'produto', no caso, são trabalhadores. Por trás dela, porém, há uma complexa rede que envolve desde a modernização da gestão empresarial até o enfraquecimento da representação sindical, argumentos apresentados pelos que defendem ou condenam a prática.

Os motivos que levam a empresa a trocar de papel - de empregadora para tomadora de serviços - são vários. Os principais listados pelo setor empresarial são a redução de custos, a transformação de custos fixos em custos variáveis, a simplificação de processos produtivos e administrativos. Do lado oposto, os que contestam a prática afirmam que a terceirização precariza as condições de trabalho e fragiliza os trabalhadores enquanto categoria profissional, deixando-os desprotegidos e desmobilizados. Representantes dos dois lados, além de estudiosos do tema, terão a oportunidade de expor seus pontos de vista durante a audiência pública. O TST selecionou, entre 221 pedidos de inscrição, 49 expositores, que terão 15 minutos cada para tratar do tema.

Legislação escassa

Os primeiros casos de terceirização surgiram na indústria bélica dos Estados Unidos na época da Segunda Guerra Mundial. Devido à necessidade de concentração em sua atividade fim, as fábricas de armamentos delegaram as atividades de suporte a empresas prestadoras de serviço. No Brasil, esse tipo de procedimento começou pela indústria automobilística, nos anos 70, e ganhou força a partir das décadas de 80 e 90 do século XX, quando a globalização forçou a abertura da economia e acirrou a necessidade de aumentar a competitividade dos produtos nacionais nos mercados interno e externo.

Na época da sistematização das leis trabalhistas no Brasil, na década de 40, portanto, a terceirização ainda não era um ‘fenômeno’, e, por isso, não mereceu destaque. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) faz menção apenas a duas formas de subcontratação de mão de obra na construção civil - a empreitada e a subempreitada (artigo 455) e a pequena empreitada (artigo 652, inciso III, alínea ‘a’).

A primeira regulamentação da matéria só ocorreria em 1974, com a edição da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário em empresas urbanas. Nove anos depois, a Lei nº 7.102/1983, posteriormente alterada pela Lei nº 8.863/1994, regulamentaria a contratação de serviços de segurança bancária e vigilância.

Outras modalidades de contratação que podem ser enquadradas no conceito de terceirização são tratadas na Lei nº 11.788/2008 (estagiários), Lei nº 8.630/1993, ou Lei dos Portos (portuários avulsos), Lei nº 5.889/1973 (trabalhadores rurais) e Lei nº 8.897/1995 (concessão de serviços públicos).

Atualmente, pelo menos três projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados se propõem a regulamentar as relações de trabalho no ramo de prestação de serviços a terceiros: o PL 4302/1998, de autoria do Poder Executivo; o PL 43330/2004, do deputado Sandro Mabel (PL/GO); e o PL 1621/2007, do deputado Vicentinho (PT/SP). Vicentinho e Mabel

estarão na audiência pública, no tópico destinado à discussão sobre o marco regulatório na terceirização, previsto para a tarde de terça-feira (05).

Jurisprudência

Na prática, os litígios decorrentes das situações de terceirização, bem como as definições sobre sua licitude ou ilicitude, estão normatizados na Súmula nº 331 do TST. Editada em 1993, a Súmula 331 já passou por duas revisões, em setembro de 2000 e em maio de 2011 - a última delas para adequá-la ao entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a responsabilidade da administração pública nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

A súmula considera como lícita a subcontratação de serviços em quatro grandes grupos: o trabalho temporário, as atividades de vigilância e de conservação e limpeza e os 'serviços especializados ligados à atividade meio do tomador'. Os três primeiros são regidos por legislação própria. O último, entretanto, é objeto de constantes controvérsias - e um dos objetivos da audiência pública é trazer luzes à discussão que possam superar a dificuldade de distinguir o que é atividade meio e o que é atividade fim, diante da complexidade e da multiplicidade de tarefas realizadas em determinados setores e da legislação que as rege. É o caso, principalmente, dos setores de telecomunicações e energia elétrica. Nos dois casos, o ponto nevrálgico se encontra na legislação específica.

A Lei Geral das Telecomunicações (Lei nº 9.472/1997) prevê, em seu artigo 94, inciso II, a possibilidade de 'contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço'. As empresas fundamentam-se neste dispositivo para justificar a terceirização de serviços que, sob a ótica da jurisprudência predominante, poderiam ser enquadrados como atividade fim. Também no caso das concessionárias de energia elétrica, a Lei nº 8.897/1995 admite a contratação com terceiros nos mesmos termos. E, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), mais da metade

da força de trabalho do setor elétrico (que emprega 227,8 mil trabalhadores) é terceirizada.

A audiência pública destinará dois blocos específicos a esses dois setores, com a participação de representantes das concessionárias, dos sindicatos patronais e das entidades representativas das categorias profissionais, além de especialistas em telecomunicações e distribuição de energia elétrica. O DIEESE também estará presente, na discussão sobre terceirização em geral. Outras áreas em que a terceirização mobiliza grande número de trabalhadores estão contempladas em blocos próprios da programação da audiência: setor bancário e financeiro, indústria e serviços.

(...)

Em 04 de outubro do mesmo ano, o Portal do C. TST, na Internet, publicava notícia sobre o início da Audiência Pública promovida por aquela Corte Superior, a respeito da “**Terceirização**”, que também transcrevo adiante:

Ao abrir agora há pouco a Audiência Pública sobre Terceirização de Mão de Obra, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro João Oreste Dalazen ressaltou que a audiência é um instrumento de maior legitimação das decisões do Tribunal, que se abre para o contato ‘maduro e responsável’ com a sociedade. Dalazen acredita que, numa época de elevada especialização e acentuada globalização, a leitura dos fatos tem de ser multidisciplinar, superando a ideia de que o Judiciário deve se ater aos autos. ‘Sobre a terceirização, queremos trazer mais mundo para os autos’, afirmou.

Fenômeno irreversível

Para o presidente do TST, a terceirização é um fenômeno irreversível na estrutura produtiva capitalista e, por isso, exige uma releitura ‘sem áreas de escape’. Não se trata, no caso, de um conceito jurídico que sofre a influência dos fatos, mas o contrário. ‘São os fatos da organização capitalista que investem sobre o arcabouço jurídico laboral, exigindo da Justiça do Trabalho esforços

interpretativos para a compreensão dos resultados e efeitos dessa inovação’, destacou.

Dalazen explicou que o ponto central da questão, do ponto de vista da jurisprudência, está na conveniência da manutenção do critério atualmente utilizado para definir a terceirização lícita da ilícita - a distinção entre atividade meio e atividade fim. ‘Será que tal critério não é demasiado impreciso e de caracterização duvidosa e equívoca, ao ponto de não transmitir a desejável segurança jurídica?’, questiona.

O ministro lamentou a ausência de uma lei geral disciplinadora dos limites da terceirização e ressalta a necessidade urgente de um marco regulatório ‘claro e completo’ para a matéria, tanto para a Administração Pública quanto para a iniciativa privada. Neste sentido, Dalazen espera que a audiência pública motive também a discussão do tema no congresso Nacional. ‘Aspiramos a uma legislação equilibrada, que compreenda toda a abrangência do fenômeno, que vai além da organização da produção e gera efeitos sociais nefastos’, afirmou.

Fonte: http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=12958

Cumprido esclarecer que diversos trechos deste artigo foram extraídos do Voto (Vista Regimental) que proferi no julgamento nos autos do Processo TRT-8ª/2ª T./RO 0168400-07.2008.5.08.0015, oriundos da MM. 15ª Vara do Trabalho de Belém, na Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV), Empresa de Ônibus Nossa Senhora da Penha S/A e R. Mar Consultoria e Serviços (CRAFT), em 5 de outubro de 2011, disponível no seguinte link:

[http://www2.trt8.jus.br/std/Download.aspx?id=170017&nome=0168400-07-2008-5-08-0015-MPxAMBEV%20\(vencida%20qto%20ilegit.%20MP\).doc&tipo=juris2](http://www2.trt8.jus.br/std/Download.aspx?id=170017&nome=0168400-07-2008-5-08-0015-MPxAMBEV%20(vencida%20qto%20ilegit.%20MP).doc&tipo=juris2)

Eis a ementa daquela Voto (Vista Regimental), de minha lavra, que sintetiza o entendimento que tenho sobre a matéria:

TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. COMÉRCIO DE BEBIDAS. TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DO PRODUTO.

I - A verificação da licitude ou ilicitude da terceirização depende do exame de fatos e provas, em cada caso concreto. Por isso, a rigor, não pode ser matéria *previamente* estabelecida em decisão judicial, nos moldes pretendidos na presente Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.

II - Portanto, uma vez que não se pode fixar um conceito *prévio* sobre a licitude ou ilicitude da terceirização, nem tampouco vedar a sua prática, em razão do princípio da livre iniciativa, assegurado na Constituição da República (arts. 1º, IV; e 170, da CF), incumbe ao Judiciário, diante de cada caso concreto, nos dissídios individuais, examinar, *a posteriori*, as peculiaridades da situação verificada, à luz dos fatos e provas de cada processo, e aplicar a legislação pertinente, inclusive, se for a hipótese, estabelecer a condenação exclusiva, solidária ou subsidiária, de acordo com as responsabilidades quanto aos encargos sociais e seus efeitos - notadamente o reconhecimento do vínculo de emprego e as obrigações daí resultantes -, conforme as normas e princípios do Direito Material e Processual do Trabalho, nos termos da Súmula nº 331, do C. TST.

III - Não obstante, os elementos de prova carreados aos autos revelam que o serviço de transporte e distribuição ou entrega de produtos comercializados pela primeira demandada (bebidas) constitui atividade-meio desta recorrente, o que enseja a terceirização lícita, procedimento que depende de decisão da própria empresa, em face do princípio constitucional da livre iniciativa (arts. 1º, IV, e 170, da Constituição da República).

(...)

Em 22 de março de 2017, foi aprovado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.302 de 1998, que “altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”.

Em 31 de março de 2017, o citado Projeto de Lei foi sancionado pelo Presidente da República e convertido na Lei nº 13.429, com três vetos, publicado, no Diário Oficial da União, na mesma data, em edição extraordinária.

A Lei nº 13.429/2017, de 31.03.2017, estabelece que “as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante são regidas pela nova legislação.

O trabalho temporário, segundo a nova lei, “é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

Fica proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. Esse preceito não constava da Lei nº 6.019/1974.

Estabelece a Lei 13.429/2017 que se considera complementar “a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

O funcionamento da empresa de trabalho temporário depende registro no Ministério do Trabalho, além de comprovação de sua inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; do registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços deve ser celebrado por instrumento escrito e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços. Deve conter os requisitos exigidos pela nova legislação, tais como: qualificação das partes; motivo justificador da demanda de trabalho temporário; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; e disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

A empresa contratante deve garantir “as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado”. Trata-se de preceito que merece encômios.

Outro dispositivo de proteção ao trabalho determina que a contratante **deve** estender ao trabalhador da empresa de trabalho temporário “o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos

seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado”.

A nova legislação prevê que “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.

O art. 10 da Lei 13.429/2017 dispõe que “qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário”.

A Lei nº 6.019/1974 estipula que “o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho”.

Agora, a nova legislação preconiza que “o contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não”. E mais: o contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

Segundo o Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, esse prazo ainda poderia ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva.

Ocorre que esse preceito foi vetado pelo Presidente da República, nos termos da Mensagem nº 101, de 31 de março de 2017, sob o fundamento de que “não se configura adequada a possibilidade de alteração do prazo máximo do contrato de trabalho temporário, de modo a evitar-se conflito entre esse regime contratual e o contrato por tempo indeterminado, preservando-se assim a segurança jurídica de ambas modalidades de contratação”.

O contrato de experiência, previsto na CLT, não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços.

O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado na nova legislação, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior, sob pena de caracterizar vínculo empregatício com a tomadora.

A nova legislação adotou a tese consagrada na Súmula nº 331 do C. TST, ao estabelecer que “a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991”.

Outros tópicos do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998 foram também vetados pelo Presidente da República.

Nesse sentido, o dispositivo que obrigava o registro “na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário”; a norma que enumerava os principais direitos assegurados ao trabalhador temporário, durante o período em que estivesse à disposição da empresa tomadora de serviços, a serem cumpridos pela empresa de trabalho temporário (“salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora; jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora; e proteção previdenciária e contra acidentes do trabalho a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS”); e a preceito que estabelecia que o contrato de trabalho poderia “prever, para os empregados temporários contratados por até trinta dias, sistema de pagamento direto das parcelas relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional”.

Eis as razões do veto presidencial quanto a esses tópicos do Projeto de Lei:

“Não há razão lógica ou jurídica para o dispositivo, já que os direitos elencados nas alíneas ‘a’ a ‘h’ estão assegurados na Constituição, em seu artigo 7º, não se configurando adequada a proposta que admita limitação a esses direitos, recomendando-se sua manutenção e, por conseguinte, o veto ao dispositivo sob sanção.

Por arrasto, impõe-se veto ao artigo 11 do projeto de lei”.

Além desses dispositivos sobre o “trabalho temporário”, a Lei nº 13;429/2017 prevê normas sobre a “**empresa prestadora de serviços a terceiros**”, que nada mais é do senão o fenômeno da “terceirização”, ao acrescentar à Lei nº 6.019/1974, os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C.

Em resumo, a nova legislação declara que a Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante **serviços determinados e específicos**.

Há quem entenda que a lei não esclarece se é possível terceirizar a atividade-meio e também a atividade-fim.

A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

É a chamada “quarteirização”.

Pela dicção da nova lei, “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”.

Essa norma deve ser interpretada em harmonia com os princípios do Direito do Trabalho e à luz da regra consagrada no art. 9º, da CLT, segundo a qual “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A Lei nº 13.429/2017 também prevê os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Segundo a nova lei, a contratante pode ser “a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de *prestação de serviços determinados e específicos*”.

A redação de dispositivo dá ensejo a várias interpretações.

É evidente que se verificada alguma fraude, nesse procedimento, poderá ser considerado inválido o contrato, conforme as provas examinadas, à luz do princípio da primazia da realidade, inclusive a eventual constatação do fenômeno conhecido como “pejotização”, com o objetivo de camuflar a verdadeira relação de emprego, se for o caso.

É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

E a responsabilidade em caso de acidente de trabalho? Parece evidente que isto decorre do preceito indicado.

A contratante **poderá** estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Observe-se que se trata de simples “faculdade”, e não de uma obrigação legal.

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991”, igualmente nos moldes da Súmula nº 331, do C. TST.

O contrato de prestação de serviços conterá: qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para realização do serviço, quando for o caso; e valor”.

O descumprimento do disposto na nova legislação sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas deve observar as normas pertinentes contidas na CLT.

Segundo a nova legislação “não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”.

Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos da nova legislação.

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) editou Nota Pública em que “lamenta a aprovação do PL nº 4302/98, na certeza de que não se trata de matéria de interesse da população, convicta ainda de que a medida contribuirá apenas para o empobrecimento do país e de seus trabalhadores”, daí porque conclamou o Presidente da República a vetar o Projeto, a fim de proteger a dignidade e a cidadania.

A Nota Pública da ANAMATRA pode ser localizada neste link:

<http://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25081-terceirizacao-anamatra-lamenta-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-pratica-em-todas-as-atividades-da-empresa>

Do mesmo modo, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (Ministério Público do Trabalho) emitiu Nota Pública para tecer crítica à aprovação do Projeto de Lei sobre a terceirização e pedia o seu veto presidencial.

Confira:

<http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3023-anpt-critica-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-terceirizacao-indiscriminada-nas-empresas>

A matéria tem sido objeto de abordagens na imprensa, em geral.

A Lei nº 13.429/2017 certamente será bastante discutida na doutrina e na jurisprudência.

No grupo da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, no WhatsApp, vários confrades pronunciaram-se informalmente sobre o Projeto, antes de sua conversão em lei.

Tomo a liberdade de reproduzir as primeiras impressões de alguns acadêmicos a respeito do tema.

A Desembargadora **Vólia Bomfim Cassar**, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), faz os seguintes comentários:

Pode ser terceirizado trabalho rural, o que é nefasto para esse tipo de trabalhador tão explorado.

Será possível terceirizar também a atividade-fim.

O prazo do trabalho temporário deixa de ser de 3 meses prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses, dependendo da hipótese, para ser de 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias, totalizando 270 dias (cerca de 9 meses), podendo ser dilatado por norma coletiva. Na prática mudou pouco.

Tomadora é pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada. Logo, não pode a pessoa natural terceirizar temporariamente.

O trabalhador temporário que cumprir o período máximo de 270 dias somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. Isso quer dizer que se o período for menor ele poderá ser várias vezes recontratado para trabalhar no mesmo tomador.

Pecou o Projeto por não equiparar os direitos do trabalhador terceirizado com àqueles dos empregados da categoria do tomador, garantindo o enquadramento sindical igual ao dos empregados do tomador dos serviços. Mas, a jurisprudência vem avançando nesse sentido (OJ 383 da SDI-1 do TST).

Apenas pessoa jurídica pode terceirizar trabalhadores;

A empresa prestadora de serviços deverá prestar serviços “determinados e específicos” à contratante. Não se sabe o que esperar da interpretação dessas duas expressões vagas. Alguns vão defender que aí

está a autorização para terceirizar atividade-fim, desde que especificado, definido, fixado o tipo de serviço no contrato. Outros vão afirmar que aí está a previsão do contrato a termo, pois serviço determinado é o mesmo que serviço certo, previsível. Aliás, o artigo 443, parágrafo 1º, da CLT, conceitua o contrato determinado como aquele para execução de serviço especificado ou realização de certo acontecimento. Logo, se equipara a evento certo, determinado. Assim, muitas controvérsias surgirão. Interpreto que o legislador quis se referir a um contrato determinado para atividades-meio, pois quando quis ser expresso na autorização de terceirização de atividade-fim o fez, como foi o caso do trabalho temporário.

A lei permite que a empresa que terceiriza pode subcontratar serviços. Aí está a permissão da “quarteirização”, um verdadeiro absurdo!

A empresa prestadora de serviços não precisa de registro no Ministério do Trabalho e não está vinculada ao contrato temporário, pois, basta ter CNPJ e Registro Junta Comercial.

A tomadora poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. Aqui a isonomia é uma **faculdade**, enquanto para o trabalho temporário é uma **obrigação**. Absurda a **discriminação** entre as duas hipóteses de terceirização de serviços reguladas na mesma lei.

Como não foi permitida expressamente a terceirização de atividade-fim para as empresas prestadoras de serviços, continuamos a defender a prevalência da Súmula 331 do TST, que só permite a terceirização de atividade-meio como regra geral. A lei é clara nesse sentido, pois quando o legislador quis permitir a terceirização em atividade-fim o fez expressamente como na terceirização do trabalho temporário.

Conclusão: Apesar de regulamentada a terceirização geral por empresas prestadoras de serviço, que não se

caracterizam em empresas temporárias, esta não pode ocorrer em atividade-fim, pois a lei não foi expressa nesse sentido, como o foi para o trabalho temporário. Mas, essa é apenas uma interpretação entre as muitas que surgirão e só o tempo vai pacificar as inúmeras controvérsias.

O Desembargador **Sebastião Geraldo de Oliveira**, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), assim sintetiza as suas reflexões iniciais sobre o Projeto de Lei:

Primeiras percepções, sem maiores aprofundamentos do Projeto aprovado: No meio do tiroteio, registro duas barreiras de contenção importantes:

1. A norma atribui expressamente a responsabilidade da tomadora pela segurança, higiene e salubridade. Logo, responde em casos de acidente do trabalho.

2. Garante o salário equivalente aos da tomadora.

Analisando o projeto percebi que só há previsão de contratação para atividade meio ou fim para a hipótese de trabalho temporário. Não há repetição da regra para a hipótese de “prestação de serviços a terceiros”, introduzido no art. 4-A. Acho uma interpretação perfeitamente defensável.

3. Prevê a responsabilidade subsidiária da tomadora.

O advogado **João Lima Teixeira Filho**, do Rio de Janeiro, tece as seguintes considerações sobre o Projeto de Lei:

Não há alteração nenhuma na CLT, mas, tão somente na Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário);

Permite-se o uso da terceirização em todas as áreas (atividade-fim e atividade-meio);

É possível a contratação de temporários no trabalho rural;

É possível a contratação de temporários para substituir grevistas (?);

Aumenta de três para seis meses o tempo do trabalho temporário. Esse prazo que pode ser alterado por meio de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho);

Previsão de responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação à responsabilidade da empresa de serviços terceirizados pelas obrigações trabalhistas;

Obrigações previdenciárias: deverão seguir a regra estipulada na Lei 8.212/91, ou seja, recolhimento de 11% da fatura de serviços de cessão de mão-de-obra a título de contribuição previdenciária patronal. Esse recolhimento é feito pela empresa contratante e descontado do valor a pagar à empresa de terceirização;

A obrigação de a contratante garantir condições de segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores;

“Quarteirização”: a empresa de terceirização poderá subcontratar outras empresas para realizar serviços de contratação, remuneração e direção do trabalho a ser realizado por seus trabalhadores nas dependências da contratante;

Não há proibição expressa de contratação para prestação de serviços entre empresas do mesmo grupo econômico, situação na qual a empresa de terceirização e a empresa contratante seriam comandadas pelos mesmos controladores;

Empresa contratante/tomadora de serviços não poderá colocar terceirizados em atividades distintas das que estão previstas no contrato com a empresa prestadora.

Fonte: www.fb.com/informativostst

Façamos algumas considerações sobre a terceirização implementada pela **Administração Pública**, direta ou indireta, inclusive fundacional, autárquica, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Quanto ao disposto no art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, entendo que o aludido dispositivo não afasta a responsabilidade subsidiária do ente público ou do órgão integrante da administração indireta.

É oportuno mencionar a decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal, no julgamento da **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16**, ajuizada pelo Governador do Distrito Federal em face da Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme notícia publicada, em 26.11.2010, no Portal do Tribunal Superior do Trabalho, na Internet, cujos trechos peço vênha para transcrever:

Por votação majoritária, o Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou, na quarta-feira (24), a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666, de 1993, a chamada lei de licitações. O dispositivo prevê que a inadimplência de contratado pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem pode onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

A decisão foi tomada no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16, ajuizada pelo governador do Distrito Federal em face do Enunciado (súmula) 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, contrariando o disposto no parágrafo 1º do mencionado artigo 71, responsabiliza subsidiariamente tanto a Administração Direta quanto a indireta, em relação aos débitos trabalhistas, quando atuar como contratante de qualquer serviço de terceiro especializado.

Reclamações

Em vista do entendimento fixado na ADC 16, o Plenário deu provimento a uma série de Reclamações (RCLs) ajuizadas na Suprema Corte contra decisões do TST e de Tribunais Regionais do Trabalho fundamentadas na Súmula 331/TST. Entre elas estão as RCLs 7517 e 8150. Ambas estavam na pauta de hoje e tiveram suspenso seu julgamento no último dia 11, na expectativa de julgamento da ADC 16. Juntamente com elas, foram julgadas procedentes todas as Reclamações com a mesma causa de pedir.

Por interessar a todos os órgãos públicos, não só federais como também estaduais e municipais, os governos da maioria dos estados e de muitos municípios, sobretudo de grandes capitais, assim como a União, pediram para aderir como *amici curiae* (amigos da corte) nesta ADC.

Alegações

Na ação, o governo do DF alegou que o dispositivo legal em questão ‘tem sofrido ampla retaliação por parte

de órgãos do Poder Judiciário, em especial o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que diuturnamente nega vigência ao comando normativo expresso no artigo 71, parágrafo 1º da Lei Federal nº 8.666/1993'. Observou, nesse sentido, que a Súmula 331 do TST prevê justamente o oposto da norma do artigo 71 e seu parágrafo 1º.

A ADC foi ajuizada em março de 2007 e, em maio daquele ano, o relator, ministro Cezar Peluso, negou pedido de liminar, por entender que a matéria era complexa demais para ser decidida individualmente. Posta em julgamento em setembro de 2008, o ministro Menezes Direito (falecido) pediu vista dos autos, quando o relator não havia conhecido da ação, e o ministro Marco Aurélio dela havia conhecido, para que fosse julgada no mérito.

Hoje, a matéria foi trazida de volta a Plenário pela ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha, uma vez que o sucessor do ministro Direito, o ministro Dias Toffoli, estava impedido de participar de seu julgamento, pois atuou neste processo quando ainda era advogado geral da União.

Na retomada do julgamento, nesta quarta-feira, o presidente do STF e relator da matéria, ministro Cezar Peluso, justificou o seu voto pelo arquivamento da matéria. Segundo ele, não havia controvérsia a ser julgada, uma vez que o TST, ao editar o Enunciado 331, não declarou a inconstitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666.

Ainda segundo o ministro, o presidente do TST, solicitado a prestar informações sobre o caso, relatou que aquela Corte reconhece a responsabilidade da administração com base em fatos, isto é, no descumprimento das obrigações trabalhistas, não com base na inconstitucionalidade da norma discutida na ADC. 'Como ele não tem dúvida sobre a constitucionalidade, não há controvérsia', concluiu o ministro presidente.

Mas, segundo o presidente do STF, isso 'não impedirá o TST de reconhecer a responsabilidade, com base nos fatos de cada causa'. 'O STF não pode impedir o TST de, à base de outras normas, dependendo das

causas, reconhecer a responsabilidade do poder público', observou ele, em outra intervenção. Ainda conforme o ministro, o que o TST tem reconhecido é que a omissão culposa da administração em relação à fiscalização de seus contratados gera responsabilidade.

Em seu voto, a ministra Cármen Lúcia divergiu do ministro Cezar Peluso quanto à controvérsia. Sob o ponto de vista dela, esta existia, sim, porquanto o enunciado do TST ensejou uma série de decisões nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e, diante delas e de decisões do próprio TST, uma série de ações, sobretudo Reclamações (RCLs), junto ao Supremo. Assim, ela se pronunciou pelo conhecimento e pelo pronunciamento da Suprema Corte no mérito.

O ministro Marco Aurélio observou que o TST sedimentou seu entendimento com base no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o que é empregador, e no artigo 37, parágrafo 6º da Constituição Federal (CF), que responsabiliza as pessoas de direito público por danos causados por seus agentes a terceiros.

Decisão

Ao decidir, a maioria dos ministros se pronunciou pela constitucionalidade do artigo 71 e seu parágrafo único, e 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.

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.

Assim, segundo ele, a terceirização, embora amplamente praticada, não tem previsão constitucional. Por isso, no entender dele, nessa modalidade, havendo inadimplência de obrigações trabalhistas do contratado, o poder público tem de responsabilizar-se por elas.

Fonte: http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=11544

Por evidente, o exame dos **fatos e provas**, em cada processo, pode revelar, ou não, responsabilidade da entidade demanda pelos encargos trabalhistas e previdenciários.

Diante dessa prova, deve ser reconhecida a responsabilidade do ente demandado perante a Justiça do Trabalho, em face do descumprimento das obrigações trabalhistas, sem necessidade de qualquer declaração de inconstitucionalidade do art. 71, parágrafo 1º, da Lei nº 8.666/1993, haja vista a omissão culposa da administração em relação à fiscalização de seus contratados.

As disposições do art. 2º e seu parágrafo 2º, da CLT, definem a figura do empregador, e o art. 37, parágrafo 6º, da Constituição da República, atribui responsabilidade das pessoas de direito público por danos causados por seus agentes a terceiros.

Conforme lembrou o ilustre **Ministro Ayres Britto** (hoje aposentado, no STF), “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”.

Desse modo, a terceirização, amplamente praticada, embora sem expressa previsão no texto constitucional, pode acarretar a responsabilidade da administração pública, em caso de inadimplência de obrigações trabalhistas do contratado, segundo a doutrina e jurisprudência há muito sedimentadas em nosso país, sobretudo quando verificada a omissão culposa da entidade quanto à necessária fiscalização de seus contratados.

Ressalte-se, ainda, que o item VI da Súmula nº 331, do C. TST, é claro ao dispor que “a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange **todas** as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”.

Em 30 de março de 2017, o Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida. Por maioria, o Plenário confirmou o entendimento adotado na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16 que veda a responsabilização automática da administração pública, só cabendo sua condenação se houver **prova** inequívoca de sua conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos.

Segundo notícias publicadas nos sítios do STF e do TST, logo após esse julgamento, “o ministro Luiz Fux, autor do voto vencedor, lembrou, ao votar na sessão de 8/2/2017, que a Lei 9.032/1995 introduziu alterações no parágrafo 71 da Lei de Licitações para prever a responsabilidade solidária do Poder Público sobre os encargos previdenciários. ‘Se quisesse, o legislador teria feito o mesmo em relação aos encargos trabalhistas’, afirmou. ‘Se não o

fez, é porque entende que a Administração Pública já afere, no momento da licitação, a aptidão orçamentária e financeira da empresa contratada’.

Ainda as notícias nos Portais daqueles Tribunais, “o voto da relatora, ministra Rosa Weber, foi no sentido de que cabe à Administração Pública comprovar que fiscalizou devidamente o cumprimento do contrato. Para ela, não se pode exigir dos terceirizados o ônus de provar o descumprimento desse dever legal por parte do tomador de serviço, beneficiado diretamente pela sua força de trabalho’.

O Projeto de Lei nº 4.302, que trata da terceirização, foi apresentado ainda no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1998, e somente em março de 2017 foi aprovado na Câmara Federal, depois de passar pelo Senado, em 2002.

Porém, tramita no Senado Federal outro Projeto de Lei (PLC nº 4.330/2004), que trata do mesmo tema (terceirização).

Ocorre que enquanto o Projeto de Lei nº 4.302/1998 (convertido na Lei nº 13.429/2017) prevê que “a empresa contratante é **subsidiariamente** responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciária” (art. 5º-A, § 5º); o Projeto de Lei nº 4.330/2004 (PLC nº 30, de 2015 - numeração no Senado) estabelece que “a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é **solidária**” (art. 15).

É oportuno conferir o disposto no PL 4.330/2004, quanto à responsabilidade **solidária** da empresa contratante:

Art. 15. A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é **solidária** em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica-se o disposto no caput deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.

Art. 16. A contratante deve **exigir** mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I - pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II - concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III - concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV - depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V - pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI - recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e **reterá** o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 9º desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada.

Portanto, pelo menos, nesse ponto, o PL 4.330/2004, seria mais **vantajoso** para a classe trabalhadora e para a efetividade da prestação jurisdicional, em caso de demanda perante a Justiça do Trabalho.

Aliás, a legislação trabalhista não prevê qualquer responsabilidade subsidiária, mas apenas a responsabilidade **solidária**.

Nesse sentido, o art. 2º, § 2º, da CLT:

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, **solidariamente** responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Do mesmo modo, o preceito que trata da subempreitada, na Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

E, ainda, a Lei nº 6.019/1974:

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é **solidariamente** responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Na verdade, a doutrina e a jurisprudência, por analogia à regra dos arts. 2º, § 2º, 9º e 455, da CLT, entendem que a responsabilidade solidária ou subsidiária do tomador de serviços (contratante) não exige a “inidoneidade”, “falência” ou “insolvência” do empregador direto (empresa interposta), uma vez que basta o “inadimplemento” das obrigações trabalhistas.

Observe-se que em qualquer contrato administrativo firmado pelo Poder Público devem ser atendidas as regras contidas na Lei nº 8.666/1993,

inclusive o seu art. 67 e parágrafos, que estabelece que a execução do contrato deverá ser **acompanhada e fiscalizada** por um representante da Administração Pública, especificamente designado, exatamente para se verificar o regular cumprimento das obrigações contratuais e seus efeitos, como as obrigações trabalhistas e sociais resultante ao contrato de trabalho dos empregados da prestadora dos serviços, fato que deve ficar devidamente comprovado no processo trabalhista.

A propósito, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI), com respaldo na Lei nº 8.666/1993 e no Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, editou a Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008, alterada pela Instrução Normativa nº 6, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços pela Administração Pública, inclusive por meio de contrato de **terceirização**, estabeleceu, em seu art. 34, § 5º, que na **fiscalização** do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais, “no caso de empresas regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas”, exigir-se-á, dentre outras, as seguintes **comprovações**:

Art. 34 -

§ 5º -

I - no caso de empresas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT:

a) no primeiro mês da prestação dos serviços, a contratada deverá apresentar a seguinte documentação:

1. relação dos empregados, contendo nome completo, cargo ou função, horário do posto de trabalho, números da carteira de identidade (RG) e da inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), com indicação dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso;

2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados admitidos e dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso, devidamente assinada pela contratada; e

3. exames médicos admissionais dos empregados da contratada que prestarão os serviços;

b) entrega até o dia trinta do mês seguinte ao da prestação dos serviços ao setor responsável pela fiscalização do contrato dos seguintes documentos, quando não for possível a verificação da regularidade dos mesmos no Sistema de Cadastro de Fornecedores - SICAF:

1. prova de regularidade relativa à Seguridade Social;
2. certidão conjunta relativa aos tributos federais e à Dívida Ativa da União;
3. certidões que comprovem a regularidade perante as Fazendas Estadual, Distrital e Municipal do domicílio ou sede do contratado;
4. Certidão de Regularidade do FGTS - CRF; e
5. Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT;

c) entrega, quando solicitado pela Administração, de quaisquer dos seguintes documentos:

1. extrato da conta do INSS e do FGTS de qualquer empregado, a critério da Administração contratante;

2. cópia da folha de pagamento analítica de qualquer mês da prestação dos serviços, em que conste como tomador o órgão ou entidade contratante;

3. cópia dos contracheques dos empregados relativos a qualquer mês da prestação dos serviços ou, ainda, quando necessário, cópia de recibos de depósitos bancários;

4. comprovantes de entrega de benefícios suplementares (vale-transporte, vale alimentação, entre outros), a que estiver obrigada por força de lei ou de convenção ou acordo coletivo de trabalho, relativos a qualquer mês da prestação dos serviços e de qualquer empregado; e

5. comprovantes de realização de eventuais cursos de treinamento e reciclagem que forem exigidos por lei ou pelo contrato;

d) entrega da documentação abaixo relacionada, quando da extinção ou rescisão do contrato, após o último mês de prestação dos serviços, no prazo definido no contrato:

1. termos de rescisão dos contratos de trabalho dos empregados prestadores de serviço, devidamente homologados, quando exigível pelo sindicato da categoria;

2. guias de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, referentes às rescisões contratuais;

3. extratos dos depósitos efetuados nas contas vinculadas individuais do FGTS de cada empregado dispensado; e

4. exames médicos demissionais dos empregados dispensados.

Prevê, ainda, o art. 35, *caput* e seu parágrafo único, do citado ato normativo:

Art. 35. Quando da rescisão contratual, o fiscal deve verificar o pagamento pela contratada das verbas rescisórias ou a comprovação de que os empregados serão realocados em outra atividade de prestação de serviços, sem que ocorra a interrupção do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Até que a contratada comprove o disposto no *caput*, o órgão ou entidade contratante deverá reter a garantia prestada e os valores das faturas correspondentes a 1 (um) mês de serviços, podendo utilizá-los para o pagamento direto aos trabalhadores no caso de a empresa não efetuar os pagamentos em até 2 (dois) meses do encerramento da vigência contratual, conforme previsto no instrumento convocatório e nos incisos IV e V do art. 19-A desta Instrução Normativa.

...

Portanto, se compete à fiscalização estatal verificar a comprovação dos subsídios acima indicados, também incumbe à empresa tomadora dos serviços, em caso de terceirização, inclusive pela Administração Pública, exigir da empresa prestadora de serviços, no mínimo, essas mesmas obrigações, além de fiscalizar o seu cumprimento, sob pena de ser responsabilizada pelos encargos trabalhistas e sociais.

De qualquer modo, a Lei nº 13.429/2017 constitui um **retrocesso** no âmbito do Direito do Trabalho.

A nova lei da terceirização precariza as relações trabalhistas, em diversos aspectos, tais como: o tratamento desigual entre os empregados da tomadora de serviços e os empregados da prestadora de serviços, inclusive quanto aos salários e demais vantagens; o maior risco de acidente de trabalho; a representação sindical; a mera responsabilidade subsidiária da tomadora de serviço, ao invés da responsabilidade solidária, em caso de sentença condenatória da Justiça do Trabalho, o que compromete o seu cumprimento, a efetividade e a celeridade processual das demandas judiciais.

A chamada “Reforma Trabalhista” já está em curso há muito tempo, inclusive agora com a edição da Lei da Terceirização, que, como vimos, constitui um é prejudicial à evolução do Direito do Trabalho.

O tema exige reflexões sobre o papel do sindicato, a liberdade e a autonomia sindical, no Brasil.

Requer, ainda, profunda reflexão sobre os limites da negociação coletiva.

O Projeto de “reforma trabalhista” apresenta problemas de premissas.

O fundamento de qualquer negociação é a paridade de armas. E essa circunstância praticamente não existe ou é bastante desequilibrada nas relações trabalhistas, individuais ou coletivas.

Em síntese, não haverá autêntica “reforma trabalhista” sem uma profunda e séria “**reforma sindical**”, especialmente quanto às questões relativas à unicidade ou pluralidade sindical e o chamado “imposto” (ou contribuição) sindical.

No Brasil, apenas 17% dos 45 milhões de trabalhadores são sindicalizados.

A proposta no sentido de que o “legislado” deve prevalecer sobre o “convencionado”, especialmente em alguns tópicos fundamentais para a classe trabalhadora, é catastrófica, enquanto não houver uma “reforma sindical” adequada.

Portanto, a “Reforma Trabalhista” em nada beneficia a classe trabalhadora.

Creio que mais importante do que discutir sobre a licitude ou ilicitude da terceirização; ou sobre a possibilidade de terceirizar a atividade-meio e também a atividade-fim do tomador de serviços, penso que melhor é assegurar a **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA** de ambas as empresas (a terceirizada e a tomadora de serviços), a fim de permitir maior **efetividade e celeridade no cumprimento da sentença trabalhista condenatória**, sem necessidade de primeiramente esgotar todos os atos executórios contra uma empresa (terceirizada) para somente depois de muito tempo iniciar a execução da empresa tomadora dos serviços - em dois longos passos -, como ocorre na hipótese de mera responsabilidade subsidiária, agora preconizada pela Lei nº 13.429/2017.

A propósito, o Enunciado nº 44 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, em 2007, dispõe:

Responsabilidade Civil. Acidente Do Trabalho. Terceirização. Solidariedade. “Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador

respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores. Inteligência dos artigos 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil e da Norma Regulamentadora 4 (Portaria 3.214/77 do Ministério do Trabalho e Emprego)”.

E tudo isso sem falar em diversos outros aspectos negativos para o trabalhador, como a **isonomia salarial e outras vantagens** (entre os empregados da terceirizada e da tomadora dos serviços), que certamente será objeto de muita polêmica na Justiça do Trabalho, embora, a meu ver, essa isonomia já esteja assegurada na Constituição Federal (artigos 5º e 7º, XXXII) e na CLT (artigo 5º).

Nesse tópico o E. TRT-8ª Região possui jurisprudência uniformizada pela Súmula nº 52, que assim dispõe:

“TERCEIRIZAÇÃO. IDENTIDADE DE FUNÇÃO ENTRE OS EMPREGADOS DA PRESTADORA E DA TOMADORA DE SERVIÇOS. DIREITO AOS MESMOS BENEFÍCIOS. OBEDIÊNCIA AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA. ARTIGO 12, “A”, DA LEI 6.019/1974. Independentemente da licitude na terceirização, é devida aos empregados das prestadoras de serviços a mesma remuneração e as mesmas vantagens concedidas aos empregados da tomadora de serviços, desde que constatada a similaridade nos serviços e atividades desempenhadas, em obediência ao princípio constitucional da isonomia, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional e por aplicação do disposto no artigo 12, alínea “a”, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, e não o previsto no art. 461 da CLT”. **(Aprovada por meio da Resolução Nº 090/2016, de 12 de dezembro de 2016)**

Como se vê, o tema é muito relevante e certamente ainda será objeto de debates, estudos e reflexões.

SAÚDE PSÍQUICA E ORGANIZAÇÃO CIENTÍFICA DO TRABALHO

*Rosita de Nazaré Sidrim Nassar*¹

*Karina da Silva Meneses*²

RESUMO

O presente artigo tem por escopo elucidar o assédio moral organizacional nas relações de trabalho e os principais fatores que levaram à sua ascensão nos dias atuais. Para tanto se faz apanhado histórico da maneira como se tem lidado com a saúde do trabalhador desde os primórdios do capitalismo. Aborda-se os modos de produção desse período, perpassando pelo taylorismo, fordismo e toyotismo e a hodierna conjuntura laborativa, os quais, aliados a constante busca do lucro pelo empregador, acabaram dando ensejo ao desgaste tanto físico quanto psíquico do trabalhador. Em seguida, mostra que o Poder Judiciário tem oferecido como resposta apenas concessão da indenização do dano moral, tendo em vista a ausência de outros meios legais para sanar essas demandas. Observa que a solução repousa no âmbito da remediação e não da prevenção. Por fim, propugna a necessidade de uma mudança na atuação judiciária neste tipo de transgressão trabalhista.

Palavras-chave: Relações de Trabalho. Assédio Moral Organizacional. Modos de Produção Capitalista.

ABSTRACT

The present article has as its scope to clarify the work relationships riddled by organizational moral harassment and the main factors that led to the rise of this institute in the current quadrature. Therefore, traverses a historical overview of how is the health of the worker being dealt with since the beginning of the capitalism. It covers the production in that time, traversing

¹ Doutor pela USP; Mestre pela PUC/RJ; Professora da Universidade Federal do Pará; Desembargadora do Trabalho e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

² Advogada. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA. Pós-Graduada em Advocacia Trabalhista *Latu Sensu* pela Universidade Anhanguera - UNIDERP. Mestranda em Direitos Humanos e Meio Ambiente pela Universidade Federal do Pará - UFPA.

Taylorism, Fordism and the prevailing labor conjuncture, which, allied to constant perquisition of profit by the employer, ended up giving room to the workers both physical and psychological degradation. It adds that the Judiciary has offered as reply only concessions to the moral damage, taking into consideration the absence of other legal meanings to satisfy these demands. It observes that the solution is resting in the scope of remediation and not prevention. At last, it forecasts the necessity of change in the judiciary mismanagement in this type of labor digression.

Keywords: Work Relationships. Organizational Moral Harassment. Capitalist Production Means.

INTRODUÇÃO

As crises globais que assolaram a sociedade como um todo, acarretaram mudança pragmática nas relações trabalhistas hodiernas. Perfaz-se uma nova morfologia social de trabalho proveniente da força do capitalismo global, que se caracteriza pela precarização do trabalhador. O que está em cheque agora não é somente a força física do trabalhador, mas a sua subjetividade.

Desde a Primeira Revolução Industrial as engrenagens do mundo capitalista têm girado de modo feroz e o trabalhador tem ficado para trás. A medicina do trabalho somente se deu conta da importância do ambiente de trabalho salutar e dos efeitos daí decorrentes à saúde psíquica dos trabalhadores no final do século XX.

As práticas que remontam ao taylorismo trouxeram ao trabalhador de hoje doenças que outrora jamais poderiam ser previstas. A adoção de remuneração flexível, plano de metas, dentre outros mecanismos, inicia a captura do sujeito, que se torna, segundo Giovanni Alves (2011, p. 40), “carrasco de si mesmo” em prol dos interesses empresariais.

O presente artigo discute acerca das relações trabalhistas eivadas pelo assédio moral organizacional e como este se contextualizou historicamente, ou seja, quais as transformações laborativas que influenciaram no aparecimento desta forma de assédio.

A primeira parte do texto se dedica a aclarar como a saúde do trabalhador vem sendo abordada ao longo da história, em que momento nasceu a preocupação com a saúde do trabalhador e até onde progrediu.

A segunda parte aborda os modos de produção capitalista e como estes influem diretamente na saúde do trabalhador, explicitando os meios pelos quais o sofrimento psíquico se apresenta.

Por fim, são formuladas considerações a respeito do papel do Poder Judiciário no amparo daqueles afetados por transtornos psíquicos em decorrência da organização do trabalho.

1 PRÉ-HISTÓRIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Nos primeiros momentos do capitalismo industrial - cujo nascimento remonta a meados do século XVIII com a Primeira Revolução Industrial - não havia preocupação específica com a saúde do trabalhador. Dejours, ao estudar a saúde do trabalhador na França, alude que a luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência, dadas as péssimas condições de trabalho existentes. Para o autor, “viver para o operário é não morrer” (DEJOURS, 1992, p. 14). Essa fase ficou conhecida como “Pré-história da saúde do trabalhador”.

Este período, marcado por grande sofrimento proletário, é denominado pela literatura como “miséria operária”, em virtude da pauperização da classe trabalhadora, submetida à intensa exploração, com imposição de elevado grau de exigências. A miséria é concebida como flagelo, comparável a uma doença contagiosa.

A primeira reação a este flagelo ocorreu com o movimento higienista, que versa sobre a insalubridade pública, fazendo sentir a necessidade das leis sanitárias como meio de evitar epidemias e mortes. O conjunto de medidas apresentado pelos higienistas buscava a preservação das classes privilegiadas e não dos operários.

Em concomitância, surgiram, também, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos grandes alienistas (Esquirol, Pinel, Orfila). O movimento das Ciências Morais e Políticas tinha por objetivo a proposição de soluções ao restabelecimento da ordem moral e social nas aglomerações proletárias, bem como a autoridade da família. Miséria, fome, promiscuidade são condições propiciadoras da criminalidade, da violência e da prostituição. Apelou-se para especialistas e cientistas quando a burguesia perde a credibilidade e sua imagem de cunho humanista por causa de seu comportamento em relação à classe operária.

O movimento dos grandes alienistas surgiu com o fito de estudar os fenômenos insólitos derivados dos desvios e atentados individuais à ordem social.

Todavia, foi a solidariedade operária nos movimentos de luta e de reivindicação que provocou a intervenção do Estado nas relações de trabalho oriundas da industrialização. Estas lutas e reivindicações tinham por objetivo a salvaguarda da própria vida e a construção da liberdade de

organização sindical e política. O direito à sobrevivência e, como forma de alcançá-lo, à liberdade de organização. A “redução da jornada de trabalho” emergindo como palavra de ordem.

Mesmo em face da insurgência da classe proletária, suas demandas não encontram guarida durante quase 50 anos. Somente no final do século XIX é que surgem, na França, leis sociais pertinentes à saúde do trabalhador.

2 PREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE DO CORPO

Somente após a primeira guerra mundial, quando o movimento operário se solidificou, é possível falar na conquista do direito de viver, embora inexistisse uniformidade de condições de existência para o conjunto da classe operária.

Observa-se, então uma preocupação específica com a proteção à saúde do corpo: salvá-lo dos acidentes de trabalho, prevenir doenças profissionais, assegurar aos trabalhadores cuidados e tratamentos adequados.

A primeira guerra mundial é tomada como marco em virtude das mudanças por ela acarretadas que tornaram possível esta evolução no tratamento da saúde do trabalhador. Dentre tais condições estão o incremento na produção industrial, o esforço de produção para atender às necessidades da guerra, a experiência de redução da duração do trabalho nas indústrias de armamento; o desfalque de trabalhadores, conseqüente ao número de mortos e feridos de guerra, os esforços de reconstrução. Todos estes fatores provocaram uma reviravolta na relação homem-trabalho.

Neste período merece destaque o surgimento do taylorismo. Em 1911, Frederick Winslow Taylor apresenta sua teoria da administração científica do trabalho, que ficou conhecida como modelo de organização do trabalho taylorista (CALVO, 2014, p. 31). Organização científica do trabalho que causa efeitos maléficos ao corpo humano, este método tinha a finalidade de aumentar a produtividade nas fábricas e deu ensejo à manipulação psicológica do homem trabalhador. A técnica desenvolvida por Taylor gerou exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente no concernente ao tempo e ao ritmo de trabalho. As performances desenvolvidas são absolutamente novas e têm o corpo como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalhador.

O taylorismo consistia na eliminação dos tempos mortos, que ele denominou de “vadiagem” mediante a submissão dos trabalhadores a um mesmo ritmo na produção sem considerar as particularidades de cada indivíduo, tais quais: o sexo, a idade e a estrutura mental. Todos teriam que seguir o mesmo ritmo, o mesmo *modus operandi*. De acordo com

Marx (1988, p. 269), a divisão manufatureira do trabalho “é uma criação totalmente específica do modo de produção capitalista”, seu produto se opõe à conjecturações intelectuais no processo material de produção. Neste modo de produção verificou-se a desassociação entre o trabalho intelectual e o manual, porquanto ao trabalhador é delegado apenas parte do processo produtivo, tornando-lhe obscura a completude da produção. Ademais, o procedimento de produção foi fracionado em gestos simplificados, em observância ao princípio de que não deveriam ser utilizados vários métodos operacionais pela mesma pessoa, havendo, entre cada um deles, uma intervenção da direção. Dejours (1992, p. 19) afirma que “ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários”.

De acordo com Adriana Calvo (2014, p. 31), o taylorismo apregoava que para a produção em larga escala era necessário fragmentar as tarefas, cronometrar o tempo e aperfeiçoar os métodos de trabalho. O modelo, portanto, consistia na divisão do processo produtivo em operações singulares, compostas por movimentos mecânicos e repetitivos.

Posteriormente, o método taylorista foi utilizado por Henry Ford em suas fábricas, nas quais a produção dos automóveis se fazia por meio de linhas de montagem. O binômio taylorismo/fordismo foi a forma pela qual o capitalismo se desenvolveu durante todo o século XX, porém apresenta elementos de continuidade relativamente à grande indústria do século XIX (ANTUNES, 2012, p. 19).

Após a primeira guerra, o movimento operário luta por melhorias na relação saúde-trabalho. Em 1915, aparecem as bases de uma verdadeira Medicina do Trabalho. Na França, foram votadas leis importantes concernentes à indenização das doenças e aos cuidados com os doentes. Como por exemplo: reconhecimento de doenças profissionais, em 1919; criação de comissão de higiene industrial, em outubro de 1919; criação de um comitê consultivo de seguros contra acidentes de trabalho. Por outro lado, a partir de 1903 vinha se observando uma tendência em favor da atenuação dos riscos e da insalubridade, a qual se solidifica com a lei de 1919, alterada em 1951, que estabelecia a obrigatoriedade de dispositivos de proteção de eficácia reconhecida, quando existentes, para as máquinas ou partes delas. (DEJOURS, 1992, p. 20)

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira (2007, p. 109) a produção em série, oriunda da Revolução Industrial, evidenciou a fragilidade do trabalhador na luta desleal com a máquina, sendo crescente o número de mortos, mutilados, doentes, órfãos e viúvas. A organização do trabalho estabelecida propiciou o surgimento da Medicina do Trabalho, cuja

característica primordial foi a colocação de um médico no interior da empresa para atender o trabalhador doente, com o escopo de manter a mão de obra produtiva. Em 1919, por meio do Tratado de Versailles, nasce a Organização Internacional do Trabalho - OIT, que produziu normas preventivas, pois desde sua primeira reunião, no ano de seu surgimento, foram adotadas seis convenções que visavam à proteção à saúde, bem-estar e integridade física dos trabalhadores, tratando da limitação da jornada, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para admissão de crianças e trabalho noturno dos menores.

Depois da segunda guerra, ainda na França, ocorreu nova onda de providências pertinentes à saúde do trabalhador, resultante da relação de forças recém-conquistadas na Resistência. O programa da Resistência, parcialmente implantado, fez surgir novas esperanças com a institucionalização da Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945), dos Comitês de Higiene e Segurança (1947). Sebastião Geraldo de Oliveira (2007, p. 109) aduz que se alarga o conceito de saúde, com a criação da Organização Mundial de Saúde - OMS, em 1946 e o Brasil amplia as normas de segurança e medicina do trabalho, instituindo os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Durante esta fase simultaneamente às reivindicações sobre duração do trabalho, férias, aposentadoria, salários, havia intensa luta operária para a obtenção de medidas preventivas de acidentes de trabalho, contra as doenças e ao direito aos cuidados médicos. O foco nesta época era a saúde do corpo, porque este era diretamente o atingido pela exploração. O corpo aparece como primeira vítima do trabalho industrial. Conforme assinala Dejours, a situação já autorizava revisar esta concepção, considerando-se que atualmente se reconhece que a exploração do corpo, mediante estratégias de adestramento, domesticação ou docilização no sentido de eliminar resistências, que têm repercussão sobre a saúde psíquica e não somente física.

No pós-segunda guerra, aparece a disciplina denominada de psicopatologia do trabalho, fundada por um grupo de médicos pesquisadores, liderados por L. Le Guillant, cujo objeto é estudo clínico e teórico da patologia mental decorrente do trabalho. Hoje mais conhecida como “análise psicodinâmica das situações de trabalho” ou simplesmente “psicodinâmica do trabalho. (DEJOURS, 2007, p. 21).

Até 1968, a tônica foi no sentido de obter melhorias das condições de trabalho (ambiente físico - temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude; ambiente químico - produtos manipulados, vapores,

gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.); ambiente biológico - vírus, bactérias, parasitas, fungos; condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do local de trabalho. A luta pela sobrevivência dá lugar à luta pela saúde do corpo.

Há, ainda, que se registrar o aparecimento dos modos pós-fordistas de organização do trabalho, dentre os quais o toyotismo, concebido, no Japão, pelo engenheiro Taiichi Ohno, aplicado na fábrica Toyota. Este modelo é fruto da Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Tecnológica, e se espalhou a partir da década de 1960, tendo sido exportado para a Europa e Estados Unidos. Caracteriza-se por ser um sistema flexível de mecanização voltado para a produção apenas do necessário, evitando-se o excedente e ajustando a produção à demanda do mercado; pela mão de obra multifuncional e qualificada, sendo os trabalhadores educados e treinados para conhecer todas as etapas do processo produtivo; qualidade total em todas as fases de produção, evitando-se, ao máximo, o desperdício de matéria-prima e de tempo.

O trabalho no toyotismo é mais desregulamentado e informalizado, mais intensificado seguindo o critério de metas, competências etc. Realiza-se em equipes e, por isso, provoca competição desenfreada entre os empregados. Sob o pretexto de envolver o trabalhador com os objetivos da empresa, expropria-lhes o intelecto.

Somente a partir de 1968 começa a despontar o interesse pela saúde mental. O conflito que opõe trabalho e a vida mental ainda era pouco explorado. Do lado dos operários, em 1980, não havia discurso explícito. O movimento operário teria dificuldade em levá-lo à discussão. Naquele ano de 1980, quando publicou *A loucura do trabalho*, Dejours dizia que a luta pela saúde mental ainda balbuciava.

Hoje os estudos já evoluíram e as pesquisas quanto ao tema influenciaram no surgimento de leis que guarnecem a saúde do trabalhador, muito ainda precisa ser feito, mas as conquistas vêm gradualmente aparecendo.

2.1 SOFRIMENTO E TRABALHO

O sofrimento psíquico causado pelo trabalho é objeto da disciplina denominada de Psicodinâmica do Trabalho, que surgiu como crítica à psicopatologia do trabalho, a qual se limitou somente a estudar o trabalho como sofrimento, ignorando os prazeres que o labor pode proporcionar. Reconhece-se que o trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico, contribuindo para agravar os já existentes e sendo capaz de levar

o indivíduo à loucura. Todavia, assim como pode ser patogênico, o trabalho pode ser estruturante, transformando o sofrimento em prazer, a tal ponto que, em certos casos, o indivíduo que trabalha preserva mais sua saúde do que aquele que não trabalha. Depende de uma dinâmica complexa, cujas principais etapas são identificadas e analisadas pela psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2007, p. 21).

A fonte de nocividade para a saúde mental do trabalhador é a organização do trabalho, que designa a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.

Os modelos de gestão da produção e do trabalho humano que despontaram no capitalismo, seja taylorista, seja fordista ou pós-fordistas, produziram impacto negativo sobre a saúde do trabalhador e sobre sua qualidade de vida. Ricardo Fonseca (2012, p. 6-7) observa que a sociedade pós-industrial liberta os movimentos do trabalhador da cadeia “taylorista” de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador, mais que aprisionar o corpo, as novas organizações do trabalho aprisionam a subjetividade, a alma do homem-que-trabalha. Afetam mais profundamente, o desejo, o querer, fato que se comprova na ideia corrente de que o responsável pela própria empregabilidade é o obreiro.

Ricardo Antunes (2000, p. 34) afirma que “novos processos de trabalho emergem, onde o *cronômetro* e a *produção em série* e de *massa* são substituídos pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível”, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado”. Esses novos paradigmas de organização do trabalho causam males que superam a esfera física, adentrando em uma seara outrora desconhecida, a psique da massa proletária.

Diversas pesquisas científicas atestam que a saúde física do trabalhador pode ser afetada pelas condições de trabalho (ambiente físico, condições de higiene e segurança etc.) e a saúde psíquica pela organização do trabalho (divisão e conteúdo das tarefas, divisão de responsabilidades, relações de poder). Os estudos deixam clara a importância do bem-estar e da saúde do trabalhador, tendo em vista que é no local de trabalho que os empregados passam a maior parte de seu tempo.

A organização autoritária do trabalho leva o trabalhador a adotar comportamentos estereotipados e ao abandono do comportamento livre, entendido este como aquele que contém uma tentativa de transformação da realidade conforme os desejos do executor. Na organização científica do trabalho (OTC), ocorre um processo inconsciente de anulação do comportamento livre. A anulação é sorrateira, muda e invisível.

Foi Taylor o grande autor da organização do trabalho, com um método de divisão de tarefas que implicava na separação total entre a concepção, a idealização do produto final da atividade do trabalhador. Com isso opera-se a desapropriação do “know-how”, do saber operário, da liberdade de invenção, da originalidade. Simultaneamente, verifica-se a desarticulação da coletividade de trabalhadores e estes se transformam em meros corpos dóceis, isolados e sem iniciativa. Chega-se, então, ao momento de adestrar, treinar, condicionar esta força potencial desprovida de forma humana. É o homem macaco de Taylor, “a multiplicação das relações operário-empregador vem acompanhada de uma simplicidade em conceber o homem ao trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 42). É bastante divulgada a resposta de Taylor à Corte Suprema dos Estados Unidos, quando teve que prestar contas, frente aos juízes, do seu sistema considerado desumano na época. E para justificar suas inovações Taylor comparou o novo operário ao chimpanzé como argumento para convencer o júri. (DEJOURS, 1992, p. 42)

O ser humano deve executar suas tarefas de acordo com o seu modo pessoal e não se submeter ao modo de proceder estabelecido uniformemente para todos, sem considerar as peculiaridades de cada um. Ainda que o procedimento não seja o mais eficaz sob a ótica do rendimento, o estudo do trabalho artesanal mostra que, normalmente, o operário consegue encontrar o melhor rendimento respeitando seu equilíbrio fisiológico.

Outro fator negativo sobre a saúde psíquica do trabalhador é a repetição. A desvinculação do trabalho físico repetitivo de qualquer atividade intelectual provocada pela OTC acarreta a perda de identidade do trabalhador, sua despersonalização e provoca sofrimento psíquico.

Dejours afirma categoricamente que, mesmo os indivíduos dotados de sólida estrutura psíquica, podem ser vítimas de paralisia mental pela organização do trabalho. O sofrimento se manifesta, principalmente, por meio da insatisfação e da ansiedade. Esses sentimentos se condensam numa vivência depressiva dominada pelo cansaço, que não provém apenas do esforço físico, mas do esforço em realizar uma tarefa sem conteúdo significativo, quer em relação ao sujeito, quer em relação ao objeto. É o sentimento conhecido por indignidade operária, que traduz a vergonha de ser apenas o apêndice de uma engrenagem, de não possuir criatividade e inteligência, de estar despersonalizado. Não raro, também se faz presente o sentimento de inutilidade.

Este sentimento ocorre tanto com o operário que trabalha na linha de produção, como para o escriturário ou bancário que executa uma tarefa de contabilidade pois não conhecem a significação em relação ao conjunto da atividade da empresa. Pior que isto é sentir que seu trabalho

é desprovido de significação humana. Não representa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social e nem para o quadro de ideal social, altruísta, humanista ou político. Poucos ainda acreditam no mito do progresso social ou na participação em uma obra útil. Aumentam as queixas sobre a desqualificação, que não é apenas redução nos índices e nos salários. Trata-se mais da imagem de si que repercute do trabalho. Se a tarefa é mais complexa, exige *know how*, responsabilidade e riscos ela se torna mais admirada pelos outros. A vivência depressiva reúne todos estes sentimentos: indignidade, inutilidade, desqualificação aos quais se acrescenta o cansaço, pois este é mais elevado na realização de tarefas para os quais o sujeito não está motivado, não há desejo, não há envolvimento afetivo. (DEJOURS, 1992, p. 49).

Os modelos de organização pós-fordistas acrescentaram novos males aos existentes, dentre os quais se destacam a captura da subjetividade e a quebra do sentimento de coletividade, que precarizam o trabalho. O envolvimento participativo preconizado pelo toyotismo é, na realidade, fruto de manipulação que acentua o caráter alienado ou estranhado do trabalho. O engajamento do empregado nas políticas e objetivos da empresa é essencial para que estes novos métodos de gestão concretizem os resultados colimados. (ARAÚJO, 2006, p. 110-119). A gestão organizacional dá ênfase ao comprometimento do empregado como se este fosse o responsável pelo sucesso do empreendimento. Ele tem que ser qualificado, competitivo, energizado para alcançar as metas, ainda que inatingíveis, e controle a produtividade dos companheiros. (DRUCK; FRANCO; SELIGMAN-SILVA, 2010, p. 237-238). Exige-se também que não expressem insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento invisível além de fadiga e *stress*. (ALKIMIN, 2013, p. 68-70).

A distinção entre a fábrica atual e a taylorista/fordista está no desenho espacial, no espaço de trabalho, na organização sócio-técnica e de controle do trabalho. Segundo Ricardo Antunes, não tem mais divisórias, não tem mais o restaurante do peão e o da gerência, os empregados são chamados de colaboradores, sendo só aparentemente mais participativa e mais envolvente e só aparentemente menos despótica, pois a alienação é mais intensamente interiorizada. Fortalece-se o processo que Marx denominou de personificação do capital, pois o toyotismo quer envolver ainda mais a classe trabalhadora por isso lhe faz algumas concessões. Representa, de acordo com o mesmo autor, a transformação do trabalhador num déspota de si mesmo. Trata-se uma forma mais interiorizada e mais complexa de alienação (ANTUNES, 2012, p. 21). É mais um método que sutilmente extrai a inteligência das pessoas. Ele as ensina a colaborar sem as obrigar

a obedecer, por meio do sistema de prêmios. Maurício Tragtenberg foi quem primeiro identificou a manipulação psicológica nas organizações, denominando-a psicomanipulação: “existe atualmente a psicomanipulação. Ou seja, não só a mais-valia é extraída do trabalho; há a perda do seu ‘ser’ em detrimento do bom desempenho profissional, tendo como única finalidade a rentabilidade” (SILVA, 2012, p. 103).

Acrescente-se ainda a instrumentalização do medo. A exploração do sofrimento em prol do aumento da produtividade. O medo de ser despedido, de não corresponder às demandas da empresa, de ser humilhado, da exclusão social é utilizado estrategicamente para conseguir o controle, a submissão e aumento de produtividade. A fixação dos critérios de produtividade, das metas etc., causam erosão da vida mental do trabalhador tornando-o dócil à implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental transforma-se em elemento intermediário necessário à submissão do corpo. As ferramentas de gestão são na verdade instrumentos de repressão e de dominação pelo medo. (DEJOURS, 2010, n.p.).

O clima organizacional se deteriora, a competitividade desmancha a solidariedade. Os colegas não se mobilizam diante do sofrimento dos outros, o que incentiva a prática de comportamentos desleais que passam a ser encarados como normais. É a banalização do mal. O ser humano, de maneira geral, perdeu a capacidade e a sensibilidade de se surpreender: assiste passivamente às piores tragédias.

O estímulo à competição, inerente aos métodos de organização do trabalho, segundo Seligmann Silva, “exacerbou o individualismo e dilacerou laços de companheirismo e solidariedade. Ao mesmo tempo, dissolveu os laços de confiança - especialmente nos ambientes de trabalho. Mas essa dissolução contaminou também o cotidiano e até a vida familiar. O isolamento social, expresso no temor do contato com o outro, é bem demonstrado na preferência de muitos pelo contato virtual, sem aproximação entre pessoas. A virtualidade assumiu um papel central no cotidiano de homens, mulheres e mesmo das crianças. O outro se tornou ameaça, pois foi instaurado o reinado da competição generalizada e isso estimulou não apenas o distanciamento entre as pessoas, mas também uma regressão: o recolhimento de cada um dentro de sua concha narcísica. A generosidade tornou-se rara e a gratidão mais rara - ao mesmo tempo em que a ética foi diminuindo no cotidiano social e, de modo marcante, nos ambientes de trabalho que se transformaram em arenas de competição permanente e muitas vezes cruel”. (SILVA, 2012, p. 88).

Giovanni Alves reconhece que “por mobilizar, com intensidade e profundidade a alma humana (...) com sua nova cultura de fluidez e

precarização do trabalho e da vida social” a nova morfologia social do trabalho contribui de forma significativa para a onda de doenças psicossomáticas da atualidade”. (ALVES, 2011, p. 98).

O ponto máximo no qual a violência psicológica no trabalho pode chegar é o suicídio do empregado. De acordo com Dejours (2010, n.p.) a destruição dos elos sociais no trabalho pelos gestores fragiliza a todos perante a doença mental. É por esta razão que as pessoas se suicidam. Isso não significa que o sofrimento hodierno seja maior que o de outrora, são as defesas dos trabalhadores que deixaram de funcionar.

É emblemático o caso dos suicídios ocorridos na Renault, na qual três empregados tiraram a própria vida, no período compreendido entre 2006 e 2007, podendo correlacionar as mortes a uma política organizacional de reposicionamento de mercado denominada “Contrato 2009”, baseada em metas e resultados. Tal política, iniciada em 2006, visava melhorar os resultados financeiros da empresa até 2009 por meio do lançamento de vinte e sete novos veículos em 3 anos. O programa alcançou enorme sucesso não só na França, mas em outros países, como foi o caso do Brasil.

Em 20 de outubro de 2006, um engenheiro de 39 anos de idade, um dos responsáveis pelo projeto “Logan”, se atirou do quinto andar do prédio envidraçado do Technocentre da Renault de Guyancourt, na cidade de Yvelines, nos arredores de Paris. De acordo com as testemunhas, o suicídio aconteceu no meio da manhã perante grande número de colegas.

No fim de janeiro de 2007, um funcionário de 44 anos de idade, que trabalhava num “centro de documentação técnica do Núcleo de Desenvolvimento do novo “Twingo”, suicidou-se.

Aproximadamente depois de um mês, um técnico de 38 anos, que seria promovido, suicidou-se tendo declarado em carta ser o trabalho duro demais para suportar.

Ao julgar o primeiro caso, em 2011, o Tribunal de Apelação de Versailles considerou “imperdoável” a postura da Renault que culminou com suicídio de três empregados, com intervalo de cerca de 6 meses, entre 2006 e 2007, determinando que a família do empregado recebesse indenização tendo em vista o estresse intenso causado ao empregado que chegou a perder 8 quilos e acabar com a própria vida. Entendeu a Justiça que a montadora tinha ciência das más condições de trabalho vividas pelo empregado e foi negligente quanto a isso.

Outro caso bastante divulgado foi o dos suicídios ocorridos na France-Télécom. Esta empresa foi privatizada em 2004 e, em 2006, implantou uma política de reestruturação que previa a despedida de 22 mil empregados em três anos e a transferência obrigatória de trabalhadores para

outros cargos e outras regiões do país. No curso dos anos de 2008 e 2009 foram registrados 32 suicídios entre os funcionários, isto é, mais de uma morte a cada mês. O vice-presidente responsável por essa política do terror foi despedido, porém, mesmo após sua saída, ocorreram outros 25 suicídios no ano de 2010. Um dos empregados escreveu em sua carta suicida: “Eu me suicido por causa do meu trabalho na France Télécom. É a única razão. A desorganização total da empresa me deixou totalmente perturbado”. (VIZZACCARO-AMARAL, 2012, p. 74).

Sem dúvida a situação é alarmante, porém o desemprego acarreta as mesmas consequências, o que pode parecer paradoxal. De acordo com Karine Sales (2015, n.p.), foi desenvolvido estudo por pesquisadores suíços que analisou dados da mortalidade de 2000 a 2011 em 63 países do mundo, dentre as economias ocidentais. Durante este período, foram registrados cerca de 230 mil suicídios por ano. Deste total, 20%, somando o montante de aproximadamente 45 mil mortes, são atribuídas ao desemprego.

Pode-se ainda mencionar o Karoshi (karo=excesso de trabalho e shi=morte) que é descrito na literatura médica como um quadro clínico extremo ligado ao estresse ocupacional com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro vascular.

É possível descrever durante horas os horrores e sofrimentos infligidos aos trabalhadores pelos modos de organização da produção capitalista, de modo que não restam dúvidas de que a organização do trabalho é causa de violência psicológica que se manifesta sob a forma do assédio moral organizacional, já reconhecido pela jurisprudência trabalhista como gerador da responsabilidade civil do empregador suscetível de ensejar o pagamento de indenização por dano moral e mesmo material.

O assédio moral organizacional, institucional ou coletivo é aquele que não é praticado por uma pessoa determinada, mas se traduz no conjunto sistemático de práticas, integradas nas estratégias e métodos de gestão, que se traduzem em pressões, humilhações e constrangimentos sobre os empregados para que sejam concretizados os objetivos da empresa, sobretudo o aumento da produtividade e dos resultados. Lis Soboll (2008, p. 86), no que concerne à terminologia empregada para expressar este tipo de violência, expõe tratar-se de “expressão organizacional associada ao assédio tem o propósito de destacar que esse tipo de prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e divisão do trabalho, ou seja, depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado”.

CONCLUSÕES

Os dados supracitados foram trazidos com um intuito reflexivo. A sociedade do trabalho não tem perspectiva de desaparecer. O mundo é capitalista, a sociedade capitalista, com empresas organizadas nos moldes capitalistas e que não poderão deixar de sê-lo, sob pena de perder espaço no mercado.

Então, como condenar uma empresa a pagar indenização por danos morais e materiais por adotar métodos que são inerentes ao próprio sistema econômico adotado pelo Estado? Seria o caso de condenar o próprio Estado que permite e promove este sistema?

Em contrapartida, é sabido que o ordenamento jurídico brasileiro consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como princípios fundantes da República (art. 1º, III e IV, da Constituição); consagra a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica (art. 170, *caput*, da CR); a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196 da CR); o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluído o do trabalho (art. 220 e 225 da CR), bem como o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXVII, da CR).

Todas essas normas obviamente amparam o pagamento de indenização por danos morais e materiais.

Todavia, esta não é a única solução para este grave problema, tendo em vista que nem todas as vítimas de dano procuram o Poder Judiciário para obter o pagamento de indenização, de modo que a grande maioria permanece prejudicada. Ainda assim, mesmo que todos os trabalhadores batessem às portas do Judiciário, a indenização de um dano já causado não é melhor alternativa do que a prevenção.

É preciso encontrar outras saídas para esta escalada de danos que atingem a subjetividade, a sociabilidade dos trabalhadores, subjacente à dominação no mundo do trabalho.

É necessário que os dirigentes de grande parte das corporações abram os olhos para as evidências sobre as nocividades de situações de trabalho para a saúde, especialmente para a mente humana.

A médica paraense, doutora em medicina pela USP, especialista em saúde pública, professora e pesquisadora da mesma universidade, Edith Seligmann Silva (2012, p. 88), assevera que este “fechamento representa imenso desafio para as áreas de saúde e segurança do trabalho, pois, no Brasil, a maioria das empresas ainda possui reduzida oportunidade de debater aspectos de organização do trabalho que já foram identificados pelas

pesquisas como fontes de riscos à saúde mental. Torna-se assim evidente a necessidade de assumir o desafio à transformação de um estado de coisas em que vemos o conhecimento científico já acumulado ser desacompanhado de um reconhecimento das situações concretas que exigem mudanças efetivas - isto é, traduzidas em novas práticas organizacionais preventivas”. A mesma autora entende que no Brasil um dos maiores obstáculos ao progresso da prevenção nos ambientes de trabalho é de natureza cultural e ideológica que impregna a mentalidade empresarial.

Urge, portanto, buscar o aperfeiçoamento, a humanização das técnicas de organização, tendo em vista que a sociedade capitalista continuará a existir ainda por muito tempo. Não será fácil o desmonte ou desfazimento do capitalismo no mundo.

Dejours (2010, n.p.) considera que não é preciso acabar com todas as práticas organizacionais. Sugere que deve ser abolido tudo que é quantitativo e objetivo por ser falso. Propõe que as avaliações de desempenho se assentem na qualidade e no desempenho do ofício. Propugna a avaliação feita pelos pares, pela coletividade, avaliação da beleza e elegância do trabalho, o fato de ser conforme as regras profissionais. Para ele é extremamente importante começar a concentrar os esforços na avaliação do trabalho coletivo sobretudo da cooperação, do contributo de cada um, todavia, frisa que como não se sabe analisar a cooperação analisa-se somente o desempenho individual.

Mostra os resultados desastrosos do sistema de avaliação do desempenho individual. A qualidade da produção não melhorou como mostram os casos da General Motors e Toyota. A primeira foi obrigada a alertar os consumidores sobre a má qualidade dos seus pneus e a segunda teve que trocar 1 milhão de veículos por veículos novos ou reembolsar os clientes porque descobriu um defeito de fabricação, de modo que não se pode falar em qualidade total do método japonês. Reitera que: “Temos de aprender a pensar o trabalho coletivo de desenvolver métodos para o analisar, avaliar-para o cultivar. A riqueza do trabalho está aí no trabalho coletivo como cooperação, como maneira de viver juntos. Se conseguirmos salvar isso no trabalho, ficamos com o melhor, aprendemos a respeitar os outros, a evitar a violência, aprendemos a falar e defender o nosso ponto de vista e a ouvir o dos outros”. (DEJOURS, 2010, n.p.).

O mais importante é que, segundo o mesmo autor, no contexto atual é possível trabalhar de outra maneira e existem poucas empresas que o fazem, as quais estão autenticamente preocupadas em conservar o “viver juntos” para tentar achar alternativas a abordagem da gestão, porém reconhece que a desestruturação torna difícil atingir este propósito. (DEJOURS, 2010, n.p.). Acrescenta que uma empresa que defende os princípios da liberdade, da

igualdade e da fraternidade conseguiriam sobreviver no atual contexto de mercado. Declara “Ao contrário do que se pensa, certas empresas e alguns patrões não participam do cinismo geral e pensam que a empresa não é só uma máquina de produzir e de ganhar dinheiro, mas também que há qualquer coisa de nobre na produção, que não pode ser posta de lado. Um exemplo fácil de perceber são os serviços públicos, cuja ética é permitir que os pobres sejam tão bem servidos como os ricos - que tenham aquecimento, telefone, eletricidade. É possível, portanto, trabalhar no sentido da igualdade”. (DEJOURS, 2010, n.p.).

Como se vê, o tema é inconclusivo, não dispõe de uma solução pronta e acabada, estando aberto à reflexão e ao debate, do qual os estudiosos do Direito do Trabalho não podem se furtar.

O certo é que é necessário fazer uma assepsia nos modos de organização do trabalho retirando a conotação de dominação, de perda de criatividade.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Trabalho*. 3ª ed., Curitiba: Juruá, 2013.

ALVES, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana (Org.). *Trabalho e saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTr, 2011.

ANTUNES, Ricardo. Formas de Alienação e do Estranhamento no Capitalismo Contemporâneo. IN: *Trabalho e Estranhamento - Saúde e precarização do homem-que-trabalha*. São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Adeus ao trabalho?*. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ARAUJO, Adriane Reis de. *O Assédio Moral Organizacional*. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731>. Acesso em 05 Abril 2016.

CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. 2010. Disponível em < <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>. Acesso em 20 maio 2016.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Saúde mental para e pelo trabalho*. 2012. Disponível em < http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_saude_para_pelo_trabalho.pdf> Acesso em 20 Abril 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, n. 75. jan./jun. 2007. Disponível em < http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf> Acesso em 20 Abril 2016.

SALLES, Karine. *Desemprego leva à depressão e causa 20% dos suicídios no mundo*. 2015. Disponível em < <http://www.boavontade.com/saude/desemprego-leva-depressao-e-causa-20-dos-suicidios-no-mundo>>. Acesso em 20 Abr 2016.

SILVA, Edith Seligmann. A precarização contemporânea: A saúde mental no trabalho precarizado. IN: *Trabalho e Estranhamento: Saúde e precarização do homem-que-trabalha*. São Paulo: LTr, 2012.

_____. FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. IN: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 35, núm. 122, 2010, pp. 229-248, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo, Brasil.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luis. *Trabalho, Saúde e Estranhamento na primeira década do século XXI*. IN: Trabalho e Estranhamento: Saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

TRABALHO TEMPORÁRIO, TERCEIRIZAÇÃO E QUARTEIRIZAÇÃO

*Georgenor de Sousa Franco Filho**

RESUMO: Este artigo comenta as alterações introduzidas pela Lei n. 13.429/17, na Lei n. 6.019/74, abordando temas relativos a trabalho temporário, terceirização e quarteirização, que são as principais mudanças efetuadas.

PALAVRAS CHAVE: Trabalho temporário. Terceirização. Quarteirização.

ABSTRACT: This article comments on the changes introduced by Law n. 13.429/17, Law n. 6.019/74, addressing topics related to temporary work, outsourcing and quarantine, which are the main changes made.

KEY WORDS: Temporary work. Outsourcing. Quarturization.

SUMÁRIO: 1. As mudanças. 2. Trabalho temporário. 3. Terceirização. 4. Quarteirização. 5. Conclusão.

1. AS MUDANÇAS

Desde 31 de março deste ano, através da Lei n. 13.429, o Brasil passou a se defrontar com novas regras para tratar de três institutos: trabalho temporário, terceirização e quarteirização.

A Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, promulgada após a denúncia da Convenção n. 96 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Brasil, cuidava, na origem, exclusivamente de trabalho temporário. Para isso ela foi aprovada naqueles idos, contrariando os princípios consagrados pela OIT, que não recomenda a existência de empresas de locação de mão de obra com fins lucrativos.

Com a mudança que acaba de ocorrer, doravante, além de trabalho temporário, à lei foram agregadas disposições que cuidam de terceirização

* Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da USP, Professor Titular de Direito Internacional e Direito do Trabalho da Universidade da Amazônia (UNAMA), Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e membro da Academia Paraense de Letras.

de atividades diversas, mesmo estando em tramitação, desde 27 de abril de 2015, no Senado Federal o Projeto de Lei n. 4.330-I, de 26 de outubro de 2004, que cuida especificamente desse tema, e de quarteirização, que se confunde com subcontratação, possuindo diferentes acepções.

Aquando de sua aprovação na Câmara dos Deputados, as críticas ao então Projeto de Lei n. 4.302-E, de 1998, que se transformou na Lei n. 13.429/17, foram demasiadamente acirradas.

Um parlamentar, absurdamente, declarou que a Lei Áurea seria revogada ou que a CLT estaria sendo “assassinada”. Exageros à parte, não há nenhuma uma coisa, nem outra. A Lei n. 3.383, de 13 de maio de 1888, não foi revogada. Não existem escravos no Brasil. Até mesmo esses anúncios midiáticos de “trabalho escravo”, que transformaram o Pará e os paraenses em senzala e capatazes não merecem crédito. O que existe, nesse particular, é trabalho forçado, bastando que as pessoas que se equivocam leiam a Convenção n. 105 da OIT, ratificada pelo Brasil.

A CLT por sua vez está vivíssima. Criticada por muita gente, nossa Consolidação não é mais (em sua maior parte) aquela aprovada por Vargas em 1943. Foi alterada. Substancial e grandemente mudada e atualizada, pouco restando do original. E a ela, a vetusta (no sentido de antiga, mas respeitada) CLT, agrupa-se uma copiosa legislação extravagante, que modificou muita coisa dos direitos dos trabalhadores. E, permitimos ressaltar que, muito mais graves que as mudanças propostas agora, foi a que ocorreu em 1965, quando terminaram a estabilidade decenal e criaram uma falsa *opção* pelo FGTS, que não garante nem emprego, nem tempo, nem nada. E, pior, a *opção* de antes passou com a atual Constituição a ser um estranho *direito* do trabalhador (art. 7º, II), que, ao ser admitido, não sabe se, amanhã, ainda estará empregado ou simplesmente receberá as guias para sacar o que estiver na sua conta vinculada.

Vejamos como os três institutos (trabalho temporário, terceirização e quarteirização) passam a vigorar em nosso país a partir de agora e seus possíveis efeitos nas relações de trabalho.

2. TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário é a intermediação de mão de obra regida no Brasil pela Lei n. 6.019/74, quando a empresa prestadora de serviços celebra com a empresa tomadora ou cliente um contrato por prazo determinado, disponibilizando empregados para atender necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços (art. 2º).

Novidades foram introduzidas ao texto original da Lei n. 6.019/74, mas não devemos olvidar a existência do Projeto de Lei n. 6.787/2016, que se propõe a modificar a legislação trabalhista também quanto ao trabalho temporário.

Deve ser assinalado que parte da jurisprudência, sobretudo no Tribunal Superior do Trabalho (TST), registra que se trata de um contrato especial, não se enquadrando dentre aqueles por prazo determinado que seriam apenas os constantes da CLT (art. 443, § 1º).

Decisão da SBDI-1 da Corte Superior aponta diversas razões pelas quais não é o contrato de trabalho temporário um contrato por prazo determinado. Em resumo, temos: (1) é um contrato atípico, regido por lei especial; (2) cabe apenas nas hipóteses previstas a Lei n. 6.019/74 (substituição transitória ou demanda complementar); (3) é vedada sua continuidade se não existirem mais os motivos que lhe deram ensejo; (4) não se transformará em contrato por prazo indeterminado; (5) não possui a característica de *intuitu personae* em relação ao empregado, que se evidencia no contrato por prazo determinado; (6) a indenização estabelecida em seu art. 12, *f*, representa um *plus* pelo fim do contrato temporário, nada tendo a ver com o FGTS que, a seu turno, é direito constitucional garantido (art. 7º, II, da Constituição) ¹, dentre outras razões.

Data venia, e admitindo esses traços distintivos, entendemos o contrato de trabalho temporário como um tipo especial de contrato por prazo determinado justamente porque é celebrado por prazo pré-fixado, com início e fim determinados antecipadamente, cabendo, ambos, quando existe transitoriedade na atividade da empresa, exatamente como os previstos na nossa Consolidação (art. 443, § 2º, *a e b*) e na Lei n. 6.019/74 (art. 2º).

Pelas mudanças introduzidas, seus prazos de duração continuam os mesmos do original da Lei n. 6.019/74 com o acréscimo da Portaria n. 789/2014, do Ministério do Trabalho e Emprego, face o veto ao § 3º do art. 10, que permitia alterar esse prazo por negociação coletiva. Temos, então, o limite de três meses, que pode ser prorrogado por mais três meses para substituição transitória, passando, assim, para seis meses, podendo chegar a até nove meses, semelhante a 270 dias. Quando decorrer de acréscimo extraordinário de serviços, os três meses originais podem ser acrescidos de mais três meses, no total de seis meses, em torno de 180 dias. Qualquer

¹ Proc. E-RR-1342-91.2010.5.02.0203, de 30.4.2015. Rel.: Min. Renato de Lacerda Paiva. Outros julgados do TST conservam idêntico entendimento: RR - 5639-31.2013.5.12.0051, de 01/06/2016, Rel.: Min. Hugo Carlos Scheuermann; RR - 1143-41.2014.5.02.0070, de 11/05/2016, Red.: Ministro: Hugo Carlos Scheuermann; RR - 1163-28.2014.5.09.0655, de 15.3.2017. Rel.: Min. Waldir Oliveira da Costa.

prorrogação dependerá de autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego. Importante sublinhar que são três meses e não noventa dias, como o contrato de experiência (art. 445, parágrafo único, da CLT).

Face o veto total ao art. 12, sua redação permanece sendo a mesma de 1979. Assim, todo trabalhador temporário continua a ter direito a jornada diária de oito horas, prorrogáveis por mais duas horas (que serão extras), com 50% de acréscimo, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional noturno, quando trabalhar nessas condições, seguro contra acidente do trabalho, proteção previdenciária, além de indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido (art. 12, “b” a “h”). Além disso, a empresa tomadora deverá comunicar à prestadora acerca de todo o acidente que vitimar o trabalhador temporário (§ 2º).

Houve veto presidencial ao inciso I do art. 12 do projeto (garantia de salário equivalente entre trabalhador temporário e empregado efetivo que trabalhem na mesma função ou cargo), porém, não é afetada a relação porque ficou mantida a regra da remuneração equivalente a dos empregados da mesma categoria da tomadora (art. 12, “a”, da Lei n. 6.019/74), e, portanto, observado o art. 7º, XXX, da Constituição.

A condição de trabalhador temporário continuará sendo anotada na CTPS do obreiro, face o que dispõe o § 1º do art. 12, da Lei n. 6.019/74.

Quanto ao 13º salário, embora a Lei n. 6.109/74 não contemple este direito, também não o exclui, e ele está consagrado para todos os trabalhadores subordinados, sem exceção, na Constituição (art. 7º, VIII) e é entendimento pacífico da jurisprudência, inclusive do TST.

A responsabilidade continua como é hoje, subsidiária, a teor do § 7º do art. 10, exatamente como está no item I da Súmula 331 do TST, que é aplicada diuturnamente pela Justiça do Trabalho, e consigna: *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.* A ação deverá ser ajuizada contra prestador e tomador, em conjunto, e a condenação, se houver, será do prestador, e, subsidiariamente, do tomador, como é hoje.

Importante anotar que, em caso de falência da empresa de trabalho temporário, a responsabilidade da empresa tomadora ou cliente não é subsidiária. Será, em caso que tal, solidária, sendo diretamente responsável tanto pelas contribuições previdenciárias dos trabalhadores, como por sua remuneração e indenização (art. 16).

A contratação em caso de greve também não se altera. Continuará sendo permitida a contratação de trabalhadores temporários durante greve

dos empregados regulares, exatamente como está previsto no art. 9º da Lei n. 7.783/89, nossa lei de greve, dispondo:

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Como se constata, também nesse aspecto, não existe novidade.

3. TERCEIRIZAÇÃO

O segundo tema tratado na Lei n. 13.429/17 é a terceirização, que equivale a *outsourcing* do inglês, significando, literalmente, fornecimento vindo de fora, e que ocorre quando o trabalho é desenvolvido dentro de uma empresa por outra com autonomia.

Lembremos que essas regras introduzidas na Lei n. 6.019/74 provavelmente devem ser alteradas, tão logo seja aprovado no Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente da República o Projeto de Lei n. 4.330-I, de 2004, que cuida especificamente de contratos de terceirização, visando a regular no Brasil essa matéria de forma abrangente, inclusive tratando de quarteirização. Mas, ainda é projeto de lei, e a Lei existente hoje é a n. 6.019/74 e é dela que estamos tratando.

Deve ser observado que não se trata de pejetização que consiste na dispensa de um empregado regular que cria uma pessoa jurídica individual e, em seguida, é, como *P.J.*, contratado novamente para fazer a mesma coisa, sem ganhar os direitos trabalhistas que faria jus enquanto empregado (perde, então, férias, 13º, FGTS, horas extras e adicional noturno, quando houver, etc).

A partir de agora, qualquer atividade pode ser terceirizada e exercida pela empresa principal ou por outras empresas contratadas para essa finalidade. Significa que podem ser terceirizadas três tipos de atividades: meio, inerente e fim.

A atividade-meio não é a essência da empresa para ela funcionar. Geralmente são atividades de segurança, manutenção e limpeza, e costumam ser terceirizadas. As atividades inerentes são aquelas em que a empresa contrata outra com seus empregados para intermediar seus serviços, como venda de aparelho de telefone, colocação de postes de energia elétrica, etc. A atividade-fim é a própria da empresa. Assim, numa rede de supermercados, caixas, repositores, embaladores; numa construtora, pedreiros, carpinteiros, pintores, que, a partir de agora, podem ser terceirizados.

Os concursos públicos não serão afetados. A terceirização não se destina a cargos ou funções públicos, mas apenas a empregos públicos. Ou seja, provavelmente ocorrerá terceirização em paraestatais (empresas públicas e sociedades de economia mista), mas os concursos públicos continuarão por força do art. 37 da Constituição.

Esse mecanismo existe em muitos países do mundo. Na Europa: Alemanha, Bélgica, Holanda, Noruega e Suécia. Na América: Peru, Costa Rica e Colômbia. Na Ásia: Japão e China. Na Oceania: Austrália. O Brasil está se alinhando a esse fenômeno mundial.

A remuneração dos terceirizados deve ser a mesma dos efetivos, embora não seja tratada de equivalência entre os ganhos do empregado efetivo e do trabalhador terceirizado. A lei não contempla regra a respeito, sendo omissa, mas a jurisprudência cuidou disso e não deve mudar. Na 8ª Região da Justiça do Trabalho (Pará e Amapá), duas súmulas cuidam da matéria (ns. 8 e 52). A n. 52 dispõe:

Súmula n. 52 - Terceirização. Identidade de função entre os empregados da prestadora e da tomadora de serviços. Direito aos mesmos benefícios. Obediência ao princípio constitucional da isonomia. Artigo 12, "a", da Lei 6.019/1974 = Independentemente da licitude na terceirização, é devida aos empregados das prestadoras de serviços a mesma remuneração e as mesmas vantagens concedidas aos empregados da tomadora de serviços, desde que constatada a similaridade nos serviços e atividades desempenhadas, em obediência ao princípio constitucional da isonomia, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional e por aplicação do disposto no artigo 12, alínea "a", da Lei n. 6.019, de 03/01/1974, e não o previsto no art. 461 da CLT. (grifamos).

A Súmula n. 8 conserva a regra similar destinada às empresas públicas e sociedades de economia mista, consignando:

Isonomia salarial entre empregado de empresa terceirizada e os integrantes da categoria profissional da tomadora dos serviços. Empresas públicas ou sociedade de economia mista - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com a empresa pública ou sociedade de economia mista, porém a impossibilidade de se formar a relação empregatícia não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado que cumpre função idêntica nas tomadoras.

A responsabilidade subsidiária continua como é hoje, nos expressos termos da Súmula n. 331, n. IV, do TST. Sendo inadimplente a empresa prestadora de serviços, a condenação será sobre a tomadora.

Além desses aspectos, existem outros, trazidos pelo novo diploma, que merecem destaque. Dentre eles, a proibição de utilizar os terceirizados em atividades distintas daquele do contratado com a prestadora (art. 5º, § 1º), podendo os serviços ser executados nas instalações físicas da contratante ou em outro local, desde que previamente avençado pelas partes (art. 5º, § 2º).

Ao contrário do que tem sido apregoadado, não deixou a lei o trabalhador terceirizado desamparado. Cuida, no § 3º do mesmo art. 5º da garantia de desenvolver seu trabalho em condições de segurança, higiene e salubridade, responsabilidade direta da empresa contratante, sujeita à fiscalização pelas autoridades administrativas competentes.

Além disso, é facultado o direito de acesso a serviços médicos e ambulatoriais e locais de refeição da tomadora (art. 5º-A, § 4º). Para tanto, e recomendável que seja consignada expressa previsão no contrato entre prestador e cliente, porque não se cogita de negociação coletiva no particular. O dispositivo consigna:

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

A norma não é a ideal, mas é menos pior sem ela, porquanto, antes dessa mudança que a Lei n. 13.429/17 introduziu na Lei n. 5.019/74, nada existia a respeito. Essa faculdade da contratante poderá ser, adiante, tornada obrigatória pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas.

4. QUARTEIRIZAÇÃO

A quarteirização é um desdobramento da terceirização, e sua principal finalidade é enxugar a estrutura organizacional da empresa, através de estratégias que reduzam gastos, agilizem a produção, melhorem a qualidade dos serviços que prestam e ampliem os índices de produtividade², como apontei em meu Curso de Direito do Trabalho (3ª ed., São Paulo, LTr, 2017, p. 173).

A rigor, trata-se da gestão da terceirização, mas, a visão trazida pelo art. 4º-A da Lei n. 6.019/74 é uma outra possibilidade de quarteirização dos serviços terceirizados. O § 1º do dispositivo prevê:

§ 1º - A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

A essa outra contratação é dado o nome de *quarteirização*. Esse tipo de atividade também é chamada de *facilities management*, e apresenta-se em duas modalidades tradicionais: (1) quando a empresa principal contrata uma especializada na definição, planejamento e no controle do trabalho desempenhado pelos prestadores de serviços externos; e (2) quando ocorre a transferência da gestão administrativa das relações com os demais prestadores de serviços a empresa especializada no ramo, a fim de racionalizar os mesmos serviços³.

A jurisprudência pouco cuida dessa estratégia de administração de empresa, mas pode-se aplicar, analogicamente, regras da Súmula n. 331 do TST para solucionar dúvidas. Com isso, a empresa terceirizada, que quarteirizou total ou parcialmente os serviços para os quais foi contratada, será subsidiariamente responsável. A empresa tomadora do serviço, por seu turno, igualmente será responsabilizada, pela via da subsidiariedade, em sendo inviável esse procedimento com a terceirizada.

Por outro lado, a subcontratação está prevista na CLT, no art. 455, quando cuida de subempreitada, nos seguintes termos:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de

² V. meu *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2017, pp. 173 segs.

³ Assim demonstro em meu *Curso... cit., loc. cit.*

reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Assim, pode-se dizer que existe quarteirização tanto quando a empresa principal contrata uma especializada para cuidar da definição, planejamento e controle do trabalho desempenhado pelos prestadores de serviços externos, como quando ocorre a transferência da gestão administrativa das relações com os demais prestadores de serviços à empresa especializada no ramo, a fim de racionalizar os mesmos serviços, e, ainda, quando uma empresa terceirizada sub-contrata outra (a quarteirizada) para executar total ou parcialmente o contrato celebrado com a empresa cliente. Entende-se que pode ser a totalidade do contrato porque o § 1º acima transcrito refere que a terceirizada *sub-contrata outras empresas para realização desses serviços*, sem impor qualquer limite ou restrição.

4. CONCLUSÃO

Estes são alguns comentários sucintos sobre as mudanças introduzidas pela Lei n. 13.429/17, e que poderão ser revistos no futuro, lembrando que tramitam no Senado Federal o Projeto de Lei n. 4.330-/2004, exclusivo sobre terceirização e o Projeto de Lei n. 6.787/2016, que modifica vários dispositivos da CLT e também cuida de terceirização.

São, certamente, novos rumos para o mundo do trabalho no Brasil. Muita coisa está sendo alterada, e rapidamente. Essas mudanças assustam e a sociedade não está necessariamente preparada para absorver essas modificações nos seus costumes de ver a relação capital x trabalho.

Faltam mecanismos que proporcionam sobretudo uma redução de desigualdades. Uma grupo de entidades deve ser responsável pela garantia das alterações justas e equitativas. É aquele formado pelos sindicatos de classe, de ambos os grupos, econômico e profissional.

Penso que uma exitosa reforma trabalhista - e essa pequena mudança de agora é pontualíssima e não resolve praticamente nada - dependerá, primeiro, de uma mudança no art. 8º da Constituição, pondo fim, em nosso país, à unicidade sindical. Ai, sim, haverá verdadeira reforma.

Enquanto isso não acontece, e acredito que seja ainda para bem mais tarde, resta irmos mudando pontualmente, em pequenas doses, para tentar encontrar um norte de melhorias para o país, evitando a precarização da mão de obra e a exploração do trabalho humano no Brasil.

Belém, 1.4.2017

QUESTÕES SOCIAL E AMBIENTAL: PARALELISMOS E DESENCONTROS NA PERSPECTIVA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ¹

Ney Maranhão ²

1. Introdução

Francis Schaeffer declara haver “um paralelo entre o abuso do homem para com a natureza e o abuso do homem para com o homem”³. De fato, o senhorio desvairado suscitado pelo pensamento de René Descartes, reservando à natureza o gélido *status* de objeto a serviço dos interesses

¹ Este texto materializa parte das reflexões que compõem a tese de doutoramento do autor, intitulada “Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual” e defendida com êxito em 15 de fevereiro de 2016 junto à Universidade de São Paulo - Largo São Francisco. A banca examinadora foi composta pelos seguintes membros: Professor Guilherme Guimarães Feliciano (USP/Orientador), Professor Antônio Rodrigues de Freitas Junior (USP), Professora Ana Maria Nusdeo (USP), Professor Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (FGV) e Professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (UFPA). Foi coorientador o Professor Carlos Eduardo Gomes Siqueira (Universidade de Massachusetts - Boston/EUA). **A versão comercial da tese está materializada na seguinte obra: MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

² Professor Adjunto do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará. Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo - Largo São Francisco, com estágio científico de Doutorado-Sanduiche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma - La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Ex-bolsista CAPES. Coordenador Científico do Projeto de Pesquisa “Meio Ambiente do Trabalho, Racionalidade Jusambiental e Prática Judicante” (Programa ProDoutor - PIBIC/UFPA). Professor convidado do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) e da Universidade da Amazônia (UNAMA) (em nível de pós-graduação). Professor convidado das Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª (SP), 4ª (RS), 8ª (PA/AP), 12ª (SC), 14ª (RO/AC), 15ª (Campinas/SP), 18ª (GO), 19ª (AL), 23ª (MT) e 24ª (MS) Regiões. Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT) e do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). Membro fundador do Conselho de Jovens Juristas/Instituto Silvio Meira, sendo Titular da Cadeira de nº 11. Membro do Conselho Editorial da Revista de Direito do Trabalho - RDT (São Paulo, Editora Revista dos Tribunais). Membro do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro (TST/CSJT - Ato GP nº 08, de 10/03/2016). Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Macapá (AP) (TRT da 8ª Região/PA-AP). E-mail: ney.maranhao@gmail.com

³ SCHAEFFER, Francis. **Poluição e a morte do homem.** Tradução de Sachudeo Persaud. São Paulo: Editora Cultura Cristã, 2003, p. 59.

humanos⁴, não apontou sua desproporcional força exploratória unicamente para os recursos *naturais*. Em verdade, como a dominação da natureza se dá pelo *trabalho* e o trabalho, por sua vez, é fenômeno intrinsecamente *humano*⁵, a primeira grande vítima dessa tônica ambiental abusiva foi e continua sendo, diretamente, o próprio homem.

Tem razão Édis Milaré, portanto, quando destaca que esse espírito humano desmedido “desembocou nessa lamentável ‘coisificação’ da *natureza* e dos seus encantos”⁶. Mas esse é um problema bem mais grave e profundo: também o *homem* - e “seus encantos” - tem sido sistematicamente “coisificado”.

Com efeito, é mesmo revelador perceber o interessante paralelismo histórico e científico entre as questões *social* e *ambiental*. É do que trataremos, em linhas gerais, a seguir.

2. Questões social e ambiental: paralelismos

A ânsia pelo lucro, ínsita ao capitalismo, intensificou-se sobremaneira com o deflagrar da *Revolução Industrial*, ocorrida a partir do século XVIII, trazendo consigo um sério agravamento das lesividades ambientais. A migração em massa para as cidades, formando uma imensa concentração de pessoas disponíveis como mão de obra, suscitou aglomerados humanos em condições sanitárias precárias, com afetação direta dos rios. A aquisição de novos descobrimentos científicos permitiu inserir no processo de produção máquinas de manuseio extremamente perigoso e acionadas mediante novas fontes de energia, produzidas a partir de combustíveis sólidos e que, baseados em sistema de combustão, passaram a afetar consideravelmente a

⁴ DESCARTES, René. **Discurso do método**. Tradução de J. Guinsburg e Bento Prado Júnior. 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983, p. 63.

⁵ “Se se entender por trabalho uma atividade cultural humana, dir-se-á que só os homens trabalham e que as máquinas não trabalham [...].[...] não há trabalho sem finalidade, sem a ideia de um objectivo a atingir, ideia e objectivo que só o homem é capaz de fixar: os progressos da inteligência artificial nunca acabarão no juízo desenvolvido, por uma máquina, do carácter bom ou mau de uma finalidade. A máquina não passa de um meio; ora, trabalhar é ter uma finalidade e daí, aliás, o aspecto tão humano e penoso de qualquer trabalho. O trabalho é, como tal, a aposta de uma verdadeira autoprodução humana; [...]. A importância desta aposta eminentemente cultural (a produção, no trabalho, do homem por ele mesmo) exclui, pois, as máquinas de qualquer definição profunda e exigente da noção de trabalho” (CAVALLIER, François. O trabalho, as trocas, a técnica. In: **As grandes noções da filosofia** (autores vários). Lisboa: Instituto Piaget, 2002, p. 1.073-1.127, p. 1.114).

⁶ MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente**. 9. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 107.

biosfera⁷. Não que o fenômeno poluente tenha *nascido* nesse momento da história, mas certamente nele se vê uma reunião de fatores propiciadora da *intensificação* e *multiplicação* dos tipos de poluição então existentes⁸. Some-se a isso o fomento ao empreendedorismo industrial e à liberdade absoluta de contratação, na conformidade de um Estado de cariz profundamente liberal, e o resultado foi um fatídico cenário de intensa exploração do meio ambiente, em todas as suas dimensões⁹.

Deveras, quanto ao específico mundo do trabalho, uma triste realidade passa a chamar a atenção: trata-se do vertiginoso enriquecimento dos donos dos meios de produção e da sistemática violação da dignidade humana dos trabalhadores, materializada no manuseio de expedientes cruéis, tais como o uso do *sweating system*¹⁰ e da chamada *meia-força* (trabalho de mulheres e crianças)¹¹, com a imposição de jornadas de trabalho desumanas (em regra, 16 horas)¹², exercidas em ambientes totalmente perigosos e insalubres,

⁷ SENENT, Juan. **A poluição**. Rio de Janeiro: Salvat Editora do Brasil, 1979, p. 26.

⁸ SILVA, Solange Teles da. O conceito de poluição ambiental e suas implicações jurídicas. In: D'ISEP, Clarissa Ferreira Macedo; NERY JUNIOR, Nelson; MEDAUAR, Odete (Coord.). **Políticas públicas ambientais: estudos em homenagem ao Professor Michel Prieur**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 284-303, p. 285.

⁹ A Revolução Industrial produziu impactos inclusive no meio ambiente *cultural*. Conforme preleciona Eric J. Hobsbawn, “na medida em que as pessoas ficavam urbanizadas, as antigas tradições e práticas, que elas haviam trazido do campo ou da cidade pré-industrial, tornavam-se irrelevantes ou impraticáveis” (HOBSBAWN, Eric J. **A era do capital: 1848-1875**. Tradução de Luciano Costa Neto. 15. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2009, p. 324).

¹⁰ O *sweating system* ou “sistema do suor” era prática empresarial nefasta consistente em reunir dezenas de trabalhadores em locais extremamente apertados, sem qualquer mínima ventilação ou instalação sanitária, em um cenário de calor insuportável. Amauri Mascaro Nascimento afirma que esse insólito “sistema” estava relacionado ao “trabalho prestado em domicílio, no ramo da tecelagem, do calçado e da indumentária, com remuneração por unidade de obra” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 41). Em obra clássica, Friedrich Engels faz uma espantosa exposição das péssimas condições de vida e de trabalho da classe operária inglesa do século XIX. Entre os inúmeros fatores degradantes, registra relatos da existência de “condições de locais de trabalho com tetos muito baixos, insalubres, poeirentos ou úmidos, com uma atmosfera demasiado quente, que determina uma incessante sudorese” (ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 193).

¹¹ LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia**. Tradução de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001, p. 24.

¹² “[...] o proprietário inteligente sabia que arrancar tudo da máquina, o mais depressa possível, era essencial porque, com as novas invenções, elas podiam tornar-se logo obsoletas. Por isso, os dias de trabalho eram longos, de 16 horas. Quando conquistaram o direito de trabalhar em dois turnos de 12 horas, os trabalhadores consideraram tal

suscitando exposição direta dos trabalhadores a agentes físicos, químicos e biológicos altamente maléficos à saúde física e mental, em que acidentes e doenças ocupacionais eram situações tão trágicas quanto corriqueiras¹³. Esse contexto de horrenda *degradação-exploração* humana fez eclodir, depois de algum tempo, uma série de reflexões que girarão em torno da conhecida **questão social**, com o conseqüente advento do Estado Social¹⁴.

Como corolário, ainda no século XIX surgem as primeiras leis de proteção do trabalhador, sendo importante registrar que o regramento de debute versava diretamente sobre aspectos do meio ambiente, mais precisamente do *meio ambiente laboral*. Cuida-se da “Lei de Saúde e Moral de Aprendizes”, publicada na Inglaterra, em 1802, que instituía a jornada de trabalho em doze horas diárias, proibia o trabalho noturno e estabelecia a obrigatoriedade de medidas de melhoramento no ambiente de trabalho, impondo-se a implementação de um ambiente minimamente arejado, limpo e seguro aos trabalhadores. **Infere-se daí, pois, que, de certo modo, a primeira questão ambiental que exigiu urgente intervenção estatal foi uma questão de labor-ambiente, porque alusiva à saúde e à segurança no âmbito do trabalho.** Ou seja, nessa perspectiva, a necessária intervenção jurídica foi inaugurada, no que refere ao ente ambiental, não precisamente na seara de sua dimensão *natural* (tutela da preservação de bens

modificação como uma bênção. [...] Os fiandeiros de uma fábrica próxima de Manchester trabalhavam 14 horas por dia numa temperatura de 26 a 29°C, sem terem permissão de mandar buscar água para beber. [...] como as máquinas representavam um investimento, e os homens não, preocupavam-se mais com o bem-estar das primeiras. [...] Buscavam o máximo de força de trabalho pelo mínimo necessário para pagá-las. Como mulheres e crianças podiam cuidar das máquinas e receber menos que os homens, deram-lhes trabalho, enquanto o homem ficava em casa, frequentemente sem ocupação. A princípio, os donos das fábricas compravam o trabalho das crianças pobres, nos orfanatos; mais tarde, como os salários do pai operário e da mãe operária não eram suficientes para manter a família, também as crianças que tinham casa foram obrigadas a trabalhar nas fábricas e minas” (HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução de Valtensir Dutra. 21. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986, p. 177-178).

¹³ “[...] em virtude da precariedade das condições de trabalho durante esse período inicial da industrialização, ocorriam, além de acidentes, enfermidades típicas ou intensificadas no ambiente de trabalho, sendo que mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos” (ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 43).

¹⁴ “[...] a expressão *questão social* responde à intenção de dar um nome a uma série de fenômenos em torno do processo de industrialização e, particularmente, a disseminação de condições extremamente penosas e até miseráveis de vida e trabalho” (BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012, p. 19).

naturais esgotáveis), mas na sua dimensão *social* ou estritamente *humana* (tutela da saúde de seres humanos vulneráveis). **Enfim, nessa ordem de ideias, a percepção da degradação do meio ambiente laboral precedeu a percepção da degradação do meio ambiente natural**¹⁵.

Na medida em que o capitalismo é fenômeno de escala mundial, o mesmo se dando com os problemas que esse modelo produz, o Direito do Trabalho já nasceu com um perfil intrinsecamente *cosmopolita*, no sentido de que veio à luz e amadureceu com a vocação de se internacionalizar, sendo um verdadeiro precursor de outros ramos do Direito que teriam essa mesma propensão, como o próprio Direito Ambiental. Essa assertiva é comprovada com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919¹⁶. Rememore-se, aliás, porque relevante, que a primeira convenção emitida pela OIT cuidou da limitação de jornada dos trabalhadores, assunto intimamente ambiental, porquanto ligado à saúde e à segurança humanas no trabalho. É que a qualidade da saúde física e mental dos trabalhadores está diretamente relacionada com a jornada de trabalho praticada. Noutras palavras: a *quantidade* e *qualidade* da jornada de trabalho constituem elementos centrais para a salvaguarda do necessário equilíbrio labor-ambiental, sob pena de afetação sistêmica lesiva da saúde e segurança de todos os trabalhadores nela envolvidos.

Sucede que essa consequência mais diretamente *humana*, advinda do deletério desequilíbrio proporcionado pelo capitalismo selvagem, revelou-se apenas a “ponta do iceberg”. Com efeito, os horrores humanos só foram um sórdido prenúncio de horrores de dimensões bem mais amplas e estarrecedoras. Verdadeiramente, começaram a pulular, pelo meio do *século XX*, novas e intensas discussões ambientais, desta feita mais voltadas para

¹⁵ “A poluição atmosférica, a água de abastecimento público fora dos padrões de potabilidade, o contato com águas que contêm esgotos e o excesso de ruídos, entre inúmeros outros fatores, são fontes de doenças. Quando essas condições de desequilíbrio ocorrem no ambiente de trabalho, cabe a tutela dessa outra vertente ambiental - o meio ambiente do trabalho - que, na Revolução Industrial, foi o primeiro foco de preocupação com os efeitos das atividades humanas sobre a saúde e o bem-estar da população [...]” (GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Direito ambiental**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 88).

¹⁶ Daí o porquê de Guilherme Guimarães Feliciano, acertadamente, destacar essa feição cosmopolita como uma das *características* do Direito do Trabalho, aduzindo que esse ramo jurídico “dialoga densamente com as normas jurídicas internacionais, em especial aquelas emanadas pela Organização Internacional do Trabalho, e com os próprios direitos positivos estrangeiros - cfr. art. 427 do Tratado de Versalhes e, no Brasil, o art. 8º, *caput*, da CLT, referindo textualmente a ‘direito comparado’” (FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 111).

a degradação do meio ambiente natural. Surge, assim, a famosa **questão ambiental** propriamente dita, tendo na Conferência de Estocolmo (1972)¹⁷ o importante marco histórico de nascimento do Direito Ambiental, tal como ordinariamente o conhecemos.

Nesse contexto, a problemática denunciada ganha foro mais acentuadamente *global*. O risco da própria viabilidade da existência humana começa a ser colocado em discussão, pouco importando a classe social, à vista da irresponsável exploração dos recursos naturais então levada a efeito. Agora, não é que o problema seja uma ou mais vidas humanas lentamente destruídas por intoxicação química, pela abrupta mutilação de seus corpos ou pelo trágico adoecimento mental engendrados em um contexto de desequilíbrio labor-ambiental. A intensa propagação lesiva ganha contorno coletivamente desesperador. O ponto, então, passa a ser a própria possibilidade de, em um tempo bem próximo, desaparecerem as condições viabilizadoras da vida humana no Planeta Terra, em uma perspectiva catastrófica que é decorrência direta, agora, do que parece ser um quase incontornável desequilíbrio do meio ambiente *natural*. **Agora, a percepção da degradação do meio ambiente natural se sobrepõe à percepção da degradação do meio ambiente laboral.**

Já é possível perceber o curioso fato, também anotado com inteira percuciência por Norma Sueli Padilha¹⁸: **a degradação da qualidade de vida dos trabalhadores e a degradação do meio ambiente natural são originárias do mesmíssimo contexto socioeconômico**, cujas atrocidades geraram, cada qual em seu plano de influência mais direta e embora em momentos diferentes, uma forte *consciência de resistência*. Como resultado, operou-se a necessidade de contundentes intervenções normativas, primeiro com o Direito do Trabalho e, mais recentemente, com o Direito Ambiental, ambos, vale dizer, ramos jurídicos de propensão genuinamente *cosmopolita*. Não sem razão: **na medida em que labor humano e recursos**

¹⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano**, 1972. Disponível em: <<http://www.onu.org.br>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

¹⁸ PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011, p. 231-258, p. 234 e 236. No mesmo sentido, Ingo Wolfgang Sarlet, Paulo Affonso Leme Machado e Tiago Fensterseifer, ao afirmarem que “o processo de industrialização levado a efeito de forma mais acentuada nos dois últimos séculos reproduziu não só um cenário de degradação ecológica, do ponto de vista do ambiente natural, mas também impôs ao ser humano um cenário degradante no contexto do seu ambiente de trabalho” (SARLET, Ingo Wolfgang; MACHADO, Paulo Affonso Leme; FENSTERSEIFER, Tiago. **Constituição e legislação ambiental comentadas**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 63-64).

naturais também são realidades globais, as problemáticas que se lhes seguiram acabam guardando idêntica abrangência.

Veja-se, portanto, que a *questão social*, que ensejou o nascimento do *Direito do Trabalho*, e a *questão ecológica*, que deu azo ao exsurgir do *Direito Ambiental*, expressam relevantíssimas tomadas de consciência coletiva logo plasmadas em dimensão *internacional*, respectivamente, com a criação da OIT (1919) e a famosa Conferência de Estocolmo (1972). Assim se deu porque - há de se vincar bem - o surgimento de ambos esses segmentos jurídicos guarda relação direta com os desdobramentos e os enfrentamentos das mesmas nocividades verificadas já a contar da 1ª Revolução Industrial (século XVIII)¹⁹. Como bem acentua Guilherme Guimarães Feliciano:

Assim como o desenvolvimento econômico não pode solapar as bases naturais da sociedade, tampouco pode vilipendiar a dignidade humana do trabalhador ou malferir seus direitos fundamentais (como, houve, às escâncaras, no auge da Primeira Revolução Industrial). Nesses termos, tanto a tutela constitucional do meio ambiente quanto a tutela constitucional do trabalhador são ilhas de resistência democrática à ação voraz do capitalismo industrial e pós-industrial.²⁰

Nessa linha de raciocínio, a função do Direito Ambiental seria precisamente a de “disciplinar a técnica e a economia, subordinando a livre iniciativa (lucro privado) aos interesses maiores do bem comum”, estabelecendo, “pelo paradigma ético, limites normativos ao modelo

¹⁹ Nesse mesmo sentido: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 24. Nesse particular e escrevendo ainda na década de 1970, ressoa importante a assertiva de Fábio Nusdeo no sentido de que, ao cabo, “a degradação ambiental é comum tanto aos sistemas centralizados de índole coletivista, como os regimes de mercado, de cunho capitalista. A esse respeito, o Mar Báltico fornece um exemplo eloquente: banhando sete países de diversa formação histórica, diferentes sistemas econômicos e constituídos por povos de variada origem étnica, como as duas Alemanhas, a Suécia, a Noruega, a Dinamarca, a Rússia, a Polônia e a Finlândia, suas águas recebem detritos de toda ordem provenientes de todos eles. A contaminação das mesmas atinge tais índices a ponto de praticamente não ser possível a pesca, bem como quaisquer atividades de lazer ou recreio, inclusive com prejuízo de algumas célebres estações balneárias” (NUSDEO, Fábio. **Desenvolvimento e ecologia**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 22).

²⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro. São Paulo: LTr, 2005, p. 359.

econômico (e, por via de consequência, à tecnologia)”²¹. E o Direito do Trabalho, em essência, compartilha dessa mesma teleologia, já que, desde as suas origens, também tem se pautado nessa espécie de “intervenção corretiva” como elemento contributivo para uma “reforma social humanizadora”²². Ambos, portanto, alimentando-se de uma densa linha tuitiva apta a conferir maior sustentação jurídica para o ferrenho combate a uma problemática que, historicamente, vem refletindo tanto a degradação do meio ambiente natural quanto a degradação do meio ambiente laboral.

3. Questões social e ambiental: desencontros

Como bem destaca Philippe Saint Marc, a intensidade da problemática ambiental não existia quando da formação do conjunto do pensamento ocidental. De fato, pensadores liberais, como Montesquieu e Adam Smith, ou socialistas, como Proudhon e Marx, “ignoraram” por completo os problemas do meio ambiente porque, em seu tempo, “não se apresentava com a mesma agudeza, o que faz com que, agora, nos vejamos obrigados a imaginá-los fora de todas as estruturas mentais em função das quais se determina o pensamento político do Ocidente”²³. E arremata: “[...] Os homens do século XIX pensaram mais em termos de relações humanas do que em termos de relações entre o homem e a natureza”²⁴.

Partindo desse perspicaz raciocínio e levando em conta o conceito largo de meio ambiente acolhido em nossa Constituição Federal (a abranger, a um só tempo, elementos tanto da *biosfera* quanto da *sociosfera*, como se vê, por exemplo, de seu art. 200, VIII), é possível registrar que se, por um lado, no *século XIX*, o pensamento crítico se centrou na relação *homem/homem*, com todo o fervilhar que a *questão social* provocou, a ponto de gerar normatização protetiva de um *grupo humano vulnerável* (classe trabalhadora), por outro lado, eclode, no *século XX*, a necessidade de um pensamento crítico voltado para a relação *homem/natureza*, à vista da aflitiva *questão ambiental* então ventilada, a ponto de gerar normatização protetiva de *toda a humanidade*, vulnerável pelas duras e apocalípticas previsões ambientais.

²¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2005, p. 282 e 284.

²² FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 109-110.

²³ MARC, Philippe Saint. Entrevista. In: SENENT, Juan. **A poluição**. Rio de Janeiro: Salvat Editora do Brasil, 1979, p. 8-17, p. 10-11.

²⁴ *Ibidem*, p. 12.

Vem daí, então, a pergunta que não quer calar: **que se fará do século XXI?** Que se dirá dos sérios e variados impactos ambientais propiciados por uma chamada Revolução *Tecnológica*, que potencializa os riscos *globais* à vida no planeta e diuturnamente assalta a saúde - sobretudo a *mental* - de milhões de trabalhadores, em face do fenômeno da globalização e da implantação de novas formas de organização do trabalho?²⁵

A estruturação do pensamento humano compartimenta problemas e, dentro dessa mesma estrutura, procura por soluções. Mas, por vezes, o homem é traído por sua própria “sabedoria”. Um desses “nós intelectuais” é relatado por Richard Means, quando afirma que a ecologia é um problema de ética, todavia “a grande falha de toda ética até agora tem sido que eles acreditavam que eles mesmos teriam de lidar somente com a relação de homem para homem”²⁶. Na esteira desse escólio, continuemos a refletir: **se a falha da ética foi conferir ênfase somente à relação homem/homem, não teria sido a falha do Direito Ambiental a assunção de foco exclusivo na relação homem/natureza?** Afinal, efetivamente, haveria alguma “ética” para as questões ecológicas? Haveria mesmo alguma “ecologia” para as questões humanas?

Não temos dúvida de que a resposta deva ser *afirmativa*. Mais que isso: talvez o grande desafio do século XXI seja precisamente este: à luz de uma visão integrativa e sistêmica, romper barreiras intelectivas e culturais, enxergando a realidade na **beleza de sua intrínseca complexidade, assimilando um saber que necessariamente se imponha holístico e interdisciplinar**. Afinal, como acentua Edgar Morin, “nosso modo de conhecimento fragmentado produz ignorâncias globais. Nosso modo de pensamento mutilado conduz a ações mutilantes”²⁷.

²⁵ “A concorrência econômica mundial está promovendo trabalho insalubre, em parte por envolver milhões de pessoas nos mercados informais de trabalho e desprotegidos em países em desenvolvimento, expondo-os a ambientes nocivos de trabalho e, com isso, inibindo a realização de mudanças necessárias para garantir um ambiente de trabalho saudável para as pessoas que trabalham em todo o mundo” (SCHNALL, Peter L.; DOBSON, Marnie; ROSSKAM, Ellen; LANDSBERGIS, Paul. Conclusion: curing unhealthy work. In: SCHNALL, Peter L.; DOBSON, Marnie; ROSSKAM, Ellen (Ed.). **Unhealthy work: causes, consequences, cures**. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2009, p. 331-350, p. 335). Tradução livre.

²⁶ MEANS, Richard Apud SCHAEFFER, Francis. **Poluição e a morte do homem**. Tradução de Sachudeo Persaud. São Paulo: Editora Cultura Cristã, 2003, p. 17.

²⁷ MORIN, Edgar. **A via para o futuro da humanidade**. Tradução de Edgard de Assis Carvalho e Maria Perassi Bosco. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013, p. 183. Para uma impiedosa crítica à fragmentação do conhecimento, pugnando por uma educação cada vez mais interdisciplinar, confira-se também: MORIN, Edgar. **O método 1: a natureza da**

Com efeito, a separação cartesiana e mecanicista entre homem e natureza acabou migrando a questão ambiental, juridicamente, para o seu eixo *ecológico*. A dificuldade em compreender o homem como ser integrante do plexo ambiental e a enorme resistência em se reconhecer uma expressão verdadeiramente *sociolaboral* na realidade ambiental precisam ser logo suplantadas. Essa é uma crítica ao Direito Ambiental que precisa ser enfrentada com seriedade e sobriedade. E, realmente, parece-nos que a persistente negativa de integração do meio ambiente laboral junto ao meio ambiente humano passa por uma tal reflexão, importando, por certo, uma verdadeira mudança na forma de perceber e compreender o homem e o mundo.

Como bem destacam Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer, há danos ecológicos e ambientais ainda desconhecidos ou mesmo ainda não compreendidos, praticados por atividades humanas levadas a efeito por agentes públicos ou privados²⁸. Nessa linha, cremos, por exemplo, que a pandemia de doenças mentais relacionadas ao trabalho que acomete o mundo constitui, sim, genuíno *dano ambiental* ou, mais precisamente, dano *labor-ambiental*, sendo esse um exemplo de danosidade que ainda reclama atenção e compreensão da parte de juristas em geral, em especial dos jusambientalistas.

Por isso, a indiscutível estampa antropocêntrica contida no Princípio 1 da *Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento* (1992) não pode ser entendida como confirmação do “senhorio absoluto” do homem frente à natureza. Mesmo aí, há espaço para o reconhecimento de valores intrínsecos aos recursos naturais. Mas também haverá de existir espaço para aqueles que, desde priscas eras, estão à mercê do tormento, da doença e da morte no contexto do ambiente de trabalho. Acreditamos que afirmar que o vetor da *sustentabilidade* tem vinculação central com os seres humanos, de sorte a conferir-lhes vida saudável, significa também reacender a dimensão humana ou social da temática do meio ambiente. **Afinal, como já destacado, o combate ao arbítrio ambiental precisa atentar para este histórico flagelo bifronte: a exploração desumana da natureza e a exploração desumana do próprio homem.**

A partir desse quadro intelectual, pensamos que o Direito Ambiental tem tudo para galgar mais um degrau em seu prodigioso percurso de amadurecimento científico. O reconhecimento da integração do meio ambiente do trabalho ao plexo jurídico-ambiental representa, em essência, a nosso ver, um “reencontrar-se consigo próprio” do Direito Ambiental. É um sadio retorno de foco ao homem, como fim em si de todo o regramento

natureza. Tradução de Ilana Heineberg. 2. ed. Porto Alegre: Editora Sulina, 2003.

²⁸ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito ambiental**: introdução, fundamentos e teoria geral. São Paulo: Saraiva. 2014, p. 38.

jurídico, desta feita em uma versão mais equilibrada e equânime. É a admissão, ainda que tardia, de que “degradação ambiental” é termo que expressa não só o enfraquecimento do solo, a contaminação de lençóis de água e sujeira no ar, mas também a dor, o sofrimento e o luto para milhares de seres humanos que têm no seu ambiente de trabalho um terrível foco de acidentes e doenças físicas e mentais. Tudo com repercussão deletéria amplíssima, porque tal danosidade afeta a si próprios, suas famílias e, em última instância, a sociedade como um todo. Trata-se, enfim, do benfazejo reconhecimento de que o combate à *poluição* não pode prescindir de incursões em terrenos *socioambientais* - que, em grande medida, podem até aninhar a própria *gênese* de grande parcela da problemática *ambiental (stricto sensu)*.

Assim postas as coisas, descortina-se a possibilidade de se travar discussão ambiental relevante, malgrado ainda pouco abordada no plano jurídico brasileiro: o meio ambiente laboral como estratégica zona de prevenção e proteção ambiental. É hora de aprofundar um pouco mais.

4. Questões social e ambiental - “pedra de toque” para a reaproximação crítica: dimensão labor-ambiental como histórico ponto de vulnerabilidade do meio ambiente

Estudiosos da área têm atestado uma verdade tão simples quanto profunda: a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são inseparáveis da saúde e do bem-estar da comunidade²⁹. Essa assertiva não tem lastro apenas em uma importante invocação *isonômica* - o que seria já vetor jurídico de carga suficiente para tanto. O que está em jogo, na essência, é o reconhecimento de que a proteção do meio ambiente em geral supõe a proteção efetiva de uma de suas facetas mais vulneráveis, na qual costumeiramente se dá o foco de muitas tragédias ambientais: o *meio ambiente do trabalho*.

Ora, constatado que o combate à poluição tem angariado poucos efeitos práticos, fomentou-se ampla reflexão crítica em busca da identificação das causas dessa ineficácia, colocando-se, claro, à caça de novas estratégias de ação ambiental. Só então algo que parecia óbvio enfim passou a ser objeto de atenta análise: **a estreita ligação entre poluição e o manuseio de agentes fortemente lesivos ao meio ambiente no âmbito das fábricas e indústrias**. Com isso, enfim se chegou à conclusão de que o meio ambiente do trabalho sempre representou perigoso foco de exposição ambiental não apenas em face dos trabalhadores, mas também da população

²⁹ COELHO, José Guerra Pinto; PORTUGAL, Henrique Furtado. **Biologia geral, higiene e puericultura**. 9. ed. Belo Horizonte: Editora Bernardo Álvares S. A., 1970, p. 187.

em geral, inclusive com riscos concretos aos integrantes das futuras gerações, máxime quando o agente lesivo é de ordem *química*. Aliás, constatamos, em nossas pesquisas, que esse fato, na verdade, vem sendo objeto de menção já desde as seminais denúncias de Rachel Carson, na década de 1960, em sua reconhecidíssima obra *Primavera Silenciosa*, como segue:

Em 1775, Sir Percivall Pott declarou que o câncer escrotal, tão comum entre limpadores de chaminé, devia ser causado pela fuligem que se acumulava no corpo deles. [...] O primeiro reconhecimento de doenças malignas atribuíveis à era da indústria surgiu durante o último quarto do século XIX. Mais ou menos na mesma época em que Pasteur estava demonstrando a origem microbiana de muitas doenças infecciosas, outros pesquisadores estavam descobrindo a origem química dos cânceres de pele entre os trabalhadores da nova indústria de linhito na Saxônia e na indústria escocesa do xisto, ao lado de outros cânceres causados pela exposição ocupacional ao alcatrão e ao piche. [...] No intervalo de menos de dois séculos entre as descobertas de Pott e os dias atuais, a situação ambiental mudou assombrosamente. **As exposições a perigosos produtos químicos não mais apenas ocupacionais: eles haviam penetrado no meio ambiente de todos - até mesmo das crianças e dos que ainda não haviam nascido.**³⁰

Guido Fernando Silva Soares também é bastante claro ao afirmar que as primeiras constatações poluentes se deram no âmbito do meio ambiente do trabalho, gerando, também, como acentuamos anteriormente, as primeiras intervenções em órbita internacional. Segue sua rica explicação:

As primeiras poluições que mereceram a imediata atenção do homem moderno foram o envenenamento dos microespaços, como os locais de trabalho, em uma sociedade cada vez mais industrializada. A seguir, houve a consciência da necessidade de circunscrever o quanto fosse possível

³⁰ CARSON, Rachel. **Primavera silenciosa**. Tradução de Claudia Sant'Anna Martins. São Paulo: Gaia, 2010, p. 188-189. Grifamos.

a extensão dos malefícios da industrialização, **que já se estendia para além dos locais de trabalho, como o lançamento de resíduos tóxicos nos rios, lagos e mares e, enfim, na atmosfera como um todo.** (...) As primeiras normas internacionais de proteção ao meio ambiente no relativo a poluições derivadas de atividades industriais emergiram pela atuação da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, com sede em Genebra.³¹

Igualmente, Antônio Augusto Cançado Trindade, ao arrolar possíveis conflitos entre os direitos humanos e as normas de proteção ambiental, menciona restrições ao direito ao trabalho, qualquer que seja ele, diante de medidas de combate à poluição, em particular “as proibições de assentamentos humanos nas cabeceiras dos rios fornecedores de água potável às cidades”³². Miguel A. Ozório de Almeida, da mesma forma, assevera que “nas zonas urbanas a maioria dos problemas relativos à deterioração do meio se origina do aproveitamento errôneo da força de trabalho na indústria”³³. Luís Paulo Sirvinskas também reconhece a importância do meio ambiente do trabalho para a saúde da população e o combate à poluição, destacando que, se os trabalhadores de uma indústria vierem a sofrer qualquer tipo de doença, “com certeza também estará correndo riscos toda a comunidade, pois os poluentes emitidos por essa atividade poderão ultrapassar os limites do estabelecimento e causar danos à população”³⁴.

José Afonso da Silva, de sua parte, é bastante claro ao destacar que a proteção do meio ambiente de trabalho “significa proteção do ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que um ambiente interno poluído e inseguro expõe à poluição e insegurança externa”³⁵. Por sua vez, Henrique Furtado Portugal disserta expressamente

³¹ SOARES, Guido Fernando Silva. **A proteção internacional do meio ambiente**. Barueri, SP: Manole, 2003, p. 117. Grifamos.

³² TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. The contribution of international human rights law to environmental protection, with special reference to global environmental change. In: WEISS, Edith Brown (Ed.). **Environmental change and international law: new challenges and dimensions**. Tóquio: United Nations University Press, 1992, p. 244-312. p. 311-312.

³³ ALMEIDA, Miguel A. Ozório de. O mito do equilíbrio ecológico. In: MASRIERA, Miguel (Org.). **Luta contra a poluição**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1976, p. 95-107, p. 104.

³⁴ SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 813.

³⁵ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013, p. 24.

sobre a aludida proteção do meio ambiente do trabalho como fator de combate e prevenção de fenômenos poluentes, inclusive já renunciando a importância de uma visão ampla, que assimile uma modalidade de degradação que, indo além de aspectos naturais, assuma também enfoque *social*. Eis sua preciosíssima lição:

Para que os homens não se convençam porém de que dominaram realmente a natureza e não abusem das dádivas que Deus lhes prodigalizou, veio a idade atômica moderna, **vieram as indústrias com suas insalubridades, as necessárias aglomerações humanas, o trabalho em locais angustos, o agravamento e a expansão das pneumoconioses e, por fim, a poluição das águas e dos ares [...]** É a nova significação da Higiene Industrial essa de que **a saúde dos trabalhadores é inseparável da saúde e do bem-estar da comunidade.** [...] Medidas as consequências econômico-sociais de tal fato e a interdependência das indústrias com as comunidades de que fazem parte, claramente se vê a Higiene Industrial bem conduzida, oferecendo algumas soluções para muitos problemas gerais de Saúde Pública, Segurança Social, **concorrendo naturalmente para um relativo controle da poluição.** [...] a Medicina Preventiva (inicialmente restrita quase somente à epidemiologia infecciosa) hoje se estende à epidemiologia social, cultural, econômica etc., **dentro da qual se situa a poluição, considerada não somente como fator etiopatogênico, como também fator de degradação das condições da vida humana.**³⁶

A propósito, não custa lembrar que boa parte das catástrofes ambientais poderia ter sido evitada caso se praticasse rigorosa ação preventiva no combate à poluição junto aos mais variados ambientes de trabalho, especialmente no que tange às condições laborais praticadas e ao processo produtivo aplicado. Recorde-se do caso da *Fundição Trail Center* (Trail Smelter - 1941), em que uma empresa que produzia zinco e chumbo

³⁶ PORTUGAL, Henrique Furtado. Prefácio. In: PIAUÍ, Francelino. **Homem e poluição:** breve ensaio sobre o pesadelo do século. Edição própria. Campinas, 1972, p. 11-17, p. 14 e 16-17. Grifamos.

na Columbia Britânica, no Canadá, emitia para a atmosfera partículas de fumaça contendo dióxido de enxofre. A intensidade e toxicidade dessa emissão eram tão elevadas que danos a pessoas e plantações foram verificados nos Estados Unidos, em especial na cidade de Newport e no vizinho Estado de Washington, onde foram anotadas ocorrências de chuvas ácidas e depósitos de substâncias derivadas do ácido sulfúrico. A sentença final prolatada no caso trouxe à luz o caráter *transfronteiriço* da poluição e representa “a primeira manifestação formal do Direito Internacional do Meio Ambiente”³⁷, resultando, anos mais tarde, a teor da lição de José Cretella Neto³⁸, no enunciado do Princípio 21 da Declaração de Estocolmo de 1972³⁹, reiterado no Princípio 2 da Declaração do Rio de 1992⁴⁰.

Há muito os pesquisadores da área da *saúde* fazem a acertada correlação entre a higidez do meio ambiente do trabalho e a correspondente higidez do meio ambiente que lhe é circundante. Por exemplo, René Mendes e Deilson Elgui de Oliveira, em denso estudo sobre a patogênese do adoecimento relacionado com o trabalho, arrolam interessantes casos de extensão de quadros de nocividade labor-ambientais para o ambiente domiciliar e a comunidade circunvizinha. Eis alguns exemplos: **(i)** evento cancerígeno causado pela exposição doméstica ao *asbesto* (amianto), quando da infância da vítima, trazido do ambiente de trabalho pelo próprio pai; **(ii)** afetação de crianças cujos pais trabalhavam em empresas com intensa exposição ocupacional a *chumbo*, havendo contaminação domiciliar por meio da roupa e outros

³⁷ SOARES, Guido Fernando Silva. **Direito internacional do meio ambiente: emergência, obrigações e responsabilidades**. São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 44.

³⁸ CRETELLA NETO, José. **Curso de direito internacional do meio ambiente**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 305.

³⁹ Declaração de Estocolmo/1972. Princípio 21: “Em conformidade com a Carta das Nações Unidas e com os princípios de direito internacional, os Estados têm o direito soberano de explorar seus próprios recursos em aplicação de sua própria política ambiental e a obrigação de assegurar-se de que as atividades que se levem a cabo, dentro de sua jurisdição, ou sob seu controle, não prejudiquem o meio ambiente de outros Estados ou de zonas situadas fora de toda jurisdição nacional” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano**, 1972. Disponível em: <<http://www.onu.org.br>>. Acesso em: 14 nov. 2015).

⁴⁰ Declaração do Rio/1992. Princípio 2: “Os Estados, de conformidade com a Carta das Nações Unidas e com os princípios de Direito Internacional, têm o direito soberano de explorar seus próprios recursos segundo suas próprias políticas de meio ambiente e desenvolvimento, e a responsabilidade de assegurar que atividades sob sua jurisdição ou controle não causem danos ao meio ambiente de outros Estados ou de áreas além dos limites da jurisdição nacional” (Idem. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br>>. Acesso em: 14 nov. 2015).

objetos trazidos pelos pais, que eram os trabalhadores diretamente expostos ao referido agente nocivo; **(iii)** contaminação de parentes por *agrotóxicos*, não apenas pelas roupas dos trabalhadores levadas para casa, mas também, com muita frequência, porque tais produtos químicos ficavam estocados na casa do próprio obreiro, expondo todos os membros da família ao risco; **(iv)** o uso de *mercúrio* na bacia amazônica, em atividades de garimpo, afetando a qualidade da água e dos peixes consumidos pelos habitantes de toda uma região; **(v)** o efeito das fumaças das *queimadas de cana de açúcar* sobre a população local; **(vi)** o transporte de *cargas perigosas*, em que o veículo de transporte faz longos percursos, atravessando muitas áreas densamente povoadas; **(vii)** casos de *asma “paraocupacional”* causados pela inalação de vapores de tolueno diisocianato (TDI) e que afetam pessoas que moram ou trabalham nas proximidades de fábricas de espuma de látex, onde o TDI era utilizado⁴¹.

Mais à frente, os nobres autores fazem relevante anotação, a demonstrar o *nítido viés publicista* que deve permear qualquer debate sobre a temática labor-ambiental, *verbis*:

Conclui-se, portanto, que a extensão da nocividade potencial originada no interior de processos produtivos não se limita aos trabalhadores diretamente envolvidos. **Pode estender-se aos membros de suas famílias, aos moradores das comunidades circunvizinhas, às pessoas envolvidas na cadeia completa de produção-comercialização/distribuição e eventual aplicação, aos ‘consumidores’, no seu sentido mais amplo, levando as fronteiras da nocividade potencial a áreas geográficas e grupos populacionais remotos e desconhecidos.** Tal compreensão, construída a partir de distintos exemplos utilizados nesta seção, ajuda-nos, também, **a situar o problema da nocividade do trabalho para além da ‘patologia do trabalho’, no estrito senso, indo para a ‘patologia ambiental’, e, mais corretamente, para o âmbito da saúde pública.**⁴²

⁴¹ MENDES, René; OLIVEIRA, Deilson Elgui de. Patogênese do adoecimento relacionado com o trabalho. In: MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013, v. 1, p. 49-120, p. 72.

⁴² MENDES, René; OLIVEIRA, Deilson Elgui de. Patogênese do adoecimento relacionado com o trabalho. In: MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013, v. 1, p. 49-120, p. 74. Grifamos.

Continuemos nossa reflexão, desta feita trazendo à baila o pensamento de Fábio Nusdeo, que, já em 1975, proclamava não ser mais possível “ignorar a origem, as transformações e o destino dos materiais e da energia utilizados pelo homem em sua atividade econômica, seja de produção, seja de consumo”⁴³. E é justamente essa certa constatação, de ordem essencialmente *preventiva*, que agigantou a importância do meio ambiente de trabalho como ponto estratégico de proteção ambiental, cujo raio de alcance haveria, finalmente, de invadir os muros das fábricas, imbricando-se em todas as etapas do processo de extração, produção, armazenamento, limpeza, descarte e transporte de produtos potencialmente lesivos à saúde e segurança dos trabalhadores e à qualidade do meio ambiente em geral.

Já na *Declaração de Estocolmo* (1972), considerada por muitos como a “certidão de nascimento” do Direito Ambiental, viu-se o expreso reconhecimento da forte ligação entre *saúde coletiva, meio ambiente e meio ambiente do trabalho*, fazendo escorreita e oportuna integração do meio ambiente laboral ao plexo ambiental quando expressou incontida preocupação para com a “destruição e esgotamento de recursos insubstituíveis e graves deficiências, nocivas para a saúde física, mental e social do homem, no meio ambiente por ele criado, *especialmente naquele em que vive e trabalha*” (grifamos)⁴⁴. A *Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento* (1992), de sua parte, afirma que “os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável”, tendo direito “a uma *vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza*” (Princípio 1 - grifamos)⁴⁵.

Também a sempre citada *Agenda 21* (1992) traz referências importantes sobre o relevo do meio ambiente do trabalho na agenda *ambiental*, fazendo alusão, por exemplo, ao objetivo geral de operar a “mitigação da pobreza e o emprego pleno e sustentável, que contribui para ambientes seguros, limpos e saudáveis: o ambiente de trabalho, o da comunidade e o meio físico”. Como objetivos específicos, propõe “reduzir os acidentes, ferimentos e moléstias de trabalho, segundo procedimentos estatísticos reconhecidos” e “aumentar a oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, em particular na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente” (Capítulo 29)⁴⁶.

Vale rememorar, ainda no marco histórico pré-constitucional, importantes Convenções da OIT que versam sobre a saúde e segurança no

⁴³ NUSDEO, Fábio. **Desenvolvimento e ecologia**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 16.

⁴⁴ Disponível em: <www.mma.gov.br> Acesso em: 27 mai. 2015.

⁴⁵ Disponível em: <www.onu.org.br> Acesso em: 27 mai. 2015.

⁴⁶ Disponível em: <www.onu.org.br> Acesso em: 27 mai. 2015.

meio ambiente do trabalho. Dentre tantas, destacam-se a *Convenção nº 136* (sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos da intoxicação pelo Benzeno, em vigor no plano internacional desde julho de 1973), a *Convenção nº 139* (sobre a prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos, em vigor no plano internacional desde junho de 1976), a *Convenção nº 148* (sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, em vigor no plano internacional desde julho de 1979), a *Convenção nº 155* (sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, em vigor no plano internacional desde agosto de 1983) e a *Convenção nº 161* (sobre serviços de saúde do trabalho, em vigor no plano internacional desde fevereiro de 1988).

Ainda na década de oitenta vem à lume relevante publicação gerenciada pela OIT cuidando das condições do meio ambiente do trabalho, ficando ali fixado, expressamente, na versão de idioma espanhol, a importância de se conferir atenção ao meio ambiente do trabalho como fator de prevenção de danos ambientais em geral, fazendo referência à previsão contida na Convenção nº 148 da OIT que proclama a prevenção de riscos na fonte, como segue:

A contaminação do meio ambiente do trabalho por gases, vapores, fumos e poeiras de todos os tipos é um dos mais graves problemas da indústria. Essa contaminação não está limitada às áreas ocupadas pela empresa; é também ameaça para a área circundante e nos grandes centros industriais coloca em perigo a saúde da população em geral. [...] Os resíduos industriais são liberados para a atmosfera, muitas vezes em torno da fábrica ou em rios ou mar, sem submetê-los a qualquer tratamento prévio. Eles podem contaminar regiões situadas longe das áreas do estabelecimento empresarial onde a população não está ciente disso e onde, em consequência, não podem tomar medidas de segurança pertinentes. A Convenção 148 da OIT [...] salienta a importância da prevenção de riscos na fonte, sendo que seu artigo 9 assim dispõe: na medida do possível, dever-se-á eliminar todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho: a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações e aos novos métodos no momento de sua elaboração ou de sua instalação, ou mediante medidas técnicas aduzidas às instalações ou operações

existentes, ou quando isto não seja possível: b) mediante medidas complementares de organização do trabalho”.⁴⁷

A ligação entre proteção do meio ambiente do trabalho e reflexa proteção do meio ambiente em geral é bem mais marcante em outras Convenções da OIT. Confirma-se, por exemplo, a *Convenção nº 170*, em vigor no plano internacional desde novembro de 1990, que versa sobre a segurança no trabalho com produtos químicos e em seu arrazoado de justificação expressamente se firma na crença de que “a proteção dos trabalhadores contra os efeitos nocivos dos produtos químicos contribua também para a proteção do público em geral e do meio ambiente”, estabelecendo, ainda, que a expressão “utilização de produtos químicos no trabalho” aponta para toda atividade de trabalho que possa expor um trabalhador a um produto químico, abrangendo: a *produção* de produtos químicos, o *manuseio* de produtos químicos, o *armazenamento* de produtos químicos, o *transporte* de produtos químicos, a *eliminação* e o *tratamento* dos resíduos de produtos químicos, a *emissão* de produtos químicos resultantes do trabalho, bem como a *manutenção*, a *reparação* e a *limpeza* de equipamentos e recipientes utilizados para os produtos químicos (art. 2, alínea “c”)⁴⁸.

A *Convenção nº 174*, em vigor no plano internacional desde junho de 1993, trata da “prevenção de acidentes industriais maiores que envolvam substâncias perigosas e a limitação das consequências de referidos acidentes” (art. 1.1), sendo que em sua justificativa enuncia o seu propósito de “prevenir os acidentes maiores”, “reduzir ao mínimo os riscos de acidentes maiores” e “reduzir ao mínimo as consequências desses acidentes maiores”, considerando que geralmente constituem causas desses acidentes “erros de organização, fatores humanos, falhas de componentes, desvios das condições normais de funcionamento, interferências externas e fenômenos naturais”⁴⁹. Claro está que o objetivo nodal dessa Convenção é a prevenção e redução de riscos de graves acidentes industriais, cujo impacto deletério, como bem se sabe, de regra vai bem além das fronteiras do ambiente laboral, afetando toda a comunidade vizinha e o meio ambiente natural circundante.

Ainda nesse compasso, Guido Fernando Silva Soares⁵⁰, ao abordar o Direito Internacional do Meio Ambiente, relata que a Agência Internacional

⁴⁷ CLERC, J.-M. (Dir.). **Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987, p. 32 e 34. Tradução livre.

⁴⁸ Fonte: <www.oitbrasil.org.br> Acesso em: 27 de maio de 2015.

⁴⁹ Fonte: <www.oitbrasil.org.br> Acesso em: 27 de maio de 2015.

⁵⁰ SOARES, Guido Fernando Silva. **Direito internacional do meio ambiente: emergência, obrigações e responsabilidades**. São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 49.

de Energia Atômica (AIEA), organização especializada da ONU e fundada em 1957, com sede em Viena, detendo a dupla função de zelar pela utilização pacífica dos acordos e tratados internacionais relativos à energia nuclear e elaborar normas internacionais sobre os vários aspectos da proteção física dos materiais nucleares e os efeitos das radiações ionizantes sobre as pessoas e o meio ambiente, nasceu já atuando em estreita cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), citando como exemplo dessa junção de forças pela saúde humana e proteção ambiental a *Convenção nº 115 da OIT*, em vigor no plano internacional desde 1962 e que trata da proteção contra radiações ionizantes.

Toda essa problemática ambiental tinha colorido mais vívido no Brasil, que, na década de 1970, já ocupava o incômodo título de país recordista em acidentes de trabalho. Diante desse contexto tão vergonhoso, engendrou-se alguma movimentação para elaborar enfrentamento mínimo para essa perversa situação. Nasce, então, a *Portaria nº 3.214/1978*⁵¹ do então Ministério de Estado do Trabalho, que, atenta ao disposto no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) do seu Capítulo V, Título II, relativas à segurança e medicina na seara laboral. À época, 28 (vinte e oito) normas regulamentadoras foram publicadas. Hoje, já chegam a 36 (trinta e seis). Importante gizar que o referido dispositivo celetista, com redação alterada em 1967, já naquela ocasião apontava para ações que atingiam o próprio núcleo da atividade produtiva e da organização do trabalho, prenunciando, assim, a necessidade de rígida contenção de riscos na fonte. Dessarte, estimula, por exemplo, medidas relacionadas ao “depósito, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas” (inciso II); ao “trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados” (inciso III); e até “tratamento de resíduos industriais” (inciso VII)⁵².

⁵¹ BRASIL. Ministério de Estado do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, 6 jul 1978. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

⁵² CLT, art. 200: “Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e

Infelizmente, porém, a abordagem tradicional tem primado pela separação entre as questões “ambientais” e as questões do meio ambiente do trabalho, tratando-as como realidades estranhas e incomunicáveis. Entretanto, imposições ligadas à já citada área da *saúde pública* têm dado novos rumos à questão, circunstância que decerto só expressa a forte necessidade de, hodiernamente, fomentarmos algo que um “reencontro” das questões social e ambiental, como já proclamamos em linhas transatas.

Nos Estados Unidos, por exemplo, com o *Pollution Prevention Act* (1990), tentou-se uma contundente mudança na estratégia jurídica de proteção ambiental. Em síntese, a proposta foi a de abandono da visão de mero *controle* e a adoção de uma tônica de efetiva *prevenção* da poluição, então retratada na promissora ideia de combate “na fonte”. É que, ao analisar com mais vagar o complexo tema da poluição, desta feita em uma perspectiva adequada, de corte rigorosamente preventivo e centrada na correta investigação das “raízes” do problema, a conclusão dos estudiosos não poderia ter sido outra: **o meio ambiente do trabalho é um dos principais focos de nascimento e irradiação de poluição**⁵³.

soterramentos, eliminação de poeiras, gases etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias; VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. Parágrafo único. Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico” (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). *CLT Saraiva & Constituição Federal*. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2015).

⁵³ Segundo António Barreto Archer, é princípio fundamental do Direito Ambiental o “**princípio da correção na fonte**, que aconselha a combater a poluição o mais próximo possível da sua fonte, quer em sentido subjectivo, procurando o primeiro sujeito poluidor, quer em sentido espacial, procurando o foco inicial, quer em sentido temporal, procurando actuar logo no início do fenómeno de poluição” (ARCHER, António Barreto. **Direito do ambiente e responsabilidade civil**. Coimbra: Almedina, 2009, p. 16).

Considerou-se que uma das falhas da primeira estratégia estava em ter admitido a probabilidade do risco associado ao próprio âmbito do processo produtivo de muitas empresas. A própria *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) havia centrado muitos de seus esforços iniciais na fixação de *limites de tolerância* a produtos químicos e na *fiscalização* de sua observância, deixando de lado medidas ligadas à reforma do ambiente de trabalho, que certamente atingiriam o foco do problema. A mesma estratégia de *controle* havia norteado a *Environmental Protection Agency* (EPA)⁵⁴. Daquela feita, com a citada alteração da linha de atuação, buscava-se reduzir, substituir ou mesmo eliminar, por exemplo, o uso de substâncias químicas nocivas, mas focando essas medidas já no processo produtivo empresarial, atacando, pois, com isso, como dissemos, a própria e verdadeira *fonte* dos riscos. **Isso gerou a inabalável convicção de que uma política pública séria de prevenção da poluição não pode deixar de levar em conta o meio ambiente laboral**⁵⁵.

Mas há duros problemas a enfrentar. Um deles é a perniciosa *cultura* de se lançar a responsabilidade pela segurança do meio ambiente laboral quase que exclusivamente para os ombros dos trabalhadores, uma realidade cruel tanto lá quanto aqui. Karla Armenti e outros pesquisadores relatam que a sedimentação dessa lógica de “culpabilização” da classe obreira para todo e qualquer incidente ou acidente no cenário labor-ambiental tem prejudicado sobremaneira a consideração conjunta das questões labor-ambientais com as questões ambientais em geral. Frisam, ademais, que os próprios engenheiros sanitaristas americanos atuantes em departamentos de saúde pública também

⁵⁴ ARMENTI, Karla; MOURE-ERASO, Rafael; SLATIN, Craig; GEISER, Ken. Joint occupational and environmental pollution prevention strategies: a model for primary prevention. In: LEVENSTEIN, Charles. **At the point of production: the social analysis of occupational and environmental health**. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2009, p. 145-166, p. 148.

⁵⁵ Ibidem, p. 146. A convicção de que o meio ambiente do trabalho é especial fonte de riscos ambientais pode ser encarada em perspectiva mais ampla, de forma a englobar a reflexão sobre os chamados “empregos verdes”, assim considerados “aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que, em última análise, sejam sustentáveis”. Fonte: <<http://www.oitbrasil.org.br>> Acesso em: 01 jan. 2016. Segundo Georgenor de Sousa Franco Filho, “esses empregos que necessitam ser criados encaminham-se para um novo rumo, mas indispensável, pena de prejudicar as gerações futuras. É que começa a surgir outra mentalidade e igualmente outras preocupações: proteger o ecossistema, a biodiversidade, mediante a adoção de formas para reduzir o consumo de energia, de minerais não renováveis, de água, evitando a contaminação. São empregos onde haja o uso adequado desses recursos ou a substituição deles por outros que realizem o mesmo papel com menos danos ambientais” (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 346).

pressupunham essa separação, agarrando-se em concepções tradicionais que dão mais ênfase ao controle que à prevenção de eventos poluidores, o que os fazia olvidar a influência de resíduos e produtos despejados por empresas enquanto fatores de adoecimento da comunidade⁵⁶.

Os mesmos estudiosos também destacam que, na esfera norteamericana, o simples fato de existirem agências públicas diferentes para tratar das questões de saúde *ambiental* e saúde *ocupacional* já retrata bem a dificuldade suscitada no bom enfrentamento preventivo do problema ambiental - realidade que, infelizmente, também ocorre no Brasil. Asseveram, ainda, que essa visão dual, refletida na própria estruturação do poder público, tem inclusive gerado situações insanas, como a constatação de que muitas vezes os limites de tolerância aceitos no ambiente de trabalho são bem superiores aos limites previstos para a sociedade no tocante à mesma substância química, o que demonstra que o clamor da classe trabalhadora por maior proteção no meio ambiente de trabalho não tem sido levado tão a sério pela sociedade, inclusive no que tange a assuntos de poluição⁵⁷. Aliás, nesse tópico, os autores fazem interessante referência a respeito do uso de máscaras de respiração, frisando que, quando trabalhadores usam seus respiradores, fazem-no dentro dos muros da empresa, entretanto, se a população em geral, nas vias públicas, fosse obrigada a usar as mesmas máscaras de respiração, certamente não haveria qualquer tolerância com uma tal medida, já que todos teriam conhecimento de que as condições ambientais estariam perigosas, situação inaceitável e que decerto geraria alto grau de descontentamento público⁵⁸.

Ocorre que o *Pollution Prevention Act* (1990) acabou não vingando por conta de diversos fatores, especialmente pelo caráter de adesão voluntária das medidas, além de previsões que deram brechas para o esvaziamento de uma atuação efetivamente preventiva. No cenário do ambiente do trabalho, pouca influência exerceu, sobretudo porque suas diretrizes continuaram sendo pensadas e aplicadas de maneira totalmente desconectada das preocupações labor-ambientais⁵⁹. Ao final, os pesquisadores defendem uma maior integração entre as agências americanas, passando-se a considerar o meio ambiente do trabalho e o meio “externo” como integrantes de um

⁵⁶ ARMENTI, Karla; MOURE-ERASO, Rafael; SLATIN, Craig; GEISER, Ken. Joint occupational and environmental pollution prevention strategies: a model for primary prevention. In: LEVENSTEIN, Charles. **At the point of production: the social analysis of occupational and environmental health**. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2009, p. 147-148.

⁵⁷ Ibidem, p. 149.

⁵⁸ Ibidem, p. 150 e 161, nota de rodapé nº 13.

⁵⁹ Ibidem, p. 145-166, p. 154.

mesmo e único meio ambiente humano, cuja proteção há de ser total para se revelar minimamente eficaz⁶⁰. Não há dúvida de que acertaram em cheio nesse parecer científico.

Não se esqueça que a estrutura jurídica das relações laborais, máxime da relação de emprego, forma contexto especialmente vulnerável não só no plano *social*, como também no *ambiental*. Focando a específica silhueta jurídica do elo empregatício, pelo menos tal qual delineada no Brasil, é possível mesmo perceber um cenário de *alta vulnerabilidade*, resultante da conjugação de uma série de fatores que lhe são próprios, como a *personalidade* do trabalhador, a vinculação *subordinativa* ao seu empregador, o caráter de *continuidade* da prestação do serviço que comumente os envolve, o histórico déficit democrático em tomadas de decisão, sobretudo em temas labor-ambientais, bem assim o escancarado declínio da força sindical.

Esse quadro assume representação muito mais preocupante quando pensado à luz de uma visão excessivamente *privatística* e *patrimonial* do meio ambiente do trabalho, presa à ideia de que o acontecido “dentro dos muros da empresa” só interessaria às partes do contrato de trabalho. Foi esse tipo de cosmovisão que legitimou durante muito tempo uma espécie de “intangibilidade” do local de trabalho, criando um ambiente de risco acentuado e intensa vulnerabilidade não só quanto à saúde e segurança da classe trabalhadora, mas também, como vimos, quanto à própria realidade que se encontra *além* dos muros das dependências empresariais, suscetível à incidência de drásticos fenômenos poluentes cuja origem se dava precisamente no meio ambiente de trabalho, então coberto por um pernicioso “manto cultural de invisibilidade”.

Não se tem como negar, de qualquer modo, que a realidade americana é bem próxima à brasileira, no que respeita à resistência em se considerar o meio ambiente do trabalho como um tema genuinamente ambiental, bem assim no que diz com o trato público em separado das questões *ambiental* e *ocupacional*⁶¹. Sucede que esses “mitos” da *invisibilidade* e *intangibilidade* do labor-ambiente, se antes se legitimavam em ditames

⁶⁰ ARMENTI, Karla; MOURE-ERASO, Rafael; SLATIN, Craig; GEISER, Ken. Joint occupational and environmental pollution prevention strategies: a model for primary prevention. In: LEVENSTEIN, Charles. **At the point of production: the social analysis of occupational and environmental health**. Amityville, New York: Baywood Publishing Company, 2009, p. 145-166, p. 159-160.

⁶¹ A fragmentação institucional brasileira geradora de ineficiência também é denunciada por Édis Milaré, *verbis*: “[...] o planejamento integrado das políticas públicas ainda não existe no Brasil, mercê da excessiva setorialização e verticalização dos diferentes Ministérios” (MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente**. 9. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 686).

jurídicos de corte excessivamente liberal, hoje não mais se sustentam. **Na atual quadra jurídica, há fundamentos suficientes para nos levar a crer que o meio ambiente do trabalho é, a um só tempo, espaço privado e público, a depender do interesse e do assunto que especificamente estiver em causa**⁶². Destarte, o poder empregatício, antes de exercício livre e desenvolvimento, hodiernamente há de comportar *modulações solidarísticas* para atender a legítimos reclamos constitucionais, basicamente mercê da adstrição do direito de propriedade e do contrato ao cumprimento de uma necessária função *socioambiental* (CF, art. 1º, III e IV, art. 5º, XXIII, art. 7º, XXII, 170, III e VI, art. 186 e art. 225⁶³, além do CC, art. 421⁶⁴)⁶⁵.

Por aqui, na realidade judicial brasileira, tem havido recentes e acalorados debates demonstrando a profunda ligação entre a proteção do meio ambiente do trabalho e a correspondente proteção do meio ambiente em geral e da população como um todo. Recorde-se, por exemplo, o conteúdo de sentença prolatada em 07 de abril de 2015, pelo Juiz Alessandro dos Santos, da MM. 2ª Vara do Trabalho de São José (SC), ocasião em que julgou procedentes pedidos deduzidos pelo Ministério Público do Trabalho em sede de Ação Civil Pública, condenando a empresa Comércio de Materiais de Construção Bela Vista LTDA - EPP a cumprir diversas obrigações de fazer, entre elas a de “eliminar os resíduos que contêm asbesto, de maneira que não se produza nenhum risco à saúde dos trabalhadores e da população em geral”⁶⁶. E toda essa preocupação é justificada. Oportuno recordar que, em

⁶² “[...] o proprietário, seja ele público ou particular, não poderá dispor da qualidade do meio ambiente ecologicamente equilibrado, devido à previsão constitucional, considerando-o como macrobem de todos. Adita-se, no que se refere à atividade privada, que a qualidade do meio ambiente deve ser considerada, pois o constituinte diz que a atividade econômica deverá observar, entre outros, o princípio da proteção ambiental, conforme estatui o art. 170, VI, da Constituição Federal” (LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. **Dano ambiental**: do individual ao coletivo extrapatrimonial: teoria e prática. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 85).

⁶³ BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 52. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁶⁴ Idem. Código Civil (2002). **Código Civil e Constituição Federal**. 66. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁶⁵ Isso porque, como bem assevera Guilherme Guimarães Feliciano, “a própria ideia de função social da propriedade compreende também a sua função ambiental” (FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2005, p. 346).

⁶⁶ SÃO JOSÉ (SC). 2ª Vara do Trabalho. Sentença. Ação Civil Pública nº 0000340-96.2014.5.12.0032. **Diário da Justiça eletrônico**, 13 abr. 2015. Acesso em: 27 maio

junho de 2013, a *Corte de Apelação de Turim*, na Itália, condenou o empresário suíço Stephan Schmidheiny, dono da empresa Eternit, a 18 (dezoito) anos de prisão por desastre doloso. A empresa usava fibra de amianto na produção de materiais de construção, o que teria provocado a morte de quase três mil pessoas, entre funcionários e moradores de áreas próximas às plantas da Eternit na Itália⁶⁷.

De fato, é tão elevado o risco ligado à extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do *asbesto/amianto* e dos produtos que o contenham, bem como das fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim, que foi necessário reger por *lei* a execução de tais empreendimentos, haja vista o *interesse público primário* no resguardo da saúde humana e na proteção do meio ambiente⁶⁸. É o que ficou estabelecido na *Lei nº 9.055/1995*⁶⁹, que preceitua, por exemplo: **(i)** que os órgãos competentes de controle de segurança, higiene e medicina do trabalho desenvolverão programas sistemáticos de fiscalização, monitoramento e controle dos riscos de exposição ao asbesto/amianto da variedade crisotila e às fibras naturais e artificiais referidas no art. 2º da lei, diretamente ou através de convênios com instituições públicas ou privadas credenciadas para tal fim pelo Poder Executivo (art. 4º); **(ii)** que as empresas que manipularem ou utilizarem materiais contendo asbesto/amianto da variedade crisotila ou as fibras naturais e artificiais referidas e seu art. 2º deverão enviar, anualmente, ao Sistema Único de Saúde e aos sindicatos representativos dos trabalhadores

2015. Grifamos.

⁶⁷ DONO da Eternit é condenado a 18 anos de prisão. O GLOBO, 3 jun. 2013. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com>> Acesso em: 27 mai. 2015.

⁶⁸ O amianto é uma fibra altamente cancerígena, “usada na fabricação de telhas e caixas-d’água, pastilhas de freio, tintas, roupas especiais contra incêndio, papéis e papelões. A exposição por amianto é responsável por mais de mil casos de asbestose no Brasil, um tipo de doença que provoca o endurecimento do pulmão, matando o paciente por insuficiência respiratória. [...] Embora Asbestose seja quase o nome genérico das doenças provocadas pelo amianto, são várias as formas de câncer que a aspiração do produto provoca. O Mesotelioma é um dos mais graves e de difícil diagnóstico. Trata-se de um câncer da pleura, que demora de 30 a 40 anos para se manifestar. O paciente tem uma sobrevida máxima de um ano e meio, após o diagnóstico. Não há tratamento para esse tipo de câncer, que provoca dores tão intensas no paciente que nem a morfina consegue amenizar o sofrimento” (LAGE, Márcia. Doenças ocupacionais: asbestose - morte anunciada para os que lidam com amianto. **Revista da Anamatra**. Ano XVII, n. 49, 2º semestre de 2005, p. 41-45, p. 41 e 44).

⁶⁹ BRASIL. Lei nº 9.055, de 1º de junho de 1995. Disciplina a extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do asbesto/amianto e dos produtos que o contenham, bem como das fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim e dá outras providências. **Diário da União**, 2 jun. 1995. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

uma listagem dos seus empregados, com indicação de setor, função, cargo, data de nascimento, de admissão e de avaliação médica periódica, acompanhada do diagnóstico resultante (art. 5º, *caput*); **(iii)** que, em todos os locais de trabalho onde os trabalhadores estejam expostos ao asbesto/amianto da variedade crisotila ou das fibras naturais ou artificiais referidas em seu art. 2º, deverão ser observados os limites de tolerância fixados na legislação pertinente e, na sua ausência, serão fixados com base nos critérios de controle de exposição recomendados por organismos nacionais ou internacionais, reconhecidos cientificamente (art. 7º, *caput*), sendo que os limites fixados deverão ser revisados anualmente, procurando-se reduzir a exposição ao nível mais baixo que seja razoavelmente exequível (art. 7º, § 2º); **(iv)** que o transporte do asbesto/amianto e das fibras naturais e artificiais referidas em seu art. 2º é considerado de alto risco e, no caso de acidente, a área deverá ser isolada, com todo o material sendo reembalado dentro de normas de segurança, sob a responsabilidade da empresa transportadora (art. 10).

Fácil perceber, diante de tudo o que já expusemos, que um enfrentamento ótimo da questão ecológica demanda abordagem integrativa e sistêmica do meio ambiente. Nessa linha, alcançada enfim a consciência de que grande parte da fonte de riscos ambientais se situa na ambiência laboral, **a preocupação com o meio ambiente do trabalho se torna também uma preocupação iniludivelmente ambiental**. Além disso, se a Constituição Federal fala em proteção ambiental para garantia de qualidade de vida e já legitima devassar questões até então consideradas assuntos de exclusiva ingerência patronal, retirando-se o manto de invisibilidade que historicamente encobriu o “d’além muro da fábrica”, **não há como refutar a ilação de que a questão da saúde e segurança dos trabalhadores passa mesmo a compor, com destaque, a pauta ambiental, com todas as repercussões jurídicas que disso se possa extrair**.

Vale a pena reiterar: a relutância em admitir a importância do meio ambiente do trabalho como importante ponto de vulnerabilidade do meio ambiente humano é algo que não tem mais como se sustentar frente à atual quadra civilizatória e à presente agenda científica. Todas as vezes que um documento ambiental, preocupado em combater a poluição, reportar, por exemplo, à produção, ao manuseio, à conservação, ao transporte ou ao descarte de produtos químicos, bem como à simples reparação e limpeza de equipamentos e recipientes utilizados para a manutenção de produtos químicos, **estar-se-á referindo, invariavelmente, ao meio ambiente do trabalho, já que todas essas atividades envolvem labor humano consubstanciado em obrigação de fazer, sujeito ou não ao controle**

hierárquico de alguém, constituindo-se como incontornáveis focos de vulnerabilidade ambiental.

Portanto, a invocada necessidade ambiental de destaque contemporâneo à proteção do meio ambiente do trabalho está arrimada em dupla percepção: **(i)** a uma, porque a ambiência laboral, em si, tem sido reconhecida como **palco de sistemática exploração humana**, com gravíssimas afetações sistêmicas da saúde física e mental de considerável parcela da sociedade (classe trabalhadora); **(ii)** a duas, porque essa mesma faceta ambiental também tem sido reconhecida como importante **fonte de surgimento e irradiação poluente**, por vezes representando perigoso ponto de fragilização do meio ambiente humano em geral e da sociedade como um todo.

Focar a coisa por esse prisma facilita sobremaneira a compreensão sobre o porquê de a Lei nº 6.938/1981⁷⁰, quando estabelece o conceito jurídico de *poluição*, estendê-lo à degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente, “criem condições adversas às atividades sociais e econômicas” (art. 3º, “b”).

Por isso, havemos de reconhecer que também nesse particular a Constituição Federal de 1988 é merecedora de fervorosos elogios, porquanto navega nessa valiosíssima perspectiva de *reaproximação histórica e científica* das questões social e ambiental, arbitrariamente apartadas em algum ponto da trajetória humana. Ou seja, ao reconhecer a integração jurídica do meio ambiente do trabalho ao meio ambiente humano (art. 200, VIII), o Texto Magno dá concretude a esse sutil movimento de *conjunção socioambiental*. **Sob tal perspectiva, a Carta Magna serviu como verdadeiro ponto de culminância para um sadio processo de realinhamento jurídico-axiológico entre saúde, meio ambiente e trabalho, cujo elemento de intersecção é precisamente o meio ambiente laboral.** Resgata, assim, a importância da proteção e promoção do equilíbrio no meio ambiente do trabalho como técnica de atingimento do propósito mais amplo de se erigir, em nossa sociedade, um meio ambiente sadio e equilibrado, em todas as suas dimensões.

⁷⁰ BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 2 set. 1981. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

GARANTIA DE EMPREGO PATERNA DURANTE A GESTAÇÃO E ATÉ CINCO MESES APÓS O PARTO: CONDIÇÃO DE PROTEÇÃO DO NASCITURO E DO RECÉM-NASCIDO

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho ¹
Igor Cardoso Garcia ²

1. Introdução

O presente texto visa analisar a necessidade de proteção do nascituro e do recém-nascido por meio da garantia de emprego não só da sua genitora e adotante, mas também daquele que tem por função contribuir com a manutenção de seu sustento: o pai ou adotante do gênero masculino.

O estudo percorrerá as previsões constitucional, legal e jurisprudencial e não olvidará da realidade social na qual estão inseridos.

2. Proteção da maternidade, do recém-nascido e da criança no ordenamento jurídico brasileiro

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) apresenta diversos dispositivos voltados à proteção da maternidade e da criança.

Logo no art. 7º, que trata dos direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, a Constituição Federal dispõe sobre a licença à gestante e a licença-paternidade, bem como sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher e da assistência gratuita aos filhos dos trabalhadores, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

¹ Mestre e Doutorando em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela USP. Especialista em Relações Internacionais pela UCAM-RJ. Ex-Procurador Federal da Advocacia-Geral da União. Procurador do Trabalho do Ministério Público da União.

² Juiz do Trabalho Substituto (TRT da 2ª Região). Mestrando em Direito do Trabalho e da Seguridade Social na Universidade de São Paulo. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital - USP e da Associação Juízes para a Democracia.

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (...)

Por sua vez, o art. 6º da Constituição Federal destaca como direito social a proteção à maternidade e à infância:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifo nosso)

Devemos lembrar, sobretudo em tempos de graves ataques aos direitos sociais, que a natureza dos direitos prescritos no art. 6º da CRFB/1988 é de direito fundamental, mais precisamente de segunda dimensão.

Além disso, o art. 201 da CRFB/1988, que trata do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), prevê em seu inciso II a proteção à maternidade:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

II - **proteção à maternidade, especialmente à gestante**; (grifo nosso)

Percebe-se que a Previdência Social se refere à proteção *especial* à gestante, permitindo concluir que tal proteção não se restringe apenas à gestante, como se verá mais adiante no desenvolvimento deste texto. O dispositivo prescreve que o evento que merece proteção da Previdência Social é a maternidade.

Outro subsistema da Seguridade Social, qual seja, a Assistência Social, também possui ações voltadas para a proteção à família, à maternidade e à infância, como se verifica dos incisos I e II do art. 203 da CRFB/1988:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes; (...)

O art. 226 da CRFB/1988, por sua vez, dispõe que a família deve ter proteção especial do Estado, sobretudo por ser a base da sociedade:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

(...)

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

O art. 227 da CRFB/1988 prescreve os deveres da família, da sociedade e do Estado em relação às crianças, aos adolescentes e aos jovens, introduzindo a regra da prioridade em relação a este grupo de pessoas, *in verbis*:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (...)
(grifo nosso)

Por fim, o art. 229 da Constituição Federal prescreve que os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

Dos dispositivos constitucionais transcritos acima, verifica-se que o Estado Brasileiro conferiu especial proteção à maternidade, ao recém-nascido e à criança.

Entretanto, na realidade social essa proteção conferida pela Constituição Federal é devidamente respeitada? O Estado vem agindo em conformidade com a promessa constitucional? Mais especificamente no que se refere ao objeto do texto, os empregadores vêm respeitando essa disposição constitucional?

A resposta nos parece negativa. Passemos aos motivos, em especial quanto ao objeto específico de estudo, que é a efetiva proteção do nascituro e do recém-nascido e o papel do empregador.

Por honestidade com o leitor, ressaltamos que o presente texto é escrito tendo por base o pensamento majoritário quanto à inexistência, como regra, de garantia de emprego no Brasil, tese da qual discordamos ante o disposto no art. 7º, I, da Constituição Federal, e lembrando que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (art. 5º, § 1º, da CF), de maneira que as dispensas poderiam ocorrer somente nas hipóteses de justa causa (art. 482 da CLT), por motivos disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 165 da CLT) e demais situações expressamente previstas na legislação.

3. Previsão de garantia de emprego à gestante no ADCT

A garantia de emprego é um instituto que restringe a liberdade do empregador rescindir unilateralmente o contrato de trabalho. Trata-se de limitação ao direito do empregador, de romper o vínculo que mantém com a pessoa que lhe presta serviços e que, na maioria dos casos, necessita do trabalho para manutenção própria e da família.

O direito ao trabalho é um direito fundamental, conforme previsão expressa no art. 6º da CRFB/1988. Como destaca Thais Safe Carneiro, “é graças ao trabalho humano que se torna possível satisfazer as necessidades básicas da vida (condições sociais mínimas) essenciais à realização da nossa dignidade”³.

Apesar de sua fundamentalidade, a relação jurídica formada entre empregador e empregado não encontra proteção jurídica adequada em

³ CARNEIRO, Thais Safe. Direitos Fundamentais e Sociais Trabalhistas, Dignidade da Pessoa Humana, Reserva do Possível e Proibição ao Retrocesso Social. In: DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Trabalho, Constituição e Cidadania*. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, pp. 207-208.

nosso ordenamento jurídico, salvo naquelas hipóteses legalmente previstas (ou em alguns acordos ou convenções coletivas de trabalho).

Em que pese existir norma constitucional que veda a dispensa imotivada do empregado, qual seja, o art. 7º, inciso I⁴, a omissão do legislador, com a complacência dos demais Poderes da República, desnudou a proteção conferida pelo constituinte de 1988, praticamente fazendo com que este dispositivo virasse letra morta, segundo a posição amplamente majoritária da doutrina e jurisprudência nacionais, tese da qual discordamos, conforme pontuado acima.

Desde a constitucionalização do sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço como sistema único e obrigatório, costuma-se defender que a estabilidade decenal deixou de existir, salvo para os que a tivessem adquirido.

A estabilidade, ou garantia de emprego⁵, a partir de então, pode ser estabelecida por lei ou por instrumento coletivo e abrange hipóteses específicas que pretende resguardar, como é o caso da gestante⁶.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabeleceu proteção especial à gestante empregada ao limitar o direito do empregador em rescindir o contrato de trabalho unilateralmente, vejamos:

Art. 10 ADCT. 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.

O texto positivado é claro ao estabelecer que a garantia de emprego é devida à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco

⁴ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (...).

⁵ Apesar da doutrina se esforçar para diferenciar a garantia de emprego da estabilidade, atribuindo uma relação de gênero e espécie, no presente estudo essas expressões serão usadas como sinônimas.

⁶ O ordenamento jurídico ainda prevê outras hipóteses de garantia de emprego: dirigentes sindicais, dirigentes de cooperativas, representantes dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), acidentado do trabalho, representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Nacional, por exemplo.

meses após o parto. Assim, o constituinte voltou a sua atenção ao evento maternidade natural, conferindo a garantia de emprego à trabalhadora do sexo feminino, na medida em que apenas este gênero é passível de concepção e introdução de outro ser humano na sociedade por intermédio do evento parto.

Alice Monteiro de Barros destaca a necessidade de proteção da relação de emprego da trabalhadora, no que a autora denomina de ciclo gravídico-puerperal, em função das possíveis represálias que pode sofrer nesse período, fazendo uma analogia com o dirigente sindical⁷.

Deveras, em uma sociedade que ainda apresenta concepções discriminatórias de natureza subjetiva⁸, a situação se agrava diante da pouca densidade protetiva dos direitos fundamentais, notadamente os relacionados ao trabalho humano.

Não há dúvidas de que na sociedade brasileira ainda persistem discriminações de gênero, ao lado de diversas outras espécies, que devem ser protegidas por normas especiais, na medida em que a norma geral, que veda a discriminação em sentido amplo, não tem se mostrado suficiente.

Em relação à gestante, como visto, o ADCT estabeleceu a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ao lado dessa garantia, o sistema previdenciário confere natureza de benefício do Regime Geral de Previdência Social aos valores pagos durante a licença à gestante⁹, permitindo que o empregador compense os valores pagos à empregada licenciada com as contribuições previdenciárias a seu encargo (art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213/91¹⁰).

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p. 992.

⁸ Apesar de serem objetivos da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos I e IV, da CRFB/1988).

⁹ Licença à gestante e salário-maternidade são institutos diversos, não devendo ser confundidos. Enquanto a licença à gestante, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88, consiste no direito trabalhista ao afastamento do(a) segurado(a) durante o período de resguardo (na hipótese de parto) ou de adaptação (na hipótese de adoção), o salário-maternidade é o benefício previdenciário que, em regra, será pago durante o período de licença. (STUDART, André e MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. *Manual de Direito Previdenciário*. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 444)

¹⁰ Art. 72, § 1º, Lei nº 8.213/1991. Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

4. Principal destinação da garantia de emprego

Saber a quem se destina a proteção pela garantia de emprego é essencial para o resultado desse estudo. Ou seja, a garantia de emprego funda-se na proteção à gestante, ao nascituro ou a ambos?

Embora haja forte concepção protetiva à mulher, ao ser garantida a manutenção da sua relação laboral, a principal razão de ser da estabilidade da gestante é a proteção do nascituro e do recém-nascido, quer durante o período da gestação, quer nos meses que se seguem ao parto (ao menos até cinco meses após o parto).

A resposta a esta indagação é encontrada no próprio ordenamento jurídico, em decorrência da promulgação da Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014, que, nos casos de morte da trabalhadora gestante, estende a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do ADCT a quem detiver a guarda de seu filho, independente do gênero, se homem ou mulher. Essa lei possui apenas dois artigos, sendo que o art. 1º tem a seguinte redação:

Art. 1º da LC 146/2014. O direito prescrito na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

No âmbito da proteção previdenciária, a Lei nº 12.873/2013 já havia introduzido alterações na Lei nº 8.213/1991 para possibilitar que o cônjuge ou companheiro sobrevivente recebesse o salário-maternidade devido à segurada, ou ao segurado (na hipótese de adoção), no caso de seu falecimento, pelo período restante do benefício.

Art. 71-B da Lei nº 8.213/1991. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

Cabe destacar que a percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B da Lei nº 8.213/1991, está condicionada ao afastamento

do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (art. 71-C da Lei nº 8.213/1991). Ou seja, o cônjuge ou companheiro sobrevivente, independente do gênero, deverá afastar-se do trabalho para receber o salário-maternidade.

Sobre a questão objeto do texto, o Tribunal Superior do Trabalho firmou posição no sentido de que a principal proteção visada pela norma constitucional é ao nascituro, conforme acórdão com a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque **a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro**. O entendimento vertido na súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88. (RR 1601-11-2010.5.09.0068, 1ª T - Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho DJE 09.03.2012/J-29.02.2012 - Decisão unânime) (grifo nosso)

Também nesse sentido a posição adotada pelo Supremo Tribunal Federal, conforme acórdão com a seguinte ementa:

SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, "b") - CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 - INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - **PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO** - DESNECESSIDADE DE PRÉVIA

COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes. - As gestantes - quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário - têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, "b"), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico- -administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assiste-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso inoocresse tal dispensa. Precedentes. (RE 634093 AgR/DF - Distrito Federal, 2ª T - Min. Celso de Mello - J-22.11.2011) (grifo nosso)

Por certo que a proteção da gestante é fundamental, notadamente numa sociedade patriarcal e que contém empregadores que ainda a veem como um estorvo aos seus negócios, em evidente ato discriminatório.

Entretanto, conforme verificamos acima, a garantia de emprego sob análise tem como principal objeto a proteção do nascituro e do recém-nascido, plenamente amparados pela Constituição Federal.

5. Realidade social brasileira: necessidade de pai e mãe trabalharem

A realidade social brasileira, na qual o salário médio foi de R\$ 2.227,50 (dois mil, duzentos e vinte e sete reais e cinquenta centavos) em janeiro de 2016¹¹, enquanto o DIEESE afirmava que o mínimo para que um casal com dois filhos sobrevivesse em patamares dignos, em fevereiro de 2016 (mês seguinte ao dado anterior), era de R\$ 3.725,01 (três mil, setecentos e vinte e cinco reais e um centavo)¹², que equivalia, à época, a 4,23 vezes o salário-mínimo então em vigor (de R\$ 880,00); onde cerca de 9% da população vive na condição de pobreza¹³ (definição de famílias que viviam com até R\$ 140,00 mensais em 2011¹⁴); e onde cerca de 4% da população vive na condição de extrema pobreza (definição de famílias que viviam com até R\$ 70,00 mensais em 2011), evidencia-se que não basta um dos pais trabalharem para a manutenção da casa e da família.

Nessa realidade, pais e mães devem trabalhar para tentar manter a vida com o mínimo de dignidade e quando há filhos a sustentar o trabalho se torna ainda mais necessário, pois apenas dessa maneira pessoas que não detêm os meios de produção (não são os empregadores) podem sobreviver. Apenas vendendo a própria força de trabalho tais pessoas podem comprar os produtos básicos para que sobrevivam.

A atestar essa condição o fato de muitos casais precisarem morar com os pais (avós do recém-nascido), a fim de não gastarem com moradia ou dividirem o aluguel, porquanto a exploração imobiliária, que beneficia a pouquíssimos (grandes construtoras e seus investidores que são, em

¹¹ <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/03/23/salario-medio-cai-75-em-um-ano-para-r-222750-salvador-lidera-queda.htm> acessado em 01.03.2017.

¹² <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/03/14/salario-minimo-em-fevereiro-deveria-ser-de-r-372501-segundo-dieese.htm> acessado em 01.03.2017.

¹³ Conforme dados contidos no documento denominado “Perfil da pobreza: Norte e Nordeste rurais”, de abril de 2016, do Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo, que é uma parceria entre o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e o Governo do Brasil, que pode ser consultado em http://www.ipc-undp.org/pub/port/PRB50PT_Perfil_da_pobreza_Norte_e_Nordeste_rurais.pdf.

¹⁴ Os valores estão em conformidade com o Decreto Presidencial n. 7.492, de 02.06.2011.

verdade, puros rentistas), inviabiliza a aquisição de moradia pela maioria das famílias brasileiras. Nessas situações, como se vê, os casais precisam da ajuda de familiares para sobreviver.

Além disso, é comum que pais e avós ajudem com o custeio da vida dos filhos e netos, de maneira que o nascituro e o recém-nascido, na maioria dos casos (e isto simplesmente porque a maioria dos brasileiros ganha salários baixos em comparação ao custo de vida nacional) precisa da ajuda de pais e avós, de maneira que, para a proteção daqueles, é necessário que tais parentes também trabalhem.

Mas, como vimos acima, a estabilidade no emprego não protege apenas a gestante? E como fica a situação do casal e do nascituro quando pai e mãe trabalham e aquele é dispensado, mesmo o empregador sabendo que sua cônjuge ou companheira está grávida? E quando apenas o pai trabalha e esposa e nascituro ou recém-nascido dependem dele?

Em tais casos, apesar de serem muito comuns, o nascituro e o recém-nascido ficam desprotegidos e os pais em apuros.

Ora, mas se uma das funções do Direito, segundo doutrina majoritária¹⁵, é garantir a paz social e para alcançá-la precisamos que ambos os pais mantenham-se empregados, o que devemos fazer? Qual a resposta do Direito para isso?

Mais, se a dignidade humana é o *epicentro axiológico da Constituição Federal*¹⁶, o que fazer com um ato que viola, de maneira indelével, a dignidade dos pais e retira a proteção do nascituro e do recém-nascido?

Por ora, apenas devemos afirmar, de maneira segura, que o Direito não deve deixar uma situação dessas sem a sua necessária proteção.

6. Necessidade de garantia de emprego paterna como forma de proteger o nascituro e o recém-nascido

Considerando que a proteção constitucional destina-se de maneira primordial ao nascituro e ao recém-nascido, de maneira que a estabilidade gestante serve como medida de proteção daqueles e, num segundo plano, à gestante, necessário se faz que sejam respeitadas as promessas constitucionais de dignidade humana como fundamento da sociedade (art. 1º, III), proteção ao nascituro e ao recém-nascido (escopo do art. 10, II, do ADCT),

¹⁵ Aqui nos referimos, uma vez mais, à doutrina majoritária, porquanto a nosso ver essa não é a real função que o Direito ocupa na sociedade, notadamente numa sociedade organizada sob o modo de produção capitalista.

¹⁶ Aqui utilizamos expressão tão ao gosto de parte dos constitucionalistas nacionais.

valorização social do trabalho (art. 1º, IV) e cumprimento, pela empresa, de uma função social (art. 170, III), a fim de que possa explorar a força de trabalho alheia. Aliás, deve-se adotar medidas a emprestar efetividade a tais comandos constitucionais.

E, no específico caso sob análise, para a efetiva e real proteção do nascituro e do recém-nascido, fundamental que mãe e pai tenham a estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Deve-se estender ao pai ou companheiro que tenha por obrigação o auxílio no sustento do nascituro e do recém-nascido a garantia de emprego prevista no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Trata-se de medida que há muito já deveria ter sido adotada pela jurisprudência nacional, posto que há bastante tempo fala-se do chamado juiz constitucional, aquele que tem de filtrar todo o ordenamento jurídico com base na Constituição Federal antes de aplicá-lo. Este juiz deve ter por base que, antes de analisar e aplicar o ordenamento jurídico, há um “epicentro axiológico” na Constituição Federal, que é a dignidade humana.

E mais, deve esse juiz ter em mente que a proteção da dignidade humana não é figura de retórica ou criada para embelezar livros, vender cursos e florear teses. Não, a dignidade humana, tão cara à história da humanidade, deve ser respeitada e protegida de maneira plena.

Ainda, deve-se ter clareza que as pessoas não vivem para que sirvam de insumos de produção, ou seja, não vivem em função do sistema econômico adotado, ao revés, este sistema deve atender as necessidades sociais. Assim, em primeiro lugar deve-se proteger e privilegiar as pessoas, no caso específico, o nascituro e o recém-nascido, e em seguida outros bens jurídicos.

E aqui não há nada de novo. Basta uma leitura da Constituição Federal comprometida com seus valores principais para isso perceber. Ocorre que, ainda impregnados de uma cultura escravocrata, ultraconservadora e com enormes resquícios de vinte e cinco anos de Ditadura Civil-Militar, sequer conseguimos entender que as pessoas são mais importantes do que qualquer sistema econômico ou que empresas.

Assim, aquilo que é uma obviedade se torna algo incomum, estranho até.

A propósito, cite-se, ainda, o artigo 170, III, da Constituição Federal, que prevê a função social da propriedade, a sinalizar que um bem apenas detém o título de propriedade se atender uma finalidade social. Assim, a proteção em análise deve ser garantida pelas empresas a fim de que cumpram uma mínima função social.

Vejamos o comentário do professor José Afonso da Silva a respeito do mencionado artigo:

A principal importância disso está na sua compreensão como um dos instrumentos destinados à realização da existência digna de todos e da justiça social. Correlacionando essa compreensão com a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*), a defesa do consumidor (art. 170, V), a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), tem-se configurada sua direta implicação com a *propriedade dos bens de produção*, especialmente imputada à empresa, pela qual se realiza e efetiva o poder econômico, o poder de dominação empresarial.

(...)

Essas considerações complementam algumas ideias já lançadas, segundo as quais **a iniciativa econômica privada é amplamente condicionada no sistema da Constituição econômica brasileira**. Se ela se implementa na atuação empresarial, e esta se subordina ao princípio da função social, para realizar ao mesmo tempo o desenvolvimento nacional, assegurada a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social, **bem se vê que a liberdade de iniciativa só se legitima quando voltada à efetiva consecução desses fundamentos, fins e valores da ordem econômica**.¹⁷ (itálicos no original, grifos nossos)

Nesse contexto, a fim de conferir efetividade à proteção ao nascituro e ao recém-nascido, prevista na Constituição Federal e reafirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal, necessária a extensão da garantia de emprego prevista no art. 10 do ADCT ao pai ou companheiro que tenha por obrigação o auxílio no sustento daqueles.

Ressaltamos, por oportuno, que, ao se fazer uma interpretação conforme da Constituição Federal, a extensão mencionada já é garantida ao pai ou companheiro que tenha por obrigação o auxílio no sustento do

¹⁷ SILVA, José Afonso da. Comentário Contextual à Constituição. 5ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 712-713.

nascituro e do recém-nascido, sendo desnecessária reforma constitucional ou legal. Basta interpretar a Constituição Federal e as Leis da República privilegiando, sempre, o ser humano, finalidade primeira e última de toda sociedade que se pretenda civilizada.

Ainda, essa medida confere efetividade ao princípio da isonomia, não porque simplesmente iguala direitos das mães e dos pais, mas precisamente porque demonstra que mães e pais têm de contribuir para o sustento, criação e educação de seus filhos, desde a concepção (neste estágio, no que for possível, obviamente). Para tanto, deve-se garantir a ambos os pais as mesmas condições e proteções legais, ao menos até os cinco meses após o parto (conforme art. 10 do ADCT), ainda que consideremos tal prazo exíguo.

7. Extensão aos adotantes: casais em uniões heteroafetiva e homoafetiva

Considerando que a Constituição Federal equipara a condição de pais biológicos e adotantes, natural e necessária a extensão da garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto aos adotantes.

Além disso, também como medida de igualdade, a estabilidade gestante estende-se aos casais homoafetivos, independentemente da condição de paternidade ou maternidade biológica.

Tais medidas conferem efetividade aos princípios da igualdade, não discriminação e, principalmente, dignidade humana, porquanto a todos é conferida a proteção constitucional, independente da orientação sexual, do credo, da raça e da opção política (art. 5º da CF).

8. Conclusão

Neste breve estudo demonstramos que a Constituição Federal destinou proteção à maternidade, à infância e em especial ao nascituro e ao recém-nascido.

Na sequência, verificamos que na sociedade brasileira ainda persistem discriminações de gênero, ao lado de diversas outras espécies, que devem ser protegidas por normas especiais e, nesse contexto, o ADCT estabeleceu a garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Entretanto, em razão das mazelas sociais nacionais, que acarretam a necessidade de pai e mãe trabalharem para conseguirem sobreviver, o que

atinge a imensa maioria dos brasileiros, constatamos não bastar que apenas a mãe tenha garantia de emprego se o pai, que também tem a obrigação de prover o sustento do nascituro e do recém-nascido, puder ser dispensado imotivadamente e ao talante do empregador.

Nesse sentido, verificamos que se o ordenamento jurídico preceitua que a dignidade humana é fundamento da sociedade (art. 1º, II, da CF); se os valores sociais do trabalho são fundamentos da sociedade (art. 1º, IV, da CF); se constitui objetivo fundamental da República garantir o erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, da CF); se são direitos sociais a proteção à saúde, ao trabalho, à maternidade e à infância (art. 6º da CF); se a ordem econômica é fundada na valorização social do trabalho (art. 170 da CF); e se a propriedade deve atender sua função social (art. 170, III, da CF), necessário que se passe a interpretar as demais normas constitucionais e legais em conformidade com esses dispositivos.

A proteção constitucional (ADCT, art. 10) destina-se em primeiro plano ao nascituro e ao recém-nascido e, num segundo plano, à gestante, de maneira que àqueles deve ser conferida adequada segurança.

E, infelizmente, a adequada proteção (conferida pela Constituição Federal) não vem sendo realizada, de maneira que, se apenas o pai do nascituro trabalha, a este não vem sendo conferida garantia de emprego, tornando letra morta o texto constitucional, o que também ocorre quando, para manutenção do casal, ambos precisam trabalhar (regra no país), pois o custo para sua manutenção e reprodução não é satisfeito pelo salário médio nacional de apenas uma pessoa.

Dessa forma, além de protegida pela Constituição Federal, a extensão da garantia de emprego ao pai ou companheiro é fundamental à própria sociedade.

Fundamental também ao modo capitalista de produção, pois este necessita que as pessoas mantenham-se (ainda que em condições precárias) e reproduzam-se, a fim de que o próprio sistema continue a reproduzir-se.

Portanto, passou do momento de se interpretar os dispositivos constitucionais de acordo com os verdadeiros anseios sociais, e não de acordo com os desejos econômicos dos detentores dos meios de produção, a fim de que consigamos construir uma sociedade livre, justa e solidária, objetivo fundamental da República (art. 3º, I, da Constituição Federal).

Para tanto, fundamental reconhecer que a garantia de emprego prevista no art. 10 do ADCT, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, é aplicável à gestante e também ao pai ou companheiro que tenha por obrigação o sustento do nascituro e do recém-nascido.

9. Referências bibliográficas

BARCELLOS, Ana Paula. *A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais. O princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

CARNEIRO, Thais Safe. Direitos Fundamentais e Sociais Trabalhistas, Dignidade da Pessoa Humana, Reserva do Possível e Proibição ao Retrocesso Social. In: DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, pp. 198-211.

LEITÃO, André Studart e MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. *Manual de Direito Previdenciário*. São Paulo: Saraiva, 2016.

SILVA, José Afonso da. *Comentário Contextual à Constituição*. 5ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho. Teoria Geral do Direito do Trabalho*. Volume I. Parte I, LTr, São Paulo, 2011.

A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO - LEI N. 13.429/2017 - UM CHEQUE EM BRANCO AO EMPRESARIADO

*Enoque Ribeiro dos Santos **

I - INTRODUÇÃO

Já era chegando o momento de o Brasil, à semelhança dos países de economia avançada, nos novos tempos da globalização dos mercados e especialmente das inovações ocorridas no mercado de trabalho e emprego, ter uma nova Lei da Terceirização.

Isto porque até então apenas a Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a Lei n. 6.019/74 (trabalho temporário), Lei 7.102/83 (vigilância) e o trabalho especializado, desde que não se verifique a pessoalidade e a subordinação direta com o tomador de serviços, compõem o núcleo das atividades em que a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho dava guarida à terceirização e se alinhava à solução das controvérsias sobre o tema.

Foi neste contexto que o Presidente Michel Temer sancionou e promulgou a Lei n. 13.429, em março de 2017, com base no Projeto de Lei n. 4.302/1998, da relatoria do Deputado Laércio Oliveira, oriundo da Câmara dos Deputados, que regulamenta os serviços terceirizados no Brasil e amplia o tempo de contratação de trabalhadores temporários.

O advento da nova lei, sem um exame mais profundo, que fizemos nesta oportunidade, pareceu-nos, a princípio, oportuno diante da grave recessão em que o país atravessa.

É exatamente sobre isto que nos aprofundaremos no sentido de oferecer ao leitor deste livro uma visão ao acirrado debate sobre esta importantíssima temática, já que absorve virtualmente 15% da força de trabalho no Brasil, ou seja, algo em torno de 12 a 15 milhões de trabalhadores, em um universo de 100 milhões de pessoas, nos setores público e privado.

Para tanto, será necessário fazer um cotejo entre o Projeto de Lei n. 4.302/1998 que deu ensejo à nova Lei da Terceirização n. 13.429/2017 e o Projeto de Lei PLC 30/2015, que tramitava simultaneamente no Senado Federal, que foi rechaçado.

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

II - A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO VOTADA NA CÂMARA DOS DEPUTADOS, QUE DEU ORIGEM À LEI n. 13.429/2017.

Vivemos sob a égide do capitalismo moderno, em que o eixo fundamental da economia em um Estado Democrático de Direito repousa sobre o capital e o trabalho.

Como o capital é o polo privilegiado desta relação desigual, desequilibrada, fundada em uma relação de poder e dominação, e fulcrada em contrato de adesão, em que a exceção é representada pelos trabalhadores do conhecimento e da informação, que estão no ápice da pirâmide do mercado de trabalho, é lógico que qualquer alteração nas regras do jogo da terceirização irá provocar a resistência típica das pessoas, que se opõem geralmente a qualquer tipo de novidade.

Isto não é novo na história da própria evolução do trabalho, desde sua gênese, com os casos conhecidos na Inglaterra, da revolução dos ludistas, que arremessavam seus tamancos nas máquinas ou teares de produção de tecidos, com o propósito de manifestar seu inconformismo diante da precarização das condições laborais e da substituição do trabalho humano por novas máquinas e tecnologias mais modernas.

Idêntico movimento surgiu com o advento do ipad e dos smartphones, que levou grande parte da indústria e imprensa escrita a prever o fim dos livros e jornais impressos, o que, logicamente a viva vista não aconteceu.

Porém, a criação de uma nova lei de terceirização, por envolver pessoas, especialmente as mais vulneráveis, não pode afastar conquistas de anos de luta, alcançados com suor e lágrima na luta sindical, no debate acadêmico e na construção da jurisprudência de nossos Tribunais.

Pelo contrário, deve se compatibilizar e ser escrita à luz do poder político máximo que representa a Constituição Federal, em um Estado Democrático de Direito.

Neste sentido, não faz sentido que esta nova Lei não leve em consideração os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da solidariedade, da proporcionalidade, da razoabilidade, da função social do contrato, da propriedade e do meio ambiente.

Para analisar a compatibilidade e a adequação desta nova Lei da Terceirização n. 13.429/2017, com os princípios citados e as conquistas alcançadas pelos trabalhadores e já incorporadas ao seu patrimônio jurídico é que optamos por fazer um paralelo entre o Projeto de Lei n. 4.302/98, aprovado na Câmara dos Deputados e o Projeto de Lei de Terceirização que tramita no Senado Federal, o PLC 30/2015, que foi afastado, para

compreendermos exatamente seus desdobramentos na vida do emprego em nosso país.

III. ATIVIDADE FIM E ATIVIDADE MEIO

Este é o tópico mais importante de toda a discussão, o cerne da questão, pois sobre ele repousa o que efetivamente está por trás da Lei n. 13.429/2017: regulamentar a terceirização, veladamente dar um cheque em branco ao empresariado ou abrir uma porteira a uma terceirização desenfreada e sem amarras.

A Lei n. 13.429/2017 permite a terceirização ilimitada, irrestrita, sem qualquer regulamentação, ou seja, em todas as atividades da empresa, da mesma forma como preconizava o projeto em tramitava no Senado Federal.

IV. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA/SOLIDÁRIA

A Lei n. 13.429/2017 prevê que a empresa contratante (tomadora dos serviços) tenha responsabilidade subsidiária, caso a empresa de locação de mão de obra falhe no pagamento das verbas salariais e consectários legais. Em outras palavras, o trabalhador somente poderá acessar a Justiça do Trabalho após o esgotamento das tentativas de cobrança da empresa terceirizada ou de locação de mão de obra.

O projeto sobre terceirização que se encontra em tramitação no Senado Federal neste ponto era mais favorável do que o aprovado na Câmara, pois estabelecia a responsabilidade “solidária”, caso a empresa contratante não fiscalizasse os pagamentos aos empregados pela empresa terceirizada. Neste caso, ao invés do exaurimento das tentativas de cobrança por parte do empregado à empresa terceirizada, o trabalhador poderia, de plano, uma vez verificada a inadimplência de suas verbas, colocar no polo passivo da reclamação trabalhista não apenas a empresa terceirizada, como também o tomador de serviços, ou seja, a empresa contratante.

Podemos dizer que isto é o que atualmente acontece no curso de uma relação terceirizada, pois na grande maioria das lides trabalhistas em trâmite nos nossos Tribunais, o autor, ou reclamante terceirizado, ajuíza sua ação não apenas em face da empresa terceirizada, como também da empresa contratante (tomadora dos serviços), colocando ambas no polo passivo da ação, com o pleito de responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços.

Se não houver uma fiscalização efetiva por parte da empresa tomadora, inclusive com a retenção de valores do contrato para fins de pagamento de salários, contribuições e consectários, a tomadora dos serviços

será condenada, subsidiariamente, nos exatos termos do que preconiza a Súmula n. 331 do Colendo TST.

V. VÍNCULO EMPREGATÍCIO/RETENÇÃO DE VALORES

A Lei n. 13.429/2017 não apresenta qualquer garantia aos trabalhadores quanto à formação do vínculo diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

No entanto, o projeto que tramitava no Senado Federal, apresentava uma novidade, no sentido de que embora não haja vínculo empregatício entre a empresa contratante e os terceirizados, 4% do valor do contrato de prestação de serviços deveria ser retido, como garantia, para cumprimento das exigências trabalhistas e previdenciárias daqueles trabalhadores.

É inegável que a proposta que tramitava no Senado Federal proporcionava uma maior segurança ao trabalhador, evitando maior precarização nesta relação de trabalho.

VI. SUBSTITUIÇÃO DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS

Embora a Lei n. 13.429/2017 não faça qualquer alusão a este tema recorrente na seara laboral, o projeto do Senado Federal determinava que, em caso de substituição da empresa prestadora dos serviços terceirizados, com admissão dos empregados da antiga contratada, os salários do contrato anterior deveriam ser preservados.

Certamente, mais uma vez, o projeto do Senado Federal se apresentava mais adequado na proteção aos trabalhadores terceirizados, pois é notória e frequente a ocorrência desta troca ou substituição de empresas terceirizadas, especialmente no setor público, em serviços de vigilância, segurança, alimentação, limpeza, nas quais as empresas de terceirização são derrotadas em licitações públicas por outras concorrentes.

Nestes casos, invariavelmente, os trabalhadores ficam à deriva, totalmente desprotegidos, sem emprego, desprovidos de salários e de verbas rescisórias. No mais das vezes, são obrigados a abrir mão dos 40% do FGTS para obter o novo emprego na empresa sucessória, que venceu a licitação. Em outras palavras, abrem mão de seus direitos para se manterem no mesmo posto de trabalho que já ocupavam.

VII. VALE ALIMENTAÇÃO E VALE TRANSPORTE/ETC

A Lei n. 13.429/2017 é totalmente omissa nesta matéria, ao contrário do projeto do Senado, que previa que o trabalhador terceirizado teria

acesso a restaurantes, transporte e atendimento ambulatorial oferecido pela contratante aos seus próprios empregados, quando e enquanto os serviços forem executados na dependência do contratante.

O projeto do Senado Federal, na verdade, no tópico, atenderia ao que hoje é decidido nos Tribunais do Trabalho, com fulcro no princípio da dignidade humana (art. 1º, I, CF/88), no valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF/88), e no princípio da igualdade (salário equitativo), que deve prevalecer nas relações laborais na empresa.

Caso contrário, o terceirizado seria visto e tratado como um trabalhador de segunda categoria, um trabalhador abstrato, invisível, sem identidade própria, ferindo de morte o princípio constitucional da igualdade, insculpido no art. 5º, I, da Constituição Federal.

VIII. FILIAÇÃO SINDICAL

Enquanto a Lei n. 13.429/2017 prevê livre filiação sindical, o projeto do Senado Federal dispunha que os empregados da empresa terceirizada seriam representados pelo mesmo sindicato, quando o contrato envolver empresas da mesma categoria, garantindo os respectivos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Novamente, não há qualquer dúvida que o projeto do Senado Federal, no tema, se apresentava mais razoável e protetivo ao trabalhador do que a Lei n. 13.429/2017, na medida em que mitiga a precarização na relação laboral.

Nada mais lógico que empregados que trabalhem, lado a lado, no mesmo ambiente laboral sejam defendidos, em seus direitos, pelo mesmo sindicato profissional, que conhece suas peculiaridades, diferenças, bem como similitudes, estando desta forma, mais apto a defender o conjunto da classe trabalhadora, independente de estar constituída por trabalhadores próprios ou terceirizados. Todos são representados igualmente.

É exatamente isto que ocorre em países de economia avançada, como os Estados Unidos da América do Norte, onde prevalece a mais ampla democracia sindical, com o papel relevante do sindicato por empresa, em que os próprios trabalhadores podem obter a certificação¹ e a descertificação do sindicato obreiro, sempre por tempo determinado (2 ou 3 anos), e sob a tutela do BOARD - National Labour Relations Board (o Ministério Público

¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

norte-americano), diversamente do sistema arcaico e superado de categorias, que vige no Brasil desde a CF/1937, oriundo da Carta Del Lavoro, de 1927.

O empregador distribui o terceirizado em inúmeras organizações empresariais, o que por si só já dificulta a aglutinação e a concentração típica necessária para a discussão e reivindicação de seus direitos básicos.

Pelas próprias características do terceirizado, a aprovação da Lei n. 13.429/2017 como sancionada, deixa uma grande lacuna, pois não contempla o direito coletivo dos trabalhadores. Isto significa deixá-los à total deriva, desprotegidos e submetidos totalmente ao poder do capital desenfreado e ávido somente pelo aumento de seus lucros.

IX. SERVIÇOS ESPECIALIZADOS

Da mesma forma, enquanto a Lei n. 13.429/2017 não faz qualquer alusão a este tema, o projeto que tramitava no Senado Federal determinava que as empresas terceirizadas teriam que ser especializadas na área em que atuam, ou iriam oferecer os serviços.

Sem dúvida, o projeto do Senado se apresentava mais adequado que a Lei n. 13.429/2017, pois a porteira aberta ou o cheque em branco dado ao empresariado com a sua promulgação, seria, pelo menos em parte, abrandado, atenuado, mitigado pela exigência de que as empresas de locação de mão de obra sejam efetivamente especializadas, e não uma plêiade de cooperativas fraudulentas, organizações sociais, OSCIPs ou toda sorte de empresas criadas para pura e simplesmente para mercantilizar trabalhadores terceirizados.

X. ANÁLISE DOS PONTOS FORTES, FRACOS, VANTAGENS E DESVANTAGENS

Muito embora, pela discussão acima podemos claramente visualizar a tendência pró-empresarial, não apenas da Lei n. 13.429/2017, mas também do projeto que tramitou no Senado Federal, optamos por apresentar uma análise, para apormos nossa conclusão definitiva sobre o tema. Vejamos:

XI. VANTAGENS

Uma das principais vantagens nas mudanças das regras da terceirização, com o advento da Lei n. 13.429/2017, para os que a defendem, se é que existe, repousa na permissão para atuar em todas as áreas, e não apenas em atividades-meio, como outrora, pois abriria a porta para que as

empresas brasileiras se beneficiem de elevados ganhos de produtividade das últimas décadas na gestão da organização empresarial e na área das tecnologias da informação, com a contratação de empresas especializadas, já que a globalização permite a evolução das chamadas cadeias nacionais e internacionais de produção.

Outra vantagem da Lei n. 13.429/2017 seria gerar maior segurança jurídica para as empresas tomadoras de serviços, permitindo o surgimento de pequenas e médias empresas especializadas, gerando, destarte, maior produtividade à tomadora desses serviços, que se focará em seu *core business*.

No momento, as empresas correm o risco de os Tribunais do Trabalho entenderem que a atividade desenvolvida pelo terceirizado integra a atividade fim da empresa (teoria dos fins da empresa, de sua dinâmica empresarial), o que levará ao reconhecimento do vínculo diretamente com a empresa tomadora, provocando a geração de custos adicionais.

Não se pode olvidar que se a Lei da Terceirização fosse compatível com as conquistas trabalhistas e à luz dos princípios constitucionais, certamente afastaria a insegurança jurídica, no que respeita à licitude da terceirização da atividade-fim da empresa, o que poderia provocar um aumento dos postos de trabalho ao estimular o crescimento de empresas especializadas.

Para seus defensores, a Lei n. 13.429/2017 aponta para serviços contratados, como aqueles determinados e específicos, sendo que sua delimitação estará definida no objeto do contrato, eliminando-se, desse modo, a possibilidade de utilizar terceirizados para outras funções não previstas em contrato.

XII. DESVANTAGENS

A Lei n. 13.429/2017 eventualmente poderá suscitar a redução de trabalhadores contratados com carteira assinada, da mesma forma, que a substituição de trabalhadores normais por terceirizados poderá provocar uma queda no nível geral de salários da economia, bem como um aumento na jornada de trabalho. É notório, por farta estatística, que o terceirizado é menos remunerado que o trabalhador contratado diretamente pelo empresário.

Os sindicatos se apresentaram terminantemente contra ambos os projetos de terceirização, alegando que poderão provocar precarização, pejetização, aumento do desemprego, e substituição de pessoal formal por terceirizados, temporários e pessoas jurídicas.

Como as despesas com substituição de pessoal no Brasil são elevadas, devido aos consectários rescisórios e à multa de 40% do FGTS, cremos que

a pejotização não deverá ser robustecida no Brasil, principalmente pelo fato de que a maioria das empresas estão operando atualmente próximas de seu *break even* (ponto de equilíbrio), ou no prejuízo, e sem fluxo de caixa suficiente para promover substituições.

Ademais, se a dispensa coletiva não for precedida de prévia negociação coletiva de trabalho com o sindicato profissional, poderá provocar a reintegração de todos os dispensados pela atuação do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário Trabalhista.

Entre as desvantagens, deverá ocorrer uma maior volatilidade do contrato de trabalho do terceirizado, na medida em que ele geralmente permanece na mesma empresa tomadora por vários anos, sem evolução salarial, ligado a diferentes empregadores. Neste tópico, deverá ocorrer uma maior precarização no trabalho, pois não é praxe ocorrer evolução na carreira, progressão salarial, ascensão profissional qualitativa e mesmo gozo de férias por parte do terceirizado.

A escolaridade média do trabalhador brasileiro que se situa em torno de seis a oito anos deverá permanecer ou decair levemente, com efeitos deletérios para a própria economia do país, cujo padrão de renda já de longa data não evolui satisfatoriamente, pelo contrário, vem decrescendo em face da recessão dos dois últimos anos.

XIII. OPORTUNIDADES

A porteira aberta e a desregulamentação total proposta pela Lei n. 13.429/2017 poderá estimular o desenvolvimento das micro ou pequenas empresas especializadas em determinados serviços ou produtos para oferecer serviços às grandes empresas.

Como a economia brasileira passou por uma profunda recessão, de quase 9% nestes dois últimos anos, inegável que com a soltura das amarras proporcionada pela Lei n. 13.429/2017 poderá provocar, de início, alguma recuperação do emprego precarizado do terceirizado.

O trabalho temporário regulamentado pela Lei n. 6.019/74 emprega ao redor de um milhão de trabalhadores/dia no Brasil e tem seu escopo na Convenção n. 181 da OIT - Organização Internacional do Trabalho. A Lei n. 13.429/2017 amplia o trabalho temporário para 180 dias, visando especialmente atender necessidades empresariais relacionadas à mão de obra substituta.

A nova Lei n. 13.429/2017, neste campo, certamente, poderá provocar o surgimento de inúmeras micro, pequenas e médias empresas especializadas, que passarão a oferecer toda gama de produtos e especialmente

serviços para outras empresas maiores, acelerando a oferta de novas vagas no mercado de trabalho.

XIV. AMEAÇAS

A maior ameaça da terceirização na atividade-fim das empresas é que venha a provocar desemprego dos atuais empregados, para que empresa substitua, por menor preço, trabalhadores nas mesmas funções.

O que pode também ocorrer é que a empresa, ao invés de seguir os preceitos originários da terceirização, ou seja, de utilizá-la para ter condições de focar em seu *core-business*, no qual detém o *brain power*, o *savoir faire* e os neurônios qualificados adequados, passe a terceirizar todo tipo de atividade-fim, desvirtuando seu propósito genético, com o objetivo de gerar ganhos de produtividade e redução de custos.

XV. CONCLUSÕES

Gostaríamos de iniciar esta conclusão com o enxerto do livro de Fábio Konder Comparato: *“o reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social foi o principal benefício que a humanidade recolheu do movimento socialista, iniciado na primeira metade do século XIX. O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza nem efeitos necessários da organização racional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas. (...) Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores. Não é de admirar, assim, que a transformação radical das condições de produção do final do século XX, tornando cada vez mais dispensável a contribuição da força de trabalho e privilegiando o lucro especulativo, tenha enfraquecido gravemente o respeito a esses direitos em quase todo o mundo²”*.

Defendíamos sim uma nova lei de terceirização que assegurasse, preservasse e garantisse direitos conquistados e incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador, e não de uma lei que pudesse deixar praticamente tudo em aberto, sem qualquer amarra, como a Lei n. 13.429/2017.

² COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. IX edição. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 66-67.

Admitíamos que se fosse chegada a hora de o Brasil ter uma lei da terceirização, que esta efetivamente viesse a cumprir seu papel político, econômico e social, não se constituindo em um cheque em branco ou uma porteira aberta, sem amarras, para a consecução de ilícitos na seara laboral, estimulando ainda mais o volume das ações no Judiciário Trabalhista.

Na comparação dos projetos de lei, o PL 4.302/98 da Câmara, que levou à promulgação da Lei n. 13.429/2017 e o PLC 30/2015 do Senado Federal, **não** resta a menor dúvida que o projeto do Senado trazia um mínimo de direitos que deveriam ser preservados aos trabalhadores terceirizados.

Entretanto, a Lei n. 13.429/2017 deixou ao largo o cerne da questão: a atividade-fim.

O retrato do terceirizado atual no Brasil, objeto de toda esta discussão é o de: um trabalhador invisível, abstrato, sem identidade própria em seu ambiente laboral, sem plano de carreira, que não incorpora conhecimento técnico, que no quadro atual **não tem** condições de evoluir profissionalmente e materialmente.

Diante deste quadro, a Lei n. 13.429/2017, como sancionada e promulgada, refoge ao mínimo do que se podia esperar de uma nova lei, pois não se compatibiliza com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, do valor social do trabalho, da função social do contrato, da propriedade e do meio ambiente, pois constituem direitos humanos fundamentais, que formam uma camada de direitos essenciais, que já se incorporaram ao patrimônio jurídico dos trabalhadores brasileiros, como se fossem uma segunda natureza. Não há como retirá-los.

Na verdade a Lei n. 13.429/2017 não leva em consideração as ameaças à mercantilização da pessoa humana, sua coisificação, que poderia suscitar uma total indiferença em relação aos mais pobres e desamparados, ou seja, verdadeira afronta à dignidade da pessoa humana e outorga de um cheque em branco ao empresariado, uma verdadeira porteira aberta a todo tipo de ilicitude na seara da terceirização desenfreada, ilimitada, irrestrita, produto de quem considera inútil a Justiça do Trabalho, que não deveria nem mesmo existir no Brasil.

Se a igualdade essencial da pessoa humana constitui o núcleo basilar do conceito universal de direitos humanos, não obstante a verificação das diferenças individuais, coletivas ou grupais, de ordem biológica, cultural e social, a Lei n. 13.429/2017 cuida de por fim a esse postulado, na medida em que ataca, desconstrói ou afasta o derradeiro bastião de proteção desta classe trabalhadora, construída ao longo de lutas e conquistas de várias décadas: a proibição da contratação ilimitada, irrestrita, sem amarras em todas e quaisquer atividades-fim.

Diante deste quadro, encerramos este trabalho, destacando a máxima de Sólon, legislador, orador, poeta e estrategista grego, que viveu no ano de 568 antes da era Cristã, para quem: *“O Estado mais bem administrado era aquele no qual as pessoas que não fossem ofendidas exigissem a reparação de uma injúria feita a outrem, como se eles mesmos a tivessem recebido”*, com o qual, cremos, Kant se inspirou para criar o imortal e contemporâneo princípio teleológico, de que o homem é um fim em si mesmo, jamais meio, ensejando o reconhecimento e immortalização do princípio da dignidade da pessoa humana.

**A IDEIA DE QUE O ORDENAMENTO
JUSCONSTITUCIONAL BRASILEIRO ABRAÇOU
A TEORIA DA MONETIZAÇÃO DA SAÚDE DO
TRABALHADOR É UMA FALÁCIA**

*THE IDEA THAT BRAZILIAN CONSTITUTIONAL
ORDINANCE HAS HUGGED THE THEORY OF
MONETIZATION OF HEALTH LABOR IS A FALLACY*

Igor de Oliveira Zwicker¹

RESUMO: O presente estudo visa provocar uma reflexão (e desconstrução) sobre a afirmação de que a Constituição da República Federativa do Brasil, ao prever adicionais para trabalhos em condições insalubres, perigosas ou penosas, abraçou a teoria da monetização da saúde do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Constitucional do Trabalho; Dignidade humana; Atividades penosas, insalubres ou perigosas; Eliminação ou neutralização do agente agressivo; Adicional de remuneração.

ABSTRACT: *The present study aims at provoking reflection (and deconstruction) on the assertion that the Constitution of the Federative Republic of Brazil, by providing for additional work in unhealthy, dangerous or distressing conditions, embraced the theory of monetization of health labor.*

KEYWORDS: *Constitutional Labor Law; Human dignity; Activities that are painful, unhealthy or dangerous; Elimination or neutralization of the aggressive agent; Additional remuneration.*

¹ Mestrando em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia, aprovado em 1º lugar geral; 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; Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; Analista Judiciário (Área Judiciária) e Assessor Jurídico-Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região; Professor de Direito; Autor do livro “Súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos do TST” (São Paulo: LTr, 2015); tem 43 artigos jurídicos publicados.

SUMÁRIO: 1. Prolegômenos; 2. A “monetização” da saúde do trabalhador; 3. A verdade sobre a proteção da saúde do trabalhador; 3.1. A contribuição de Claus-Wilhem Canaris; 3.2. A perspectiva humana na Constituição republicana de 1988; 3.3. A legislação sobre higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho; 4. Conclusão; 5. Referências.

SUMMARY: 1. *Prolegomena*; 2. *The “monetization” of health labor*; 3. *The truth about the protection of worker’s health*; 3.1. *The Claus-Wilhem Canaris’ contribution*; 3.2. *The human perspective in the republican Constitution of 1988*; 3.3. *Legislation on hygiene, health, safety and labor medicine*; 4. *Conclusion*; 5. *References*.

1 PROLEGÔMENOS

O presente estudo reflete sobre uma afirmação que já se tornou “lugar comum” no âmbito da ciência juslaboral, que é o da “monetização” da saúde do trabalhador, inclusive por força da própria Constituição da República - em suma, pela Carta consagrar, no rol de direitos mínimos conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, um adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição da República).

A ideia deste artigo é, ao refletir sobre tal afirmação, desconstruí-la, demonstrando que se trata de uma falácia, um sofisma, um paralogismo, isto é, uma “argumentação ilegítima com aparência de legítima”, uma “argumentação que, por partir de premissas tidas como verdadeiras, parece estar conforme as regras formais do raciocínio e que, por isso, não se sabe como refutá-la” (DINIZ, 2005:504).

Ao final, concluo que se trata de uma falácia porque, nessa operação silogística, parte-se de uma premissa verdadeira (de fato, a Constituição da República prevê um adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres e perigosas), mas se conclui com uma premissa falsa - a de que a Constituição da República “monetizou” a saúde do trabalhador ou, minimamente, permitiu que isso acontecesse.

2 A “MONETIZAÇÃO” DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Como dito, a Constituição da República diz que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, um adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei, consoante artigo 7º, inciso XXIII.

Não há registros nas Constituições que antecederam a de 1988 (1824, 1891, 1934, 1937, 1946 e 1967) sobre norma específica como o artigo 7º, inciso XXIII, da atual Constituição, à exceção da Constituição promulgada de 1946, que previa, no artigo 157, inciso VIII, o estabelecimento de preceitos de “higiene e segurança do trabalho”, e da Constituição outorgada de 1967, que repetiu o texto (MALLETT, 2013:597).

Posso citar diversos autores que, partindo desta premissa - verdadeira -, parecem concluir no sentido de existir um conteúdo jusconstitucional de “monetização” da saúde do trabalhador, isto é, ao invés da proteção e da prevenção, o ordenamento jurídico brasileiro priorizou o pagamento de uma vantagem pecuniária em troca da precarização da saúde humana com a exposição a agentes insalubres, perigosos ou penosos - ou, pelo menos, foi *minimamente* **permissivo** ou **condescendente** quanto a isto.

Vejam algumas passagens, em sede doutrinária:

Barros e Alencar (2017:695):

É muito criticada a solução adotada no Brasil de compensar com remuneração adicional (monetização do risco) o trabalho em condições insalubres, perigosas ou penosas. Afirma-se que o procedimento implica venda da saúde do trabalhador e sugere-se a redução da jornada com maior período de descanso.

Cesário (2017:143):

Vale dizer que o fenômeno legislativo da monetização da saúde do trabalhador atende por completo à lógica capitalista, estando em perfeita harmonia com as suas pilastras ideológicas básicas, já que o suposto pagamento dos adicionais, sempre mais barato e conveniente do que a tomada de medidas aptas à promoção do equilíbrio ambiental trabalhista, mascara a realidade de tal forma, a ponto de os empregados não questionarem o mal a que estão expostos. Eis aí o que o presente trabalho chama de engodo juslaboral originário, que nada mais é do que a opção pragmática de se remeter para um plano remoto o estabelecimento de obrigações laborais de adequação ambiental, a fim de privilegiar indiscriminadamente o pagamento de adicionais econômicos que nada contribuem para a preservação

da saúde dos trabalhadores, gerando no inconsciente destes uma falsa sensação de proteção.

Oliveira (2017:91):

Historicamente a discussão a respeito da saúde do trabalhador no Brasil sempre esteve centrada em dois pilares: o primeiro voltado para a monetização dos riscos, traduzida na concessão de adicionais remuneratórios para compensar condições de trabalho adversas e, o segundo, direcionado para conceder direitos reparatórios ou da infortunistica às vítimas dos acidentes do trabalho ou das doenças ocupacionais.

Destaquei “em sede doutrinária” acima porque, mesmo em sede jurisprudencial, temos decisões que fazem essa operação silogística. Por amostragem, posso citar como *precedente* do Superior Tribunal de Justiça o Recurso Especial n. 1.400.637/RS, Órgão Julgador: Segunda Turma, Relator: Ministro Humberto Martins, Data do Julgamento: 17/11/2015, Data da Publicação/Fonte: DJe 24/11/2015, assim ementado:

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. AGENTES PENITENCIÁRIOS. CUMULAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE COMPENSAÇÃO ORGÂNICA COM ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. LAUDO PERICIAL. EFEITOS CONSTITUTIVOS.

1. No recurso especial, alega o Sindicato que o acórdão recorrido se equivocou ao definir como gratificações de mesma natureza o adicional de insalubridade com a gratificação de compensação orgânica, violando os arts. 61, inc. IV, e 68, § 1º, ambos da Lei 8.112/90. Aponta negativa de vigência dos arts. 125, § 1º, e 126, parágrafo único, inc. III, da Lei 11.907/09, pois os agentes penitenciários federais têm direito ao adicional de insalubridade desde o início de suas atividades e não desde o laudo técnico que comprove as condições de trabalho do servidor, como entendeu o acórdão recorrido.

2. A matéria sob debate reside em saber se os agentes penitenciários federais fazem jus à percepção do adicional

de insalubridade, tendo como marco inicial a data em que cada um passou a exercer as atividades do cargo e se esse adicional pode ser percebido cumulativamente com a gratificação de compensação orgânica.

3. Com efeito, o adicional de insalubridade é vantagem pecuniária de natureza transitória e propter laborem, sendo devido ao servidor apenas quando este efetivamente for exposto aos agentes nocivos à saúde de maneira que, quando cessam os motivos que lhe dão causa, as mesmas não podem mais ser percebidas pelo servidor.

4. Tanto o adicional de insalubridade como a gratificação de compensação orgânica guardam a mesma natureza jurídica, uma vez que têm como escopo compensar o trabalhador em risco no desempenho de suas atividades. São rubricas cujo intuito do legislador foi de aumentar a remuneração do trabalhador para compensar o maior desgaste da saúde física (teoria da monetização da saúde do trabalhador).

5. A jurisprudência do STJ é no sentido de que o pagamento do pretendido adicional de insalubridade está condicionado ao laudo que prova efetivamente as condições insalubres a que estão submetidos os servidores, assim, não cabe seu pagamento pelo período que antecedeu a perícia e a formalização do laudo comprobatório, devendo ser afastada a possibilidade de presumir-se insalubridade em épocas passadas, emprestando-se efeitos retroativos a laudo pericial atual. Recurso especial improvido. (negritei)

No corpo do voto, o Superior Tribunal de Justiça é ainda mais incisivo e contundente, ao sugerir que a “monetização” da saúde do trabalhador se inclui na *mens* constitucional:

Forçoso concluir que tanto o adicional de insalubridade como a gratificação de compensação orgânica guardam a mesma natureza jurídica, uma vez que têm como escopo compensar o trabalho em risco no desempenho de suas atividades. **O legislador brasileiro optou por**

umentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (teoria da monetização da saúde do trabalhador). (destaques meus)

E não é apenas o Superior Tribunal de Justiça que conta com tais precedentes. Dentro do Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da Justiça do Trabalho, na forma do artigo 111 da Constituição da República - de onde, presume-se, existam decisões que sejam mais sensíveis às disparidades entre o capital e o trabalho, considerando-se a decisão constitucional de manter uma Justiça Especializada para tais julgamentos (artigo 114 da Constituição da República) -, **o cenário é o mesmo.**

Cito como *precedente*, por amostragem, o **recém-decidido** processo n. TST-ARR-20872-43.2014.5.04.0023, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 8/2/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/2/2017, no qual se consignou o seguinte:

Cediço que a proteção do trabalhador em face do labor executado em condições adversas à saúde e à segurança alçou patamar constitucional a partir de 1988. O art. 7º da Constituição Federal, como se recorda, ao enumerar os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, garantiu a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (inciso XXII), e, também, o pagamento de “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (inciso XXIII).

Em consequência, as normas de proteção ao empregado pelo labor prestado em condições mais gravosas à saúde e à segurança deverão pautar-se sempre nos preceitos insculpidos no art. 7º, XXII e XXIII, da Constituição Federal: de um lado, a partir do estabelecimento de um meio ambiente do trabalho equilibrado; de outro lado, mediante retribuição pecuniária com vistas a “compensar” os efeitos nocivos decorrentes da incontornável necessidade de exposição do empregado, em determinadas atividades, a agentes nocivos à sua saúde e segurança. É o que alguns chamam de “**monetização do risco**”.

Críticas à parte, o pagamento de adicionais “compensatórios” de labor em condições adversas

à saúde e à segurança do empregado constitui **mecanismo inerente ao processo produtivo próprio das sociedades capitalistas** e, no caso do Brasil, **legitimamente reconhecido na Constituição Federal**. (destaques meus)

3 A VERDADE SOBRE A PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

3.1 A contribuição de Claus-Wilhelm Canaris

O jurista alemão Claus-Wilhelm Canaris, nascido em 1937, professor emérito e sucessor de Karl Larenz na cátedra de Direito Privado, Comercial, Trabalhista e de Filosofia do Direito na Universidade Ludwig Maximilian de Munique, na Alemanha, pensou o ordenamento a partir de regramento de justiça, de natureza valorativa, de modo que o sistema a ele (ao ordenamento) correspondente só pode ser **uma ordenação axiológica ou teleológica** - na qual o sentido teleológico não é utilizado no sentido estrito de pura conexão de meios aos fins, mas no sentido mais lato de cada realização de escopos e de valores.

Canaris define o sistema como uma ordem teleológica de **princípios gerais de Direito**. O sistema, como unidade de sentido, compartilha de uma ordem jurídica concreta no seu modo de ser: é dinâmica, e não estática.

O autor afirma que a metodologia jurídica parte, nos seus postulados, da existência fundamental da unidade do Direito, como se comprova, por exemplo, pela regra da interpretação sistemática ou pela pesquisa dos princípios gerais de Direito (bases principiológicas e axiológicas para a definição das competências).

Para o jurista alemão, o pensamento sistemático radica, de fato, imediatamente, na ideia de Direito (como um conjunto dos valores jurídicos mais elevados). O papel do conceito de sistema é o de traduzir e realizar a adequação valorativa e a unidade interior da ordem jurídica.

Sendo o ordenamento, de acordo com a regra da justiça, de natureza **valorativa**, assim também o sistema a ele correspondente só pode ser uma ordenação axiológica ou teleológica, o que gera o questionamento de uma forma de sistema jurídico além daquele lógico-formal proposto por Hans Kelsen, ou seja, a possibilidade de exercer racionalmente a jurisprudência, no seu âmbito decisivo, é de natureza valorativa e, por isso, também o sistema jurídico assume essa peculiaridade valorativa, ou teleológica.

Para Treviso (2012:54), com arrimo na doutrina de Canaris, o ordenamento jurídico é “um conjunto, ordenado e coordenado de normas jurídicas. O sistema a ele correspondente é uma ordenação axiológica ou teleológica (ou seja, destinado à realização dos escopos e de valores) deste complexo de normas jurídicas”. Com efeito, o sistema “**não é, por definição, justamente mais do que a captação racional da adequação de conexões de valorações jurídicas**” (CANARIS, 2002:71).

Existe um fenômeno, mormente no campo das decisões judiciais, de constante superação, pelo juiz, da vontade do legislador pela **vontade axiológica do sistema**, cuja viabilidade somente é possível após a superação do positivismo jurídico da subsunção formal do fato à norma e interação dialética entre o ordenamento e o magistrado, através do modelo da ponderação ou da axiológica hierarquização dos valores existentes em nosso sistema. (FREITAS, 2004:26)

Sobre a vontade axiológica do sistema, Canaris (2002:76-78) diz o seguinte:

Na descoberta do sistema teleológico, não se pode ficar pelas “decisões de conflitos” e dos valores *singulares*, antes se devendo avançar até os valores *fundamentais* mais profundos, portanto até aos *princípios gerais* duma ordem jurídica; trata-se, assim, de apurar, por detrás da lei e da *ratio legis*, a *ratio iuris* determinante. Pois só assim podem os valores singulares libertar-se do seu isolamento aparente e reconduzir-se à procurada conexão “orgânica” e só assim se obtém aquele grau de generalização sobre o qual a *unidade* da ordem jurídica, no sistema acima caracterizado, se torna perceptível. **O sistema deixa-se, assim, definir como uma ordem axiológica ou teleológica de princípios gerais do direito, na qual o elemento de adequação valorativa se dirige mais à característica de ordem teleológica e o da unidade interna à característica dos princípios gerais.** (negritei)

Sendo o ordenamento **do tipo dinâmico**, o sistema é **aberto**, cuja missão é fazer visível e mostrar a conexão inerente ao ordenamento jurídico *como um todo sentido*. O sistema interno, enquanto aberto, é sempre inacabado e inacabável, uma vez que os fatos, os valores e as normas encontram-se em uma mudança permanente. (LARENZ, 2009:478-481)

O fato social, em si, é mutável:

O ordenamento jurídico deve ser visualizado como um sistema, no que diz respeito ao enquadramento das normas num conjunto dotado de coerência e harmonia, o que não significa concluir que ele seja hermético e circular, bastando-se em si mesmo. (GÓES, 2006:74)

O sistema é do tipo aberto e, com efeito, deve interagir, necessariamente, com outros sistemas, tais como os de ordem econômica, política, social etc., para que se tenha uma otimização de interpretação das normas jurídicas, sob pena de engessamento da lei, diante da velocidade dos acontecimentos fáticos na sociedade. (GÓES, 2006:75-76)

3.2 A perspectiva humana na Constituição republicana de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, batizada de “Carta Cidadã”, foi **revolucionária**². Diferentemente da Carta de Lei de 25 de março de 1824 - que mandou observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Majestade o Imperador -, das Constituições da República dos Estados Unidos do Brasil, de 1891, 1934, 1937 e 1946 e da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1967 (seja em seu texto originário, seja com as modificações trazidas pela Emenda Constitucional n. 1/1969), a Constituição promulgada em 5 de outubro de 1988 fez uma **opção** e quis mostrar, desde o início do seu texto, ideais e valores **supremos** que devem bem delinear e formatar a concepção jurídica de Estado Democrático de Direito, visto “não como uma aposição de conceitos, mas sob um conteúdo próprio onde estão presentes as conquistas democráticas, as garantias jurídico-legais e a preocupação social” (STRECK; MORAIS, 2013:113).

Nesse diapasão, o texto constitucional de 1988, já em seu Título I - que capitaneia o **bloco de constitucionalidade** -, traz aqueles que serão seus **princípios fundamentais**. A importância dos direitos sociais

² Revolucionária, mas tardia, como é a tradição brasileira. Basta lembrar que Georg Jellinek (1851-1911), ao comentar a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* (França, 1789), em compasso com outros atos constitucionais da época, disse o seguinte: “Em todas essas Constituições, a declaração de direitos ocupa o primeiro lugar. Somente em segundo lugar vem juntar-se o plano ou o quadro de governo.” (JELLINEK, 2015:95).

é inquestionável (têm relevo, em especial, os artigos 1º, incisos II, III e IV, 3º, incisos I, III e IV, e 4º, incisos II e IX): seja na própria razão de existir da República Federativa do Brasil, fundada na cidadania, na dignidade humana, nos valores sociais do trabalho e nos valores sociais da livre iniciativa; seja em seus objetivos fundamentais, de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicação da pobreza e da marginalização, redução das desigualdades sociais e regionais e promoção do bem de todos; seja no reconhecimento, em **nível global**, da prevalência dos direitos humanos e do dever de cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

Os **direitos sociais** têm relevo, em sua essência, nos artigos 6º e seguintes da Constituição da República - com o registro de que, por fazerem parte do Capítulo II do Título I, são considerados, tal qual os direitos e deveres individuais e coletivos (Capítulo I), previstos no artigo 5º, **direitos e garantias fundamentais**, de aplicação imediata, na forma do artigo 5º, § 1º, que faz referência ao texto expresso no Título I, e não no Capítulo I, que inaugura o artigo 5º, “de tal sorte que todas as categorias de direitos fundamentais estão sujeitas, em princípio, ao mesmo regime jurídico” (SARLET, 2013:514-515).

Sobre a qualidade do direito social como um direito eminentemente **humano**, a demandar proteção do Estado, observa Balera (1989:17) que “o constituinte coloca, pois, a **proteção social** como um dos direitos humanos cuja garantia é a própria Lei Maior”.

Ainda quanto à sua proteção, os direitos sociais têm em seu favor o **princípio da vedação ao retrocesso social**, bem explicitado na cabeça do artigo 7º da Constituição da República, “a coibir medidas de cunho retrocessivo” que “venham a desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a determinado direito fundamental (e social), o que equivaleria a uma violação à própria Constituição Federal” (SARLET, 2013:542-543).

Porém, a simples **vedação ao retrocesso social** não satisfaz a Carta Cidadã, considerada a necessidade premente da vida, de se **caminhar para frente**, de **evoluir**, de **agir**, de tornar **efetiva** a promessa constitucional uma sociedade livre, justa e solidária. Nesse sentido, a Constituição consagra autêntica “cláusula de avanço social” (ZWICKER, 2015:152), quando elenca, no artigo 7º, direitos **mínimos** (rol não taxativo, *numerus apertus*, meramente exemplificativo) dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**.

Segundo Leal (2015), a Constituição da República é “um documento cujas bases foram fincadas no amanhã” e “é [um] projeto de esperança, não de medo[;] simboliza uma perspectiva de felicidade, não de dor ou

sofrimento.” Para o Supremo Tribunal Federal, em reiterados julgamentos **passados** - friso o “passado” em consideração às atuais ideias desenvolvidas no âmbito da Suprema Corte, vinculadas a teorias de justiça de cunho liberal -, registrou que “o princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive”.³

Essa também é a ideologia consagrada no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto n. 591/1992, que ostenta posição hierárquico-normativa de **supralegalidade** no ordenamento jurídico brasileiro, consoante iterativa, atual e notória jurisprudência do Supremo Tribunal Federal⁴, e seu Protocolo Adicional (Protocolo de São Salvador), que traz a ideia de **progressividade** dos direitos sociais.

Com a introdução do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no ordenamento jusconstitucional interno, “o Brasil se comprometeu a implementar, progressivamente e com o máximo de seus recursos disponíveis, os direitos ligados à igualdade”. Ainda com relação a essa noção de **progressividade**, “extraí-se a vedação do retrocesso, como um vetor dinâmico e unidirecional positivo, que impede a redução do patamar de tutela já conferido à pessoa humana”. (BONNA, 2008:60)

3.3 A legislação sobre higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho

De início, devo registrar que, utilizando-me como **parâmetro** a Lei Complementar n. 95/1998, que traz balizas seguras sobre a ordem lógica das disposições normativas, concluo de antemão que, **por si só** - e sem sequer se precisar recorrer a outros normativos -, o artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição da República não quis dizer o que se costumeiramente se interpreta.

Com efeito, segundo o *caput* do artigo 59 da Constituição da República, o processo legislativo compreende a elaboração de emendas à Constituição, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas

³ Supremo Tribunal Federal, ARE n. 639.337 AgR/SP (Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo), 2ª Turma, Relator Ministro Celso de Mello, julgado em 23/8/2011, DJe de 15/9/2011; no mesmo sentido, Supremo Tribunal Federal, RE n. 581.352 AgR/AM (Agravo Regimental no Recurso Extraordinário), 2ª Turma, Relator Ministro Celso de Mello, julgado em 29/10/2013, DJe de 22/11/2013.

⁴ Neste sentido, consultar os Recursos Extraordinários n. 349.703/RS e 466.343/SP e os *Habeas Corpus* n. 87.585/TO e 92.566/SP e, ainda, o Informativo n. 531 do Supremo Tribunal Federal.

provisórias, decretos legislativos e resoluções. O parágrafo único deste artigo diz que lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Nesse diapasão, a Lei Complementar n. 95/1998 dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona.

Segundo o *caput* do artigo 11, as disposições normativas serão redigidas com clareza, precisão e ordem lógica, devendo ser observado, para a obtenção de ordem lógica (inciso III), o seguinte: a) reunir sob as categorias de agregação - subseção, seção, capítulo, título e livro - apenas as disposições relacionadas com o objeto da lei; **b) restringir o conteúdo de cada artigo da lei a um único assunto ou princípio**; c) expressar por meio dos parágrafos os aspectos complementares à norma enunciada no *caput* do artigo e as exceções à regra por este estabelecida; d) promover as **discriminações e enumerações** por meio dos incisos, alíneas e itens.

Ora, o inciso XXIII está subordinado ao *caput* e não sobrevive, no mundo jurídico, sozinho, sem a necessária leitura a partir da cabeça do artigo. Por outro lado, o conteúdo do artigo 7º se restringe a uma única base principiológica: **a previsão de um rol mínimo de direitos** (rol não taxativo, *numerus apertus*, meramente exemplificativo), além de outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, ou seja, o vetor normativo impõe um **status negativo**, consubstanciado no princípio da vedação ao retrocesso social, e um **status positivo**, que se consubstancia na cláusula de avanço social.

Dito isso, não há como se interpretar o artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição da República como um intuito do Poder Constituinte originário em “monetizar” a saúde do trabalhador, priorizando o pagamento de adicionais em troca da degradação da condição humana.

Esta é uma primeira premissa. Mas não é só.

As centenas de normativos que tratam de higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho seguem corolário à **promessa constitucional** de que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele compreendido o do trabalho, **essencial à sadia qualidade de vida**, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações - neste sentido, temos a aplicação combinada dos artigos 200, inciso VIII, e 225 da Constituição da República.

Outrossim, identificamos o ápice constitucional no art. 7º, XXII, da Constituição da República - imediatamente *anterior* ao inciso XXIII, inclusive -, para o qual é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além

de outros que visem à melhoria de sua condição social: a **redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança**, premissa que consagra o **princípio do risco mínimo regressivo** e, corolário a este, o **princípio da retenção do risco na fonte**.

Pelo primeiro princípio, temos que “a exposição aos agentes nocivos deverá ser a mínima possível e, mesmo assim, com o passar do tempo deverá reduzir progressivamente em direção ao risco zero”; o segundo “indica que o risco deve ser controlado desde a sua origem, evitando que o agente nocivo possa propagar a ponto de atingir a integridade do trabalhador” (OLIVEIRA, 2017:95).

Vejam que a ideia constitucional - e a construção doutrinária em torno do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República - está alinhada à **ideia universal de trabalho digno**, o que se visualiza dos normativos expedidos pelos maiores organismos internacionais do mundo, representativos da matéria: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, maior documento histórico de direitos humanos do pós-Guerra, garante a todo ser humano um trabalho que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana (artigo XXIII, item 3); a Declaração de Filadélfia, Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, reafirma **princípios fundamentais** sobre os quais repousa a Organização, dentre os quais (artigo I, alíneas “a”, “c” e “d”) a premissa de que trabalho não é mercadoria; a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; e a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com **infatigável energia**.

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11/8/1983; foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17/3/1992, do Congresso Nacional; ratificada em 18 de maio de 1992; promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29/9/1994; sua vigência, em âmbito nacional, deu-se em 18 de maio de 1993.

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, assim como todas as outras convenções da Organização - por serem tratados de direitos humanos não aprovados pelo quórum qualificado do artigo 5º, § 3º, da Constituição da República -, ostenta posição hierárquico-normativa de **supralegalidade** no ordenamento jusconstitucional brasileiro, consoante iterativa, atual e notória jurisprudência do Supremo Tribunal Federal⁵, como dito.

⁵ Neste sentido, consultar os Recursos Extraordinários n. 349.703/RS e 466.343/SP e os *Habeas Corpus* n. 87.585/TO e 92.566/SP e, ainda, o Informativo n. 531 do Supremo Tribunal Federal.

Segundo artigo 4, item 2, consubstancia-se **princípio** a ser seguido pela **política nacional** a prevenção de acidentes e danos à saúde que forem consequência do trabalho ou tenham relação com a atividade de trabalho ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo-se ao **mínimo**, na medida que for razoável e possível, as **causas** dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (natureza preventiva, portanto). Pelo artigo 8, o Brasil deve adotar, por via legislativo ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 citado.

O artigo 11 da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho impõe a realização **progressiva** de tarefas - a reiterar, mais uma vez, a ideia de **progressividade (e o não retrocesso)** dos direitos sociais fundamentais.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, a **primeira obrigação empresarial**, dentro da matéria higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho, é “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (artigo 157, inciso I, da CLT).

O artigo 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar da eliminação ou a neutralização da insalubridade, impõe como **medida prioritária e primeira** a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e, somente na impossibilidade técnico-científica disto, e de forma **subsidiária**, fornecer equipamentos de proteção individual aos trabalhadores, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Vejam: o próprio fornecimento do equipamento de proteção individual é medida de cunho **subsidiário**, a ser tomada na **impossibilidade** de total eliminação ou neutralização de agentes insalubres. Nesse sentido, a Súmula n. 289 do Tribunal Superior do Trabalho diz que “o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade”, cabendo-lhe “tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado”.

Os adicionais devidos aos empregados, em razão da exposição a agentes insalubres, perigosos ou penosos, é **absolutamente circunstancial**, na medida em que o artigo 194 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade **cessará** com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física.

Trata-se de um **salário-condição**, de natureza condicionada, “seu pagamento vincula-se à manutenção das condições insalubres, perigosas ou penosas, não constituindo direito de integração definitiva à remuneração. Cessada a fonte do risco, (...) estanca-se o direito ao adicional.” (MALLET, 2013:598)

O pagamento do adicional, seja ele qual for, **não desobriga o empregador de adotar todas as medidas tendentes a eliminar a insalubridade ou a condição perigosa.** Em caso de omissão, verificada lesão à integridade física do empregado, pode nascer obrigação de indenizar o dano, inclusive aquele de caráter exclusivamente moral. Em tese, é concebível até mesmo responsabilidade de natureza penal, presentes os pressupostos específicos dos diferentes tipos relacionados com a tutela da vida e da integridade física. **Presentes condições de risco, passíveis de eliminação, segundo o conhecimento técnico e científico disponível, admite-se interdição no estabelecimento, máquina ou equipamento, conforme art. 161 da CLT.** (MALLET, 2013:598) (destaques meus)

A Norma Regulamentadora n. 1, do Ministério do Trabalho, traz a mesma sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho, ao impor ao empregador (item 7), como primazia, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

A Norma Regulamentadora n. 6, do Ministério do Trabalho, igualmente sustenta a premissa celetista de fornecimento de equipamentos de proteção individual de forma **subsidiária** - neste ponto, é ainda mais enfática: o fornecimento de equipamento de proteção individual somente deve ocorrer sempre que **medidas de ordem geral** não ofereçam **completa proteção** contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho (item 3), sendo esta, portanto, a primeira postura a ser exigida do empregador: a postura prevencionista, com o agir voltado à completa proteção dos empregados (e que segue, portanto, a ideologia constitucional do risco mínimo regressivo e da retenção do risco na fonte).

Nesse contexto de ideias, é correta a afirmação de que

a monetização dos direitos sociais, e do direito do trabalho em particular, sofreu ingente abalo a partir de quando se sucederam as constituições dos estados de direito democrático, as quais inseriram as expectativas positivas de saúde, educação, existência digna e trabalho decente, que a tudo provia, entre os direitos humanos cuja constitucionalização os fazia convertidos em direitos fundamentais. A democracia, como conceito até então formal ou atrelado aos direitos de liberdade e participação, ganhou um significado novo e rico em conteúdo moral ou substancial, pois seria democrático apenas o estado que garantisse a prestação de direitos sociais e ambientais indispensáveis à consecução do projeto humanitário. (CARVALHO, 2016:290)

Portanto, não há nenhuma antinomia constitucional no conteúdo jusconstitucional de proteção à higiene, saúde, segurança e medicina do trabalho, diante da previsão de adicionais em retribuição a atividades de cunho insalubre, perigoso ou penoso; tais adicionais são transitórios, condicionais - salário-condição -, que só têm razão de existir se, tomadas todas as providências para a total eliminação ou neutralização dos agentes agressivos, ainda assim, por motivos técnico-científicos, os trabalhadores tiverem que estar em contato com tais agentes. A *mens* constitucional não foi a de criar um “plus” salarial e sim a de retribuir o trabalhador em uma situação absolutamente excepcional.

Neste sentido, as palavras de Carvalho (2016:57):

Também não se pode permitir que subsista atividade econômica sem o cumprimento das medidas de prevenção contra o adoecimento funcional ou o acidente de trabalho típico, cabendo sempre a exigência de proteção contra os riscos conhecidos e de precaução quanto aos riscos prováveis. A incidência dos princípios do direito ambiental não mais permite que se prestigie apenas a monetização dos danos ao ambiente de trabalho, pagando-se, por exemplo, adicional de insalubridade enquanto se assiste, passivamente, à sujeição do empregado a condições de trabalho nocivas à sua saúde e

à intangibilidade de seu direito à vida, acima dos limites de tolerância.

O princípio do poluidor-pagador impede, ademais, que se exonere o empregador da sua obrigação de prevenir ou reparar a lesão ao empregado a pretexto de ser elevado o custo de tal prevenção ou indenização. Quem polui, paga. **Não se justifica a atividade produtiva que serve ao aviltamento da condição humana.** (negrito meu)

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, em que pese existam precedentes que sustentem a teoria da monetização da saúde dos trabalhadores, dos seus próprios julgados é possível extraírem-se luzes regionais, isto é, decisões de Tribunais Regionais do Trabalho transcritas no corpo dos acórdãos e que caminham em sentido diverso.

Trago algumas referências - que nos alertam, inclusive, para o perigo de um sistema de precedentes engessado, como se pretende na atual sistemática jusprocessual, considerando a sensibilidade nos julgamentos conduzidos em âmbito regional, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, e que se perdem nas decisões em massa proferidas em âmbito nacional, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho:

No estágio atual pós-positivista do Estado Democrático de Direito, considerando os avanços do Direito Ambiental do Trabalho, atualmente, com princípios próprios, em se tratando de lide que versa sobre o meio ambiente do trabalho, não basta a subsunção dos fatos aos arts. 192, 193, 194 e 195 da CLT e tampouco às normas regulamentadoras. Há dispositivos na Lei Fundamental que devem dialogar ativamente com os preceitos legais mencionados, como os arts. 7º, XII e 225. Assim, enaltece-se legalidade substancial, com norte na concretização dos princípios constitucionais e, em essência, a valorização da dignidade da pessoa humana. Enfim, neste momento político e jurídico singular é imperioso afastar qualquer interpretação reducionista dos direitos fundamentais sociais com desdobramentos à proteção da saúde obreira, mesmo sob a visão inversa de sua monetização. - **decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá)**, transcrita no

TST-RR-11466-54.2013.5.08.0206, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 28/9/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/9/2016.

Esse raciocínio mais se robustece diante do contido no inciso XXII do art. 7º do texto constitucional (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança). Nesse sentido, saúde não se vende e a monetização dos riscos é medida insuficiente para a prevenção de doenças e acidentes no trabalho. Mais efetivas são medidas preventivas, destinadas a assegurar o ideário da preservação da dignidade da pessoa humana e do avanço que deve permear as relações de trabalho. - **decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)**, transcrita no TST-RR-11204-46.2015.5.03.0183, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 29/3/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017.

Os adicionais de insalubridade e periculosidade foram instituídos na legislação brasileira em 1936 e 1955 (Lei 185 de 14.01.1936 e Lei 2.573/55), respectivamente. Através da instituição dessas compensações financeiras, implantou-se o fenômeno conhecido como “monetização” ou “monetarização” do risco, cujo simbolismo é altamente negativo, de “compra e venda da saúde”. No entanto, avançou e adquiriu sofisticação no ordenamento jurídico nacional. Porém, não responde mais à moderna e imperiosa necessidade de redução - porque eliminação é impossível - dos riscos. Assim, impor ao trabalhador exposto a duas condições danosas à sua saúde e integridade física, uma escolha baseada em critérios monetários, é uma simplificação, para não dizer uma iniquidade. - **decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul)**, transcrita no TST-ARR-108600-53.2009.5.04.0232, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 14/3/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017.

Em relação à fixação do quantum indenizatório, é sabido que tal tarefa não se mostra simples, pois a mensuração

do sofrimento tem alta carga de subjetividade. Além disso, a monetização de toda e qualquer ação humana pode transformar a saúde e a higidez física e mental dos empregados em simples itens de consumo dentro da engrenagem empresarial. - **decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)**, transcrita no TST-AIRR-10168-74.2015.5.03.0051, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 29/3/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017.

4 CONCLUSÃO

Como vimos no início deste artigo, há substrato doutrinário-jurisprudencial suficiente que induz à conclusão de que, em razão da existência do artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição da República, que previu adicionais de remuneração para atividades insalubres, perigosas ou penosas, o ordenamento jusconstitucional chancelou a “monetização” da saúde do trabalhador, isto é, ao invés da proteção e da prevenção, o ordenamento jurídico brasileiro priorizou o pagamento de uma vantagem pecuniária em troca da precarização da saúde humana com a exposição a agentes insalubres, perigosos ou penosos - ou, pelo menos, foi *minimamente* permissivo ou condescendente quanto a isto.

Como vimos, trata-se de uma **falácia**, seja porque o inciso XXIII está subordinado à cabeça do artigo 7º da Constituição da República, seja porque nosso ordenamento é do tipo dinâmico e de sistema aberto, devendo existir coerência no ordenamento jusconstitucional como um todo sentido, em uma ordenação axiológica ou teleológica voltada à realização de escopos e de valores que conduzem a uma premissa maior - de resguardo e proteção à dignidade humana.

Nesse diapasão, a Carta Cidadã sustenta um rol mínimo (não taxativo, *numerus apertus*, meramente exemplificativo) de direitos sociais fundamentais, além de outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, ou seja, o vetor normativo impõe um status negativo, consubstanciado no princípio da vedação ao retrocesso social, e um status positivo, que se consubstancia na cláusula de avanço social.

A promessa constitucional de que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele compreendido o do trabalho, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e

futuras gerações encontra ressonância não apenas no seu próprio conteúdo (interpretação sistemática e íntegra da Carta) como é fruto da ideia universal de trabalho digno (Declaração Universal dos Direitos Humanos; Declaração de Filadélfia, Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho; Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho etc.) e consubstancia vetor orientador a todo o ordenamento infraconstitucional, que incorpora esse espírito na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Assim, o pagamento de adicionais de remuneração para compensar a exposição a agentes insalubres, perigosos e penosos - salários-condição -, não desobrigam o empregador de adotar todas as medidas possíveis e tendentes a eliminar ou neutralizar a insalubridade ou a condição perigosa, sendo admitida a exposição aos agentes agressivos apenas em caso de impossibilidade de neutralização ou eliminação total do risco - e ainda assim, a conduta empresarial deve orientar-se a manter um meio ambiente do trabalho minimamente inseguro.

Comovisto, não se justifica, a partir do ordenamento jusconstitucional brasileiro, cuja ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme ditames de justiça social (artigo 170 da Constituição da República), que a atividade produtiva sirva de instrumento de aviltamento da condição humana.

5 REFERÊNCIAS

BALERA, Wagner. **A seguridade social na Constituição de 1988**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.

BARROS, Alice Monteiro de; ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BONNA, Aline Paula. **A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016.

CESÁRIO, João Humberto. **Prevenção, precaução e responsabilidade objetiva**: elementos de redução dos riscos inerentes ao trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. Vol. 3.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 2. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005. Vol. 4, Q-Z.

FREITAS, Juez de. **A interpretação sistemática do Direito**. São Paulo: Malheiros, 2004.

GÓES, Gisele Santos Fernandes. **Termos jurídicos indeterminados**: interpretação ou discricionariedade judicial? Ênfase dos princípios jurídicos. In: LOTUFO, Renan (org.). *Sistema e tópica interpretação do Direito*. Barueri: Manole, 2006.

JELLINEK, Georg. **A declaração dos direitos do homem e do cidadão**: contribuição para a história do direito constitucional moderno [trad. Emerson Garcia]. São Paulo: Atlas, 2015.

LARENZ, Karl. **Metodologia da ciência do Direito**. Barcelona: Ariel, 2009.

LEAL, Saul Tourinho. **Um ministro gay para preencher a vaga no STF**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/legislacao/fio-da-meada/3846482/um-ministro-gay-para-preencher-vaga-no-stf>>. Acesso em: 2 abr. 2017.

MALLET, Estêvão. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al.* **Comentários à Constituição do Brasil**. Saraiva/Almedina: São Paulo/Portugal, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Fundamentos da tutela labor-ambiental**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (coords.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. Vol. 3.

SARLET, Ingo Wolfgang. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al.* **Comentários à Constituição do Brasil**. Saraiva/Almedina: São Paulo/Portugal, 2013.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Jose Luis Bolzan de. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al.* **Comentários à Constituição do Brasil**. Saraiva/Almedina: São Paulo/Portugal, 2013.

TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. **A competência da justiça do trabalho, a incapacidade laborativa do trabalhador e o restabelecimento de benefícios previdenciários**. São Paulo: LTr, 2012.

ZWICKER, Igor de Oliveira. **Súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos do TST**. São Paulo: LTr, 2015.

SOFRIMENTO MENTAL NO JUDICIÁRIO: MITOS E VERDADES ¹

Judith Euchares Ricardo de Albuquerque ²

Houve uma alteração profunda na nossa relação com o mundo, com nosso corpo e com nosso próprio ser. A lei paterna não mais regula o campo das pulsões e, com a expansão da busca do prazer a qualquer custo, vivemos o “proibido proibir” e os excessos.

A sociedade contemporânea deixou de viver sob o mito do pai e da autoridade. O papel do pai pós-moderno é um lugar difícil de suportar, porque sua lei já não faz muito efeito. As autoridades estão pulverizadas e em função dos novos rearranjos sociais, o Judiciário, que até bem pouco tempo mantinha-se sustentado pela crença no seu poder de autoridade, se vê agora em apuros. Apresenta-se sobrecarregado, questionado e tendo que lidar com questões que até então fugiam de seu interesse.

Outrora, as instituições mantinham-se sustentadas e protegidas em seu conservadorismo. No entanto, ao serem convocadas a responder às diversificadas e inéditas demandas sociais, que exigem de seus componentes uma maior exposição, viram-se alvo de críticas. Sentenças judiciais e declarações de magistrados questionadas, críticas quanto às condutas assumidas exigem agora das instituições e de seus membros uma urgente abertura ao diálogo.

De repente, o Judiciário se assustou com a imprevisibilidade do sujeito humano. Ocorrência de suicídios, dificuldades de relacionamentos, excesso de afastamentos de magistrados e servidores por licenças médicas relacionadas a sofrimento mental. Temos uma certeza: as coisas mudaram.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde como a situação de perfeito bem-estar físico, social e mental. O campo de ação

¹ Palestra proferida na Abertura do Ano Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em evento promovido pela Escola Judicial do TRT-8ª Região, no dia 16 de janeiro de 2017, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-PA.

² Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Psicóloga Judicial-Psicanalista do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Psicanalista praticante em consultório desde 1997. Preceptora da formação de Psiquiatras Forenses do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais - 2008 a 2010. Coordenadora da obra “Diálogos entre direito e psicanálise: uma abordagem contemporânea”, publicado pela Editora RTM.

da psicanálise não é o mental, mas sim o inconsciente, pois a questão humana transcende os limites do mental. O mental é um órgão necessário à adequação do físico ao mundo para ver, pensar, lembrar e está presente em todos os animais. A diferença do homem é que seu mundo é o social, nada natural, já que tudo passa pela linguagem. A definição de saúde formulada pela OMS não é a mesma proposta pela psicanálise.

O psicanalista francês Jacques Alain Miller comenta que a perturbação da ordem pública é um critério para se dizer se a pessoa tem ou não saúde mental. Com relação a saúde mental, o importante é andar bem pela rua. E ainda atravessá-la, cruzá-la, sem ser atropelado. É comum ouvirmos que uma pessoa está bem se ela é confiável para atravessar a rua com uma criança. Seria esse o verdadeiro critério de saúde mental. Ainda, segundo Miller, aqueles que já não saem de casa molestam também a ordem pública, no âmbito da família. Por exemplo, um adolescente trancado em seu quarto pode fazer suspeitar algo desde o ponto de vista da saúde mental, como também alguém que, mesmo não tendo família, mas que nunca sai à rua, incomoda o porteiro.

O termo saúde mental suscita paradoxos, pois seu campo é impreciso. O inconsciente elimina a pretensão da harmonia humana, pois ele jamais se cala e nos perturba o tempo inteiro. O sujeito do inconsciente não combina com a ideia de saúde, já que saúde não combina com sintoma. E sintomas todos nós temos. A saúde mental a rigor não existe. Então, não podemos falar de saúde mental, pois somos desamparados, atormentados e indispostos. Sujeitos que se angustiam.

Para a psicanálise, o afeto central, o afeto que não engana, é a angústia; afeto especial que se relaciona com o que é um sujeito. Este afeto especial não é uma emoção. É da ordem de uma perturbação e não de um sentimento e precisa de um corpo para se manifestar.

Há uma inadequação radical e insuperável do ser falante com o mundo, um desconforto do corpo com o mundo, do afeto com o meio. É através da angústia que o sujeito pode se perguntar sobre sua existência. No entanto, é da angústia que a contemporaneidade foge, tentando transformá-la em um mero estado de corpo, para nos fazer esquecer de sua dimensão existencial.

A angústia tem uma relação absolutamente necessária com o desejo. Ela se relaciona ao desejo do Outro e introduz a questão da falta daquele grande Outro a quem queremos agradar, sermos especiais para ele, porque nós o vemos como nossa garantia. Mas, se esse grande Outro deseja é porque ele também não é completo; falta-lhe algo.

E se algo lhe falta, o que serviria para lhe completar? O que ele quer de mim? O que posso fazer por ele? A angústia está relacionada assim ao enigmático que diz respeito ao desejo do Outro. Diz respeito a um buraco que seria preenchido por um objeto, um objeto do desejo, um objeto que falta exatamente porque nunca existiu e nunca existirá. Um objeto que porta uma ausência. Quando um sujeito vive isso de uma forma intensa, chamamos de crise de pânico. Um momento em que a angústia toca o sujeito de forma plena. Um momento em que há um contato do sujeito com a presença de algo que remete à falta do grande Outro. Um momento em que, por percebermos que o grande Outro é castrado, nos sentimos desamparados. Mas isso não é doença. Apenas existir é muito difícil!

Não há como estar no mundo sem sintoma. Cada um tem o seu. Às vezes mais grave ou mais adaptado, ou às vezes insuportável. Sofrimentos são muitos. Os individuais, os sociais, os amorosos, os arrebatadores por perdas reais ou imaginárias e os que levam os sujeitos ao dormir cada vez mais e, se para sempre, melhor ainda. Acreditar que é possível existir e viver sem mal-estar é esquecer que a felicidade de um sujeito dentro da civilização é algo impossível de se atingir, pois não é possível existir sem a dor da própria existência.

O tema Doença Mental é espinhoso e requer, com urgência, diálogo e aproximação das instituições judiciárias com o campo psi, pois é preciso para quem sofre em sua urgência subjetiva alguém a quem dirigi-la.

Estou no Judiciário Trabalhista há 19 anos e tive a possibilidade de conhecer vários outros regionais do país, onde participo, há 14 anos da formação inicial e formação continuada dos magistrados do trabalho. Presenciei muita coisa nesse tempo, assim como a dificuldade das instituições tradicionais, conservadoras, resistentes às mudanças e adaptadas ao seu próprio ritmo processual, serem impelidas ao enfrentamento do sofrimento mental de seus membros, um problema para o qual não é possível uma resposta padrão, que se apoie em verdades absolutas e normativas. Isso, porque cada humano é singular e seu sofrimento mental é diferente dos demais. Nesses casos, é importante que os seus membros lidem com o fato de que essas são situações nas quais não é possível proteger-se com seu próprio conhecimento jurídico, apesar de, por vezes, julgá-lo suficiente e então, não quererem saber de muito mais coisas. Mas a aposta não se faz sem desafio.

No campo da saúde mental, não é possível educar, prevenir, normalizar segundo um ideal e nem tampouco trabalhar com quantificação, generalização, constância e homogeneidade.

O Judiciário não tem feito uma boa leitura da saúde mental. Ouço as alarmantes estatísticas divulgadas pelos tribunais sobre o aumento dos

sintomas como, por exemplo, depressão. O DSM, Manual Diagnóstico e Estatístico da Associação Psiquiátrica Americana, que alimenta a CID (Classificação Internacional de Doenças) tem incluído vários transtornos, cada vez mais. Para se ter uma ideia, o DSM 5, considerado a bíblia da psiquiatria, foi lançado em 2013 e elevou para 450 as categorias diagnósticas, sendo que em 1980, elas eram 265. A consequência é que o homem atual, na banalização da doença mental, está sendo considerado doente pelas classificações e isso é muito perigoso. Por dois motivos. Primeiro, porque engessa todos em um artificialismo que exclui o fato de que o humano tem angústia e, portanto, sofre, mas que isso não quer dizer, necessariamente, doença mental. Segundo, porque no meio de tantos “Transtornados”, aqueles que verdadeiramente sofrem e estão doentes e precisando de ajuda, acabam por passar despercebidos ou tendo um encaminhamento padronizado e ineficaz, pois são várias as expressões do sofrimento mental.

Na nossa sociedade capitalista entramos no mercado como objetos e nosso sofrimento como lucro para a indústria farmacêutica.

Os tratamentos assumiram uma função de eliminar os sintomas para uma adaptação social, menosprezando assim qualquer outra perspectiva de tratamento. A psiquiatria do DSM 5 é exclusivamente fenomenológica; sustenta-se nas evidências do aqui-e-agora, na descrição do óbvio, no síndromico e não na etiologia, na estrutura psíquica de cada um.

O espantoso é que, mesmo com a divulgação maciça de síndromes psiquiátricas, os problemas psicopatológicos graves estão sendo subestimados, o que provoca uma leitura superficial e generalizada de eventos sérios em nossa sociedade. Por exemplo, os homicídios praticados em Orlando, em Nice, em Magnanville, para citar alguns, foram atos megalomaníacos que buscavam transformar a pulsão agressiva em uma causa mais “nobre” e seus autores em heróis, que estariam agindo em nome de uma lei divina; provocaram o horror e seus atos lhes garantiram, pela intensa divulgação da mídia, uma reputação para sempre. O que está por trás disso são tentativas desses sujeitos de se “curarem” pela violência. Trata-se da complexidade humana que os faz matarem o outro e se matarem em função de patologias graves. Enquanto isso, o discurso sociológico generalista negligencia as dificuldades subjetivas individuais, que produzem assassinos e suicidas pelo mundo, aos quais os fundamentalistas islâmicos se identificam e tiram proveito, ao reivindicarem uma participação.

É preciso o cuidado com o caso a caso. É preciso se preocupar com os detalhes, mesmo porque o sofrimento de um sujeito não se dissolve no coletivo.

Houve em Minas o suicídio de um magistrado, cuja trágica morte trouxe à tona o inquietante para as instituições que estão acostumadas a lidarem com juízes “difíceis e rebeldes”, mas não com as dificuldades de uma grave estrutura psíquica na base de algumas dificuldades humanas. O suicídio é assustador, porque deixa às claras o trágico destino daqueles que, por falta de recursos simbólicos para lidar com seu sofrimento, desistem de viver e optam por sair da cena do mundo, muitas vezes de forma anunciada. Esse juiz deu sinais de que faria algo? Sim. Vários. O problema é que muitas vezes as pessoas, por desconhecimento, não dão a devida importância e consideram terapêutico apenas um bom papo com amigos, chefias ou colegas bem intencionados e não percebem que um sujeito atormentado não se apazigua com tão pouco. Devastado por seu sofrimento, ele fez um rompimento radical com o Outro e optou por sair da cena do mundo, por meio de um ato brutal que choca a todos nós e mostra que a doença mental, por ser coisa séria, não pode se submeter a protocolos. Para esses casos, as instituições devem pensar nas possibilidades de intervenção.

Viver exige coragem. No entanto, para alguns, é mais fácil acreditar em auto ajuda, em aconselhamentos, em terapias cognitivas ou nas tentativas de se obliterar a angústia com soluções religiosas. Mas infelizmente não há solução rápida e cirúrgica, apesar de sempre quisermos ser cuidados de forma rápida e indolor.

O sofrimento mental tem pulsado na instituição judiciária. Por um lado, com sua clientela, na qual estão incluídos os reclamantes contumazes que, patologicamente acionam a Justiça para se fazerem existir por meio de um laço que os una ao Outro do Judiciário e lhes dê uma consistência. Nesses casos, a solução requer um bom manejo para que chegue a um fim, já que o risco desse tipo de demanda se perpetuar é grande, pois a cada nova petição o automaton institucional responde e isso alimenta a demanda paranoide.

Por outro lado, há o sofrimento presente também nos membros da instituição, para os quais punições, advertências, impedimentos de promoção na carreira, afastamentos e abordagens pela via da razão não são boas soluções. Há assédio, perseguições, uso abusivo de poder na instituição? Sim e já aconteceu comigo. Afirmo que às vezes acontece com consequências subjetivas desastrosas para servidores e magistrados. Portanto, é necessário o enfrentamento dessas dificuldades de forma técnica e responsável e para isso a abertura ao diálogo com o campo da saúde mental é fundamental.

No entanto, dialogar com outro campo do saber não significa adequá-lo ao nosso e nem tomar dele alguns conceitos para lê-los de acordo com nossas regras, crivos e preconceitos. Isso aconteceu algumas vezes na minha experiência na Escola Judicial do TRT de Minas onde, por exemplo,

quem se opunha à psicanálise utilizava-se do termo responsabilidade, presente em sua ética, para combatê-la, ao dizer que havia nesse termo uma ideologia de defesa do empregador em detrimento do empregado, quando se tratava apenas de um debate sobre a verdade nos atos de cada sujeito, quando então a psicanálise intervém pela responsabilização e pela ética das consequências e não das intenções. Explico-me melhor: Acreditamos que por nossa posição de sujeitos somos sempre responsáveis. Entendemos que em cada decisão, em cada ato, por mais insano que possa parecer, há um sujeito. Nossa experiência nos prova que mesmo após um homicídio insano, praticado por um psicótico em surto desencadeado, o assassino atinge um certo apaziguamento quando se reconhece no ato que praticou e por ele se responsabiliza.

Doença mental é coisa séria. É preciso admitir que as questões relacionadas ao desejo do ser falante não tem bom senso ou regra, o que complexifica sobremaneira sua abordagem. Afinal, está na própria natureza do desejo a busca de sua manutenção e prolongamento: mais desejo, desejo cada vez maior.

Acredito ser de fundamental importância para os atuais magistrados um pouco de conhecimento sobre o adoecimento mental, tão presente nas atuais lides, que os convocam a atuarem como representantes da autoridade, mas também na condição de sujeitos, não livres de suas próprias angústias.

Acho importante ressaltar que um juiz atualizado e em contato com os conceitos da psicanálise é um profissional que se capacita para atuar no solo de uma realidade social modificada. Afinal, a prática do magistrado atual não se parece muito com a prática dos seus colegas do passado, quando então a autoridade tinha seu valor e lugar de respeito na sociedade. Não é mais possível fazer muita comparação.

Na gestão da saúde mental muitas vezes vejo a tendência a um olhar que observa de uma distância confortável e não promove ações efetivas, que tenta responder com atos anônimos e burocráticos. Um olhar que não se implica. A inserção da psicanálise na instituição não é simples na medida em que aponta o ineditismo do sofrimento mental no um a um, no caso a caso, o que implica em decisões que nunca foram tomadas e para as quais o encaminhamento meramente burocrático e superficial da instituição não surte efeito algum. É necessário um olhar que detecte os problemas e proponha ações e não atos que servem para deixar as coisas como estão. Definições operatórias. Diagnóstico e intervenção. Aplicação da teoria no contexto do caso a caso, espaço para a palavra e respeito ao particular, para não nos tornarmos obedientes profissionais da saúde mental, desprovidos de qualidade, que circulem livremente com coleiras.

Posiciono-me contra a adoção dos testes psicotécnicos como etapa na seleção de juízes, por considerá-los decisões fundamentadas na ingênua crença da busca de uma possível normalidade dos sujeitos, de quem desconhece os labirintos de tudo o que é humano. Afinal, o que é normalidade? E mais: quem está apto a ditar o que é isso? Problemas existirão e a instituição deverá se responsabilizar pela abordagem deles, quando e se acontecerem, mas não em uma posição controladora e higienista.

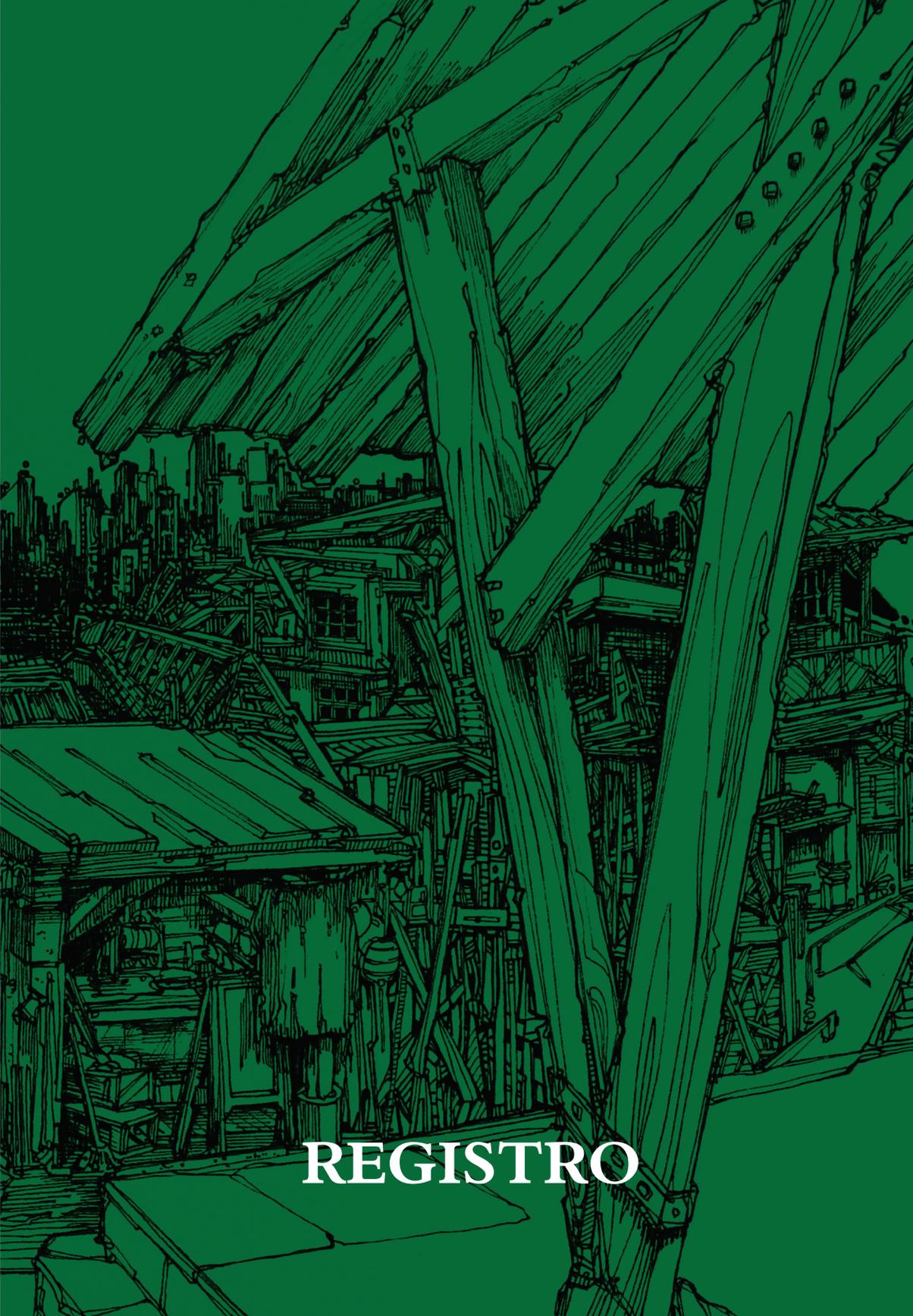
Com relação ao homem contemporâneo, não tenho uma visão de ingênua esperança, nem tampouco de um apocalipse. Simplesmente vejo agora um novo modo de vida, onde muita coisa caiu em desuso. As famílias se dispersam, os casamentos se desfazem, a natureza está sendo devastada, os bons encontros amorosos se tornam proibitivos, na medida em que todos correm em busca de uma satisfação imediata e fluida, que a psicanálise chama de mais-de-gozar. Gozar até anestesiar. Da bebida, da droga, do trabalho, beber até nada mais sentir, drogar-se para ser produtivo às empresas que não lucram com o descanso de seus funcionários. O Judiciário tem sido chamado para colocar um pouco de ordem e parcimônia nisso que conduz o homem dos tempos atuais para consequências que vão contra ele mesmo, quando a libido, a pulsão de vida, está em função da pulsão de morte.

Presenciamos no nosso drama contemporâneo, quase que diariamente, bárbaros ataques a vítimas de preconceito. A sociedade tem operado no sentido contrário do recalçamento e do segredo guardado. Estamos na época do “diga tudo”, “diga a verdade toda”, “não guarde mais nada”. O privado tornou-se público. Acontece que quando se rasga o véu dos semblantes, quando o outro se abre para nós sem véus, isso pode nos provocar horror e indignação e o retorno disso vem como segregação e racismo. Aí então, as pessoas se agrupam em tribos que passam a se estranhar e a atacar e linchar componentes de outros grupos, aparentemente sem razão. Nosso mundo tem se tornado uma guerra de facções, tal qual as chacinas em presídios, os machões contra as mulheres, os heteros contra os homossexuais, a troca de agressividade das postagens nas redes sociais. Estamos matando o humano em nós.

O campo da saúde mental trabalha com o imprevisível, com o impossível de se planejar. Afrontar o inesperado exige coragem, mas o psicanalista tem um cálculo que leva a sério o fato de que cada humano habita o espaço de uma harmonia impossível e, por isso, cada ingênua tentativa de equilíbrio será sempre uma sutura que pode se abrir a qualquer momento.

Por fim, entendo que a psicanálise, com seu arcabouço teórico de valor reconhecido, subverte muita coisa e por isso sofre rejeição. Ela busca

resgatar a singularidade e a responsabilidade de cada um no que acontece em sua vida. Não trabalha com enquadramentos, porque reconhece a existência da contingência. Não fala em prevenção. Dispensa a vertente higienista e enfrenta o sofrimento mental com consistência e ética. A psicanálise não é revolucionária, pois uma revolução é feita para se voltar ao ponto de partida. A psicanálise coloca suas esperanças nas mudanças e opera no nível mais fundamental do sujeito, no inconsciente, que não conhece o tempo, pois o espaço e o tempo estão em uma posição topológica e não métrica. A psicanálise não é revolucionária, mas é subversiva, porque questiona as identificações, os ideais baseados na moral, as significações inflexíveis que nos alienam. Ela destitui o sujeito de seu domínio imaginário. A psicanálise opera com a esperança.



REGISTRO

POSSE NOVA ADMINISTRAÇÃO - BIÊNIO 2016/2018 ¹

Francisco Sérgio Silva Rocha ²

Há cerca de dois anos corridos no calendário esta Administração tomou posse para conduzir este Tribunal Regional do Trabalho pelos anos de 2014 a 2016. Transcorrido o tempo - esse que nunca deixa de seguir - chega o momento de dar posse aos colegas que foram eleitos pelo Pleno de nosso Tribunal para conduzir nossa administração pelos próximos dois anos.

É certo que não conseguirei fazer um balanço que consiga trazer a todos a emoção e os desafios que vivemos nesse tempo à frente do TRT8. Gostaríamos de ter feito muito mais, porém, as circunstâncias nos fizeram ajustar os esforços para garantir o bom funcionamento de nossa instituição, especialmente neste ano de 2016, em que todo o Sistema de Garantia de Direitos Trabalhistas encontra-se sob fogo cerrado das estruturas que desejam flexibilizar os avanços alcançados, asfixiando as organizações que compõem essa estrutura.

Não é de hoje que a Justiça do Trabalho tem que lutar para reafirmar sua função, e este Tribunal integra o rol inicial das instituições que, há 75 anos, pavimentam a história de sucesso de nossa atuação. Muito me orgulho de integrar a Justiça do Trabalho, e especialmente por fazer isso a partir do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que nunca se furtou a contribuir para que possamos sempre avançar, de forma inovadora, com sólido comprometimento com a realização de uma Justiça Social.

De maneira sólida, navegamos em águas tormentosas neste último ano, e ainda temos muito a navegar com atenção e fibra, e que bom ver que isso não nos faltou, nem faltará para a nova administração.

Para isso, contamos com o apoio de muitos. As bancadas do Pará e Amapá que integram o Congresso Nacional foram gigantes junto conosco, nos ouviram, compreenderam e se perfilaram junto a nós para que pudéssemos cumprir nossa missão institucional e entregar aos jurisdicionados um atendimento de qualidade e efetividade.

¹ Discurso de despedida da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, proferido em 2 de dezembro de 2016, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-Pará, durante a solenidade de posse da nova Administração.

² Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, biênio 2014/2016.

Graças aos esforços desses parlamentares, conseguimos ajustar o orçamento atingido por um corte ideológico inesperado e gigante neste ano de 2016 e entregar obras estratégicas, como o novo Fórum Trabalhista de Macapá, um paradigma da sustentabilidade, que aponta caminhos reais e possíveis para o uso racional de recursos naturais, como água e energia solar.

Igualmente, sem o esforço gigantesco de nosso corpo de magistrados e servidores, não teríamos conseguido. Agradeço e homenageio a todos eles, na pessoa da briosa Secretária-Geral da Presidência, Milene Castelo Branco da Fonseca, que exemplifica o cuidado e dedicação que foi a tônica dos servidores envolvidos nas ações da Administração.

Gerir uma organização pública não só é uma grande responsabilidade, como uma oportunidade única de fazer bem algo que pode beneficiar um grande número de pessoas, e esta Justiça Especializada, promotora da paz social, tem o jurisdicionado como seu bem maior.

À Justiça do Trabalho cabe atuar sempre buscando intermediar o equilíbrio das relações de trabalho de tal forma que os direitos básicos sejam garantidos, preservando a dignidade das partes envolvidas, sejam elas reclamantes ou reclamadas. Ao contrário do que bradam os que ainda se insurgem contra nossa atuação, não protegemos um ou outro lado, protegemos sim a dignidade humana, e disso não abrimos mão.

Tenho a alegria de empossar a nova administração do TRT da 8ª Região com a certeza de que seguimos desenvolvendo um trabalho que, como disse na minha posse, vem sendo realizado pelos que nos antecederam, e tenho certeza será também conduzido da forma respeitosa e serena com a qual esta instituição vem atuando, pautada em uma governança sólida e sustentável.

Como bem lembrou o Desembargador José de Alencar, coube a mim a satisfação de fazer o discurso de recebimento da Desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury neste Tribunal, e tenho agora a imensa satisfação de fazer este discurso na sua posse como presidente da Corte, ciente de que, à frente dessa administração que conta com a participação inestimável da Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, e do Desembargador Walter Roberto Paro, saberá os momentos em que deverá agir como o velho marinheiro do samba de Paulinho da Viola, “que durante o nevoeiro, leva o barco devagar”, sem perder a combatividade necessária.

Agradeço aqui igualmente ao Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos, que, juntamente com o Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, integrou a administração que ora se finda, bem como a Desembargadora Sulamir Monassa de Almeida, companheira que foi na

condução desta Corte ao meu lado, após a aposentadoria do nosso querido amigo Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos. Muito obrigado a vocês!

E, mais importante que tudo, agradeço imensamente à minha família, pelo carinho e atenção sempre presentes. Guilherme, Caroline, Larissa, Catarina e, mui especialmente Nazete, sem vocês, eu nunca teria chegado aqui, mas, bem mais do que isso, eu nunca teria conseguido completar essa missão. Serei sempre grato à amizade, ao companheirismo e ao amor que compartilhamos. Assim era, assim é e assim será.

Minhas senhoras, meus senhores, meus amigos, chega o tempo de completar a trajetória, agradeço finalmente a todos a confiança e a parceria.

Muito obrigado!

TEMPO DE PRESIDIR ¹

José de Alencar ²

Em conhecida e muito citada passagem do Eclesiastes, o livro da Bíblia onde poesia e sabedoria são amalgamadas com maestria, é dito que *tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu; há tempo de nascer, e tempo de morrer; tempo de plantar, e tempo de arrancar o que se plantou*³.

Depois de passagem exemplar pela vida pública na advocacia (privada e pública), na Procuradoria Geral do Estado do Pará e na Procuradoria da Universidade Federal do Pará - UFPA, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury chegou ao Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região na tarde do dia 14 de junho de 2002, também uma sexta-feira, quando a recebemos neste mesmo Auditório Aloysio Chaves, sendo saudada pelo Desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, nosso Presidente por ela sucedido. Aqui ela tem passagens igualmente exemplares pela Presidência da Primeira Turma e da Seção Especializada I, pela Diretoria da Escola Judicial Roberto Santos e pela Vice-Presidência, esta ao tempo em que fui Presidente e dela me tornei eterno devedor.

Agora é tempo de presidir.

Os juízes somos, como diz Garapon⁴, guardiões das promessas de democracia, justiça e paz. E, também, somos, cada vez mais, gestores.

A Administração hoje inaugurada é guardiã das promessas e gestora do legado, recebido da gestão que hoje se encerra, liderada pelo Desembargador do Trabalho Francisco Sérgio Silva Rocha, e das gestões anteriores, legado que combina tradição com modernidade, graças a um robusto sistema de planejamento e gestão estratégica baseado em cenários prospectivos, em um conjunto equilibrado de indicadores (Balanced

¹ Discurso proferido na sessão solene de posse da Desembargadora do Trabalho Suzy Elizabeth Cavalcante Koury na Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (Pará e Amapá), em 2 de dezembro de 2016, no Auditório Aloysio da Costa Chaves do edifício-sede.

² Desembargador do Trabalho.

³ Eclesiastes 3:1,2

⁴ GARAPON, Antoine. **O juiz e a democracia: o guardião das promessas**. Tradução Maria Luiza de Carvalho - Rio de Janeiro: REVAN, 1999.

Scorecard), em gestão de projetos, em gestão de pessoas por competência e em gestão de riscos, esta última ferramenta de gestão que estará completamente implantada nos primeiros meses da Administração que hoje se inicia.

Falando por mim e por meus pares, dizemos que a Administração liderada pela Desembargadora Presidente Suzy Koury tem todo nosso apoio para prosseguir nessa trajetória, preservando os valores que caracterizam esta Oitava Região, construindo, cotidianamente, a convivência harmônica, a disciplina vertical e o respeito à antiguidade, exercendo a liderança institucional conciliadora que lhe é característica - liderança institucional é um dos princípios da gestão estratégica do Tribunal - buscando sempre a unanimidade que for possível, aprofundando a comunicação e o diálogo institucional entre todos os graus de jurisdição, com a autoridade que lhe confere o cargo e a liderança de que está investida, sempre com o espírito público e a crença na Justiça do Trabalho que a anima e orienta seus passos, como se vislumbra já no seu discurso de posse, quando pediu a Deus que Lhe permitisse *ter energia na convicção, sem que implique em teimosia e sem que impeça a reflexão sobre outras respostas e caminhos* e concedesse *energia para buscar sempre o Ideal de Justiça, pois a Justiça absoluta Lhe é privativa*.

O Poder Judiciário é fortemente baseado na hierarquia e nosso Tribunal não foge a essa regra, da qual depende sua própria existência. Nos tempos atuais, a modernização da estrutura administrativa e a evolução dos modelos de gestão têm aproximado os níveis e encurtado as cadeias hierárquicas que, todavia, seguem existindo, e existirão mesmo quando se tornarem dominantes os modelos baseados em redes. Preocupamo-nos com eventuais e pontuais quedas de qualidade da prestação jurisdicional e até mesmo eventuais e pontuais despreocupações com o bom exercício da jurisdição e com o bom cumprimento de nossa missão institucional. Preocupa-nos também que, eventual e pontualmente, a existência da hierarquia sirva de pretexto para a hostilidade. Sempre e cada vez que isso acontecer, a Administração terá o apoio do Tribunal para promover o resgate dos nossos valores e exercer sua liderança institucional para garantir a harmonia respeitosa que tem sido um precioso legado desta Região, assim buscando o respeito à instituição e a cumplicidade de todos nós para o cumprimento da missão institucional, lembrando, principalmente aos colegas do primeiro grau de jurisdição, que cada um é, no local em que exerce a jurisdição, seu representante, sua encarnação, e a credibilidade da instituição depende de todos e de cada um de nós. Quando um juiz fica desacreditado, é a instituição que com ele é desacreditada. É preciso que todos tenhamos responsabilidade - autorresponsabilidade - para que a instituição seja fortalecida, acreditada, respeitada e apoiada pela sociedade civil e política.

A nova Administração, seguindo os passos da Administração sucedida, saberá ter uma visão sistêmica, holística, combinando o pessimismo da razão com o otimismo da vontade utópica, que manterá a motivação em tempos de incertezas e de crises; saberá ser coesa para ser forte e assim enfrentar os tempos difíceis, que se estenderão por pelo menos três Administrações (a sucedida e as duas próximas); saberá, como fez a Administração sucedida, administrar a crise orçamentária, reduzindo ou mitigando seus efeitos e múltiplos impactos, inclusive psicossociais.

E para isso, reiteramos, a Administração terá todo o apoio do Tribunal.

Encaminhando-me para o final, peço-lhes permissão para contar uma história que serve de inspiração para a Administração que hoje é inaugurada.

Os que tivemos a honra, a felicidade e o bom gosto de conviver com Ophir Filgueiras Cavalcante, o pai muito querido da Desembargadora Presidente, sabemos que ele nos chamava a todos de *mano velho*. Com o passar dos anos, todos passamos a chamá-lo também assim. E foi assim que ele se tornou o nosso Mano Velho. A cada reencontro, quando se lhe perguntava como ia, ele respondia, invariavelmente, sorrindo com os olhos como só ele sabia fazer, com a bonomia e simpatia que a todos cativava e encantava, com um verbo, conjugado sempre no gerúndio: *manuvelhando*. Ou, em outra variante, própria para certas ocasiões, *só manuvelhando*. Esse verbo único era a essência dele, da conciliação que não dispensava o contraditório, da busca permanente da adição e da multiplicação, de amigos, de aliados, de colaboradores, pois divisão era uma operação que ele não sabia executar. Nos bons e altos páramos onde ele agora está *manuvelhando*, ele contempla e inspira a filha querida que, neste seu tempo de presidir, terá que presidir *manuvelhando*, sempre, pois só assim fará a boa travessia que esse tempo lhe incumbiu fazer.

Sob tal inspiração, temos a certeza disso, seu tempo de presidir será exitoso e para isso terá todo nosso apoio.

Sucesso e felicidade aos novos administradores Presidente Suzy Koury, Vice-Presidente Sulamir Monassa e Corregedor Regional Walter Paro.

Muito obrigado.

DISCURSO DE POSSE NA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO ¹

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury ²

Exm^o Ministro João Oreste Dalazen, neste ato representando a Corte Máxima Trabalhista, que muito nos honra com sua presença;

Exm^o Procurador-Geral do Estado do Pará, Ophir Filgueiras Cavalcante Júnior, representando o Governo do Estado do Pará;

Exm^o Procurador-Geral do Estado do Amapá, Narson de Sá Galeno, representando o Governo do Estado do Amapá;

Exm^o Desembargador Leonardo de Noronha Tavares, representando o Tribunal de Justiça do Estado do Pará;

Exm^o Procurador Hideraldo Luiz de Sousa Machado, Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região;

Exm^o Advogado Alberto Antonio Albuquerque Campos, Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção do Pará;

Exm^o Advogado Paulo Henrique Campelo Barbosa, Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção do Amapá;

Meus pares, senhores juízes e juízas, servidores e servidoras, advogados e advogadas;

Minha família de sangue e minha família de amigos;

Minhas senhoras e meus senhores,

Por primeiro, agradeço a confiança e a honra de meus pares nesta E. Corte, que me elegeram para a conduzir, juntamente com todos e cada um, com os juízes e todos os servidores que fizeram e que fazem a Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Os homens e as mulheres que nos precederam e os que aqui estão serão, sempre, o baluarte de minha atuação na Presidência desta E. Corte. Prometo que tudo farei para a engrandecer e honrar. Orgulho-me de

¹ Discurso proferido na sessão solene de posse da nova Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - Desembargadores do Trabalho Suzy Elizabeth Cavalcante Koury (Presidente), Sulamir Palmeira Monassa de Almeida (Vice-Presidente) e Walter Roberto Paro (Corregedor Regional) -, em 2 de dezembro de 2016, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em Belém-Pará.

² Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, biênio 2016/2018.

integrar a Justiça do Trabalho, orgulho-me do meu Tribunal e dos meus pares, dos juízes e de cada um dos servidores que aqui trabalham.

Aqui militei como Procuradora do Estado do Pará e advogada durante 16 anos. Aprendi em que lugar sentar, a ouvir e a ser ouvida, a fazer perguntas às partes como em um jogo de paciência e exercendo a perspicácia, para fazer surgir a verdade, que, por vezes, favorecia o meu cliente, por vezes, não.

Convivi com antigos advogados, que observava e imitava, uns que já se foram, outros que aqui ainda estão, para a nossa alegria, e que ajudaram a construir o que sou.

Lembro-me da sensação das primeiras vezes em que me sentei à frente de um juiz, com a imensa responsabilidade de defender o Estado do Pará, meu único cliente, por muitos anos, e do meu orgulho em escrever nas petições “Estado do Pará, representado” por sua Procuradora Suzy Elizabeth Forte Cavalcante, desde dezembro de 1986 e, após 12 de março de 1988, data de meu casamento com Paulo, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, o que muito me engrandeceu. Busquei defender com dedicação, destemor e seriedade o interesse público.

Exerci, por 2 anos, o cargo de Procuradora-Geral da UFPA, levada pelas mãos do Professor Dr. Cristóvam Diniz, homem e profissional admirável, com quem muito aprendi e a quem, de público, agradeço pelo respaldo que me deu e pela sua confiança.

A advocacia privada foi uma escola. Agilidade, espírito de equipe e muito trabalho, o caminho seguro, que trilhei no escritório Cavalcante&Pereira, por 2 anos. Minhas únicas lembranças ruins são os processos em que defendia pessoas que tinha convicção de que tinham agido certo, em relação às quais me atribuía a responsabilidade de ganhar a causa, o que nem sempre ocorria e gerava sofrimento pessoal.

Tomei posse como Juíza Togada, pelo quinto constitucional da advocacia, no dia 14.05.2002, há pouco mais de 14 (catorze) anos e enfrentei um momento difícil; estava do outro lado e tinha que ter um norte, que encontrei no estudo de cada detalhe dos autos, na busca da solução mais justa e nos ensinamentos daqueles que aqui me receberam na 1ª Turma, que integrei sempre e desde então, Dra. Lygia Oliveira, Dra. Maria Joaquina, Dr. Affonso e Dr. Sérgio Rocha e em todos os demais membros do Tribunal e nos servidores em geral e, em especial, os de meu gabinete, todos dos quadros do Regional, com quem trabalhei e trabalho.

Sou, profissionalmente, o resultado de tudo isso. Todos vocês, de todos esses lugares por onde passei, são responsáveis por pedaços do que

sou hoje, eu os reflito e vocês me refletem, em uma troca perene de boas energias e aprendizado.

Minha amiga Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, eleita Vice-Presidente, também é oriunda do quinto constitucional da advocacia e tem larga experiência jurídica nos setores público e privado. Presidiu a Seccional do Amapá da Ordem dos Advogados do Brasil, exerceu, ininterruptamente, a advocacia, desde 1977, foi advogada do Banco do Brasil, até assumir o cargo de Juíza Togada deste Regional, em 2004. Tê-la como vice-presidente me tranquiliza e me dá forças, pois conheço seu caráter e seus méritos. Mais uma vez, Deus me abençoa colocando pessoas maravilhosas em meu caminho. Tenho certeza de que construiremos alianças que permitam contribuir para a formação de uma consciência crítica e de elos solidários, para a diminuição de todos os tipos de desigualdade, incluída a de gênero.

O Corregedor ora eleito, Walter Roberto Paro, é juiz de carreira deste Regional desde 1993. Atuou em diversas Varas do Trabalho, como as de Óbidos, Santarém, Altamira, Tucuruí, Almeirim e Ananindeua, até chegar à MM. 9ª Vara do Trabalho de Belém. Foi promovido ao cargo de Desembargador do Trabalho em 19 de fevereiro de 2010. É um especialista em constelações judiciais, o que, por certo, muito contribuirá para a paz e a harmonia neste Regional e nos une por laços familiares e afetivos, com o TRT da 15ª Região, onde também atuou.

Todos agradecemos o carinho e o prestígio de vocês.

Agradeço, especialmente, a meu amigo Francisco Sérgio Silva Rocha, a quem sucedo, que exerceu com competência ímpar, sabedoria, temperança, humildade e espírito de justiça a Presidência desta Corte nos dois últimos anos. Procurarei, com todas as minhas forças, seguir seus passos e tentar contribuir para a manutenção da união e do bem-estar de todos os que fazem a Justiça do Trabalho. Sei que contarei com ele hoje e sempre e isso me conforta e dá forças.

Hoje, pela manhã, ao encontrar o Desembargador Eliziário Bentes nos corredores do Tribunal, disse-me ele ser só um soldado da Justiça do Trabalho, mas que está na guerra. É isso. Somos todos soldados da Justiça do Trabalho, cidadãos brasileiros que desempenham, com dedicação e honestidade, os seus deveres constitucionais.

Marchamos ao lado do TST e de seus Ministros, aqui tão bem representados pelo Exmo. Min. João Oreste Dalazen, decano da Corte, e que muito nos honra com a sua presença, a quem, de público, agradecemos, comprometendo-nos a cerrar fileiras em defesa da Justiça do Trabalho.

Aproveito para convidar todos aqui presentes a se perfilarem conosco, porque esta Justiça Especializada é de todos nós, brasileiros.

Permitam-me fazer uma declaração pessoal, declaração de princípio: reafirmo meu compromisso de lutar para que valores fundamentais da consciência ética e jurídica dos povos civilizados deixem de ser violados, para a diminuição da desigualdade, para o alcance daquilo que o Constituinte de 1988 elegeu como nosso princípio norteador: a solidariedade social, o trabalho digno e a Justiça e a Paz Social, **PRECISAMENTE O QUE BUSCA A JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Peço permissão para ler um trecho da obra de Christophe Dejours, psiquiatra, professor e psicanalista francês, “A Banalização da Injustiça Social”, na qual se referia à situação da França, no ano de 1998, mas que, sem qualquer dúvida, amolda-se ao Brasil de 2016:

“Encontra-se largamente difundida a ideia de que paira sobre nosso país uma ameaça de derrocada econômica. Até mesmo cientistas e pensadores admitem que, sendo a situação excepcionalmente grave, é preciso aceitar recorrer a meios drásticos, sob risco de fazer algumas vítimas.

Portanto, estaríamos hoje a acreditar em tais rumores, numa conjuntura social que apresenta muitos pontos em comum com uma situação de guerra. Com a diferença de que não se trata de um conflito armado entre nações, mas de uma guerra “econômica”, na qual estariam em jogo, com a mesma gravidade que na guerra, a sobrevivência da nação e a garantia da liberdade.

É em nome dessa justa causa que se utilizam, *larga manu*, no mundo do trabalho, métodos cruéis contra nossos concidadãos, a fim de excluir os que não estão aptos e exigir desempenhos superiores dos demais...”.

O trecho é sobre a França no final dos anos 90, mas se aplica, perfeitamente, ao Brasil de 2016.

Permitam-me lembrar, que na Exortação apostólica “A Alegria do Evangelho”, de 24.11.2013, o Papa Francisco, que cito como um humanista e um homem de inegável fé, lembrou a necessidade de se dizer NÃO:

Não a uma economia da exclusão e da desigualdade social, assim como dizemos “não matar”, pois esta economia mata. Lembrou não ser possível que a morte

por enregelamento dum idoso sem abrigo não seja notícia, enquanto o é a descida de dois pontos na Bolsa. Isto é exclusão, com a qual se fere, na própria raiz, a pertença à sociedade onde se vive, pois quem vive nas favelas, na periferia ou sem poder já não está nela, mas fora.

Não à nova idolatria do dinheiro, defendendo uma reforma financeira que leve em conta a ética e concluindo que: “O dinheiro deve servir, e não governar!”

Não à desigualdade social que gera violência, pois, enquanto não se eliminar a exclusão e a desigualdade dentro da sociedade e entre os vários povos, será impossível acabar com a violência.

É fato que, apesar de a ideologia constitucionalmente adotada no ordenamento jurídico brasileiro indicar a opção pelo Estado Social e pela redução das desigualdades sociais, sequer começaram a ser cumpridos os compromissos dela decorrentes.

Apesar disso, já se propugna pela adoção de um modelo pós-moderno, ao argumento de que o anterior, sequer alcançado, não permitiria o desenvolvimento do Brasil.

Trata-se de uma inverdade. O estado do bem-estar não é o responsável pela atual crise do capitalismo brasileiro, no mínimo porque, uma vez não cumpridos os compromissos decorrentes da sua escolha, não é possível concluir que ele conduzira à crise.

Cabe referir que, na década de 1980, os brasileiros saíram às ruas em um movimento conhecido como “Diretas Já” que ia além das reivindicações de eleições diretas, buscando, na verdade, um novo modelo econômico e social para o país, no que não teve sucesso. Em 2013, o povo foi novamente às ruas, primeiro, para protestar pela redução das tarifas de ônibus urbano, que, depois, espalhou-se, tal como ocorrera com o “Diretas Já”, para combater os diversos problemas do Brasil, em um claro sinal de que a sociedade queria mudanças.

Ouve-se, em 2016, novamente, o “rugir” das ruas, a revolta contra as injustiças, a malversação, a diminuição dos orçamentos da saúde, da educação e do Poder Judiciário. Os brasileiros manifestaram-se no dia 30 de novembro, em todos os Estados, demonstrando que somos mais fortes do que aqueles que deveriam nos representar e cobrando lealdade nesta representação.

Nada, nenhum grupo ou poder é mais forte ou maior que a Nação brasileira, que já mostrou e continua mostrando que não se acovardará

e que não é refém, mas protagonista. A Justiça do Trabalho também não pode, e não será, refém de qualquer discurso difamatório.

Parece-me apropriado, neste ponto, falar da palavra “PÓS-VERDADE”, eleita pelo dicionário inglês Oxford como a mais importante de 2016, verbete que quer dizer “relativo a ou que denota circunstâncias nas quais fatos objetivos são menos influenciadores na formação da opinião pública do que apelos à emoção ou à crença pessoal.”

Enfrentemos algumas dessas PÓS-VERDADES em relação à JUSTIÇA DO TRABALHO e à Guerra Ideológica que vem enfrentando.

1) PÓS-VERDADE: a Justiça do Trabalho é responsável pelo desemprego, pois massacra o empresário e superprotege o trabalhador, que sempre ganha as causas, ainda que não tenha direito.

VERDADE: a Justiça do Trabalho apenas cumpre a Constituição e as leis da República, que, acertadamente, escolheram a proteção dos hipossuficientes no inevitável conflito entre o capital e o trabalho. Sem a pacificação feita pela Justiça do Trabalho, o capital jamais teria conseguido paz para se desenvolver.

O empregado nem sempre tem sua ação julgada procedente, mas somente quando o empregador, quer por equívoco, quer por má-fé, não cumpre os seus deveres.

A Justiça do Trabalho não é responsável por gerar desemprego. A responsabilidade é do Poder Executivo e do Legislativo, que têm que instituir e executar políticas públicas de trabalho, emprego e renda, além de combater o desemprego estrutural, causado pelo fechamento dos postos de trabalho pela substituição dos homens por máquinas e por terceirizações ilícitas.

2) PÓS-VERDADE: os Juízes do Trabalho recebem remuneração espúria, superior ao teto constitucional e auxílios indevidos.

VERDADE: os juízes do trabalho recebem, apenas e tão somente, aquilo que está previsto na Constituição e nas leis da República. Ninguém se tornará rico exercendo esse cargo, mas viverá bem e dignamente.

É necessário que os juízes tenham um reajuste automático dos seus salários, anualmente, para a reposição do poder aquisitivo da moeda (inflação), o que o Legislativo e o Executivo desrespeitaram anos a fio, preferindo o fazer de modo disfarçado, com auxílios, o que submete todos nós a humilhações e execrações públicas, que, acreditem, não merecemos.

Na Justiça do Trabalho e, em especial, no TRT da 8ª Região, ninguém recebe acima do teto constitucional, seguindo as leis da República

e esses valores são públicos, constam do Portal da Transparência e podem ser acessados por todos.

Aliás, é bom destacar que este foi o primeiro Tribunal brasileiro a dar publicidade dos salários de todos, na gestão do Desembargador José de Alencar, em 2012.

Muitos servidores do Legislativo Federal recebem bem mais que o dobro do que auferem um juiz do trabalho e o quádruplo do que recebe um servidor do Judiciário, mas o que importa é a pós-verdade, que faz com que seja difundido, na imprensa e nas redes sociais, como notícia nova e recente, reajuste de 41%, por lei, em julho de 2016, sobre a tabela remuneratória dos cargos efetivos dos servidores públicos.

A verdade é que os servidores do Judiciário estavam sem reajuste desde 2010, quando haviam recebido 2% e que os 41%, que sequer serão percebidos por todos, será pago ao longo de 4 anos.

3) PÓS-VERDADE: a Justiça do Trabalho custa caro e se fosse distribuído o seu orçamento anual pelos trabalhadores, eles receberiam bem mais do que recebem após o julgamento de suas demandas.

VERDADE: é revelada pelos dados nacionais públicos, que também não interessam aos que se esforçam para distorcer a realidade e confundir a opinião pública.

A Justiça do Trabalho é a que julga e executa o maior número de processos anualmente, em comparação com os outros ramos do Judiciário Federal, tem maior capilaridade, chega a municípios que não dispõem de outros órgãos públicos, tem um rosto, pois o Juiz fala com as partes, escuta-as e as aproxima do ideal de busca por Justiça.

A Justiça do Trabalho arrecada aos cofres públicos Imposto de Renda e contribuições previdenciárias em valores superiores àquilo que gasta para funcionar anualmente.

Esse tipo de análise econômica é um desserviço à construção da Nação brasileira, da cidadania, ao fim do trabalho infantil, do trabalho escravo e do trabalho em condições degradantes, enfim, não viabiliza, nem de perto, o alcance da Justiça Social, em nome da qual atuamos.

Aproximo-me do final de meu discurso, pois já os canso, mas preciso agradecer.

Agradeço à minha família, meu marido Paulo, com quem divido minha vida e dedico o meu amor, meus bons e maus momentos, em cujo ombro encontro abrigo e força. A meus filhos Paulo Arthur, Camila e Lucas, que são responsáveis pela minha felicidade, meu bom humor e minha boa saúde. Se eles estão bem, certamente também estarei. Portanto,

quem quiser me acalmar, garanta que isso ocorra, como faz minha amiga Sandra Monteiro há 18 anos. Eles me ensinaram e continuam ensinando o que é amar incondicionalmente. Sem eles, não sou ninguém.

Abrindo o leque familiar, agradeço à minha mãe Célia Forte, que aguentou o meu insuportável gênio de menina e adolescente atrevida que exigia explicações para aceitar fazer qualquer coisa.

Aos meus irmãos Ophir Jr., com a sua esposa Marici, e Carla, com seu marido Tadeu, com quem aprendi a repartir a vida, a aceitar e respeitar o outro, não sem algumas boas brigas e discussões, mas sempre juntos e unidos. À Dra. Célia, segunda esposa de meu pai, avó de meus filhos e uma mãe de coração que a vida me deu.

Aos meus sobrinhos Caio, Rafaela, Breno e Daniela, que vi nascerem, cujo crescimento acompanhei e vejo florescerem como homens e mulheres dos quais muito me orgulho.

Não posso esquecer os que já se foram mas estão aqui. Meus avós paternos, Antônio e Irene, meus avós maternos, Arthur, cujo nome demos ao nosso primeiro filho e Eliza (explicação do meu Suzy Elizabeth). Aos tios Otávio e Dia Mello, Augusto Cavalcante, às primas Sandra Mello e Liane Cavalcante. Trago comigo todos vocês e tudo que com vocês aprendi, além de imensa saudade.

Aos meus tios aqui presentes, Ana Maria e Douglas Domingues, Antônio Maria e Angélica Cavalcante, Eneida Cavalcante, Oswaldo e Lina Rosa Forte e Antônio Arthur Forte, com os quais sempre contei e de cuja vida participo e sempre participarei. O exemplo de família e de honradez que me deram jamais será esquecido. À minha tia-madrinha, Maria Esmeralda Forte, outra mãe de coração, que cacheava os meus cabelos (o que eu detestava) e com quem tenho uma ligação muito forte e especial.

Aos meus primos Otávio Melo Jr., Alcyr e Selma Braga (irmã gêmea), Ana Cristina, Ana Cláudia, Douglas Domingues Jr. e Nydia, Antonio Jr., Lorena, Rogério, Alessandra, Elisa e Oswaldo Luiz Forte, Flávio, Debbie, Carlos, Flavia, Júlio Feferman e Cris, os últimos cariocas, que são mais paraenses do que eu, Fernanda, Paula e Luciana Forte, estas paulistas, e a seus filhos, meus sobrinhos de coração. Com todos dividi e continuarei dividindo momentos maravilhosos e difíceis de minha vida.

Aos meus sogros, Nicolau e Nayle, e aos irmãos Koury que ganhei, Vitória, Ricardo, Matilde e Ana Lúcia, aos sobrinhos Paula e seu marido Luiz, Mariana, Nicolau e Rodrigo, ao meu super-herói João Pedro, com quem me divirto e brinco muito e ao sobrinho que virá, na paz de Deus, João Victor. Sou abençoada pois, além de eu ter nascido em uma família maravilhosa, agreguei duas outras, os Nassar e os Koury, que me receberam

com muito amor, que é recíproco. Obrigada a todos os que nomeiei e os Nassar e Koury que deixo de nominar para não cansar, família grande, alegre e muito querida.

Aos amigos que fiz nesta vida, tanto os aqui presentes, quanto os ausentes, de todos os momentos da infância, da adolescência, da faculdade, dos diversos lugares onde trabalhei, do CESUPA, aos meus alunos, com quem aprendo muito, aos amigos que conquistei ao longo da vida, de Belém e de Minas Gerais, aos quais renovo meu amor, meu apoio e meu carinho incondicionais. Fiquem por perto, por favor. Dependendo de vocês. Vocês são parte de mim.

Deixei para o final o meu pai, Ophir Filgueiras Cavalcante, não só porque é minha referência de vida, mas por temer fazer “tolice” e não segurar a emoção.

A **palavra** que vem à minha mente quando falo de meu pai é “**ética**”, segundo a qual sempre pautou a sua vida, a busca do justo e do verdadeiro, a honestidade, que aprendi com ele e que eu e Paulo transmitimos aos nossos filhos. Meu pai era, segundo seu amigo Thales Castelo Branco, que discursou em sua homenagem na OAB Nacional, um ser humano vocacionado para a prática construtiva do bem, que procurava realizar ações que não serviam apenas a ele, a seu justo e merecido orgulho, mas, essencialmente, à sociedade de que era parte integrante. Posso resumir dizendo que meu pai era um homem bom, simples e que tinha grande alegria de viver.

Já tentei uma vez escrever sobre os nossos melhores momentos e descobri que ocorriam todas as vezes que eu o abraçava e ficava bem perto do seu peito, toda vez que eu pensava que me respaldaria e me daria forças para continuar, estivesse onde estivesse.

Ele não está fisicamente aqui, o que dói muito, mas, parafraseando Diogo Nogueira, ao responder a seu pai, João Nogueira, com a música Além do Espelho, digo:

“Quando eu olho o meu olho além do espelho
 Tem alguém que me olha e não sou eu
 Vive dentro do meu olho vermelho
 É o olhar de meu pai que já morreu
 O meu olho parece um aparelho
 De quem sempre me olhou e protegeu
 Como agora meu olho dá conselho

Quando eu olho no olhar de um filho meu
A vida é mesmo uma missão
A morte uma ilusão
Só sabe quem viveu
Pois quando o espelho é bom
Ninguém jamais morreu
Sempre que um filho meu me dê um beijo
Sei que o amor de meu pai não se perdeu
Só de ver seu olhar sei seu desejo
Assim como meu pai sabia o meu
Mas meu pai foi-se embora no cortejo
E eu no espelho chorei porque doeu
Só que olhando meu filho agora eu vejo
Ele é o espelho do espelho que sou eu
Toda imagem no espelho refletida
Tem mil faces que o tempo ali prendeu
Todos têm qualquer coisa repetida
Um pedaço de quem nos concebeu
A missão de meu pai já foi cumprida
Vou cumprir a missão que Deus me deu
Se meu pai foi o espelho em minha vida
Quero ser pro meu filho espelho seu”.

Pai, te amo muito, sou parte de ti e estás sempre comigo. Prometo lutar muito para que o espelho jamais se quebre e para exercer com honra, retidão, dedicação e trabalho incansável essa missão que me foi conferida. Muito obrigada!

DISCURSO DE DESPEDIDA ¹

JOSÉ Maria Quadros DE ALENCAR ²

Que de gratidão sejam estas palavras de despedida.

Agradeço as palavras de Rosita Nassar, querida colega e boa amiga, falando em nome da Corte. Também agradeço as palavras de Hideraldo Machado, amigo querido, falando em nome do Ministério Público do Trabalho, e do caríssimo colega Juiz do Trabalho Vanilson Fernandes, falando em nome da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho - AMATRA VIII. Peço que estornem os créditos excessivos que ela e eles me fizeram, fruto da generosidade e amizade, pedido semelhante ao que antes fiz quando igual excesso cometeu o caro colega e bom amigo Eliziário Bentes, na saudação de acolhida, na tarde para a noite de 6 de outubro de 1995, uma sexta-feira, vinte e um anos e cinco meses já passados.

Também devo gratidão aos colegas que nesses anos todos souberam compreender e neutralizar meus defeitos - nem tantos, nem tão poucos - e acolher minhas virtudes, algo escassas, mas integralmente postas a serviço da instituição.

Agradeço aos membros do Ministério Público do Trabalho, de ontem e de hoje, a fidalguia, a distinção e o respeito com que me honraram nesses anos todos, retribuídos sempre com reciprocidade.

Igual gratidão devo aos servidores, dos mais próximos aos mais distantes, que de uma forma ou de outra, me acompanharam e apoiaram nessa longa trajetória agora encerrada.

Reitero os agradecimentos feitos aos Ministros do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em presença do Excelentíssimo Ministro Corregedor-Geral, por ocasião de minha última participação em sessão do Egrégio Tribunal Pleno, no dia 31 de março de 2017. A todos, indistintamente, agradeço a distinção com que me honraram durante todos os anos que exerci a magistratura e, principalmente, no período em que integrei a Egrégia Primeira Turma como convocado e exerci o honroso cargo de Conselheiro

¹ Discurso proferido em 6 de abril de 2017, na Sala de Sessões do Egrégio Tribunal Pleno, na sessão extraordinária de despedida.

² Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região de 6 de outubro de 1995 a 1º de maio de 2017.

do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. Não destoia desse sentimento de gratidão o de solidariedade que a eles e à instituição agora presto, desagravando-os e repudiando os recentes ataques que sofreram, vindos de autoridades do Poder Legislativo e do próprio Poder Judiciário. Ao ofenderem a Justiça do Trabalho, os ofensores desqualificam a si próprios e cobrem-se com os próprios vitupérios.

Gratidão maior ainda devo à minha família, esposa, filha, filhos e netas, pelo apoio incondicional sempre recebido e pelas ausências, retribuídas com amor, que sabem recíproco.

Aos advogados reitero os agradecimentos feitos no dia da minha posse. A gratidão é sentimento que está acima das vicissitudes. E para os advogados tenho uma palavra adicional, para pedir-lhes a adequada compreensão sobre a vaga ímpar - ou solteira - que ocupo, pois conforme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, eu devo ser sucedido por um membro do Ministério Público do Trabalho e não da advocacia, para que assim seja respeitado o rodízio entre os egressos da advocacia e do Ministério Público.

Dispenso-me de falar sobre o meu tempo passado aqui, para que sobre ele fale a história e faça o seu julgamento.

E sobre meu futuro, digo pouco.

Mas o pouco que digo é para tranquilizar todos: não voltarei a advogar.

E se me perguntarem o que vou fazer, digo:

– Vou ser *gauche* na vida.



JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 216, de 6 de março de 2017 (DEJT nº 2183, 8 mar. 2017 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)

Inclui o § 2º no art. 16 da Instrução Normativa n. 36, editada pela Resolução n. 188, de 14 de novembro de 2012, que regulamenta, na Justiça do Trabalho, o acolhimento e o levantamento de depósitos judiciais.

RESOLUÇÃO Nº 217, de 17 de abril de 2017 (DEJT nº 2211, 20 abr. 2017 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)

Altera a redação das Súmulas 402, 412, 414 e 418. Altera a redação da Orientação Jurisprudencial 140 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais. Cancela as Orientações Jurisprudenciais 284 e 285 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais.

RESOLUÇÃO Nº 218, de 17 de abril de 2017 (DEJT nº 2211, 20 abr. 2017 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)

Revoga o parágrafo único do art. 10 da Instrução Normativa 39, editada pela Resolução 203, de 15 de março de 2016.

SÚMULAS

SUM-402 AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA. (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I - Sob a vigência do CPC de 2015 (art. 966, inciso VII), para efeito de ação rescisória, considera-se prova nova a cronologicamente velha, já existente ao tempo do trânsito em julgado da decisão rescindenda, mas ignorada pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo. II - Não é prova nova apta a viabilizar a desconstituição de julgado: a) sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda; b) sentença normativa preexistente à sentença rescindenda, mas não exibida no processo principal, em virtude de negligência da parte, quando podia e deveria louvar-se de documento já existente e não ignorado quando emitida a decisão rescindenda. (ex-OJ nº 20 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-412 AÇÃO RESCISÓRIA. REGÊNCIA PELO CPC DE 1973. SENTENÇA DE MÉRITO. QUESTÃO PROCESSUAL (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017 Sob a égide do CPC de 1973, pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito. (ex-OJ nº 46 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

SUM-414 MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

I - A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015. II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio. III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.

SUM-418 MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

SBDI-1

OJ-SDI1-140 DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO INSUFICIENTE. DESERÇÃO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

Em caso de recolhimento insuficiente das custas processuais ou do depósito recursal, somente haverá deserção do recurso se, concedido o prazo de 5 (cinco) dias previsto no § 2º do art. 1.007 do CPC de 2015, o recorrente não complementar e comprovar o valor devido.

OJ-SDI1-284 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. AUSÊNCIA DE CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO. ETIQUETA ADESIVA IMPRESTÁVEL PARA AFERIÇÃO DA TEMPESTIVIDADE (CANCELADA em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

OJ-SDI1-285 AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO. CARIMBO DO PROTOCOLO DO RECURSO ILEGÍVEL. INSERVÍVEL (CANCELADA em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SÚMULAS

SÚMULA Nº 52

TERCEIRIZAÇÃO. IDENTIDADE DE FUNÇÃO ENTRE OS EMPREGADOS DA PRESTADORA E DA TOMADORA DE SERVIÇOS. DIREITO AOS MESMOS BENEFÍCIOS. OBEDIÊNCIA AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA. ARTIGO 12, “A”, DA LEI 6.019/1974.

Independentemente da licitude na terceirização, é devida aos empregados das prestadoras de serviços a mesma remuneração e as mesmas vantagens concedidas aos empregados da tomadora de serviços, desde que constatada a similaridade nos serviços e atividades desempenhadas, em obediência ao princípio constitucional da isonomia, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional e por aplicação do disposto no artigo 12, alínea “a”, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, e não o previsto no art. 461 da CLT.

(Aprovada por meio da Resolução Nº 090/2016, de 12 de dezembro de 2016)

SÚMULA Nº 53

HORAS NO PERCURSO (*IN ITINERE*). NEGOCIAÇÃO. VALIDADE.

Em face do art. 7º, XXVI, da Constituição da República, somente é válida cláusula de negociação coletiva que negocie ou suprima horas no percurso (*in itinere*), mediante a concessão expressa e específica de outras vantagens aos empregados.

(Aprovada por meio da Resolução Nº 010/2017, de 23 de fevereiro de 2017)

SÚMULA Nº 54

HORAS DE DESLOCAMENTO. PORTARIA DA FLORESTA NACIONAL DE CARAJÁS (PORTARIA DE PARAUPEBAS) ATÉ O NÚCLEO URBANO DE CARAJÁS.

Descabe o pagamento de horas *in itinere* no trecho entre a portaria da floresta nacional de Carajás (Portaria de Parauapebas) e o núcleo urbano de Carajás, dada a existência de transporte público regular, exceto a partir das 20h de um dia até às 5:59h do dia seguinte, caso em que serão devidos 60 (sessenta) minutos por viagem redonda.

(Aprovada por meio da Resolução Nº 010/2017, de 23 de fevereiro de 2017)

SÚMULA Nº 55

HORAS *IN ITINERE*. TRABALHO NA ÁREA DO COMPLEXO INDUSTRIAL DE CARAJÁS, MUNICÍPIO DE PARAUPEBAS, MINAS N-4, N-5 E MANGANÊS DO AZUL.

Na ausência ou invalidez de negociação coletiva, considera-se, como tempo de transporte não coberto por transporte coletivo público e regular, para os trabalhadores do Núcleo Urbano de Carajás, o seguinte, em viagem completa (ida e volta): a) do Núcleo Urbano até a mina N-5: 30 (trinta) minutos; b) do Núcleo Urbano até a mina N-4: 70 (setenta) minutos; c) do Núcleo Urbano até a mina Manganês do Azul: 80 (oitenta) minutos.

(Aprovada por meio da Resolução N° 010/2017, de 23 de fevereiro de 2017)

SÚMULA N° 56
ASSOCIAÇÃO DE TRABALHADORES. LEGITIMIDADE. AUTORIZAÇÃO

Associação de trabalhadores possui legitimidade para representar ou substituir seus associados, nas ações que tenham por objeto matéria de direito coletivo e/ou transindividual, autorizadas individualmente ou mediante autorização expressa que pode ser oferecida por deliberação de assembleia.

(Aprovada por meio da Resolução N° 022/2017, de 24 de abril de 2017)

SÚMULA N° 57
CDP. INTERESSE PROCESSUAL. CUMPRIMENTO DE CLAUSULA DE ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO. DIFERENÇAS SALARIAIS. COMPENSAÇÃO.

Possui o empregado da Companhia das Docas do Pará - C.D.P. interesse processual para estar em juízo postulando diferenças salariais decorrentes de cláusula de acordo em dissídio coletivo, sendo cabível eventual compensação requerida pelo empregador de valores recebidos em decorrência da mesma norma.

(Aprovada por meio da Resolução N° 023/2017, de 24 de abril de 2017)

SÚMULA N° 58
PROGRESSÃO POR MERECEMENTO. CLÁUSULAS PCCS DA CEA. DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA.

I - Não é válida a disposição do PCCS que condiciona a progressão por mérito à aprovação pelo diretor presidente, nos termos do artigo 122 do Código Civil, parte final. II - A ausência de disponibilidade orçamentária pode obstar a progressão, devendo ser comprovada pelo empregador.

(Aprovada por meio da Resolução N° 024/2017, de 24 de abril de 2017)

SÚMULA N° 59
COLETOR DE RESÍDUO SÓLIDO (LIXO). ATIVIDADE EXTERNA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO.

Cabe indenização por dano moral por ofensa à dignidade do trabalhador quando do descumprimento pelo empregador das normas regulamentares concernentes à Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, pois a NR 24, do Ministério do Trabalho e Emprego, em nenhum momento exclui os trabalhadores externos de seu alcance.

(Aprovada por meio da Resolução N° 039/2017, de 15 de maio de 2017)

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

**AÇÃO TRABALHISTA. PRINCÍPIOS DA SIMPLICIDADE E DA
INFORMALIDADE. BREVE EXPOSIÇÃO DOS FATOS. CAUSA DE
PEDIR INTELIGÍVEL.**

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000731-45.2016.5.08.0209

RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS
DA FONSECA

RECORRENTE: ALAN CARLOS TAVARES CAMBRAIA
Advogado (s): Drª. Erliene Gonçalves Lima No

RECORRIDO: TRANSMARE - TRANSPORTE MARÍTIMO
DE DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA.

**AÇÃO TRABALHISTA. PRINCÍPIOS DA
SIMPLICIDADE E DA INFORMALIDADE.
BREVE EXPOSIÇÃO DOS FATOS. CAUSA DE
PEDIR INTELIGÍVEL.**

I - No processo do trabalho, a petição inicial escrita deve conter os requisitos previstos no § 1º, do art. 840, da CLT, em face dos princípios da simplicidade e informalidade.

II - Em regra, todos os processos trabalhistas serão sempre sujeitos à conciliação (arts. 764, 846 e 850, da CLT).

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 6ª Vara do Trabalho de Macapá, em que são partes, como recorrente, **ALAN CARLOS TAVARES CAMBRAIA**, e, como recorrido, **TRANSMARE - TRANSPORTE MARÍTIMO DE DERIVADOS DE PETRÓLEO LTDA.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Ressalto que consta novo recurso ordinário do reclamante (Id 461eb53), com teor idêntico ao do anterior, pelo que se **considera apenas a primeira peça interposta (Id 6a9a677)**, em face do princípio da unirrecorribilidade.

Da extinção do processo sem resolução do mérito

Aduz que “na peça exordial, o reclamante informou que, nos meses de verão (julho a dezembro) cumpriu o horário das 05:00 às 22:00 e, nos meses de inverno (janeiro a junho,) trabalhava das 05:00 às 20:00. Esclareceu, ainda, que, no período de inverno, trabalhou de segunda a sábado, inclusive nos dias de feriados recaídos no meio da semana, gozando, contudo, de uma folga semanal. Informou mais que, já nos meses de verão trabalhava todos os dias da semana, inclusive, nos dias de domingos e feriados, sem gozar de qualquer folga semanal ou mensal (*sic*). E também que sua refeição era feita em 20 minutos na cabine do caminhão, enquanto o caminhão era descarregado. Disse também que, diariamente, chegava na garagem às 05:00, onde pegava a sua carreta e se dirigia para a base de carregamento (Ipiranga ou Petrobras) para marcar o seu lugar na fila do abastecimento, ali chegando por volta das 05:30. E ainda que, quando ali chegava já encontrava na fila pelo menos 15 (quinze) outras carretas em sua frente, apesar dos portões da base de carregamento somente se abrirem pelo seu vigia às 06:00. E disse mais que, com a abertura do portão, logo em seguida, o vigia passava a registrar a presença dos motoristas, obedecendo a ordem de chegada. Esclarece-se, para todos os fins de direito que, apesar disso, os caminhões somente começavam a ser carregados a partir das 08:00. E informou, ainda, que o carregamento de cada caminhão demorava cerca de 40 (quarenta) minutos e, somente eram carregados 2 (dois) caminhões por vez. E disse, também que, não recebeu o pagamento integral de todas as horas extras (50% e 100%), de adicionais noturnos, de descanso semanal remunerado e de hora intrajornada, motivo pelo qual, requereu o pagamento dessas diferenças com repercussão sobre as parcelas contratuais e rescisórias: aviso prévio, todas as férias + 1/3, toda a gratificação natalina, FGTS + 40%” (Id 6a9a677, p. 3).

Refere que “a Sra. Dra. Magistrada de origem, proferindo o r. despacho Id 7611b74 determinando que o Reclamante emendasse a inicial (...) Cumprindo, pois, as determinações desse r. despacho acima referido o Recorrente juntou a petição Id ced1f5f na qual cuidou de apontar a quantidade de horas extras laboradas ao dia, quantos domingos e feriados eram trabalhados mês a mês, tanto no período de inverno, quanto de verão. E, ainda, no documento Id 6ef84ba o Peticionante fez a juntada de um demonstrativo com especificação minuciosa de como foram conseguido os valores apontados na planilha de cálculo (Id 8c12ae2, Id ed6a2e7, Id 2045d3d e Id ef21a3f) (...)” (Id 6a9a677, p. 4).

Argumenta que “ao contrário do que entendeu o D. Juízo monocrático, nas razões abaixo se demonstrará que a petição inicial preenche todos os requisitos listados no art. 319 do novo Código de Processo Civil aplicado subsidiariamente no processo trabalhista. Inicialmente, entendemos importante lembrar que a redação do § 1º do artigo 840 da Consolidação das Leis Trabalhistas, dispõe sobre a suficiência de um breve relato dos fatos para recebimento da inicial e, por isso, não deve ser interpretada tão elasticamente a ponto de ser indeferido esta peça pelo simples fato do Reclamante ter dito que não recebeu adicional noturno, muito embora, não tenha sequer feito o pedido desta parcela” (Id 6a9a677, p. 5).

Sustenta que “a petição inicial, na Justiça do Trabalho, observa o princípio do informalismo. Para tanto, basta haver narração lógica dos fatos, causa de pedir e

pedido, possibilidade jurídica e compatibilidade entre eles. E, na peça de arranque e no aditamento o Reclamante de forma clara, lógica informou o horário de início e fim de sua jornada de trabalho, disse também, quais os dias da semana que trabalhava, bem como, ainda, quanto tempo dispunha para alimentação e descanso” (Id 6a9a677, p. 6).

Ressalta que “estas informações são suficientes para a Reclamada se defender dos pedidos, sem qualquer prejuízo de seu direito de defesa para contestar os pedidos de pagamento de diferenças de horas extras (50% e 100%), de descanso semanal remunerado e de hora intrajornada com repercussão sobre as parcelas contratuais e rescisórias: aviso prévio, todas as férias + 1/3, toda a gratificação natalina, FGTS + 40%” (Id 6a9a677, p. 6).

Analiso.

Na petição inicial, o reclamante afirma que “trabalhou para a Reclamada, no período de 01.04.2009 a 09.11.2015, onde exerceu a função bitrem, percebendo, no final, o salário de R\$2.878,81 (dois mil e oitocentos e setenta e oito reais e oitenta e um centavos) por mês, com igual forma de pagamento. Ressalte-se, por entendermos importante que, além do salário básico, percebia, ainda, o adicional de periculosidade no valor de 30% (trinta por cento) do salário básico” (Id a139080, p. 2).

Narra que “durante o pacto laboral, sempre labutou no horário das 05:00 às 22:00 nos meses de verão (julho a dezembro), e das 05:00 às 20:00 nos meses de inverno (janeiro a junho). No período de inverno, trabalhou de segunda a sábado, inclusive, nos dias de feriados recaídos no meio da semana, gozando, contudo, de uma folga semanal. Nos meses de verão trabalhava todos os dias semana, inclusive, nos dias de domingos e feriados, sem gozar de qualquer folga semanal ou mensal. E mais, a refeição era feita em 20 minutos na cabine do caminhão, enquanto o caminhão era descarregado. Esclarece-se, para todos os fins de direito, que às 05:00 chegava na garagem da Reclamada, onde pegava a sua carreta e se dirigia para a base de carregamento (Ipiranga ou Petrobras) para marcar o seu lugar na fila do abastecimento, ali chegando por volta das 05:30. E, quando ali chegava já encontrava na fila pelo menos 15 (quinze) outras carretas em sua frente, apesar dos portões da base de carregamento somente se abrirem pelo seu vigia às 06:00. Com a abertura do portão logo em seguida o vigia passava a registrar a presença dos motoristas obedecendo a ordem de chegada. Esclarece-se, para todos os fins de direito que, apesar disso, os caminhões somente começam a ser carregados a partir das 08:00. E, o carregamento de cada caminhão demorava cerca de 40 (quarenta) minutos e, somente eram carregados 2 (dois) caminhões por vez. Cumprindo, pois, a jornada de trabalho acima informada, certo fica que extrapolava a jornada mínima legal e também labutava em horário noturno e nos dias de domingos e feriados e sem o direito de gozar da hora intrajornada sem, contudo, receber a paga da contraprestação corretamente. Por isso, fica requerido a paga das diferenças de horas extras (50% e 100%), de adicionais noturnos, de descanso semanal remunerado e de hora intrajornada com repercussão sobre as parcelas contratuais e rescisórias: aviso prévio, todas as férias + 1/3, toda a gratificação natalina, FGTS

+ 40%. Desde já fica requerido que as horas extras labutadas nos dias de domingo e feriados que as mesmas sejam apuradas com 100% (cem por cento) e, as demais com 50% (cinquenta por cento) de conformidade com a prática da empresa” (Id a139080, p. 3-4).

Aduz que “de conformidade com a Lei nº 605/49, em seus arts. 7º a e 9º, as horas extras habitualmente trabalhadas não de ser consideradas para fins de apuração da maior remuneração e pagamento do repouso semanal remunerado. E, como não recebeu o pagamento desta vantagem, requer até das horas extras já recebidas. Requer, ainda, o reflexo desta vantagem sobre as parcelas contratuais e rescisórias já antes ditas” (Id a139080, p. 4).

Ressalta que “a planilha em anexo, fora apurada de conformidade com as informações contidas na peça de ingresso, bem como, ainda, em total respeito aos recibos de pagamento e demais documentos que ora se junta. E mais, fica também, esclarecido que nem todas as parcelas pretendidas foram apuradas, mas somente quantidade suficiente para demonstrar qual o rito que deve tramitar (ordinário ou sumaríssimo), conforme capitulado na Lei 9.957 de 13 de março de 2000” (Id a139080, p. 4-5).

O d. Juízo de 1º Grau, no r. despacho de Id 7611b74, decidiu:

1. Analisando os presentes autos eletrônicos, observo que o instrumento procuratório está assinado por pessoa diferente da que figura no polo ativo cadastrado no PJe-JT.

2. Outrossim, o reclamante aduz o pagamento dos seguintes pedidos, acrescidos dos reflexos legais: horas extraordinárias 50% e 100%, horas intrajornada e repouso semanal remunerado. Contudo, já é possível constatar, em sucinta análise, que o autor não narra causa de pedir correspondente a tais pedidos, ou seja, não consta da referida peça de ingresso os fundamentos de fato e de direito justificadores de tais pleitos, o que dificulta sobremaneira a possível análise e liquidez dos pedidos citados.

3. Não foram especificados, de forma minimamente clara e organizada, como o reclamante alcançou os valores constantes dos cálculos, como a quantidade de horas computadas, por exemplo, de modo que se evidencia cristalinamente a inobservância do princípio da colaboração, tão em voga em nosso ordenamento jurídico pátrio.

4. Determino, desse modo, que se notifique o Reclamante para emendar a inicial, sanando as incompatibilidades acima demonstradas, no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de indeferimento da exordial.

5. Designe-se audiência inaugural e notifique-se a reclamada tão logo o reclamante emende a petição inicial, desde que no prazo legal.

6. Dê-se ciência e, expirado o prazo para cumprimento, voltem os autos em conclusão (grifo nosso).

No prazo legal, o reclamante protocolou aditamento à inicial, cujo teor transcrevo, para melhor elucidação:

DA JORNADA DE TRABALHO

Na peça exordial, o Reclamante informou que, ao longo do período contratual, cumpriu dois horários.

Disse que, no período de verão, devido às condições climáticas serem mais favoráveis, cumpriu o horário que compreendeu das 05:00 às 22:00 (julho a dezembro).

Entretanto, nos demais meses do ano, período invernos, cumpria o horário das 05:00 às 20:00 (janeiro a junho).

Inicialmente, nesta oportunidade, quer-se retificar a inicial, para dizer que, na verdade, no período de verão devido às condições climáticas serem mais favoráveis, cumpriu o horário que compreendeu das 06:00 às 20:00 (julho a dezembro).

Entretanto, nos demais meses do ano, período invernos, cumpria o horário das 06:00 às 19:00 (janeiro a junho).

Esclareceu, ainda, que, no período de inverno, trabalhava de segunda a sábado, inclusive, nos dias de feriados recaídos no meio da semana, gozando, contudo, de uma folga semanal.

Já nos meses de verão trabalhava todos os dias semana, inclusive, nos dias de domingos e feriados, sem gozar de qualquer folga semanal ou mensal devido a grande necessidade de atender as necessidades do mercado.

E mais que, a refeição era feita em 20 minutos na cabine do caminhão, enquanto o caminhão era descarregado.

Assim, cumprindo esta jornada certo que trabalhava 14:40hs ao dia.

Desta forma, no período de inverno, cumpria a jornada semanal de 73:20, extrapolando, pois, sua jornada mínima legal, em 25:20 horas.

Contudo, no período de verão, cumpria a jornada semanal de 88 horas, extrapolando, pois, sua jornada mínima legal em 40 horas.

Por isso, lhe assiste o direito de receber o pagamento de 25:20 horas extras por semana no período de inverno e 40 horas extras no período de verão.

Quanto às horas intrajornada, lhe assiste o direito de receber o pagamento de 4 horas intrajornada por semana, no período de inverno e, 4:40 horas por semana no período de verão.

Só que dispõe o art. 71 consolidado sobre o tempo em que há de ser concedido ao trabalhador:

(...)

E mais, conforme informado ao norte, temos que trabalhou

em todos nos seguintes domingos e feriados conforme se aponta nesta oportunidade:

janeiro de 2010 trabalhou um feriado;
 fevereiro de 2010 trabalhou dois feriados;
 abril de 2010 trabalhou um feriado;
 (...)

Nesta oportunidade, se requer a juntada da Portaria 001/2014 a Reclamada informa que, deveria chegar na Base de Carregamento de Santana às 06:30, da qual lhe fora dado ciência (*sic*).

Requer, ainda, a juntada de novo instrumento de procuração de do demonstrativo de cálculo em anexo.

Data venia do entendimento exposto na r. sentença recorrida, assiste razão ao recorrente.

Cumpra esclarecer que o Processo do Trabalho se caracteriza, dentre outros, pelos princípios da informalidade e da instrumentalidade das formas, que se expressam também pela **simplicidade** dos requisitos processuais trabalhistas em relação àqueles do processo comum.

O processo trabalhista, que pode, aliás, ser instaurado por iniciativa da própria parte, sem patrocínio de advogado (*jus postulandi*), prescinde do excesso de formalismo não raro verificado na esfera do processo comum, haja vista os princípios da celeridade e economia processuais, no âmbito da Justiça do Trabalho.

Não é despidendo assinalar que, nas lides trabalhistas, não se aplicam, de forma rigorosa, as disposições dos artigos 319 e 320, do CPC/2015, os quais devem ser interpretados **em sintonia** com o art. 840, § 1º, da CLT, que prevê os requisitos da petição inicial, na ação trabalhista escrita:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Nesse espeque, deve-se observar, para aferição da regularidade da peça inaugural trabalhista, se, nos limites em que a ação foi proposta, a articulação das pretensões conduz a uma razoável clareza quanto aos pedidos, causa de pedir e fundamentos jurídicos. É dizer: a inicial deve ser elaborada de forma a conter **elementos mínimos**, fundamentais à caracterização da situação posta, com indicação dos parâmetros de sua ocorrência, a fim de viabilizar a defesa da parte contrária e de fornecer, ao julgador, subsídios para compreender os contornos da lide, sem qualquer prejuízo de ordem processual.

Destaca-se que a causa de pedir, somada ao pedido, possui a função precípua de demarcar as balizas da demanda, fator imprescindível para a correta entrega da prestação da tutela jurisdicional.

Assim, para que a inicial possa ser indeferida e o processo extinto sem resolução do mérito, forçoso que a exordial apresente defeito grave, apto a comprometer sobremaneira a defesa da parte demandada, assim como o julgamento pelo magistrado, situação que não ocorre quando a inicial contém **causa de pedir inteligível**, ainda que exposta de forma concisa e objetiva.

In casu, a partir da análise dos autos eletrônicos, verifico que foram fornecidos os fatos e os fundamentos jurídicos dos pedidos, os quais possibilitam a produção de defesa pela reclamada, o contraditório, o devido processo legal e a prestação jurisdicional.

Ressalto, ainda, não ser possível o indeferimento da exordial em virtude da ausência de especificação sobre “como o reclamante alcançou os valores constantes dos cálculos”, mormente porque, no rito ordinário, não há, a rigor, exigência de que os pedidos sejam líquidos, requisito indispensável apenas no Procedimento Sumaríssimo, muito embora, nesta Região, o pedido líquido e a sentença líquida sejam felizmente adotados, sobretudo desde a época em que fui Presidente do E. TRT-8ª Região (1998-2000), por consenso de advogados e magistrados, em benefício da celeridade e efetividade processual.

Nesse sentido, entendo que a petição inicial observou os ditames do art. 840, da CLT, quando ajuizada a presente ação.

Em todo caso, o reclamante **cumpriu** a exigência prevista no art. 321, do CPC/2015, após r. despacho do d. Juízo de 1º Grau.

Aliás, no aditamento apresentado, além de ser retificada a jornada de trabalho ventilada na peça inaugural, houve indicação da quantidade de domingos e feriados trabalhados em cada mês, ao longo do pacto laboral.

Constata-se que o demandante postulou o pagamento de horas extras, horas intervalares e descanso semanal remunerado em face da jornada de trabalho alegada.

Por conseguinte, em que pese a sucinta narrativa no caso em apreço, houve razoável indicação dos elementos essenciais à compreensão da controvérsia, mormente porque, reitero, no Processo do Trabalho, exige-se que a petição inicial contenha tão somente um breve relato dos fatos dos quais resultem os pedidos, circunstância aqui presente, pelo que merece reforma a r. sentença.

Embora careça de maior precisão técnico-jurídica, a narrativa do demandante conduz à ilação de que apontou, como **causa de pedir** das parcelas indicadas, a jornada de trabalho ventilada, pelo que não há que se falar que “não consta da referida peça de ingresso os fundamentos de fato e de direito justificadores de tais pleitos”.

Por oportuno, peço vênia para transcrever ementa do v. Acórdão nº TRT/2ª T./RO 0000771-60.2016.5.08.0101, da lavra da Exma. Desembargadora Zuíla Lima Dutra, julgado em 25/01/2017, publicado no DEJT de 30/01/2017, que trata de questão semelhante, *in verbis*:

EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO POR INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. RETORNO À VARA DO TRABALHO DE ORIGEM PARA

INCLUSÃO EM PAUTA DE AUDIÊNCIA, INSTRUÇÃO E JULGAMENTO DO FEITO. Para que o processo seja extinto sem resolução do mérito por inépcia da petição inicial, a peça preambular deve apresentar defeito que impeça a defesa da reclamada e o julgamento pelo magistrado. Assim, verificando tais falhas, o Juiz deverá determinar a correção do defeito, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado, nos termos do art. 321, caput, do CPC, sob pena de ser indeferida a petição inicial, conforme preceitua o parágrafo único do mesmo dispositivo legal. No presente caso, a peça contém todos os requisitos consubstanciados no art. 840, da CLT, portanto, não é inepta, razão por que os autos devem retornar à Vara do Trabalho de origem, a fim de que seja incluído em pauta de audiência e prossiga na instrução e julgamento como entender de direito. Sentença que se reforma.

Ademais, a respeito dos princípios da simplicidade e da informalidade, convém transcrever jurisprudências do C. TST:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE PEDIDO EXPRESSO. PRINCÍPIOS DA INFORMALIDADE E SIMPLICIDADE QUE REGEM O PROCESSO DO TRABALHO. ARTIGO 840, § 1º, DA CLT. INÉPCIA DA INICIAL NÃO CONFIGURADA. O processo do trabalho é regido pelo princípio da simplicidade, previsto no artigo 840, § 1º da CLT, no qual a breve exposição dos fatos de que resultou o litígio é suficiente para demonstrar a existência de causa de pedir. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido” (Ag-AIRR – 1159-68.2010.5.15.0071 Data de Julgamento: 10/06/2015, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015).

RECURSO DE REVISTA. 1. INÉPCIA DA INICIAL. O § 1º do art. 840 da CLT dispõe que a petição inicial deverá conter “uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido”. Tal comando dá efetividade aos princípios da simplicidade e da informalidade, que orientam o processo do trabalho razão pela qual somente se reputará inepta a petição inicial que impossibilite a compreensão do pedido, em prejuízo do direito de defesa da parte adversa. Sem que se identifique tal situação, não há inépcia a ser pronunciada. Recurso de revista não conhecido” (RR - 1834-04.2012.5.15.0025 Data de Julgamento: 23/09/2015, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015).

Por fim, cumpre assinalar que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão **sempre** sujeitos à conciliação” (art. 764, da CLT), daí porque, em regra, o processo deve ser colocado em pauta de audiência, em cujo início o juiz deve sempre propor a conciliação, antes de qualquer outra providência, à luz do art. 846, da CLT, tentativa de acordo que deve ser renovada, antes da sentença, nos termos do art. 850, da CLT, precisamente para que se possa dar cumprimento às peculiaridades do processo do trabalho.

Dessa forma, **dou provimento** ao apelo, para declarar apta a petição inicial e determinar o retorno dos autos eletrônicos à MM. Vara de origem, a fim de que seja reaberta a instrução processual, com a prévia defesa da demandada e ulteriores de direito.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, ao reformar a r. sentença recorrida, declarar apta a petição inicial e determinar o retorno dos autos eletrônicos à MM. Vara de origem, a fim de que seja reaberta a instrução processual, com a prévia defesa da demandada e ulteriores de direito, conforme os fundamentos. Custas, ao final.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, dar provimento ao recurso para, ao reformar a r. sentença recorrida, declarar apta a petição inicial e determinar o retorno dos autos eletrônicos à MM. Vara de origem, a fim de que seja reaberta a instrução processual, com a prévia defesa da demandada e ulteriores de direito, conforme os fundamentos. Custas, ao final.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de março de 2017. (Publicado em 28/03/2017)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES. II - BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS. III - DIFERENÇAS DOS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO. IV - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE SENTENÇA. V - HIPOTECA JUDICIÁRIA.

ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/ RO 0001263-47.2015.5.08.0114

RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

RECORRENTE:**NATIAN SILVA DE BARROS**
Doutor André Luyz da Silveira Marques**RECORRIDA:****CLEAN GESTÃO AMBIENTAL SERVIÇOS**
GERAIS LTDA.
Doutor Eduardo Neves de Lima Filho

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES. Quando a reclamada se desincumbe de provar o fornecimento de todos os equipamentos de proteção individual - EPI necessários a neutralização dos agentes insalubres, conforme Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, é improcedente o pedido de adicional de insalubridade. Recurso ordinário desprovido. **II - BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS.** Improcedente o pedido de adicional de insalubridade e repercussões, fica prejudicado o exame do pedido acessório de integração do adicional de insalubridade na base de cálculo das horas extraordinárias. Recurso ordinário desprovido. **III - DIFERENÇAS DOS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO.** Deve ser corrigido o cálculo de liquidação dos depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS quando nele existir erro em desfavor do reclamante porque deduzidos depósitos do período anterior ao da condenação e compensação determinada na sentença. Recurso ordinário provido. **IV - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE SENTENÇA.** É dever legal do juízo, para que cumpra e faça cumprir o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República), impor multa diária (astreintes) que dê força à sentença exequenda, promovendo a celeridade e a efetividade do processo. **V - HIPOTECA JUDICIÁRIA.** É dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos, o que efetivamente se o faz neste caso.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conhece-se do recurso ordinário interposto pelo reclamante porque adequado, tempestivo (folhas 169 e 170), subscrito por advogado habilitado (folha 20), dispensado do preparo porque beneficiário da justiça gratuita (folha 149 verso).

2.2 MÉRITO

2.2.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES

Inconformada com a sentença que julgou improcedentes os pedidos de adicional de insalubridades e repercussões (folhas 148 verso-149), recorre ordinariamente o reclamante requerendo a reforma da sentença e a procedência dos pedidos (folhas 173-175).

A causa de pedir o adicional de insalubridade foi a exposição a vários agentes insalubres, tais como resíduos industriais, domésticos, hospitalar, carcaças de animais mortos, dentre outros (folha 3, verso).

Na defesa a reclamada alegou que fornecia todos os equipamentos de proteção individual - EPI necessários à neutralização dos agentes insalubres (folha 36 verso).

Posta assim a matéria em debate, o primeiro aspecto a ser enfrentado diz respeito ao ônus da prova, o que remete para a necessidade de perquirir se o art. 373 do Código de Processo Civil tem aplicação subsidiária no processo trabalhista.

Reitera-se, a propósito, o que se tem sustentado a respeito do tema.

Preambularmente, deve ser recusada a aplicação subsidiária do artigo 373 do Código de Processo Civil, pois a existência de regra processual trabalhista específica, tal seja o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, impede a aplicação subsidiária da legislação processual civil.

Reconhece-se que, usualmente, esse versículo da lei adjetiva civil tem sido aplicado de forma conjugada ao artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive no âmbito desta Egrégia Turma, sem maiores impugnações.

E assim deve ser buscada e seguida a orientação, para fins de distribuição da carga da prova, exclusivamente no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho. Não se trata, pois, de inverter o ônus da prova, mas de atribuir a cada um o que é seu (*suum cuique tribuere*), conforme a antiga máxima de Ulpiano e o disposto no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A reclamada foi intimada para apresentar os documentos relativos ao meio ambiente de trabalho, sob pena de presunção de veracidade do alegado na petição inicial (art. 400 do Código de Processo Civil) (folha 28).

A juntada de documentos ambientais e das fichas de controle de fornecimento dos equipamentos de proteção individual - EPI (folhas 116-120) pela reclamada impede a presunção de veracidade do alegado na petição inicial.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA - documento idôneo valorado positivamente - trazido aos autos pela reclamada prova que o

reclamante estava exposto a radiação não ionizante, poeira, postura inadequada e acidente de trânsito (pág. 45 do arquivo *PPRA - Parauapebas 2012.2013* do disco compacto juntado à folha 120) acima dos limites de tolerância, que deveriam ser neutralizados com uso de equipamento individual de proteção nele indicado. No depoimento pessoal o reclamante confessou que recebeu e utilizava os equipamentos de proteção individual - EPI constantes das fichas de controle apresentadas pela reclamada (folhas 116-119), assim validando as fichas de fornecimento de equipamentos de proteção individual - EPI juntadas pela reclamada, da qual consta, dentre outros, protetor solar, uniforme, sapato de segurança e capa de chuva, que correspondem a todos os equipamentos de uso obrigatório conforme o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, pelo que foram neutralizados os agentes insalubres, sendo mesmo improcedente o pedido de adicional de insalubridade.

Em suma, quando a reclamada se desincumbe de provar o fornecimento de todos os equipamentos de proteção individual - EPI necessários a neutralização dos agentes insalubres, conforme Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, é improcedente o pedido de adicional de insalubridade.

Nega-se provimento.

2.2.2 BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Inconformada com a sentença que julgou procedentes as horas extraordinárias e repercussões (folha 149), recorre ordinariamente o reclamante requerendo a reforma dos cálculos da sentença para que o adicional de insalubridade, caso deferido, repercuta na base de cálculo da hora extraordinária (folha 176).

Com a improcedência do pedido de adicional de insalubridade e repercussões, conforme fundamentos anteriores, fica prejudicado o exame deste pedido acessório.

Em suma, improcedente o pedido de adicional de insalubridade e repercussões, fica prejudicado o exame do pedido acessório de integração do adicional de insalubridade na base de cálculo das horas extraordinárias.

Declara-se prejudicado o exame do pedido acessório de integração do adicional de insalubridade na base de cálculo das horas extraordinárias.

2.2.3 DIFERENÇAS DOS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO

O reclamante recorre dos cálculos da sentença (folha 155) para que a dedução dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS já depositados seja feita somente até o limite do crédito do recorrente, conforme deferido na sentença (folhas 176-177).

O contrato de emprego do reclamante teve início em 4 de junho de 2007. Examinando os cálculos de liquidação, constata-se que foram apurados depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS somente após 5 de agosto de 2010 (folha 145), em razão da prescrição quinquenal.

Todavia, quando na dedução dos valores depositados em conta vinculada foi utilizado todo o saldo existente na conta vinculada do reclamante, o que incluía

depósitos referentes a meses anteriores à agosto de 2010 (ver folhas 24 e 25), erro que desfavoreceu o reclamante, favoreceu a reclamada e afastou-se da justiça.

Sendo assim, os cálculos devem ser refeitos para que sejam deduzidos apenas os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS referentes do período de agosto de 2010 até o término do contrato de emprego.

Quanto ao adicional de quarenta por cento, constata-se que o valor apurado nos cálculos de liquidação foi R\$2.402,73 (dois mil, quatrocentos e dois reais e setenta e três centavos), enquanto que o valor depositado pela reclamada foi R\$3.079,30 (três mil e setenta e nove reais e trinta centavos). Logo, não há diferença a apurar.

Em suma, deve ser corrigido o cálculo de liquidação dos depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS quando nele existir erro em desfavor do reclamante porque deduzidos depósitos do período anterior ao da condenação e compensação determinada na sentença.

Dá-se provimento para determinar o refazimento dos cálculos de liquidação para que sejam deduzidos apenas os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS referentes ao mês de agosto de 2010 até o término do contrato de emprego e excluído o adicional de quarenta por cento, porque já depositado integralmente pela reclamada.

2.3 MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACÓRDÃO. CARTA DE SENTENÇA

Nos termos do § 1º do art. 832 da Consolidação das Leis do Trabalho *quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento*. Assim, e por isso, é dever legal do juízo, para que cumpra e faça cumprir o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República), impor multa que dê força ao acórdão executando, promovendo a celeridade e a efetividade do processo, tudo em conformidade com a jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal (HC 126292 - HABEAS CORPUS), o entendimento doutrinário do Excelentíssimo Ministro Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (<http://oglobo.globo.com/economia/presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-18766412>) e a Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que se transcreve para maior clareza e compreensão:

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).

E para bem cumprir a lei e seguir essa jurisprudência superior, é de todo conveniente determinar a expedição de carta de sentença e sua remessa ao juízo de origem para que a execução deste acórdão seja iniciada, inclusive com o imediato pagamento e levantamento dos depósitos recursais, eventualmente existentes à credora trabalhista.

Em suma, é dever legal do juízo, para que cumpra e faça cumprir o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição

da República), impor multa diária (*astreintes*) que dê força ao acórdão exequendo, promovendo a celeridade e a efetividade do processo, nos termos do artigo 832, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme a qual *competete 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)*, determinando a expedição de carta de sentença e sua remessa ao juízo de origem para que a execução do acórdão seja iniciada, inclusive com o imediato pagamento e levantamento dos depósitos recursais, eventualmente existentes.

Impõe-se, de ofício, multa diária (*astreintes*) de 1% (um por cento) do valor da condenação, caso a reclamada não pague o débito até o segundo dia após o trânsito em julgado deste acórdão, do que fica desde logo intimada; determina-se a expedição de carta de sentença e sua remessa ao juízo de origem para que a execução deste acórdão seja iniciada, inclusive com o seu pagamento e imediato levantamento dos depósitos recursais, eventualmente existentes, à credora trabalhista.

2.4 HIPOTECA JUDICIÁRIA

O art. 495 do Código de Processo Civil estipula que *a decisão que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro e a que determinar a conversão de prestação de fazer, não fazer ou de dar coisa em prestação pecuniária valerão como título constitutivo de hipoteca judiciária e que a sentença condenatória produz a hipoteca judiciária (...) embora a condenação seja genérica, (...) ainda que o credor possa promover o cumprimento provisório da sentença ou esteja pendente arresto sobre bem do devedor.*

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido que esse dispositivo legal deve ser aplicado na Justiça do Trabalho, sendo instituto processual de ordem pública que o juízo - de qualquer grau - deve aplicar para a concreta realização do estado democrático de direito e a efetividade do processo judiciário trabalhista, levando em conta a natureza alimentar do crédito trabalhista. Para maior e melhor clareza e compreensão transcreve-se ementa exemplar:

Autoridade Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma **Título**
Data /03/2008 **Ementa** HIPOTECA JUDICIÁRIA -
 APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO
 - DECRETAÇÃO DE OFÍCIO - JULGAMENTO
 “EXTRA PETITA” - NÃO-CONFIGURAÇÃO -
 INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA.
 1. COM O OBJETIVO DE GARANTIR AO TITULAR
 DO DIREITO A PLENA EFICÁCIA DO COMANDO
 SENTENCIAL, EM CASO DE FUTURA EXECUÇÃO,
 O LEGISLADOR INSTITUIU O ART. 466 DO CPC,
 QUE TRATA DA HIPOTECA JUDICIÁRIA COMO UM
 DOS EFEITOS DA SENTENÇA. 2. “IN CASU”, O 30
 REGIONAL, CONSIDERANDO A NORMA INSERTA
 NO INDIGITADO DISPOSITIVO LEGAL, DECLAROU
 DE OFÍCIO A HIPOTECA JUDICIÁRIA SOBRE BENS

DA RECLAMADA, ATÉ QUE SE ATINJA A QUANTIA SUFICIENTE PARA GARANTIR A EXECUÇÃO DE DÉBITO TRABALHISTA EM ANDAMENTO. 3. DA ANÁLISE DO ART. 466 DO CPC, VERIFICA-SE QUE A PRÓPRIA SENTENÇA VALE COMO TÍTULO CONSTITUTIVO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA E OS BENS COM ELA GRAVADOS FICAM VINCULADOS À DÍVIDA TRABALHISTA, DE FORMA QUE, MESMO SE VENDIDOS OU DOADOS, PODEM SER RETOMADOS JUDICIALMENTE PARA A SATISFAÇÃO DO CRÉDITO DO RECLAMANTE. 4. ASSIM, HAVENDO CONDENAÇÃO EM PRESTAÇÃO DE DINHEIRO OU COISA, AUTOMATICAMENTE SE CONSTITUI O TÍTULO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA, QUE INCIDIRÁ SOBRE OS BENS DO DEVEDOR, CORRESPONDENTES AO VALOR DA CONDENAÇÃO, GERANDO O DIREITO REAL DE SEQÜELA, ATÉ SEU PAGAMENTO. 5. A HIPOTECA JUDICIÁRIA É INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA, E NESSA QUALIDADE, ALÉM DE SUA DECRETAÇÃO INDEPENDER DE REQUERIMENTO DA PARTE, TEM O FITO DE GARANTIR O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, IMPEDINDO O DILAPIDAMENTO DOS BENS DO RÉU, EM PREJUÍZO DA FUTURA EXECUÇÃO. 6. VALE RESSALTAR QUE CABE AO JULGADOR O EMPREENDIMENTO DE ESFORÇOS PARA QUE AS SENTENÇAS SEJAM CUMPRIDAS, POIS A REALIZAÇÃO CONCRETA DOS COMANDOS SENTENCIAIS É UMA DAS PRINCIPAIS TAREFAS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, CABENDO AO JUIZ DE QUALQUER GRAU DETERMINÁ-LA, EM NOME DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. 7. NOTE-SE QUE O JUIZ, AO APLICAR O PRINCÍPIO DE QUE A EXECUÇÃO DEVE SE PROCESSAR DO MODO MENOS GRAVOSO PARA O DEVEDOR, DEVE TAMBÉM LEVAR EM CONTA O MAIS SEGURO PARA O EXEQÜENTE, NA MEDIDA EM QUE O OBJETO DA EXECUÇÃO É A SATISFAÇÃO DO SEU CRÉDITO. 8. A HIPOTECA JUDICIÁRIA, MUITO EMBORA NÃO REPRESENTE UMA SOLUÇÃO ABSOLUTA PARA O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, EM BENEFÍCIO DO TITULAR DO DIREITO, REPRESENTA, SIM, UM IMPORTANTE INSTITUTO PROCESSUAL PARA MINIMIZAR A FRUSTRAÇÃO DAS EXECUÇÕES,

MORMENTE NO CASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM QUE OS CRÉDITOS RESULTANTES DAS SUAS AÇÕES DETÊM NATUREZA ALIMENTAR. RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE CONHECIDO E DESPROVIDO. URN:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:a cordao;rr:2008-03-05;87400-2006-99-3-0

Em suma, é dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos.

Determina-se a hipoteca judiciária dos bens da reclamada na quantidade suficiente para a satisfação do débito, facultada a extração de carta de sentença para cumprimento dessa determinação pelo juízo recorrido.

2.5 LIQUIDAÇÃO

Considerando que a petição inicial traz pedidos líquidos e, ainda, o dever legal do juízo em proferir sentença líquida, nos termos do art. 490 do Código de Processo Civil e do Provimento nº 4/2000 da Corregedoria Regional, este relator propõe a liquidação dos valores da condenação. As atualizações futuramente realizadas deverão obedecer ao disposto na Lei nº 8.177/91.

2.6 PREQUESTIONAMENTO

Por todo o exposto, acolhem-se parcialmente as razões recursais do reclamante (folhas 173-177); recusam-se parcialmente as contrarrazões da reclamada (folhas 181-185) e os fundamentos da sentença recorrida (folhas 148-150), deixando expressamente prequestionado tudo o que neles se contém, para os fins e efeitos da Súmula nº 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração. Afirma-se, desde já, que não foram violados os artigos citados nas razões recursais e nas contrarrazões, desde já prequestionados, com mesmo declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração, sendo dispensável referência expressa de dispositivos legais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Ficam as partes alertadas para os efeitos de eventuais embargos de declaração manifestamente protelatórios.

Ante todo o exposto e em conclusão, conhece-se do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, dá-se parcial provimento ao recurso ordinário para determinar o refazimento dos cálculos de liquidação para que sejam deduzidos apenas os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS referentes ao mês de agosto de 2010 até o término do contrato de emprego e excluído o adicional de quarenta por cento, porque já depositado integralmente pela reclamada, liquidando o acórdão, conforme planilha anexa, dele parte integrante para todos os fins de direito, cominando custas processuais de conhecimento e liquidação no importe de R\$639,04 (seiscentos e trinta e nove reais e quatro centavos) sobre o

valor da condenação de R\$25.561,28 (vinte e cinco mil, quinhentos e sessenta e um reais e vinte e oito centavos); impõe-se, de ofício, multa diária (*astreintes*) de 1% (um por cento) do valor da condenação, caso a reclamada não pague o débito até o segundo dia após o trânsito em julgado deste acórdão, do que fica desde logo intimada; determina-se a expedição de carta de sentença e sua remessa ao juízo de origem para que a execução deste acórdão seja iniciada, inclusive com o imediato pagamento e levantamento dos depósitos recursais, eventualmente existentes, à credora trabalhista, bem como a hipoteca judiciária dos bens da devedora na quantidade suficiente para a satisfação do débito, mantida a sentença recorrida em seus demais termos; determina-se, após o trânsito em julgado e inexistindo pendências, a devolução dos documentos às partes e o arquivamento definitivo dos autos, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO PARA DETERMINAR O REFAZIMENTO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO PARA QUE SEJAM DEDUZIDOS APENAS OS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS REFERENTES AO MÊS DE AGOSTO DE 2010 ATÉ O TÉRMINO DO CONTRATO DE EMPREGO E EXCLUÍDO O ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO, PORQUE JÁ DEPOSITADO INTEGRALMENTE PELA RECLAMADA, LIQUIDANDO O ACÓRDÃO, CONFORME PLANILHA ANEXA, DELE PARTE INTEGRANTE PARA TODOS OS FINS DE DIREITO, COMINANDO CUSTAS PROCESSUAIS DE CONHECIMENTO E LIQUIDAÇÃO NO IMPORTE DE R\$639,04 (SEISCENTOS E TRINTA E NOVE REAIS E QUATRO CENTAVOS) SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO DE R\$25.561,28 (VINTE E CINCO MIL, QUINHENTOS E SESSENTA E UM REAIS E VINTE E OITO CENTAVOS); AINDA SEM DIVERGÊNCIA, EM IMPOR, DE OFÍCIO, A MULTA DIÁRIA (*ASTREINTES*) DE 1% (UM POR CENTO) DO VALOR DA CONDENAÇÃO, CASO A RECLAMADA NÃO PAGUE O DÉBITO ATÉ O SEGUNDO DIA APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DESTE ACÓRDÃO, DO QUE FICA DESDE LOGO INTIMADA, DETERMINANDO A EXPEDIÇÃO DE CARTA DE SENTENÇA E SUA REMESSA AO JUÍZO DE ORIGEM PARA QUE A EXECUÇÃO DESTE ACÓRDÃO SEJA INICIADA, INCLUSIVE COM O IMEDIATO LEVANTAMENTO DOS DEPÓSITOS RECURSAIS E SEU PAGAMENTO À CREDORA TRABALHISTA, BEM COMO A HIPOTECA JUDICIÁRIA DOS BENS DA DEVEDORA NA QUANTIDADE SUFICIENTE PARA A

SATISFAÇÃO DO DÉBITO, MANTENDO A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS, E DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de março de 2017. * (Publicado em 30/03/2017)

JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, Relator.

*** Última sessão com a participação do desembargador do trabalho José Maria Quadros de Alencar antes de sua aposentadoria.**

ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA PARA CARACTERIZAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 0000143-56.2016.5.08.0009

RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

**RECORRENTE: EWELLYNN DIAS LAVAREDA REIS
Advogado: Dr. Pedro de Souza Furtado Mendonça**

**RECORRIDOS: ULTRA SOM S/S
Advogados: Dr. Tadeu Alves Sena Gomes
Dr. Igor Macedo Facó**

ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA PARA CARACTERIZAÇÃO. O direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada. Por isso, o desrespeito a essa liberdade configura o assédio sexual, pois quando alguém manifesta o desejo de unir-se sexualmente ao outro, de forma abusiva, sem que este se mostre com a mesma vontade, está invadindo à individualidade do assediado. Todavia, para comprovação do assédio sexual, ante a sua gravidade, a suposta vítima deverá carrear aos autos provas robustas que não deixem margem de dúvidas acerca dos fatos, de modo a

assegurar a indenização correspondente. Recurso a que se nega provimento.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 9ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas. *OMISSIS*.

2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço do recurso (Id. 9d149e4), eis que tempestivo (03/10/2016) e subscrito por advogado habilitado (Id. 78d0236).

As contrarrazões apresentadas pela reclamada (Id. 08df597) são tempestivas (17/10/2016), subscritas por procurador habilitado (Id. D182ac4).

MÉRITO

DA INDENIZAÇÃO DE DANO MORAL (ASSÉDIO SEXUAL)

A recorrente pleiteia indenização por abalo moral em decorrência de atos que lhe causaram imenso transtorno praticados pelo médico da reclamada, Sr. Romir Barata Ataíde.

Defende ser humanamente impossível comprovar o assédio sexual, salvo nos casos de estupro por parte do assediador. Diz que a produção de prova robusta para a comprovação do assédio sexual é tarefa árdua, razão por que deve o julgador ser compassivo ao analisar a prova nos casos da espécie para não cometer injustiça. Não obstante, disse que a testemunha, **Sra. GLEICE KELLY DOS SANTOS BARROS**, em depoimento, comprovou o alegado assédio sexual.

Por sua vez, a reclamada defendeu-se dizendo que *“mantém com Dr. Romir apenas uma relação de Credenciamento Médico, sem impor-lhe qualquer das normatizações havidas entre empregado e empregador, não existindo no caso, os requisitos insculpidos nos art. 2º e 3º da CLT”*. Diz que *“não pode ser condenada, mesmo que subsidiariamente, por ato, supostamente cometido por terceiro, estranho aos seus quadros e sem qualquer poder diretivo ou de gestão dentro da empresa”*. Por fim, alega que *“da forma como narrado, temos que há exclusão do próprio nexo de causalidade entre a suposta conduta havida e esta reclamada”*.

Analiso.

Inicialmente, faz-se imperativo tecer alguns comentários a respeito do instituto do assédio sexual.

O vocábulo *assédio* vem do latim *obsidere*, que significa pôr-se adiante, sitiar, atacar. Na língua portuguesa o assédio significa insistência importuna junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões ou outra forma de abordagem forçada, segundo Aurélio Buarque de Holanda¹. Esse constrangimento, como sabemos, pode ocorrer por meio de gestos, palavras e atos, sem que tenha a receptividade da outra parte (pessoa assediada).

A Constituição Federal tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e veda quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de

trabalho e jurídicas (arts. 5º, I e 7º, XXX) em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos.

Não obstante as previsões constitucionais, as discriminações de várias espécies ainda perduram nas relações laborais, com prevalência daquelas que dizem respeito ao sexo. Não há dúvida de que o direito à integridade física deve ser considerado para ambos os sexos. Eis o motivo que levou à criação de uma figura típica que pune a violação da livre manifestação sexual, pois implica em violação de liberdade, cuja solução deve ser buscada nos direitos de personalidade, que incluem a livre disposição do próprio corpo como inerente ao direito à integridade física. A inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, por meio da Lei n. 10.224/2001, demonstra o amadurecimento do legislador, em face dos diversos posicionamentos da doutrina e das reiteradas decisões dos tribunais brasileiros.

Não se pode olvidar que essa preocupação com a igualdade das pessoas vem desde a Revolução Francesa, de 1789. Mais recentemente, temos a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que inclui no primeiro artigo, a liberdade de todos os homens e sua igualdade em dignidade e direitos, enquanto que o art. 2º preceitua que todas as pessoas podem gozar dos direitos e liberdades previstas na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Ainda no âmbito do Direito Internacional, destaco a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no artigo 1º considera discriminatórias as seguintes condutas:

(...) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Releva recordar que a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, editada pela OIT em 1979, no art. 11, também deixa clara a proibição de discriminação por sexo, ao estabelecer que:

(...) toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

No âmbito do direito pátrio, temos a Carta Magna de 1988 tratando da dignidade do ser humano e dos valores sociais do trabalho nos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV).

Desse modo, é inegável que os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar a prevalência dos valores sociais do trabalho, sendo que a dignidade do trabalhador deve estar presente de forma muito consistente na aplicação das normas legais e das condições que regem o contrato de trabalho. Falando sobre esse tema, Arnaldo Süssekind² enfatiza que “o respeito

à dignidade do trabalhador integra a categoria dos direitos que Pontes de Miranda chama de supraestatais, os mesmos que a Igreja católica incluiu no elenco dos direitos naturais”.

Convém recordar que o direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada e que o desrespeito a essa liberdade configura o assédio sexual, pois quando alguém manifesta o desejo de unir-se sexualmente ao outro, de forma abusiva, sem que este se mostre com a mesma vontade, está invadindo à individualidade do assediado.

Modernamente, o assédio sexual vem sendo encarado como atitude degradante do ambiente de trabalho, que causa grande constrangimento ao assediado, podendo ensejar a rescisão do contrato de trabalho, por representar violação aos direitos humanos.

Apesar de todo esse aparato jurídico (nacional e internacional), é fato público e notório que em pleno século XXI a discriminação no trabalho em razão de sexo ainda é muito comum, principalmente porque as pessoas assediadas, em regra geral, as mulheres, raramente recorrem ao Judiciário em busca de composição das violações sofridas.

Na busca de elucidar tão intrigante controvérsia, destaco do conjunto probatório o depoimento da testemunha arrolada pela reclamante, Sra. GLEICE KELLY DOS SANTOS BARROS (ID. 90622ed):

(...) que a depoente nunca trabalhou no mesmo período que o Sr. Romir; que haviam comentários que o Sr. Romir “dava em cima” das enfermeiras e técnicas; que mesmo após o seu desligamento, a depoente ainda permanecia com o plano de saúde da HAPVIDA e um dia, quando compareceu na emergência, conversou com suas ex-colegas de trabalho e elas relataram que o Sr. Romir havia investido contra a autora; que não entraram em detalhes e não se recorda quando isso ocorreu; que um dia uma enfermeira já havia contado para a depoente que o Sr. Romir a convidou para ir a um motel e a chamou de gostosa; que outras enfermeiras relataram tal situação.

Esse depoimento é muito frágil para demonstrar o alegado assédio sexual, até porque a testemunha limitou-se a declarar que “ouviu dizer” e também que foram suas “ex-colegas de trabalho” que “relataram que o Sr. Romir havia investido contra a autora Na verdade, a reclamante não”. ousou demonstrar nenhum fato em que o Sr. Romir tenha violado a sua intimidade sexual e confirmar a veracidade de suas assertivas.

Relevante dizer que, para comprovação do assédio sexual, ante a sua gravidade, a suposta vítima deverá carrear aos autos provas robustas que não deixem margem de dúvidas acerca dos fatos, de modo a assegurar a indenização correspondente.

Neste sentido, transcrevo a decisão desta E. 2ª Turma que trata de assédio sexual:

ASSÉDIO SEXUAL. A IMPORTUNAÇÃO COM A FINALIDADE SEXUAL DEVE RESTAR SEGURAMENTE COMPROVADA. SEM ESSA PROVA O ASSÉDIO NÃO RESULTA CARACTERIZADO. *Não desconhecemos a dificuldade que a vítima de assédio sexual tem em comprovar as agressões sofridas, tendo em vista que normalmente o agressor age de forma dissimulada, e apenas na presença da vítima, mas essa dificuldade não pode gerar uma análise precipitada dos fatos, que precisam ser firmemente demonstrados, sob pena de se afrontar direitos do suposto agressor, como por exemplo o da presunção de inocência, à ampla defesa e à preservação da honra e da imagem da pessoa, pelo que o julgador deve atuar com extremo cuidado na análise das provas, que devem ser fortes e irrefutáveis, não sendo suficientes apenas indícios. Para que restasse caracterizado o assédio sexual alegado pela reclamante, tais indícios teriam que ser corroborados por outras provas, o que, entretanto, não ocorreu, na medida em que os documentos rodúzidas pela reclamante, da mesma maneira, se mostram frágeis e com forma e conteúdo incertos.* Processo: ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 000396-63.2011.5.08.0124. Desembargador Relator JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES. Publicado no DJT em 19/12/2011.

Pelo exposto, nego provimento ao apelo e mantenho a r. sentença recorrida em todos os seus termos.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; e, no mérito, nego-lhe provimento para manter a r. sentença recorrida em todos os seus termos, conforme os fundamentos. Custas como no 1º grau.

**ACÓRDÃO:
ISTO POSTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, TUDO CONFORME FUNDAMENTOS. CUSTAS COMO NO 1º GRAU.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 30 de novembro de 2016. (Publicado em 05/12/2016)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. São Paulo: Nova Fronteira/Folha de São Paulo, 1995, p. 66.

² SÜSSEKIND, Arnaldo. In Fundamentos do direito do trabalho: estudos em homenagem ao ministro Milton de Moura França. São Paulo: LTr, 2000, p. 210-211.

**ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL - CONTRATO
DE TRABALHO RESCINDIDO POR ACORDO ENTRE AS
PARTES - RECONHECIMENTO DO DISTRATO - CLÁUSULA
COMPENSATÓRIA DESPORTIVA - INDEFERIMENTO.**

PROCESSO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001448-30.2015.5.08.0003 (PJE)

**RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA
MAIA**

**RECORRENTE: CLUBE DO REMO
Adv: Ricardo Nasses Sefer**

**RECORRIDO: LEANDRO COSTA MIRANDA MORAES
Adv: Filipe Souza Rino**

**ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL -
CONTRATO DE TRABALHO RESCINDIDO
POR ACORDO ENTRE AS PARTES -
RECONHECIMENTO DO DISTRATO -
CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA
- INDEFERIMENTO. A lei Pelé, em se tratando
de lei especial que regulamenta a atividade do
atleta profissional do futebol, portanto aplicável
ao caso dos autos, reconhece a possibilidade de
resolver o contrato do atleta com a entidade de
prática desportiva por distrato, ou seja, quando
ambas as partes querem resolve-lo por mútuo
consentimento, sem que isso implique em direito
à cláusula indenizatória desportiva ou à cláusula
compensatória desportiva.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, em que são partes, como recorrente, CLUBE DO REMO e, como recorrido, LEANDRO DA COSTA MIRANDA MORAES.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso do reclamado, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

a) remuneração do reclamante

O recorrente, reclamado, não se conforma com a decisão que reconheceu a remuneração do reclamante como integrada pelas parcelas de a) salário mensal registrado na CTPS (R\$ 1.000,00), b) auxílio-moradia (R\$ 3.000,00), c) direito de imagem (R\$ 30.000,00) e d) luvas mensais (R\$ 5.384,00).

Acrescenta que o salário real do reclamante foi aquele anotado na CTPS, pelo que as parcelas de auxílio-moradia e direito de imagem não poderiam integrar a remuneração, pois parcelas de trato civil.

A respeito das luvas, observei que o apelo se limitou a, apenas no final da petição, alegar que a parcela não poderia integrar a remuneração mensal do reclamante, o que não impede que se examine a estrutura remuneratória reconhecida pela sentença.

Ainda que a sentença tenha mantido a denominação das parcelas de auxílio-moradia e direito de imagem, é certo que reconheceu ambas como salário e integrantes da remuneração do reclamante, no que andou bem.

Ainda que o ajuste feito entre as partes tenha sido esse, é certo que os autos não mostram que o reclamante, efetivamente, precisasse dos R\$ 3.000,00 para pagar sua moradia em Belém, nem tão pouco se mostrou, e aqui cabe registrar que o ônus da prova seria do reclamado, por ter sido o empregador do reclamante e com a obrigação legal de provar efetivamente o que pagou e a que título o fez, que o clube explorasse, de fato, a imagem do jogador, o que seria indispensável para reconhecer, ambas, como parcelas de trato civil.

Reconheço, confesso, a possibilidade de um clube de futebol, ao contratar atleta profissional, ajustar, como parte do que vai pagar-lhe, parcela de natureza civil e destinada a explorar a imagem do jogador, sobretudo para amealhar patrocinadores, torcedores, novos contratos, enfim, de alguma forma melhorar seus ganhos ao explorar a imagem do atleta, mas não foi isso que aconteceu com o reclamante, sobretudo porque não existe nenhum elemento nos autos que autorize reconhecer ter o reclamado, de fato, explorado a imagem do reclamante.

Assim, correta a sentença, no particular, quando reconheceu as parcelas de salário + auxílio-moradia + direito de imagem como integrantes da remuneração do reclamante, porém a respeito das luvas cabe fazer outras considerações.

O reclamante anexou contrato firmado com o reclamado, junto com a peça de ingresso, e contra ele o próprio reclamado não se insurgiu, o que me faz reconhecer que as condições ali anotadas foram, de fato, pactuadas entre as partes.

Pois bem, o contrato registrou o pagamento de luvas de R\$ 70.000,00, sendo que o reclamante recebeu apenas R\$ 40.000,00, o que também ficou comprovado nos autos, até porque o reclamado não se insurgiu contra essa alegação.

O que, de fato, seriam as luvas no contrato do atleta profissional do futebol? Uma espécie de sinal para estimular o atleta para vir jogar no entidade de prática desportiva (clube de futebol), sem que exista, na lei que regulamenta o contrato desse atleta, alguma previsão.

Tem reconhecido boa parte da jurisprudência, inclusive a do TST, com a qual me filio, de que a natureza jurídica dessa parcela é salarial, pois como reconhecê-la de conteúdo civil se está atrelada à performance, esperada ou a anterior, do atleta, portanto, ao ato de jogar futebol profissional, de praticar o seu mister?

Mas no caso específico dos autos, como reconhecer as luvas ajustadas entre as partes?

Inicialmente, não descarto a possibilidade das luvas terem sido ajustadas como uma espécie de garantia para o reclamante, de que ele receberia regularmente os salários, posto que tem sido recorrente a dificuldade do reclamado de não conseguir honrar o pagamento do salários dos seus atletas, o que, aliás, ao fim aconteceu com o próprio reclamante, uma vez que as partes chegaram a um consenso sobre o final do pacto porque o clube não teria mais como pagar os salários do reclamante.

Se assim foi, a natureza desse pagamento seria um pouco diferente do que a doutrina e a jurisprudência tem reconhecido como luvas, como uma espécie de reconhecimento pela produtividade anterior do atleta que o credenciou a receber esse convite do clube, todavia forçoso reconhecer que a performance anterior do reclamante não o credenciava a exigir esse tipo de pagamento, pois sua carreira, como atleta profissional do futebol, tinha sofrido uma queda, conclusão que chego ao consultar o noticiário sobre esse esporte na rede mundial de computadores.

Dessa maneira, esse ajuste serviu para que o reclamante tivesse a garantia de que os salários seriam honrados, o que seria suficiente, ao meu juízo, para reconhecer esse pagamento como verdadeira espécie de antecipação de salário.

Assim, não há como reconhecer que o ajuste das luvas teve outra intenção senão a de garantir o pagamento dos salários ao reclamante.

Pois bem, se assim foi, como estou reconhecendo, a conclusão que chego é a de que o valor final das luvas a ser reconhecido será o de R\$ 40.000,00, o que foi efetivamente pago ao reclamante, sim porque o ajuste mútuo para rescindir o contrato em 2.7.2014 implicou em verdadeira quitação de tudo o que o reclamante ainda havia por receber do reclamado.

Por fim, ao se adotar o valor mensal das luvas para integração à remuneração, como foi o pleito do reclamante, R\$ 40.000,00, dividindo pela duração do contrato de 13 meses, chega-se ao valor mensal de R\$ 3.076,92, que deve ser o valor a integrar a remuneração do reclamante, ao contrário do que decidi na sentença.

Dou provimento ao apelo, portanto, apenas em parte, para reduzir o valor mensal da parte da remuneração do reclamante denominada de luvas.

b) rescisão do contrato de trabalho

A sentença reconheceu ter sido o contrato rompido por ato unilateral do reclamado, com o que este não se conforma, sobretudo porque teria existido acordo entre as partes para rescisão do contrato de trabalho.

O §5º do art. 28 da lei 9.615/98 dispõe que o vínculo desportivo, como acessório do contrato de trabalho, do atleta profissional de futebol com a entidade de prática desportiva dissolve-se:

- a) com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
- b) com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva (devida ao clube) ou com o pagamento da cláusula compensatória desportiva (devida ao atleta); com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial da entidade de prática desportiva (clube);
- d) com a rescisão indireta
- e) com a despedida imotivada do atleta.

Pois bem, ainda que o dispositivo faça referencia ao vínculo desportivo do atleta com o clube, que é o que o legitima a atuar pelo clube de futebol, como acessório do contrato de trabalho, o que também é óbvio, pois sem este não haveria aquele, acabou por revelar quais as formas em que o próprio contrato de emprego do atleta se rompe, pois delimita todas as hipóteses prováveis de resolução desse contrato, as quais acrescento, ainda que de pouca utilização, a despedida por justa causa do atleta, mas incluindo dentre elas a do distrato, que nada mais é quando as partes, por comum acordo, querem resolver antecipadamente o pacto.

Ora, não há como negar a conveniência desse modalidade de rescisão, pois se permite ao clube (assim chamarei a entidade de prática desportiva) aliviar sua folha salarial, ou atender a uma solicitação do treinador, dentre outros exemplos que se pode citar, também permite ao jogador (assim denominarei o atleta profissional do futebol) atender uma proposta mais interessante para ele e sem que haja a necessidade do clube contratante ter que pagar a cláusula indenizatória desportiva.

Assim, o que ocorreu entre reclamante e reclamado foi o distrato do contrato de trabalho por mútuo consentimento, o que não autoriza reconhecer o direito do clube à cláusula indenizatória ou o do atleta à cláusula compensatória.

Dessa maneira, dou provimento ao apelo do reclamado para excluir da condenação a cláusula compensatória desportiva.

c) verbas rescisórias

Chamo de verbas rescisórias o que a sentença traduziu como pagamento de luvas, de FGTS + 40%, de 13º salário 2014, de férias proporcionais + 1/3.

O saldo de luvas, pelas razões que já expressei, excludo da condenação.

Sobre o FGTS, ainda que a legislação, tanto a do trabalhador comum como a do jogador de futebol não faça referencia aos efeitos de uma resolução do contrato por distrato, é certo que não pode prejudicar, quando adotada pelas partes, o direito do trabalhador de sacar o seu FGTS, pois se assim fosse estar-se-ia equiparando essa modalidade a uma despedida por justa causa.

Também reconheço que o clube não pode ser sancionado com o acréscimo de 40% sobre o saldo do FGTS, pois, pelas mesmas razões, estar-se-ia equiparando essa modalidade a uma despedida sem justa causa, o que, nem de longe, se iguala a uma rescisão por distrato, pelo que excludo os 40% da condenação.

O FGTS, a ser apurado, deve observar o período do contrato e a remuneração do reclamante como aqui reconhecidos.

A respeito das parcelas de salário de junho/14, de férias proporcionais + 1/3 e de 13º salário proporcional, creio que elas devam ser deferidas pelo valor ajustado no distrato, de R\$ 30.000,00, sobretudo porque seriam parcelas, à exceção da de FGTS, em que a obrigação de recolher é mensal e desde o início do contrato, devidas no momento da rescisão do contrato de trabalho.

Assim, dou provimento, em parte, ao apelo, não para excluir as parcelas de saldo de salário (que inclui a remuneração de 30 dias de salário como aqui reconhecido), de férias proporcionais + 1/3 e de 13º salário proporcional, mas para reconhecê-las como devidas à razão de R\$ 30.000,00 como ajustados no distrato, porém não quitados pelo reclamado.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do reclamado e, no mérito, dou-lhe provimento para reconhecer a rescisão do contrato de trabalho mantido entre partes por distrato, em consequência, excluir da condenação as parcelas de cláusula compensatória desportiva e de 40% sobre o FGTS, bem como para reduzir a condenação das parcelas de FGTS e de verbas rescisórias (saldo de salário, férias proporcionais + 1/3 e 13º salário proporcional), mantendo a sentença nos demais aspectos e tudo consoante os termos da fundamentação. As custas, ainda devidas pelo reclamado, são reduzidas para R\$ 2.000,00, calculadas sobre o novo valor da condenação, que arbitro em R\$ 100.000,00.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRT DA 8ª REGIÃO CONHECER, UNANIMEMENTE, DO RECURSO DO RECLAMADO E, NO MÉRITO, AINDA UNANIMEMENTE, DAR-LHE PROVIMENTO PARA RECONHECER A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO MANTIDO ENTRE AS PARTES POR DISTRATO E, EM CONSEQUÊNCIA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO AS PARCELAS DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA E DA MULTA DE 40% SOBRE O FGTS, BEM COMO PARA REDUZIR A CONDENAÇÃO DAS PARCELAS DE FGTS E DE VERBAS RESCISÓRIAS (SALDO DE SALÁRIO, FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3 E 13º SALÁRIO PROPORCIONAL), MANTENDO A SENTENÇA NOS DEMAIS ASPECTOS E TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. AS CUSTAS, AINDA DEVIDAS PELO RECLAMADO, FICAM EM R\$ 2.000,00, CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO, DE R\$ 100.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém 24 de janeiro de 2017. (Publicado em 06/02/2017)
Desembargador do Trabalho Marcus Losada, Relator.

**CANDIDATOS APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO.
DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. EXISTÊNCIA DE
VAGAS E NECESSIDADE INEQUÍVOCA DE NOMEAÇÃO
NÃO COMPROVADA POR FATO EXTRAORDINÁRIO.
IMPROCEDÊNCIA.**

ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T./RO 0001092-41.2015.5.08.0001

RELATORA: Desembargadora do Trabalho GRAZIELALEITE COLARES

**RECORRENTES: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO PARÁ E TERRITÓRIO FEDERAL DO AMAPÁ
Dra. Mary Lúcia do Carmo Xavier Cohen e outros
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
Dra. Anna Paula Ferreira Paes e Silva e outros**

RECORRIDOS: OS MESMOS

**CUSTUS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Dra. Gisele Santos Fernandes Góes**

Ementa

CANDIDATOS APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO. DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. EXISTÊNCIA DE VAGAS E NECESSIDADE INEQUÍVOCA DE NOMEAÇÃO NÃO COMPROVADA POR FATO EXTRAORDINÁRIO. IMPROCEDÊNCIA. O Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que existe direito subjetivo à nomeação no caso de surgimento de vagas, desde que seja verificado comportamento arbitrário e imotivado por parte da Administração, caracterizado por comportamento capaz de revelar inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade

do certame. Não comprovado esse fato extraordinário por parte do candidato improcede o pedido de contratação pela administração.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 1ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas. *OMISSIS*.

Fundamentação CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: são adequados, tempestivos, foram interpostos por advogados habilitados nos autos, tendo a ré efetuado corretamente o depósito recursal e o recolhimento das custas processuais.

Examino os recursos em conjuntos, tendo em vista a existência de pontos em comum.

Mérito

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E ILEGITIMIDADE AD CAUSAM DO SINDICATO

A requerida suscita as questões em epígrafe, alegando que a legitimidade extraordinária do sindicato se limita à defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, o que não é o caso dos substituídos, que não possuem relação de trabalho com a CAIXA, pelo que eventual conflito de interesse está adstrito ao Direito Administrativo, que remete a lide à Justiça Federal Comum, conforme tem decidido a jurisprudência, inclusive do excelso STF.

Argumenta ainda que os candidatos aprovados em concurso, mesmo aqueles convocados a realizar exames pré-admissionais, não guardam identidade com aqueles que exercem ou exerceram o trabalho em instituição bancária, pelo que de qualquer forma deveria pelo menos ser acolhida a arguição de ilegitimidade ativa do sindicato autor, a fim de que seja extinto o feito sem solução de mérito.

Sem razão.

À luz do inciso III, do art. 8º da CF/1988, o sindicato possui legitimidade, na qualidade de substituto processual, para a defesa dos direitos e interesses individuais e metaindividuais da categoria, inclusive na fase pré-contratual, isto é, no período que antecede a formalização do contrato de trabalho, que envolve responsabilidades e obrigações recíprocas tanto para a demandada como para os candidatos aprovados em concurso público.

São inúmeras as decisões do colendo TST no sentido de que a proteção do trabalhador, em razão dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ganha relevo com o novo Código Civil de 2002, que consignou expressamente nas disposições gerais aplicáveis aos contratos em geral, vários princípios com o objetivo de limitar o uso irregular, abusivo ou arbitrário

do contrato, entre eles o princípio da eticidade, que tem por objetivo a valorização do ser humano na sociedade, o que se dá mediante a efetivação dos princípios constitucionais, mormente o da dignidade da pessoa humana e o da boa-fé, que observado no comportamento das partes em todos os momentos da relação contratual, inclusive na fase pré-contratual.

Desse modo, se caracterizada a homogeneidade das pretensões deduzidas em Juízo, ou seja, se os interesses forem oriundos da lesão a um interesse geral, eles podem ser defendidos tanto pelo lesado, individualmente, como pelo sindicato profissional.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal já se posicionou reconhecendo com amplitude a legitimidade extraordinária atribuída ao sindicato, na qualidade de substituto processual, motivo pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula 310, demonstrando clara evolução jurisprudencial no reconhecimento da legitimidade ampla do sindicato como substituto processual.

No caso dos autos, o Sindicato atua em defesa do alegado direito à contratação pela demandada dos candidatos aprovados em concurso público. A origem do dano, portanto, é comum, transcendendo os interesses de cada trabalhador.

Desse modo, a competência para dirimir o conflito é da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da CF/88, e o Sindicato possui legitimidade para atuar como substituto *ad causam* processual quanto ao objeto desta demanda.

Nego provimento ao recurso nesses aspectos.

CANDIDATOS APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO. DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*.

Não se conforme a ré com a r. Sentença que reconheceu o direito subjetivo à contratação dos 11 candidatos aprovados no concurso público Caixa 2014-TBN (Técnico Bancário Novo) e convocados para apresentar documentos e realizar exames médicos, afirmando se tratar inclusive de julgamento *extra petita*, eis que não haveria pedido nesse sentido na inicial.

Argumenta que a autorização dada pelo MPOG à CAIXA para aumento de seu quadro funcional em 2014 e 2015 dependeria de prévia autorização do DEST e que a autorização dada a esta empresa pública para gerir a reposição de cargos vagos ficou condicionada à observância da dotação orçamentária aprovada para cada exercício. Logo, a reposição de empregados que se desligam da empresa, seja por demissão, ou por morte, ou aposentadoria, etc. não é imediata e incondicional, eis que está submetida a uma série de condições que o gestor da CAIXA deve observar, em razão desta ré ser uma empresa pública federal.

Diz que, com relação às vagas remanescentes do Plano de Apoio a Aposentadoria (PAA), a CAIXA possui a prerrogativa de fazer manutenção do quadro de pessoas de acordo com seu planejamento estratégico. O PAA, da mesma forma que outras medidas de restrição orçamentária, objetiva conferir maior eficiência e sustentabilidade para a CAIXA frente aos cenários econômicos apresentados para os anos de 2015 e 2016.

Alega que a simples adesão de empregados ao PAA não garante o direito à admissão de candidatos aprovados em concurso, visto que a contratação dos candidatos aprovados está condicionada à disponibilidade orçamentária e às diretrizes estratégicas para os negócios e sustentabilidade da Empresa. Dessa forma, caberia à CAIXA definir se as vagas decorrentes de adesão ao PAA serão ou não providas.

Aduz que a margem de discricionariedade dos administradores da CAIXA é limitada, não lhe sendo permitido a contratação de novos empregados se isto implicar em aumento de despesa orçamentária já aprovada para o ano.

O autor, por outro lado, pretende a ampliação da condenação, a fim de que todos os 45 identificados na peça de ingresso façam jus à declaração do direito subjetivo à efetiva convocação e admissão, conforme os argumentos apresentados com a inicial.

Examino a controvérsia.

Deve ser destacado, inicialmente, ser evidente que houve sim julgamento fora do pedido no que toca ao que a sentença nominou de acolhimento parcial do pedido, pois que pedido não houve, formulado, pelo autor da ação, no que tange ao reconhecimento de uma situação particular dos 11 candidatos que se submeteram a exames médicos.

Como se vê da petição inicial, o fato trazido pelo autor que constitui para **causa** seu pedido foi a existência de vaga surgida após o certame, situação inclusive apurada em uma ação cautelar anterior. A situação individual dos 11 candidatos relatada na petição inicial fora apenas empregada naquela peça para **corroborar** a existência de tais vagas, o que resultaria no entender do autor, no direito de **todos** à convocação. Portanto os fatos individuais relativos a tais candidatos não constituem **causa de pedir** (fato mais fundamento jurídico do pedido) mas tão somente **argumento** de reforço para **demonstração** do fato-causa, tanto que não houve **pedido** expresso quanto a eles individualmente, como haveria de haver, na forma de pedido alternativo e desde que houvesse aqueles fatos sido acompanhados do fundamento jurídico, o que não foi o caso. De onde se vê que, caso fosse a intenção do postulante pleitear tutela jurídica excepcional para tais candidatos, teria feito em sua peça de ingresso. Se assim não fez, decidira fora dos limites do pedido a autoridade julgadora ao tomar esse argumento por um pedido. A violação ao devido processo legal se evidencia quando se verifica a falta de oportunidade de defesa da reclamada quanto aos fatos individuais relativos a tais candidatos, como por exemplo a validade dos exames, a aprovação ou não desses candidatos nessa fase de pré-admissão e tudo mais quanto pretendesse deduzir em sua defesa.

No mais, a matéria envolvendo o direito subjetivo à contratação dos candidatos aprovados em concurso público já foi pacificada pelo Supremo Tribunal Federal.

O STF, no julgamento dos Recursos Extraordinários que chegaram àquela Corte sobre a matéria (598.099/2011, 837.311/2015, entre outros), seguindo o voto condutor do Ministro GILMAR MENDES, firmou o entendimento sobre a existência do direito subjetivo à nomeação dos candidatos aprovados dentro do

número de vagas ofertadas no edital do concurso, bem como que haveria mera expectativa de direito para aqueles aprovados fora das vagas previstas no edital (cadastro de reserva). Ocorre que foi consolidado também o entendimento que não apenas nos casos em que candidatos aprovados dentro das vagas ofertadas possuem direito subjetivo à nomeação, mas também ocorre a convocação da expectativa de direito em direito subjetivo à nomeação nas seguintes situações: 1) preterição na ordem de classificação (conforme já assentado na Súmula 15 daquela Corte); 2) contratação de pessoal de forma precária ou temporária para o preenchimento de vagas existentes, de caráter permanente, no prazo de validade do concurso; 3) desistência comprovada de candidato convocado, aprovado dentro do número de vaga e em colocação imediatamente anterior na ordem de classificação; 4) nomeação de candidatos de concurso enquanto vigente concurso anterior; e 5) surgimento de novas vagas ou abertura de novo concurso para o mesmo cargo durante o prazo de validade do certame anterior e desde que seja verificado comportamento arbitrário e imotivado por parte da Administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame.

Diz ainda aquela corte no recurso extraordinário com repercussão geral (RE 837.311) que:

“O surgimento de novas vagas ou a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, ressalvadas as hipóteses de preterição arbitrária e imotivada por parte da administração, **caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame**, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato. Assim, o direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado em concurso público exsurge nas seguintes hipóteses: 1 - Quando a aprovação ocorrer dentro do número de vagas dentro do edital; 2 - Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação; 3 - Quando surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos de forma arbitrária e imotivada por parte da administração nos termos acima.

O que fora decidido pela r. Sentença em tese se enquadraria nessa última hipótese acima mencionada, uma vez que restou comprovada a existência de vagas na empresa requerida.

Todavia, como se sabe, a existência de vaga é condição necessária mas não suficiente para criar o direito subjetivo à nomeação. Aliado a isso, há que haver conjuntamente “comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame” e “ocorrer a preterição de candidatos de forma arbitrária e imotivada por parte da administração”

E nada disso fora demonstrado nos autos.

A sentença tomara como fato capaz de caracterizar essa conduta da administração a convocação de 11 candidatos para exames admissionais. Todavia, exames admissionais constituem fase do certame que já vem prevista no próprio edital, não podendo assim ser tida como conduta excepcional da administração, menos ainda ser tomada como ato de inequívoca manifestação de necessidade de pessoal. Tanto é assim que ao encaminhar comunicação aos candidatos para apresentar-se para essa finalidade, a reclamada cuidou de fazer a observação de que esse ato administrativo não implicava que tivesse necessidade da tal contratação.

De outra banda não pode ser desprezada a alegação da defesa de que o reclamado necessita de autorização do órgão de controle (DEST - Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais), uma vez que tal autorização administrativa é parte integrante de normativos internos vinculantes do ente estatal que está adstrito a princípios constitucionais aplicáveis à Administração Pública, que o sujeita a controle externo, orçamentários e a atos complexos que envolvem competências de outras esferas da administração.

Lembre-se que a decisão do Supremo refere-se a necessidade de **prova cabal** o que implica que hajam fatos que, pela sua excepcionalidade ou extravagância, demonstrem ou revelem a intenção do administrador de não contratar por razões ilegítimas, em função de interesses que não se harmonizem com a moralidade da administração, valor que, no fundo, pretende-se preservar. Tais fatos devem ser analisados de forma acurada, circunstanciada, pormenorizada, não sendo possível de se implementar essa análise a partir de fatos corriqueiros, como é a fase de exames.

Frise-se que, em principio, não há razão para se atribuir ao juiz a tarefa de fazer escolhas administrativas e de gestão empresarias, dada as limitações naturais dessa atividade pelo magistrados, por isso que tais interferências devem ser limitadas ao mínimo necessário à preservação da legalidade. Veja-se que a própria análise da necessidade de contratação feita na sentença esbarra na negativa da empresa que alega não as ter, tanto que não empregou ninguém para tais serviços, tampouco se provou nos autos que teria acumulado prejuízos econômicos ou financeiros pelo fato de não contratar pessoal.

De outra banda, não se pode deixar de observar que a sentença ao reconhecer o direito apenas de 11 candidatos e não também do restante, enredou-se em sua própria contradição. Ora, se está demonstrado que tal conduta da administração é prova de seu arbítrio não se explica a razão pela qual não foram todos contemplados com a sentença, já que mais arbitrário que não convocar a todos é convocar apenas 11, se todos estavam em igual condição de se submeterem a exames médicos e, se para todos, havia vaga.

Dizer que para esses onze estaria demonstrado a necessidade da empresa quando o que se apurou nos autos foi um enorme *deficit* de pessoal que suplanta em muito esse numero, é admitir, nas entrelinhas, a discricionariedade da Administração contra uns, aqueles não alcançados pela decisão e negá-la para os outros 11, criando execrável discriminação, que torna mais injusta a situação pelo modo como o direito à isonomia dos candidatos fora considerado na decisão.

Por todos esses fundamentos e que entendo que a sentença deve ser reformada. Pelo que, dou provimento ao recursos da empresa e nego ao do reclamante.

Ante o exposto, conheço dos recursos; no mérito, dou provimento ao apelo da reclamada e nego provimento ao apelo do reclamante, tudo de acordo com a fundamentação supra.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROVIMENTO AO APELO DA RECLAMADA E NEGAR PROVIMENTO AO APELO DO RECLAMANTE PARA REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTE A AÇÃO. INVERTIDO OS ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de fevereiro de 2017. (Publicado em 24/02/2017)
GRAZIELA LEITE COLARES, Desembargadora Relatora.

CONCURSO PÚBLICO. CADASTRO DE RESERVA. AUSÊNCIA DE VAGAS. DIREITO SUBJETIVO DO CANDIDATO APROVADO À NOMEAÇÃO. INEXISTÊNCIA.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0000854-58.2016.5.08.0010 (PJE)

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

**RECORRENTE: ANTÔNIO CARLOS GARCIA DA SILVA
Doutora Mary Lúcia do Carmo Xavier Cohen**

**RECORRIDA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF
Doutora Fátima de Nazaré Pereira Gobitsch**

CONCURSO PÚBLICO. CADASTRO DE RESERVA. AUSÊNCIA DE VAGAS. DIREITO SUBJETIVO DO CANDIDATO APROVADO À NOMEAÇÃO. INEXISTÊNCIA. Por se tratar de concurso para formação de cadastro de reserva, o

candidato aprovado tem apenas expectativa de direito na nomeação, salvo se restar comprovada de maneira inequívoca a existência de vagas durante a validade do concurso, o interesse da Administração Pública em preenchê-las, além da recusa arbitrária e imotivada do administrador em nomear os candidatos aprovados, o que não ficou evidenciado nos autos. Recurso improvido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **10ª Vara do Trabalho de Belém/PA**, em que são partes, como recorrente, ANTÔNIO CARLOS GARCIA DA SILVA e, como recorrida, CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF.

OMISSIS.

FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

Segundo a inicial, o reclamante foi aprovado em concurso público no segundo lugar entre os candidatos com deficiência para o cargo de técnico bancário, nível médio, no polo de Abaetetuba/PA. Esclareceu que a reclamada convocou 17 (dezesete) candidatos no macro polo dos Estados do Pará e Amapá, dentre estes apenas 01 (um) candidato com deficiência. Ressaltou a existência de vagas para técnico bancário, mas a reclamada preferiu contratar terceirizados em detrimento dos aprovados no certame público. Afirmou que a contratação de terceirizados para o preenchimento das vagas permanentes fez surgir seu direito subjetivo à nomeação. Destacou que a reclamada descumpriu o percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, conforme artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Requereu o direito de ser convocado para realizar os exames admissionais, bem como a condenação da empresa em indenização por danos morais no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Em contestação (ID 77e1566), a reclamada alegou que o concurso público no qual o reclamante foi aprovado tinha por objetivo a formação de cadastro de reserva, não havendo fixação de vagas em aberto, mas apenas a delimitação do número máximo de aprovados em cada polo, conforme Edital nº 01/2014. Argumentou que somente terceirizou atividades meio, tais como vigilância, recepção, limpeza e telefonia, conforme Termo de Ajustamento de Conduta (TAC nº 062/04), de abrangência nacional, firmado com o MPT/PRT da 10ª Região, inexistindo, assim, contratação irregular de técnico bancário (atividade fim). Aduziu que o reclamante buscou ser convocado em desrespeito à ordem de classificação, bem como aos

princípios da legalidade e da impessoalidade, nos termos do artigo 37, *caput*, da CRFB/88.

O Juízo de Origem asseverou que não restou comprovada qualquer violação das regras previstas no concurso público regulado pelo Edital nº 01/2014, tampouco houve preterição do reclamante nas convocações dos candidatos aprovados, motivo pelo qual julgou improcedentes os pedidos da inicial.

Em razões recursais, o reclamante insiste em argumentar que ficou comprovada a existência de vagas no polo para o qual fora aprovado (Abaetetuba/PA), o que demonstra a conduta ilegal da reclamada de contratar terceirizados em detrimento dos candidatos aprovados no concurso público. Ressalta que a reclamada não respeitou o percentual mínimo previsto em lei para contratação de empregados com deficiência. Ressalta que possui direito subjetivo à nomeação. Renova o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional, a fim de que seja convocado para realização dos exames admissionais, bem como a condenação da reclamada em indenização por danos morais.

Razão não assiste ao reclamante.

Por se tratar de concurso para formação de cadastro de reserva, o candidato aprovado tem apenas expectativa de direito na nomeação, salvo se restar comprovada de maneira inequívoca a existência de vagas durante a validade do concurso, o interesse da Administração Pública em preenchê-las, além da recusa arbitrária e imotivada do administrador em nomear os candidatos aprovados.

No julgamento do RE 837311/PI, submetido à sistemática de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o surgimento de novas vagas durante o prazo de validade do concurso não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, ressalvadas as hipóteses de *“preterição arbitrária e imotivada por parte da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato”* (STF, Plenário, RE 837311/PI, Relator Ministro Luiz Fux, julgado em 09/12/2015).

Não há nos autos prova dessa preterição.

O reclamante foi aprovado em concurso para formação de cadastro de reserva para o cargo de técnico bancário, ficando em segundo lugar na lista dos candidatos com deficiência para o polo de Abaetetuba/PA. Segundo a cláusula 13.2 do Edital nº 01/2014, a convocação para exames médicos admissionais ocorreria em função das necessidades da reclamada, obedecidas às ordens de classificação no polo escolhido pelo candidato. No que se refere ao provimento do cargo, assim estabeleceu o item 15.30 do referido edital (ID 25f5c7c, pág. 22):

15.30 Cabe à CAIXA o direito de aproveitar os(as) candidatos(as) classificados(as) em número estritamente necessário para o provimento do cargo nas vagas, destinadas à admissão, existentes e **nas que vierem a existir durante o prazo de validade deste concurso público e no polo/macropolo de opção, não havendo, portanto, obrigatoriedade de admissão total dos(as) aprovados(as).**

Como se observa, o concurso público foi organizado de forma seccionada e o preenchimento das vagas ocorreria de acordo com a conveniência do empregador, respeitando-se a ordem de classificação, bem como a proporcionalidade de 5% (cinco por cento) dos aprovados na condição de pessoas com deficiência. Nesses termos, a cada 12 (doze) convocados da lista geral, haveria a convocação de 01 (um) candidato da lista de pessoas com deficiência, pois 5% (cinco por cento) de 12 (doze) equivale ao coeficiente de 0,60 (zero vírgula sessenta), quantitativo fracionado que seria aumentado para o primeiro número inteiro subsequente (1). Assim, a proporção de candidatos classificados na lista geral e dos classificados na lista de pessoas com deficiência é de 12 para 1.

No caso dos autos, a reclamada convocou para posse 17 (dezesete) aprovados no polo de Abaetetuba/PA, dentre estes 16 (dezesesseis) na lista geral de classificados, e 01 (um) na lista de portadores de necessidades especiais, conforme documento anexado aos autos (ID 7793c80, pág. 05). Como o reclamante foi o segundo classificado na lista especial, seriam necessárias mais 12 (doze) convocações, ou seja, o autor deveria comprovar de maneira inequívoca a existência de mais 12 (doze) vagas a serem preenchidas no polo de Abaetetuba/PA para ter assegurado o direito subjetivo à nomeação, mas de tal encargo não se desincumbiu. Aliás, a pesquisa realizada pelo autor com base na Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação) atestou que no período de 01/01/2015 a 08/08/2015 ocorreram 35 (trinta e cinco) desligamentos de técnicos no polo de Belém/PA, mas não prova a existência de vagas no polo de Abaetetuba/PA (ID c6b6c2b, pág. 02).

Ao contrário do que alega, não ficou demonstrada a contratação ilegal e precária de terceirizados para o exercício de técnico bancário. Cotejando o edital do concurso com os pregões eletrônicos para contratação de terceirizados, verifica-se que não há identidade entre as atividades desempenhadas.

No Pregão Eletrônico nº 006/7066-2015 (ID 2f634d0) a reclamada visou a contratação de copeira, recepcionista e telefonista. Já o Pregão Eletrônico nº 101/7066-2014 (ID 306a3ad, pág. 21) tinha por objetivo a contratação de serviços de *“atendimento, monitoramento e suporte operacional e tecnológicos aos produtos, serviços e sistemas utilizados nas operações da CAIXA”*.

Verifica-se, portanto, que os serviços terceirizados são atividades meio da reclamada, e não se confundem com as atribuições administrativas desempenhadas pelo técnico bancário, as quais exigem maior grau de complexidade, tais como: elaboração de cálculos diversos referentes às operações, programas e serviços; instruir, relatar e acompanhar processos administrativos e operacionais da unidade; elaborar e redigir correspondências internas e(ou) destinadas aos clientes e ao público; realizar trabalho relativo à edição de textos e planilhas eletrônicas, arquivo, pesquisa cadastral, controle de protocolo e demais atividades operacionais; dentre outras constantes no edital do concurso (ID 25f5c7c, pág. 02).

No mais, a contratação desses terceirizados ocorreu para a área do Distrito Federal, que sequer pertence à macrorregião de opção do reclamante para o exercício do cargo de técnico bancário. Ainda que se considerasse os editais de pregão (020-7050/2014 e 032-70502015) juntados pelo reclamante de modo intempestivo com

o recurso ordinário (ID b4316c7 e ID 9c6e727), também não ficaria comprovada a terceirização ilícita de atividades de técnico bancário, conforme exposto acima.

No que se refere à Ação Civil Pública ajuizada pelo Sindicato dos Bancários nos Estados do Pará e Amapá (processo nº 0001092-41.2015.5.08.0001), onde foi alegada a existência de 45 (quarenta e cinco) vagas para técnico bancário, ainda assim não assistiria razão ao reclamante, pois o sindicato autor expressamente afirmou que desse total de vagas apenas 03 (três) seriam para o polo de Abaetetuba/PA, o que não beneficiaria o autor na ordem de classificação.

Quanto ao argumento de que houve desrespeito ao percentual mínimo de contratações previsto em lei para as pessoas com deficiência (artigo 93 da Lei nº 8.213/91), trata-se de pretensão de viés coletivo, apenas sendo cabível em ação coletiva que abordasse a violação à norma legal e que atingisse a universalidade dos candidatos com deficiência classificados (interesses individuais homogêneos), sendo insuscetível de apreciação por essa reclamação individual, que se limita a analisar a existência ou não de direito subjetivo individual do reclamante à nomeação.

À luz de tais fatos, entendo que não restou comprovada a preterição arbitrária e imotivada da Administração Pública em nomear o reclamante para o cargo de técnico bancário, não havendo se falar em direito subjetivo do autor à nomeação.

Sendo assim, nega-se provimento ao recurso.

Prejudicado o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional, ante a confirmação da sentença recorrida.

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 1.022 do CPC, implicará na condenação em litigância de má-fé.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento para manter a sentença recorrida em todos os seus termos, inclusive quanto às custas, conforme os fundamentos.

CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de novembro de 2016. (Publicado em 17/11/2017)
ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

DESCOMISSIONAMENTO. NULIDADE DO ATO. ABUSO DE DIREITO NÃO EVIDENCIADO.

ACÓRDÃO TRT/4ª T./RO 0001158-26.2012.5.08.0001

RELATORA: Desembargadora do Trabalho PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

**RECORRENTE: FRANCISCO DE ASSIS ARAGÃO
Dra. Mary Lucia do Carmo Xavier Cohen**

**RECORRIDO: BANCO DO BRASIL S/A
Dra. Michelle Leite Costa**

DESCOMISSIONAMENTO. NULIDADE DO ATO. ABUSO DE DIREITO NÃO EVIDENCIADO. Constatado que o banco reclamado, ao destituir o obreiro da função comissionada, o fez com a observância dos critérios normativos, não sendo evidenciada, também, qualquer outra conduta abusiva por parte do demandado capaz de macular o procedimento, não há o que modificar na decisão de 1º grau, que julgou improcedente o pedido de nulidade do ato de descomissionamento, assim como os pleitos dele decorrentes. Apelo improvido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. Primeira Vara do Trabalho de Belém, Processo TRT/ 4ªT/RO 0001158-26.2012.5.08.0001, em que são partes as acima indicadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, pois adequado, tempestivo e subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 67).

Contrarrazões em ordem.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DA NULIDADE DO DESCOMISSIONAMENTO OCORRIDO EM 23/03/2012

Inconforma-se o demandante com a decisão primária que julgou improcedente o pedido de nulidade do descomissionamento da função de Gerente de Relacionamento, em 23/03/2012.

Narra que, na petição inicial, requereu a nulidade do descomissionamento sofrido em 23/03/2012, bem como a sua recondução à função que antes ocupava, Gerente de Relacionamento UN, em razão da violação aos normativos internos da empresa reclamada, ao Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012 (Cláusula 42ª) firmado entre o Banco do Brasil S.A., ora recorrido, e a CONTRAF-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), bem como aos princípios do Direito do Trabalho.

Assevera que, ao ser descomissionado, o autor recebeu documento denominado “ATO DE DESCOMISSIONAMENTO”, contendo o seguinte motivo para a destituição da função: “DESEMPENHO INSATISFATÓRIO APURADO COM BASE NA GDP DOS PERÍODOS: 2010- 1; 2010-2; 2011-1; 2011-2. IN 369-1.12.4.2”.

Afirma que nos termos da IN 369-1, item 12.4.2, e da cláusula 42ª dos acordos coletivos 2010/2011 e 2011/2012, o descomissionamento dependeria de 3 ciclos avaliatórios consecutivos com desempenho insatisfatório na sua GDP (Gestão de Desempenho por Competência). Sustenta que tal requisito não foi observado pela reclamada no descomissionamento do reclamante. Aduz que a decisão recorrida está equivocada quando afirma que seria necessário apenas um ciclo avaliatório negativo. Destaca que a sentença recorrida contraria a própria contestação, nesse ponto.

Observa que a função comissionada ocupada pelo recorrente não se enquadra na exceção prevista no item 12.4.2 da IN 369-1, pois, apesar de exercer função gerencial, não era 1º Gestor da Unidade de Negócio, função ocupada pelo Gerente Geral.

Esclarece que os itens 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8 e 1.1.9 do normativo IN 374-1 preceituam, em síntese, que o sistema de avaliação da reclamada leva em consideração 5 (cinco) perspectivas de desempenho: FINANCEIRA; CLIENTES; PROCESSOS INTERNOS; COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL e SOCIEDADE. Ressalta que são observadas ainda duas dimensões de avaliação: COMPETÊNCIAS (avaliação individual) e METAS (avaliação da dependência), as quais passam por uma matriz de balanceamento (que utiliza sistema de pesos). Aduz que o empregado pode atingir, na citada avaliação, a pontuação máxima de 500 pontos.

Afirma que merece especial atenção o fato de o normativo determinar que “o acompanhamento perfaz todo o ciclo avaliatório” e que os conceitos a respeito das competências expressas pelo avaliado “devem manter coerência com as anotações realizadas ao longo do ciclo”. Alega que o Sistema GDP é atrelado à média apurada com a somatória de todas as notas dadas para cada um dos conceitos e não apenas uma única nota de apenas um conceito, de forma isolada.

Giza que não prospera a alegação da defesa que o autor atribuía, na sua auto avaliação, notas acima de 4,00, para compensar as notas baixas, uma vez que os demais funcionários que participavam da avaliação do reclamante também lhe atribuía tais notas.

Destaca que a nota final do recorrente (Placar de desempenho) sempre ficou acima de 400, de um total de 500 pontos. Aduz que as notas e conceitos recebidos na GDP do autor 2010/1 demonstram a irregularidade da destituição da função de Gerente de Contas PJ, em 18/07/2010, pois não se observaria o desempenho insatisfatório por parte do recorrente nessa avaliação.

Ressalta que no ciclo 2011-2 não houve registro de qualquer *feedback* na GDP do autor, nem pedido de melhora ou qualquer tipo de orientação de aprimoramento, mas apenas uma recomendação, em 16/09/2011, quanto ao uso da Plataforma de Negócios 2.0, que havia sido reformulada e colocada à disposição na Rede em 25/08/2011 e um registro em 13/09/2011 afirmando que não havia sido atendido o desempenho esperado para a carteira PF no mês de agosto/2011.

Observa que os registros feitos em 02/01/2012 (referente a arquivamento de documentos de forma inadequada) e em 05/01/2012 (referente a “cinco ocorrências de DLD do mês Novembro/2011” não realizadas), teriam sido efetuados quando estava em gozo de férias e o ciclo avaliatório já havia sido concluído, não sendo possível exercer a faculdade prevista no item 12.4.2.1.12 da IN 369-1. Sustenta que por tais motivos os mesmos são nulos.

Afirma que inexistiu qualquer tipo de planejamento ou acompanhamento do desempenho funcional do autor no ciclo avaliatório 2011/2 que justificasse conceitos abaixo de 4, razão pela qual a superiora hierárquica do recorrente teria descumprindo a regra interna segundo a qual os conceitos a respeito das competências expressas pelo avaliado “devem manter coerência com as anotações realizadas ao longo do ciclo”, bem como ignorado as etapas do ciclo avaliatório expressamente previstas em normativo.

Destaca que, em seus normativos internos, a empresa ré não define exatamente o que é o “desempenho insatisfatório”, nem indica qual conceito corresponderia a essa expressão. Considerando que o conceito 3 significa “expressou moderadamente a competência (pouco abaixo do esperado)” e que o 2 significa “expressou pouco a competência (muito abaixo do esperado)”, advoga que esse último conceito é o que mais se adequa à definição de “desempenho insatisfatório”.

Defende que, ainda que se considere que “desempenho insatisfatório” é aquele abaixo do conceito 4, não seria possível afirmar que houve 3 ciclos avaliatórios consecutivos com “desempenho insatisfatório”, pois na avaliação 2010-2 todas as médias do autor ficaram acima de 4. Destaca, ainda, que o descomissionamento ocorreu antes do término do ciclo avaliativo, ou seja, junho/2012.

Por fim, pede a reforma da decisão recorrida para que seja declarada a nulidade do ato de descomissionamento do autor da função de gerente de relacionamento, ocorrido em 23/03/2012.

Analiso.

Reexaminando o conjunto fático-probatório, penso que a decisão não merece reforma. Explícito.

Verifico que as principais irresignações do apelante, para pleitear a nulidade do descomissionamento ocorrido em 23/02/2012, residem no fato de o banco demandado ter descumprido os normativos internos para efetuar tal procedimento, mais especificamente no que tange aos ciclos avaliatórios (quantidade, critérios não observados e notas atribuídas).

Pois bem.

Inicialmente, ressalto que, não obstante os argumentos do ora recorrente em sentido contrário, comungo do mesmo entendimento esposado na decisão de origem no tocante à quantidade de ciclos avaliatórios, com desempenho insatisfatório, necessários para se efetivar o descomissionamento do autor, ou seja, apenas um, a teor do previsto nas normas coletivas e na Instrução Normativa Corporativa IN 369-1, já que desde o comissionamento como Gerente de Serviços em 2007, o obreiro atuava como Gestor de Unidade de Negócios-UN (uma das funções excepcionadas de passar por três ciclos avaliatórios negativos), consoante histórico funcional de fl. 480, o que foi devidamente observado pelo Banco (GDP 2011/2, fl. 545), não subsistindo qualquer inconformismo no tocante a falta de cumprimento de prazos.

Ainda que assim não o fosse, constato, pelo apurado no decorrer da instrução processual, que para o desempenho insatisfatório, correspondente a notas abaixo de 4, é levado em conta não a média final, mas a perspectiva/competência (financeira, clientes, comportamento organizacional, processos internos e sociedade), bastando para tanto que não seja atingido o mínimo em uma delas para assim ser considerado, o que restou evidenciado *in casu*.

Ressalto que as irresignações quanto ao descomissionamento ocorrido em julho de 2010, refogem ao pleito ora em análise, sendo despiciendo maiores comentários a esse respeito.

Verifico, ainda, que não há nos autos qualquer prova que demonstre que o ora recorrente teve a avaliação prejudicada em razão de desentendimentos com a avaliadora, o que foi por ele ventilado, sendo certo que já havia anotações nas avaliações anteriores a que deu origem ao descomissionamento apontando as falhas detectadas, tendo o reclamante inclusive as impugnado, faculdade que poderia ser por ele exercida como de fato foi.

Não subsiste, também, qualquer alegação de que o desempenho insatisfatório decorreu da grande quantidade de atribuições que lhe foram impostas como Gerente de Serviços, pois além de se tratar de função que ele já havia desempenhado, conforme confessado em depoimento, o empregado afirmou que *nunca procurou se preparar para a gerência que exercia porque sempre achou que ia trabalhar na pessoa jurídica*, o que, a meu ver, deixa evidente, a exemplo do apurado pelo *juízo a quo*, que a relação conflituosa do autor com seus superiores (o que ocorreu também na outra agência) deve-se muito ao fato da sua dificuldade em aceitar as ordens recebidas.

Diante disso, não há como reputar ao banco demandado *in casu* qualquer ilegalidade/irregularidade no ato de descomissionamento do obreiro, estando

referido procedimento inserido dentro do *jus variandi* do empregador (art. 468, parágrafo único da CLT).

Sendo assim, mantenho incólume a decisão de 1º grau, que julgou improcedentes os pedidos de nulidade do ato de descomissionamento do autor da função de Gerente de Relacionamento-UN e os pedidos decorrentes.

Apelo improvido.

2.2.2 DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE GERENTE DE RELACIONAMENTO APÓS A CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Afirma o recorrente que, segundo as normas internas do banco, quando um funcionário comissionado se afasta do trabalho para gozo de benefício previdenciário, dependendo do tempo de afastamento, pode ser ou obrigatoriamente é enquadrado no chamado “Quadro Suplementar” (QS), situação funcional em que o trabalhador tem garantido o pagamento de comissão e vantagens durante o período de afastamento, mas após o retorno ao trabalho, com a cessação do benefício, essa garantia deixa de existir. Esclarece que, a partir do 91º dia de afastamento por licença saúde ou acidente de trabalho, o trabalhador pode ser enquadrado no quadro suplementar. Já, a contar do 181º dia o funcionário é obrigatoriamente incluído no referido quadro.

Observa que, no presente caso, o reclamante está afastado do trabalho para gozo de benefício desde 11/04/2012, permanecendo nessa condição até a data de apresentação deste recurso, sendo certo, portanto, que já está afastado há mais de 181 dias. Contudo, sustenta que, considerando que o afastamento do autor tem relação direta com fatos ocorridos em seu ambiente de trabalho, uma vez declarada a nulidade do ato de descomissionamento ocorrido em 23/03/2012, revela-se essencial assegurar o enquadramento do autor na função de Gerente de Relacionamento ANTES, DURANTE E, PRINCIPALMENTE, APÓS A CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. Sustenta que é necessário eliminar toda e qualquer possibilidade de perpetuação da ilegalidade do descomissionamento.

Pede que seja determinada sua manutenção do exercício da função comissionada após a cessação do benefício previdenciário.

Sucessivamente, pede que seja observada a IN 369-1 que, no subitem 1.9.2.5, prevê que existindo a oportunidade, o comissionamento do empregado que retorna do Quadro Suplementar deve ser imediato e de responsabilidade funcional do primeiro gestor da unidade de lotação do funcionário egresso do QS por licença-saúde. Assim, caso não seja assegurado o direito ao exercício da função de Gerente de Relacionamento após a cessação do benefício, pede que seja observada a regra de priorização.

Não há o que deferir, considerando que o pleito decorre diretamente do pedido de nulidade do ato de descomissionamento, cuja improcedência foi mantida, conforme razões expendidas no item anterior.

2.2.3 DA COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO PERÍODO DE GOZO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Relata o recorrente que a renda mensal inicial do benefício foi de R\$3.449,30. Diz que, segundo a cláusula vigésima sexta das convenções coletivas de trabalho 2010/2011 e 2011/2012 da categoria bancária, teria de receber, do reclamado, complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas, o que não aconteceu.

Pede a reforma da r. sentença para que o banco reclamado seja condenado ao pagamento mensal do valor de R\$789,61, a título de complementação salarial no período de 11/04/2012 até a data do efetivo pagamento da complementação, enquanto o autor permanecer em gozo de benefício previdenciário, bem como seus reflexos legais. Pede ainda que sejam observados os reajustes salariais conferidos por convenções e acordos coletivos da categoria bancária no período pleiteado.

Não há o que prover, considerando o já decidido alhures, uma vez que o autor toma por base para pleitear a complementação a remuneração percebida como Gerente de Relacionamento-UN.

2.2.4 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ABUSO DE DIREITO.

Insurge-se o recorrente contra o indeferimento do pedido de indenização por dano moral decorrente do exercício abusivo do poder diretivo da reclamada. Sucintamente, afirma que desde que trabalhou na agência Alcindo Cacela até o descomissionamento de 23/03/2012, vem sofrendo com atos ilícitos praticados pela empresa ré que não teria hesitado em agir de forma temerária, abusiva e arbitrária.

Afirma que assumiu a função de Gerentes de Contas PJ na agência Alcindo Cacela por convite do gerente da referida agência. Informa que foi destituído da citada função, em 18/07/2010, sem qualquer justificativa, tanto que a reclamada não teria juntado qualquer documento que comprovasse os motivos de tal ato.

Assevera que não concorreu à função de Gerente de Módulo 4690 da agência Presidente Vargas, mas que teria representado um prêmio de consolação em razão da destituição da função de gerente de contas. Diz que seria ilógico concorrer para ocupar uma função, cuja remuneração era inferior àquela que recebia como Gerente de Contas.

Ressalta que o documento de fl. 482 demonstra que o ato de comissionamento na agência Presidente Vargas, ao contrário do costume, não foi assinado pelos membros do Comitê de Administração de tal agência, mas pelos membros do Comitê da Superintendência de Varejo e Governo do Pará, o que comprovaria os fatos narrados na petição inicial sobre a conversa ocorrida entre o recorrente e os membros do citado comitê. Diz que aceitou a imposição da Superintendência para não ficar sem função comissionada e ter sua vida financeira e pessoal desestruturada por completo.

Narra que manteve contato com gerentes de diversas agências na tentativa de voltar assumir gerência de contas PJ, contudo percebeu que sua imagem e

reputação profissional haviam sido manchadas e seu nome estava sendo vetado pela cúpula da administração do banco reclamado sem motivos coerentes e plausíveis. Sustenta que o recorrido agiu com notória ilegalidade e abuso de direito.

Relata ainda que além do desgaste profissional com os membros da Superintendência do reclamado, na agência Presidente Vargas, ainda teve de suportar excesso de trabalho e lidar com atribuições e responsabilidades completamente estranhas a sua experiência de 7 anos como Gerente de carteira de Pessoa Jurídica, sem receber qualquer tipo de treinamento.

Conta que, para agravar sua situação, teve de suportar o tratamento constrangedor e abusivo que a Sra. Maria Francenilda passou a lhe dispensar, culminando na avaliação de desempenho efetuada de forma negativa e proposital.

Afirma que o descomissionamento ocorrido, em 23/03/2012, foi o golpe fatal da reclamada. Ressalta que além das obrigações contratuais de natureza patrimonial, o contrato de trabalho pressupõe respeito mútuo à honra, à moral e à dignidade do indivíduo.

Pugna pela reforma da r. sentença de conhecimento para que seja deferido o pleito de pagamento de indenização por danos morais decorrente de ato ilícito e abuso de poder praticados pela empresa e a condenação dessa ao pagamento de indenização de 100 vezes seu último salário como Gerente de Relacionamento, ou seja, R\$423.891,00 (100 x R\$ 4.238,91), conforme requerido na peça inicial.

Aqui também não há o que deferir, pelas razões já expostas, não sendo evidenciada qualquer irregularidade na conduta do banco demandado no tocante aos descomissionamentos, estando as destituições dentro do *jus variandi* empresarial, ou mesmo qualquer outra conduta capaz de caracterizar o abuso de direito preconizado no artigo 187 do Código Civil.

Apelo improvido.

2.2.5 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL.

Pretende o recorrente a reforma da decisão recorrida para que seja julgado procedente o pedido de indenização por dano moral decorrente dos problemas de saúde adquiridos em razão do trabalho na reclamada.

Destaca que o laudo médico produzido nos autos concluiu que o descomissionamento sofrido pelo recorrente, em 23/03/2012, teria sido o fato desencadeador dos seus problemas de saúde. Aduz que restou plenamente reconhecido que a saúde do autor foi abalada em razão de fato vivenciado em seu ambiente de trabalho, o que caracterizaria o acidente de trabalho.

Alega que não há como negar que foi abruptamente surpreendido com a comunicação de seu descomissionamento, pois tinha ciência que suas avaliações de desempenho não permitiam a destituição funcional, considerando o previsto nas normas internas e no acordo coletivo de trabalho de sua categoria. Diz que jamais esperava ser comunicado da perda da função de Gerente de Relacionamento.

Observa que o laudo médico reconheceu o seguinte: a) que existe nexó técnico epidemiológico previdenciário entre as patologias apresentadas pelo autor

e o trabalho no banco reclamado; b) que as patologias suportadas pelo autor tratam-se de doença de cunho ocupacional e que são consideradas equiparadas a acidente de trabalho; c) que o autor se encontra incapacitado para o trabalho e para a função que exercia no reclamado; d) que essa incapacidade é total e temporária; e) que, diante dos transtornos que o autor desenvolveu e das condições em que exercia o seu trabalho no banco reclamado, é possível estabelecer nexo causal entre estas e o seu adoecimento; f) que o trabalhador que sofre assédio moral pode apresentar as patologias suportadas pelo reclamante; g) que a vida social do autor foi comprometida; h) que é necessário o uso de medicamentos e de submissão a tratamento psiquiátrico e psicológico por tempo indeterminado.

Argumenta que o próprio reclamado, por meio de sua Caixa de Assistência (PREVI), teria constatado que o reclamante estava inapto para o trabalho no período de 27/03/2012 a 11/04/2012, devido à reação não específica a um “stress” grave.

Sustenta que conforme atestados e laudos médicos juntados aos autos, está acometido de patologias assim codificadas: a) CID-10 F43.9: Reação não especificada a um stress grave; b) CID-10 F43: Reações ao stress grave e transtornos de adaptação; c) CID-10 F32: episódios depressivos.

Ressalta que, após solicitação do juízo de primeiro grau, o INSS informou que, mesmo após a interposição de recurso do banco reclamado para Junta de Recursos da Previdência Social, foi mantida a espécie acidentária do benefício concedido ao recorrente. Afirma que tais informações apenas reforçam os demais fatos comprovados na instrução processual.

Observa ainda que as respostas negativas aos subitens do quesito de nº 7, formulados pelo banco reclamado, não afastariam as conclusões do laudo pericial quanto à origem do adoecimento do recorrente, ao acidente de trabalho e à incapacidade total e temporária.

Pede a reforma da decisão recorrida para que seja reconhecido o dano e deferido o pedido de indenização no valor correspondente a 100 vezes a última remuneração recebida, totalizando o montante de R\$423.891,00.

Aqui também não há o que deferir.

É incontroverso nos autos, mormente em razão da prova documental, que o obreiro, após ser destituído da função comissionada, sofreu um forte abalo psicológico, tendo sido diagnosticado com o CID F43.0 (reação aguda ao estresse, pelo impacto emocional do descomissionamento em 23/03/2012) e, posteriormente, com o CID F32.1 (episódio depressivo moderado, iniciado em meados de 2012, tendo decorrido diretamente do mesmo fato). Contudo, analisando o laudo pericial produzido nos autos, observo que a *expert*, nos comentários no item denominado “Exame do Estado Mental”, reportou que o obreiro tem dificuldade de adaptação a normas e rotinas, dificuldade para enfrentar mudanças, imaturidade, baixo limiar de tolerância à contrariedade, egocentrismo, ansiedade e inquietação psicomotora.

Na verdade, o quadro clínico do demandante sobreveio diretamente de sua dificuldade de enfrentamento de circunstâncias adversas, situação muito pessoal, tendo ele mesmo admitido, conforme reportado alhures, que não se preparou a contento para o cargo de gerência que exercia porque achava que iria trabalhar na

pessoa jurídica (esta a função que entendia ser a compatível consigo), o que acabou por impactar em suas avaliações e culminar em sua dispensa.

É bem verdade que atualmente existe uma dificuldade maior nas relações interpessoais, que estão se tornando tóxicas em algumas situações, o que ocorre inclusive no âmbito laboral. Todavia, no presente caso, não se pode imputar ao reclamado qualquer conduta abusiva/delituosa capaz de ensejar o pagamento de indenização por danos morais, sobretudo porque a conduta do Banco em dispensar o empregado da função se enquadra dentro de seu direito potestativo, sendo o referido procedimento realizado com a observância do regramento normativo para tanto, conforme apurado. Além do que, não se pode perder de vista, que a destituição encontra-se dentro do campo de previsibilidade do obreiro que é nomeado para o exercício de função de confiança.

Dessarte, mantenho incólume a decisão que indeferiu o pleito.

Apelo improvido.

2.2.6 DOS DESCONTOS REALIZADOS NA CONTA BANCÁRIA DO RECORRENTE. DOS ENCARGOS DECORRENTES DA SAQUE, JUROS E IOF COBRADOS NA FATURA DO CARTÃO DE CRÉDITO DO RECLAMANTE.

Insurge-se o recorrente contra o indeferimento do pedido de devolução dos descontos realizados em sua conta bancária e para que sejam cessadas as cobranças de encargos de saque, de juros e IOF feitas nas faturas de seu cartão de crédito.

Reconhece que as taxas, correções, juros e impostos bancários incidentes sobre suas dívidas decorreram da não quitação das mesmas. Todavia, afirma que foram exaustivamente demonstrados os motivos que levaram o reclamante a não pagar o que devia. Sustenta que tais fatos ocorreram por questão de sobrevivência própria e de sua família, pois somente teria efetuado saques e deixado de honrar seus compromissos financeiros em decorrência dos graves prejuízos decorrentes da perda da função comissionada.

Assevera que não há que se falar em “escolhas pessoais”, em “poder de autodeterminação” ou em espontaneidade na assunção das dívidas como motivos para a improcedência dos pedidos em questão. Faz exaustivo relato sobre seus gastos após a perda da função comissionada. Destaca que, até receber o benefício previdenciário, teria sobrevivido com o valor dos saques que efetuou de seu limite de cartão de crédito.

Destaca que, antes da perda da função comissionada, não havia nenhuma pendência financeira em seu nome nos seguintes produtos: CHEQUE OURO, OUROCARD PLATINUM VISA, OUROCARD PLATINUM MASTERCARD, OUROCARD PLATINUM AMEX. e BB CREDITO RENOVACAO FUNCION.

Sustenta que, uma vez reconhecida a nulidade do descomissionamento ocorrido em 23/03/2012, faz-se necessária a reforma da r. sentença para também deferir os pedidos dos itens 5 e 6 da petição inicial, uma vez que os saques efetuados pelo recorrente decorreram da sua necessidade de sobrevivência, diante dos prejuízos financeiros que teria sofrido com a perda da função.

Pede a reforma da decisão recorrida.

Não há o que deferir, mormente porque o ato de descomissionamento, que embasa o pleito, foi considerado regular. Ademais, como bem ressaltado pelo juízo a quo, o endividamento do autor, decorrente da utilização dos produtos ofertados pela instituição bancária, ainda que tenha relação direta com a sua destituição da função, foi contraído espontaneamente, não subsistindo, assim, o pleito de devolução dos descontos efetuados pelo banco demandado. Vale dizer que o próprio empregado, em depoimento, ressaltou que poderia recusar o adiantamento oferecido pelo reclamado, mas não o fez.

Apelo improvido.

2.2.7 DA CONCESSÃO DE TUTELA ANTECIPADA

Pleiteia o recorrente a concessão de tutela provisória de urgência antecipada, nos termos do art. 294 do CPC. Sustenta que estão preenchidos os requisitos previstos no art. 300, do citado diploma legal: probabilidade do direito e existência de perigo de dano.

Advoga que a probabilidade do direito está demonstrada pelos documentos apresentados que revelam a verossimilhança das alegações autorais, considerando-se ainda o exaustivo conjunto probatório carreado que também comprovariam o prejuízo financeiro sofrido.

Quanto ao dano, afirma que é evidente. Assevera que encontra-se em situação bastante difícil, pois não esperava sofrer o descomissionamento, já que matinha conduta exemplar como funcionário, passando a ter dificuldades para manter e proporcionar uma vida digna a sua família, tendo, ainda, de arcar com pagamento de medicamentos e de parte das consultas médicas.

Ressalta que, salvo alguns casos, o salário representa o único meio de subsistência do empregado e de sua família, sendo que a falta de pagamento ou a sua parcialidade pode gerar grandes prejuízos financeiros e à honra do trabalhador, como no presente caso, o que tornaria evidente o perigo da demora na normalização do pagamento de seu salário, inclusive por meio da complementação salarial, já que o autor ainda se encontra em gozo de benefício previdenciário.

Nada a deferir, considerando que o pedido de nulidade do descomissionamento foi julgado improcedente.

2.2.8 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Pretende o recorrente que seja julgado procedente o pedido de pagamento de honorários advocatícios. Sucintamente, alega que preenche os requisitos para o deferimento do pedido. Aduz que é beneficiário da justiça gratuita e está representado pelo sindicato de sua categoria.

Pugna pela aplicação da Súmula 219 do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SDI1. Sustenta ser desnecessária a juntada de credencial do autor autorizando o sindicato a assisti-lo.

Pede a reforma da decisão recorrida.

Nada a deferir, diante da improcedência da reclamatória.

2.3 PREQUESTIONAMENTO

Diante do decidido, considero prequestionados e não violados todos os dispositivos legais mencionados no apelo demandante.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, porque atendidos os requisitos legais; no mérito, nego provimento ao apelo, mantendo a decisão de 1º grau em todos os seus termos, inclusive quanto às custas, das quais foi isento o autor. Tudo nos termos da fundamentação.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA EGRÉGIA QUARTA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, PORQUE ATENDIDOS OS REQUISITOS LEGAIS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO, MANTENDO A DECISÃO DE 1º GRAU EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, DAS QUAIS FOI ISENTO O AUTOR. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de março de 2017. (Publicado em 24/03/2017)

PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, Desembargadora Relatora.

DISPENSA ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HANSENÍASE). ATO DISCRIMINATÓRIO. REINTEGRAÇÃO. SÚMULA 443/TST.

PROCESSO nº 0000530-68.2016.5.08.0107 (RO)

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

**RECORRENTE: JBS S/A
Dr. Itamar Gonçalves Caixeta**

**RECORRIDO: FRANCISCO CIQUEIRA CRUZ
Dra. Leslie Fernanda Fernandes Fronchetti
Dr. Daniel Fernandes Fronchetti**

DISPENSA ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE

(HANSENÍASE). ATO DISCRIMINATÓRIO. REINTEGRAÇÃO. SÚMULA 443/TST. *In casu*, presume-se arbitrária e discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave (hanseníase), sendo da reclamada o ônus de demonstrar que a despedida não se deu em razão da moléstia do trabalhador (Súmula 443 do C. TST), encargo do qual a empresa não se desincumbiu, nos termos dos art. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Destarte, faz jus o reclamante à reintegração ao emprego. Improvido.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, entre as partes acima destacadas, Processo TRT/4ª T./RO 0000530-68.2016.5.08.0107, oriundo da MM. Primeira Vara do Trabalho de Marabá.

OMISSIS.

Fundamentação

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES

O reclamante, em sede de contraminuta, suscita a preliminar epigrafada, aduzindo que a reclamada foi regularmente intimada da sentença de conhecimento, via DJE, no dia 23/08/2016, sem que houvesse qualquer manifestação durante o prazo legal, não tendo o réu sequer alegado justa causa para a não realização do ato, nos termos do art. 223 do novo CPC.

Ressalta que por atitude inadvertida de um servidor, após o trânsito em julgado, a decisão foi novamente publicada no dia 01/09/2016, ato que, segundo o autor, deve ser desconsiderado, uma vez que a parte foi validamente intimada no evento anterior, sendo que de tal ato processual a demandada não opôs qualquer impedimento ou prejuízo.

Advoga que, em assim sendo, restou formada a coisa julgada, pelo que não cabe mais qualquer recurso da decisão, que passou a ser imutável. Assevera que conceder novo prazo sem o justo impedimento comprovado pelo recorrente viola os princípios da legalidade e isonomia (art. 5º, caput, CRFB).

Pois bem.

De fato, a sentença de conhecimento foi disponibilizada no DJE da Justiça do Trabalho - DJET no dia 23/04/2016, com publicação no dia 24/08/2016, nos termos do art. 4º, §§ 3º e 4º da Lei nº 11.419/2006. Ocorre que em tal publicação restou claro que a intimação/citação destinava-se tão somente ao reclamante, Sr. Francisco Ciqueira Cruz (Id. 6ad87a8 - Pág. 2). Porquanto, não há que se falar em ofensa a coisa julgada em face da reclamada, haja vista que ela só teve ciência do inteiro teor da sentença, inclusive com o relatório dos cálculos de liquidação, por meio da notificação Id. 265c59e, confeccionada no dia 01/09/2016, e publicada no DJTE no dia 02/09/2016, consoante a certidão de

Id. ec75b2e. Assim sendo, afigura-se tempestivo o apelo recursal da demandada interposto no dia 09/09/2016.

Preliminar rejeitada.

CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Admito as contrarrazões, pois em ordem.

Mérito

DA NÃO CONFIGURAÇÃO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - INEXISTÊNCIA DA OBRIGAÇÃO AO PAGAMENTO A TÍTULO DE DANOS MORAIS

Inconforma-se a reclamada com a decisão que considerou discriminatória a dispensa do obreiro, impondo à recorrente uma obrigação de indenizar por danos morais.

Alega que as informações colhidas na instrução processual revelam que o autor, de fato, encontrava-se doente no momento em que fora desligado, haja vista ser incontroverso que ele fora diagnosticado portador de Hanseníase em 23/03/2014, sendo, por isso, afastado do trabalho para tratamento de saúde, e encaminhado ao INSS para recebimento de auxílio-doença. Relata que, todavia, com o término do tratamento, o empregado foi considerado apto a desempenhar as suas atribuições.

Diz que aquando da rescisão contratual, em 11/02/2016, o demandante recebeu aviso prévio indenizado, e que, devido a proporcionalidade, o aviso se estenderia por mais 60 dias, devendo ser encerrado em abril de 2016, sendo, porém, que em 09/03/2016 o obreiro submeteu-se à nova avaliação médica, na qual ele foi diagnosticado com a mesma doença.

Destaca que o recorrido trabalhou para a empresa por mais dois anos após ser diagnosticado com hanseníase, alegando ser isso prova de que a dispensa não foi discriminatória. Sustenta, a seu favor, que o exame médico em que o reclamante foi diagnosticado pela segunda vez com hanseníase foi produzido pelo próprio empregado sem que a empresa tivesse conhecimento, pois que realizado no período em que ele se encontrava afastado da empresa, em razão do aviso prévio não trabalhado. Repisa que o ato praticado pelo empregador foi anterior à data em que foi diagnosticada a doença, e que a recorrente em momento algum fora informada do fato, tanto que no ato da homologação da rescisão, não houve qualquer ressalva no TRCT do empregado.

Por fim, assevera que a presunção de dispensa discriminatória por doença grave prevista na Súmula n.º 443 não é absoluta e nem cria uma espécie de estabilidade para o empregado. Assim, pugna pela reforma do julgado, uma vez demonstrado que a dispensa não foi discriminatória.

Sem razão.

Na inicial, o autor relatou ter ingressado na reclamada em 08/02/2006, na função de serviços gerais, percebendo como remuneração o valor de R\$ 1.302,99.

Alegou que em 23/03/2014 foi diagnosticado pelo médico da empregadora como portador de Hanseníase, CID 10 A30, que foi encaminhado pela empresa à Previdência Social em 09/04/2014, passando a perceber desde então o auxílio-doença.

Prosseguiu informando que após a suspensão do benefício, retornou ao trabalho, porém com a sua produtividade prejudicada, foi demitido sem justa causa em 11/03/2016. Acrescentou que, já sem plano de saúde, procurou um posto municipal onde foi atestado que permanecia com a doença, tendo iniciado o tratamento imediatamente. Argumentou que para o acompanhamento da doença, seria necessária a realização de diversos exames, portanto, imprescindível a manutenção do seu plano de saúde.

Salientou que, em sendo a reclamada conhecedora de que era portador de doença grave, como a lepra ou hanseníase, que inclusive foi diagnosticada pela própria empresa, não poderia ter promovido o rompimento unilateral, presumindo-se ser a dispensa discriminatória. Enfatizou que, no caso concreto, o dano moral se configurou pela lesão à dignidade, sendo que ele se verifica *ipso facto* ante a dispensa do empregado doente, mesmo tendo a empregadora conhecimento do fato.

Diante do exposto, pleiteou pela declaração de nulidade da dispensa, com a reintegração do obreiro ao emprego, o restabelecimento do plano de saúde e, conseqüentemente, o ressarcimento do período de afastamento (salários vencidos e vincendos), bem como a indenização por danos morais sofridos ante a despedida abusiva/discriminatória do empregado leproso.

Em defesa, a reclamada negou que a dispensa tenha sido discriminatória, argumentando que o reclamante foi diagnosticado como portador de hanseníase pelo médico do trabalho da empresa em 23/03/2014, que foi afastado da reclamada para gozo de licença médica desde 25/03/2014, sendo que no dia 09/04/2014 o afastamento se deu em razão do recebimento de auxílio-doença junto ao INSS. Prosseguiu afirmando que após o tratamento, em 31/12/2014, o reclamante retornou ao trabalho para exercer as suas atividades regularmente.

Asseverou que somente após um ano do retorno, no dia 11/12/2016, o demandante foi demitido sem justa causa, em decorrência da extinção do seu setor de trabalho, já que não havia possibilidade de remanejamento. Destacou que o contrato de trabalho do obreiro foi mantido por mais dois anos após a empresa ter conhecimento da doença que acometeu o demandante, dando-lhe auxílio, com equipe médica e plano de saúde, tanto que ficou curado da sua antiga moléstia.

No que toca à indenização por dano moral, salientou que a empresa não cometeu ato ilícito, pois que amplamente evidenciado não haver qualquer correlação entre a dispensa do reclamante e a grave doença que o acometia. Pugnou, ao final, pela improcedência do pedido de indenização por danos morais.

Pois bem.

A contestação da reclamada é no sentido de que a dispensa do trabalhador não foi discriminatória, mas decorrente da extinção do setor de trabalho do reclamante, bem como pela impossibilidade de remanejamento, ante a necessidade de diminuição do quadro funcional da reclamada naquele ano. Além disso, o

reclamante, após o retorno à reclamada, em momento algum demonstrou que estava doente, de modo que, em sendo negada a renovação do auxílio-doença pelo órgão previdenciário e com o retorno do empregado as suas atividades laborais, seria aceitável presumir que o empregado estava curado da enfermidade que outrora o acometera.

De acordo com a defesa patronal, verifico que restou incontroverso que a empresa sabia que o trabalhador foi portador de Hanseníase no ano de 2014, haja vista que a doença fora diagnosticada pelo médico da empresa. Outrossim, observo que a reclamada atraiu para si o ônus de provar que, por ocasião da dispensa, o reclamante se encontrava capacitado para exercer seu mister, a teor do disposto no art. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Vejamos se desse ônus a demandada conseguiu se desincumbir a contento.

Por oportuno, vale ressaltar que o cerne da discussão, o bem jurídico objeto do presente debate é a saúde e suas repercussões na vida do empregado, é o próprio respeito à dignidade humana do trabalhador.

A reclamada acostou aos autos, dentre outros documentos, o Atestado de Saúde Ocupacional (Id. 70f9489), produzido em 15/01/2015, um mês após o retorno do obreiro ao trabalho, cujo resultado da avaliação foi de que o obreiro encontrava-se apto para desempenhar suas atividades. Juntou também o ASO elaborado em 11/02/2016, data do início do aviso-prévio, que também constatou a aptidão do reclamante para o trabalho.

Todavia, como ressaltado pelo Juízo sentenciante, o autor trouxe à demanda o laudo médico de Id. 6b277f8, datado de 28/03/2016, com o seguinte diagnóstico:

“Declaro para os devidos fins, que o paciente Sr. Francisco Cerqueira Cruz é portador de hanseníase, com diagnóstico fechado em 09/03/2016.

*Iniciamos o tratamento imediatamente devido se tratar de uma **recidiva com limitações de força e amplitude de movimento prejudicando as suas atividades laborais.**”*

Ora, se o reclamante com um mês de afastamento da empresa, estando ainda de aviso-prévio, demonstrava limitações de força e amplitude de movimento, e tendo sido ele portador de Hanseníase, seria no mínimo prudente que o empregador não o tivesse dispensado sem antes proceder uma avaliação clínica mais abrangente, com exames complementares específicos capazes de atestar a capacidade/incapacidade laboral do trabalhador, descartando efetivamente a recidiva da doença.

Tem mais, o depoimento do preposto da empresa não deixa dúvida de que a reclamada tinha conhecimento da doença do reclamante por ocasião da demissão. Acrescenta-se que a testemunha da reclamada confessou que vira o reclamante reclamar de dor nos ombros e que, por essa razão, fora afastado em gozo de licença médica.

Com efeito, o direito potestativo da demandada, bem como a extinção de um setor ou a redução de quadros funcionais, não lhe faculta deixar de cumprir suas obrigações enquanto empregadora, responsável jurídico e socialmente pelo bem

estar de seus empregados, especialmente em relação ao autor, que foi portador de doença grave, e que, presume-se, já apresentava fragilidade física no momento da despedida, portanto, reclamando de proteção diferenciada.

No caso concreto, não bastasse restar evidenciado pelo acervo probatório que a empresa era sabedora do quadro clínico em que se encontrava o reclamante na ocasião da rescisão contratual, há também a presunção de ser arbitrária e discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave, o que transfere à reclamada o ônus de demonstrar que a despedida não se deu em razão da moléstia do trabalhador, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula 443 do C. TST, *in verbis*:

“TST. SÚMULA Nº 443 do TST - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Dúvidas não há de que a “hanseníase” está enquadrada no rol de doenças graves, consoante se verifica dos dispositivos legais abaixo transcritos:

“Lei nº 8.213/1991

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

(...)

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;

Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, **hanseníase**, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida

(aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.

“Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2.998/2001

Art. 1º As doenças ou afecções abaixo indicadas excluem a exigência de carência para a concessão de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez aos segurados do Regime Geral de Previdência Social - RGPS:

(...)

II- hanseníase;

(...)

Art. 2º O disposto no artigo 1º só é aplicável ao segurado que for acometido da doença ou afecção após a sua filiação ao RGPS.”

“Lei 9.784/1999 (regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal)

Art. 69-A. Terão prioridade na tramitação, em qualquer órgão ou instância, os procedimentos administrativos em que figure como parte ou interessado: (Incluído pela Lei nº 12.008, de 2009).

(...)

IV - pessoa portadora de tuberculose ativa, esclerose múltipla, neoplasia maligna, **hanseníase**, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome de imunodeficiência adquirida, ou outra doença grave, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída após o início do processo. (Incluído pela Lei nº 12.008, de 2009).” (grifei)

Lei 7713/88, com redação dada pela Lei 11.052/2004

“Art. 6º Ficam isentos do imposto de renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

(...)

XIV - os proventos de aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, **hanseníase**, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido

contraída depois da aposentadoria ou reforma; (Redação dada pela Lei nº 11.052, de 2004).” (grifei)

In casu, a reclamada não trouxe aos autos provas de que o trabalhador, portador de hanseníase, gozava de capacidade laboral aquando de sua dispensa da empresa, haja vista que sequer o submeteu a exames específicos capazes de diagnosticar a cura definitiva da doença.

No entanto, constata-se que o autor foi despedido mesmo sendo portador de doença grave (Hanseníase), que de acordo com a Portaria Nº 3.125, DE 7 DE OUTUBRO DE 2010 (Diretrizes para vigilância, Atenção e Controle da Hanseníase), trata-se de uma doença infecciosa crônica, de notificação compulsória em todo o território nacional e de investigação obrigatória.

Destarte, em razão do acima exposto, a última providência que poderia ter sido adotada pela empresa seria dispensar o trabalhador. A doença grave (seja ela ocupacional ou não) é causa obrigatória de afastamento, com a interrupção ou suspensão do contrato, dependendo do período de afastamento. Sendo certo que contrato interrompido ou suspenso não pode ser rescindido.

Ora, tendo a demandada conhecimento da patologia do trabalhador, fato incontroverso nos autos, deveria tê-lo afastado, e o reencaminhado para a previdência social, como, de fato, ocorreu após o deferimento da tutela antecipada.

No presente caso, verifica-se que a demandada não se desincumbiu do ônus de comprovar que a condição de saúde do trabalhador, da qual tinha ciência quando o dispensou, não constituiu causa para a extinção do contrato, antes pelo contrário, o conjunto probatório faz concluir que a dispensa do reclamante foi arbitrária e discriminatória, razão pela qual entendo correta a sentença de primeiro grau que, ratificando a ordem liminar de reintegração e manutenção do plano de saúde, condenou à reclamada ao pagamento dos salários e demais vantagens da dispensa inválida.

Ad argumentandum, esclareço que o nosso ordenamento jurídico contempla a proteção ao emprego contra dispensa arbitrária, haja vista que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho que proíbe a discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, proteção que também se encontra prevista na Lei nº 9.029/95, que veda o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório por parte do empregador.

Com efeito, esta Justiça Especializada tem rechaçado a dispensa discriminatória, assim como a outras práticas limitativas do acesso à relação de emprego ou a sua manutenção, porque representa afronta aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, além de se tratar de verdadeiro abuso de direito por parte do empregador, que se afasta por completo de sua finalidade social.

Nesse sentido, transcrevo excertos de decisões prolatadas pelo Colendo TST:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE CÂNCER. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. ÔNUS DA

PROVA. 1. O Colegiado Regional reformou a sentença a fim de declarar a nulidade da dispensa da empregada, por discriminatória, e condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva. Consignou que “restou demonstrado nos autos que a Reclamante foi acometida por doença grave (câncer de mama), diagnosticada em 08.06.2009, (...) submeteu-se a cirurgia conservadora de mama e a tratamentos de quimioterapia e radioterapia ao menos até 23.02.2010, (...) e ficou afastada de suas atividades laborais recebendo auxílio-doença por cerca de um ano (conforme fls. 119/129), sendo certo que a Reclamada tinha conhecimento do longo período de afastamento da empregada para tratamento de saúde”. Registrou que “apesar de não haver prova nos autos de que a Reclamante estivesse doente quando de sua dispensa, tal fato não impede a aplicação da Súmula 443, do c. TST, por analogia, eis que a Autora encontrava-se em situação que, a toda evidência, suscitava estigma ou preconceito (foi acometida por doença que acarretou a necessidade de longo afastamento das atividades laborais, notoriamente grave e que proporciona debilidade física do adoentado)” e própria reclamada, quando inquirida, ressaltou “a ausência de motivo para proceder à rescisão contratual, o que corrobora a tese quanto à dispensa discriminatória”. Quanto ao ônus da prova, em casos como o analisado, asseverou o e. TRT que “a jurisprudência majoritária vem se inclinando pela inversão do ônus da prova em casos como o da Reclamante, tendo em vista, dentre outros, os princípios protetivo e da aptidão para a prova, eis que o empregado dificilmente consegue comprovar que a dispensa foi discriminatória”. Ponderou que, na espécie, “a prova oral produzida reforça a conclusão de que a dispensa ocorreu de forma discriminatória”. E, desse modo, concluiu - considerando que “a Reclamada não comprovou que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória, ao contrário, já que os elementos dos autos indicam que houve discriminação decorrente da debilidade ocasionada pela doença” - que “a rescisão contratual foi discriminatória” e condenou a reclamada a pagar “indenização correspondente ao dobro da remuneração à que a Reclamante faria jus durante todo o período de afastamento”. 2. Acerca da dispensa de empregado portador de doença grave, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de ser discriminatória tal conduta do empregador (“Súmula 443 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.

DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”). (TST - RR: 6173320125090011, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 09/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

“RECURSO DE REVISTA. DISPENSA MERAMENTE ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE, AINDA QUE NÃO OCUPACIONAL. ATO DISCRIMINATÓRIO E JURIDICAMENTE IMPOSSÍVEL. JURISDICIDADE DA DECISÃO JUDICIAL. O trabalhador comprovadamente portador de doença grave não pode ter seu contrato rompido, esteja ou não afastado previdenciariamente do serviço (art. 471 da CLT), uma vez que a manutenção da atividade laborativa, em certos casos, é parte integrante do próprio tratamento médico. Revela-se, ademais, discriminatória tal ruptura arbitrária, uma vez que não se pode causar prejuízo máximo a um empregado (dispensa do emprego) em face de sua circunstancial debilidade física causada pela grave doença (câncer). Decisão recorrida juridicamente assentada, que se mantém. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR - 4940-78.2006.5.02.0046, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2009.)

Vale dizer que a reintegração ao trabalho consiste em restabelecer (em devolver) ao empregado o vínculo de emprego que lhe foi tirado pelo abuso de poder do empregador, bem como as garantias contratuais havidas antes da dispensa arbitrária ou ilegal.

No que toca ao **dano moral**, considero inquestionável o sofrimento experimentado pelo trabalhador em razão da dispensa discriminatória, decorrente do fato de ser portador de Hanseníase, o que além de provocar sentimento de revolta e constrangimento, representa acentuado aumento nos problemas de baixa autoestima comuns em casos como o do reclamante.

Não há como entender que o trabalhador vítima de discriminação não sofrera ofensa aos seus direitos da personalidade, que sua dispensa (imotivada e injusta) não tenha abalado os seus sentimentos, provocando-lhe dor e tristeza. Em outras palavras, entendo que, no caso concreto, o prejuízo moral sofrido pelo trabalhador é provado *in re ipsa* (pela força dos próprios fatos).

O valor indenizatório a ser arbitrado há de corresponder às três funções da responsabilização civil: compensatória, pedagógica e punitiva.

Assim, de acordo com o conjunto probatório e à luz do princípio da alteridade e da razoabilidade, bem assim, considerando o caráter educativo da condenação, considero razoável o pagamento de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais),

uma vez que tal quantia é um importe adequado, sem excessos, considerando o efeito pedagógico que dele se pretende obter, especialmente no sentido de refrear a caracterizada lesão de direito.

DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Alega o reclamante, em sede de contraminuta, que o apelo da reclamada sobre uma decisão transitada em julgado é erro grosseiro, uma vez que a lei é clara na indicação de ação rescisória. Diz que o comportamento da ré, alterando a verdade dos fatos e ocultando a intimação anterior, causou embaraço processual, considerando que o feito já se encontra em cumprimento de decisão, configurando prejuízo à duração do processo para a parte vencedora. Assim, pede para que seja aplicada à recorrente a multa por litigância de má-fé, com fulcro nos arts. 81, II, VI e VII e 80 do CPC.

Não reverbera a tese obreira.

A recorrente tem constitucionalmente garantido o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da CF). Destarte, ao insurgir-se contra a d. Sentença por meio de recurso, que atenda aos requisitos de admissibilidade e exponha as razões de seu inconformismo com a d. Sentença, a parte está apenas exercitando um direito legalmente assegurado de tentar ver reformada decisão com a qual não se conformou.

Por tais razões, indefiro o pleito do autor, à falta de amparo legal.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, bem como das contrarrazões, porquanto atendem aos pressupostos de admissibilidade. No mérito, nego provimento ao apelo para manter a R. Decisão em todos os seus termos. Tudo nos termos da fundamentação. Custas como no primeiro grau.

CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, BEM COMO DAS CONTRARRAZÕES, PORQUANTO ATENDEM AOS REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO DEMANDADO PARA MANTER A R. DECISÃO EM TODOS OS SEUS TERMOS. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de fevereiro de 2017. (Publicado em 24/02/2017)

Relatora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal.

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EFEITOS DA DICÇÃO “DE COMUM ACORDO” (ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA). EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. CONTRARIEDADE AO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/DC 0010309-77.2016.5.08.000

PROLATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

**DEMANDANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BELÉM
Drª Thatiana de Araújo Ribas**

**DEMANDADA: COMPANHIA DE HABITAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ (COHAB)
Dr. Marcelo da Silva Santos**

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EFEITOS DA DICÇÃO “DE COMUM ACORDO” (ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA). EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. CONTRARIEDADE AO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Em dissídio coletivo de natureza econômica, a constituição de 1988 exige que seu ajuizamento seja feito “de comum acordo” com as partes envolvidas. Ajuizado de outra forma, o processo deve ser extinto sem resolução do mérito, embora, com isso, esteja sendo violado o poder normativo insito da Justiça do Trabalho, sobretudo considerando a fragilidade do modelo sindical brasileiro.

1. Relatório

“SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BELÉM E ANANINDEUA (STICMBA) ajuizou dissídio coletivo contra COMPANHIA DE HABITAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ, no qual requer a procedência das cláusulas apresentadas na proposta de norma coletiva 2016.

***OMISSIS*”.**

É o relatório original, que adoto.

2. Fundamentação PRELIMINAR DE EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

A demandada, às fls. 15-116 de sua impugnação, suscita preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito, recusando-se a anuir ao ajuizamento do presente dissídio, buscando fundamento no § 2º do art. 114 Constitucional.

Esse dispositivo dispõe que, em dissídio coletivo de natureza econômica (caso do presente), a ação somente pode tramitar se as partes (demandante e demandado) concordarem. É a dicção *de comum acordo*, que a Emenda Constitucional n. 45/2004 inseriu no ar. 114 da Lei Fundamental.

Já me manifestei reiteradas vezes contrariamente a essa regra que, de forma oblíqua, objetiva a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. E me posicionei contrário a ela, considerando a fragilidade do sindicalismo em nosso país, que utiliza um modelo ultrapassado e reprovado pela grande maioria da doutrina e das legislações estrangeiras e, de modo assinalado, pela Organização Internacional do Trabalho.

Escrevi a respeito, criticando esse *de comum acordo*. Em meu *Curso de Direito do Trabalho* (3ª ed. São Paulo, LTTr, 2017, pp. 468-469, discorri a respeito e trago minhas considerações aos fundamentos deste voto:

“O que temos, a rigor, com a dicção *de comum acordo* inserida no Texto Constitucional, é uma lamentável restrição ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Sabemos, e isso não é segredo para ninguém de bom senso, que muita gente quer acabar com esse poder excepcional do Judiciário Trabalhista. João José Sady faz severas críticas:

os seus limites terminam por ser limites políticos situados local e historicamente em razão da natureza e extensão do conflito enfrentado, assim como, da visão dos agentes na aferição da conveniência e oportunidade.

Poder atípico, é verdade, mas que, por fatores diversos, que vão desde o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro até a demora na elaboração de leis que disciplinem as relações de trabalho, ainda é indispensável para a tranquilidade social.

Pois bem! Como acabar de uma só vez ficaria muito complicado, difícil de explicar ao povo, sobretudo ao trabalhador enfraquecido, o que fez o constituinte derivado? Manteve incólume o dissídio coletivo de natureza jurídica, de papel meramente interpretativo, e, a rigor, de importância menor para os verdadeiros interesses dos trabalhadores.

No entanto, quando tratou de dissídio coletivo de natureza econômica, justamente o que interessa mais vivamente ao obreiro, porque, regra geral, costuma tratar de alteração salarial, criou o constituinte derivado um estranhíssimo *de comum acordo* para o seu ajuizamento. Ou seja, se não houver esse *de comum acordo* das partes litigantes, impossível ao Tribunal (Regional ou Superior, conforme o caso) examiná-lo, devendo o processo ser *extinto sem resolução do mérito*.

Se, como diz o dito popular, *para bom entendedor meia palavra basta*, a Constituição da República registra uma dicção completa e incontestável: é facultado às mesmas [partes], *de comum acordo*, *ajuizar dissídio coletivo de*

natureza econômica. A intenção não é obscura. É claríssima: acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho.

E aí? Aí alguma coisa precisa ser feita, considerando a realidade do sindicalismo brasileiro, pulverizado e fraco, salvo raríssimas exceções, todas praticamente no sul-sudeste do Brasil.

O que se vê são três caminhos:

1) sem a observância do *de comum acordo*, pura e simplesmente extingue-se o processo de dissídio coletivo sem resolução do mérito;

2) considerando violado o art. 5º, XXXV, da Constituição, declara-se inconstitucional a famigerada dicção, porque viola cláusula pétrea do Diploma, qual a negação do acesso ao juízo natural, e aprecia-se normalmente o dissídio coletivo; e,

3) considerar superada a matéria, se o demandado apenas se limitar a impugnar as cláusulas apresentadas pelo demandante, na proposta-base, ficando silente quanto ao *de comum acordo*, decidindo-se sobre a pretensão dos trabalhadores.

O que não se pode, nem se deve, e exigir esse tal *de comum acordo*, ou invocar *ex officio* o dispositivo constitucional. Se é faculdade, apesar de inconstitucional, deve-se tê-la como tal. Se a parte que poderia invocá-la, não o fez, aceitou tacitamente a jurisdição trabalhista, não podendo fazê-lo ulteriormente, porque estamos diante de uma hipótese de preclusão do direito.

Agindo assim, pensamos, pelo menos o mal maior, que é acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho, neste momento de fraqueza sindical, ficará superado. Caberá, mais uma vez, ao Poder Judiciário, sobretudo aos Tribunais Regionais e ao TST, desempenhar esse papel. Sem medo e sem admitir qualquer forma de redução da competência do Judiciário Trabalhista nessa matéria.

Debalde esses argumentos, a jurisprudência interativa desta Corte, da mesma forma como do C. Tribunal Superior do Trabalho, não aceita a inconstitucionalidade da dicção apontada e, como sói acontecer, a aplica, e os dissídios coletivos de natureza econômica são sumariamente extintos, sem resolução do mérito, em nosso país.

Esta é a realidade. Não podemos ultrapassar a barreira da restrição constitucional. É que insisto ver inconstitucional esse dispositivo, como reiteradas vezes, questionei e fui, também reiteradas vezes, vencido. Ou a arguição foi desprezada ou simplesmente ladeada. E seguiu-se o rumo regular do processo. Todos, ao cabo, foram extintos sem resolução do mérito.

Ressalto, *data venia*, que o fato da demandada comparecer para se defender não significa aceitar tacitamente a jurisdição porque, no caso destes autos, expressamente ressalto a recusa em dar seu *de acordo*. As demais preliminares suscitadas e a impugnação às cláusulas apresentadas são corolário da própria impugnação que apresentou (que chama de *contestação*) e que deveria ocorrer, pena de precluir-lhe o direito.

Pois bem! Ressalvando meu entendimento pessoal, exposto ao longo deste voto, acolho a preliminar suscitada pela demandada e extingo o processo sem resolução do mérito, por ausência do preenchimento do pressuposto inserto no art. 114, § 2º, da Constituição, nos termos do art. 485, IV, do atual CPC, porque ausente o pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo.

Ante o exposto, acolho a preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito, por ausência de concordância da parte demandada ao ajuizamento do presente processo (art. 114, § 2º, da Constituição), e o extingo, a teor do art. 485, IV, do atual CPC, conforme os fundamentos. Custas, pelo sindicato demandante, de R\$-200,00 sobre o valor arbitrado de R\$-10.000,00.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A EXMA. DESEMBARGADORA RELATORA, ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, E O EXMO. DESEMBARGADOR VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, ACOLHER A PRELIMINAR ARGUIDA PELA DEMANDADA E DECLARAR A EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, POR AUSÊNCIA DE CONCORDÂNCIA DA PARTE DEMANDADA AO AJUIZAMENTO DO PRESENTE PROCESSO (ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO), A TEOR DO ART. 485, IV, DO ATUAL CPC, CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS, PELO SINDICATO DEMANDANTE, DE R\$-200,00 SOBRE O VALOR ARBITRADO DE R\$-10.000,00. PROLATA O V. ACÓRDÃO O EXMO. DESEMBARGADOR GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO.

Sala de Sessões da Seção Especializada I do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de março de 2017. (Publicado em 22/03/2017)
 GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador
 Prolator.

ENTREGA DE ATESTADO MÉDICO FALSO. ATO DE IMPROBIDADE. JUSTA CAUSA NA DISPENSA CARACTERIZADA.

**PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000751-60.2016.5.08.0007
 RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES**

**RECORRENTES: LEST ENGENHARIA LTDA.
 Dra. Maria Izabel da Silva Alves**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
Dr. Aládio Costa Ferreira

RECORRIDO:

OS MESMOS
RONALDO GRIMOUTH DE ALBUQUERQUE
Dr. Jair Carmo da Silva

Ementa

ENTREGA DE ATESTADO MÉDICO FALSO. ATO DE IMPROBIDADE. JUSTA CAUSA NA DISPENSA CARACTERIZADA. Tendo o obreiro apresentado atestado médico falso para justificar vários dias de ausência na empresa, incorreu em flagrante improbidade a justificar a pena de dispensa por justa causa que lhe foi aplicada.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrentes, LEST ENGENHARIA LTDA. e UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, e, como recorridos, OS MESMOS e RONALDO GRIMOUTH DE ALBUQUERQUE. *OMISSIS*.

Fundamentação

Admissibilidade

Conheço do primeiro recurso ordinário aviado em favor da segunda reclamada, bem como o recurso ordinário da primeira reclamada e das contrarrazões, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

Esclareço, a propósito, que, embora do referido apelo da segunda reclamada conste o nome INSS, está claro que se tratou de um mero erro material de digitação, visto que, logo em seguida, o arrazoado indica a “UFPA.” como recorrente.

Não conheço, outrossim, do segundo recurso interposto em favor da UFPA, seja pelo princípio da unirrecorribilidade, seja em razão da preclusão consumativa, visto que quem já exerceu o seu direito de recorrer não pode repetir o ato posteriormente, não se podendo perder de vista que a sentença de embargos de declaração não alterou quaisquer dos termos da condenação.

Mérito

RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA.

Atestado médico falso. Pena de dispensa por justa causa.

Cinge-se, a principal controvérsia recursal, à caracterização, ou não, *in casu*, da justa causa na dispensa do autor, pena que lhe foi aplicada pela suposta apresentação de atestado médico falso.

A este respeito, impede ressaltar, inicialmente, que, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, é do empregador o ônus de provar que o obreiro cometeu falta grave capaz de justificar a rescisão por justa causa do seu pacto laboral, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC.

Assim é que a primeira reclamada coligiu aos autos o atestado médico de ID 03f754e, com cabeçalho dos SUS e carimbo da Unidade de Saúde da Condor, datado de 25.04.2016, referindo o nome do reclamante e o número de seu RG, recomendando o seu afastamento por 3 dias e assinado por Nivaldo Moraes.

A empresa também coligiu declaração firmada pelo médico Nivaldo Moraes em 04.05.2016, afirmando não ter emitido o sobredito laudo, não sendo sua a assinatura e ou caligrafia nele existentes, esclarecendo, por fim, nunca ter feito parte do quadro funcional da UBS-Condor.

Também foi juntado ofício da Secretaria Municipal de Saúde da Condor no ID f1e39b6, asseverando que o referido médico não integra seus quadros, bem como que o reclamante não realizou atendimento naquela unidade.

Por fim, foi coligido aos autos o aviso de dispensa por justa causa do obreiro no ID 59189de datado de 05.05.2016.

Chamado a falar a respeito de tais documentos, o reclamante, por seu patrono, no ID 6bfa4da, disse o seguinte: *“Impugna todos os documentos juntados com a peça contestatória, uma vez que desconhece o seu conteúdo e sua forma. Assim, também, tais documentos não demonstram qualquer assinatura do autor, quando aos mesmos, que inclusive, os mesmos contrariam o depoimento da preposta.”*

Como se vê, o obreiro fez uma impugnação genérica a toda documentação juntada pela primeira reclamada, sem fazer uma referência explícita ao atestado médico falso, não tendo dito, por exemplo, que não o apresentara ao seu empregador.

Tal afirmação só veio a ser feita em seu depoimento, no qual afirmou *“que foi demitido por justa causa; que a empresa alegou que o reclamante tinha apresentado atestado falso; que dado vista do atestado emitido no dia 25.04.2016, disse que não apresentou o atestado na empresa; que apresentou outros atestados; que na época estava doente, com problemas na coluna”*.

A preposta da primeira reclamada, em seu depoimento, por sua vez, afirmou que o reclamante apresentou o referido laudo e outros posteriores, mas só o primeiro dera problema.

A testemunha arrolada pela empresa, por fim, afirmou ter recebido atestados médicos do autor que teriam sido entregues ao escritório da empresa, não sabendo, então, o que mais teria acontecido. Também esclareceu *“que quando o depoente recebe atestado dos seus empregados, não assina um recibo de entrega.”*

Tendo em vista, então, o referido quadro fático, está provado nos autos que o reclamante entregou atestados médicos à empresa e que tal entrega não foi feita mediante recibo, não tendo sido afirmado pela única testemunha ouvida que o atestado médico indiscutivelmente falso constante dos autos foi um dos apresentados pelo autor à empresa.

Considerando, então, tais circunstâncias, só vislumbro duas possibilidades nos autos: o reclamante entregou o atestado médico falso à empresa, mas,

aproveitando-se do fato de tal entrega não ser feita mediante recibo, resolveu negar o ato da entrega quando verificada a falsidade do documento. A outra possibilidade seria a primeira reclamada, com vistas a prejudicar o empregado, ter forjado ela própria, um atestado falso com vistas a aplicar-lhe a pena de dispensa por justa causa.

Analisando, pois, a segunda possibilidade, verifico que o reclamante, na inicial, não alegou ser perseguido por sua empregadora, tendo se limitado a afirmar que a pena de justa causa que lhe foi aplicada teria sido “*sem motivo algum*”. Também não há histórico de aplicação, ao reclamante, de punições anteriores que pudessem ensejar uma pré-disposição da primeira reclamada em criar um ambiente artificial facilitador de uma ulterior dispensa.

Verifico, outrossim, que a primeira reclamada já possuía, no dia 02.05.2016, uma declaração da Unidade de Saúde do SUS negando que tivesse atendido o autor ou que o médico subscritor do atestado integrasse os seus quadros, o que já bastaria para ter o documento como falso e dispensar o autor. Entretanto, a primeira reclamada resolveu confirmar a falsidade do documento com o próprio médico nele referido. Tal procedimento cuidadoso não me parece típico de um empregador que quer logo se livrar de um empregado, mas, ao revés, sintomático de alguém que quer evitar uma eventual injustiça.

Neste sentido, não vislumbro nos autos qualquer elemento tendente a indicar que a primeira reclamada tenha uma conduta ética reprovável ao ponto de engendrar todo um esquema voltado a montar uma farsa em desfavor do trabalhador, apenas para escapar ao pagamento de algumas verbas rescisórias.

Por outro lado, analisando o procedimento do reclamante evidenciado nestes autos, verifico que ele, desde a sua dispensa, já sabia que lhe fora imputada a prática de entregar atestado médico falso, conforme se denota de seu depoimento. Entretanto, na inicial, não fez qualquer menção ao assunto, tendo se limitado, a este respeito a dizer o seguinte:

“Exa. Como todos nós sabemos a justa causa é a mais perversa e a última das punições em uma relação de emprego, logo, todos os fatores devem ser analisados para ser aplicá-la, afim de não cometer injustiça, como foi neste caso.

O autor sempre foi prestativo em suas atividades, mesmo realizando funções fora de suas atribuições, logo a justa causa aplicada foi injusta, posto que não houve qualquer motivo que motivasse a empresa adotar tal procedimento, a não ser para obter ganhos financeiros.

Uma simples alegação de demissão de justa causa não impede os direitos do trabalhador. Fato este que não ocorreu só com o reclamante; Diante disso requer a nulidade da justa causa.”

Ora, não é comum que uma pessoa proba receba a acusação de praticar um crime e ingresse com uma ação tratando de sua dispensa por justa causa em razão de tal acusação, sem buscar, desde logo, desconstituir a imputação gravosa que recebeu.

Veja-se que, na inicial, ao defender-se da justa causa, o autor alegou sempre ter sido prestativo, sendo que não fora acusado de desídia ou de não prestatividade. Como se vê, o obreiro defendeu-se do que não foi acusado, sendo que, sobre a gravíssima acusação que sofreu, nada disse especificamente.

Acrescente-se também o fato do atestado de ID 03f754e ser do dia 25.04.2016, prevendo licença de 3 dias, sendo que, exatamente nos dias 25, 26 e 27.04.2016, na referida data, o obreiro efetivamente faltou ao serviço, conforme se verifica do cartão de ponto de ID 74f7c63, evidenciando que ele, em tese, teria interesse em apresentar atestado para o seu empregador com vista a justificar sua ausência ao trabalho.

Gize-se, ainda, o fato do atestado em questão referir o CID M 54.4 correspondente a “lumbago com ciática”, sendo o lumbago uma dor nas costas e a ciática, uma compressão que algum processo inflamatório na coluna faz sobre o nervo ciático. Ora, o obreiro, em seu depoimento, afirma que estava doente com problemas na coluna, sendo essa a razão, segundo ele, de ter apresentado atestados. Desta feita, mais uma vez evidencia-se que o reclamante tinha interesse em apresentar o atestado objeto da controvérsia, não só para justificar suas ausências, mas para confirmar, diante da empresa, que portava doença na coluna.

É certo, então, que tais circunstâncias militam em favor da tese patronal de que o atestado médico objeto da controvérsia foi mesmo apresentado pelo obreiro ao seu empregador.

Por outro lado, está claro nos autos que o autor é dado a fazer afirmações inverídicas. Exemplo disso se tem quanto ao auxílio cesta-básica, em relação ao qual disse que o fornecimento do valor respectivo “*não vinha ocorrendo na empresa*”, sendo que, dos seus contracheques, consta o pagamento da referida parcela, a não ser nos meses em que faltou ao serviço. Tanto é assim que tal parcela foi indeferida, sem impugnação recursal do obreiro.

Como se não bastasse, o autor afirmou que a empresa não lhe fornecia vale-transporte, sendo que, com a contestação, a primeira reclamada trouxe aos autos declaração assinada pelo próprio autor de que não necessitava de vale-transporte (ID 0242ae5). Ora, quanto a tal documento, em tese, valeria a impugnação genérica apresentada pelo autor, em sessão de julgamento. Entretanto, ao ser reconhecida, em sentença, a sua fidedignidade, o obreiro não impugnou o julgado neste aspecto.

Desta feita, tudo concorre para se ter como insubsistente a impugnação que o obreiro levantou à documentação juntada pela empresa, nela incluído o atestado médico falso, estando também claro que o autor não hesitou em fazer afirmações inverídicas nos autos, o que também milita em desfavor da referida impugnação.

Assim, entendo que todos os elementos dos autos indicam para a ocorrência da primeira, entre as duas hipóteses que poderiam ter ocorrido nos autos quanto à origem do atestado médico falso em comento: a saber, o próprio reclamante, como asseverou a sua empregadora.

Assentando-se, então, nos autos, a premissa de que o autor entregou à primeira reclamada o atestado de ID 03f754e e estando também evidenciada a falsidade do referido documento, a única conclusão possível é que ele incorreu,

sim, em flagrante ato de improbidade, ao produzir documento falso para tentar justificar suas faltas ao serviço, procedimento gravíssimo que, a mais de caracterizar crime, justifica a pena de dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, a, da CLT.

Tal gravidade, por óbvio, dispensa gradação da pena a ser aplicada pelo empregador, pois, mesmo que ocorrendo uma única falta funcional, ela afigura-se suficiente para quebrar a fidúcia indispensável à manutenção do contrato de trabalho.

Nestes termos, é plena de validade a pena de dispensa por justa causa aplicada ao obreiro.

Acolho, pois, o apelo da primeira reclamada para julgar improcedentes os pleitos fundados na nulidade da dispensa por justa causa aplicada ao autor, inclusive as multas consolidadas, com que restarão indevidos todos os pleitos da inicial.

Resta, pois, prejudicado o exame dos demais aspectos do apelo da primeira reclamada e do apelo da segunda reclamada.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conhecimento do primeiro recurso ordinário aviado em favor da segunda reclamada, do recurso ordinário da primeira reclamada e das contrarrazões, não conhecendo do segundo recurso ordinário da segunda reclamada pelo princípio da unirrecorribilidade e da preclusão consumativa; no mérito, dou provimento ao apelo da primeira reclamada para, reformando, em parte, a sentença recorrida, julgar improcedentes todos os pleitos da inicial, invertendo os ônus de sucumbência e cominando custas, como fixadas pelo juízo de origem, ao reclamante, de cujo pagamento é isento por ser beneficiário da justiça gratuita; restando prejudicado o exame do apelo da segunda reclamada; tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO PRIMEIRO RECURSO ORDINÁRIO AVIADO EM FAVOR DA SEGUNDA RECLAMADA, DO RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA E DAS CONTRARRAZÕES, NÃO CONHECENDO DO SEGUNDO RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA PELO PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE E DA PRECLUSÃO CONSUMATIVA; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PROVIMENTO AO APELO DA PRIMEIRA RECLAMADA PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, JULGAR IMPROCEDENTES TODOS OS PLEITOS DA INICIAL, INVERTENDO OS ÔNUS DE SUCUMBÊNCIA E COMINANDO CUSTAS, COMO FIXADAS PELO JUÍZO DE ORIGEM, AO RECLAMANTE, DE CUJO PAGAMENTO É ISENTO POR SER BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA;

RESTANDO PREJUDICADO O EXAME DO APELO DA SEGUNDA RECLAMADA; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 22 de fevereiro de 2017. (Publicado em 24/02/2017)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CAIXA. AUSÊNCIA DE REGISTRO, NO CAIXA, DE PRODUTOS VENDIDOS. CONFISSÃO DA AUTORA. FALTA GRAVE. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. LEGALIDADE.

ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000579-58.2016.5.08.0124

RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

**RECORRENTES: GIRO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS LTDA. DIA A DIA SUPERMERCADO LTDA. SILVA E MORAIS LTDA.- ME
Dr. Sávio Rovenó Gomes Ferreira**

**RECORRIDA: MÔNICA DA SILVA DE OLIVEIRA
Dr. Weber Coutinho Ferreira**

EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CAIXA. AUSÊNCIA DE REGISTRO, NO CAIXA, DE PRODUTOS VENDIDOS. CONFISSÃO DA AUTORA. FALTA GRAVE. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. LEGALIDADE. Cabendo à obreira a operação de caixa de supermercado, o recebimento por ela, em mais de uma vez, de valores em espécie referentes à venda de produtos sem o registro respectivo no caixa certamente constitui falta funcional grave a justificar a pena de demissão por justa causa que lhe foi aplicada, já que tal conduta rompe, in casu, a fidejussão indispensável para manutenção do contrato de trabalho. Na hipótese, não sendo possível atribuir à autora um ato ímprobo - pela ausência de prova de que tenha embolsado os valores não registrados - no mínimo, afigura-se sua desídia no cumprimento de sua obrigação precípua de registrar as compras efetuadas.

I - RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. Vara do Trabalho de Xinguara, em que são partes, como recorrentes, GIRO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS LTDA., DIA A DIA SUPERMERCADO LTDA. e SILVA E MORAIS LTDA.- ME, e, como recorrida, MÔNICA DA SILVA DE OLIVEIRA.

OMISSIS.

II - FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

Pena de dispensa por justa causa. Nulidade. Verbas correlatas. Indenização por danos morais.

Cinge-se, a principal controvérsia recursal, à caracterização, ou não, *in casu*, da justa causa na dispensa da autora, tendo esta afirmado tratar-se de uma dispensa injusta, ao que os reclamados objetam, afirmando que a obreira, se não cometeu ato de improbidade, no mínimo, teria incorrido em desídia.

A este respeito, impede ressaltar, inicialmente, que, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, é do empregador o ônus de provar que o obreiro cometeu falta grave capaz de justificar a rescisão por justa causa do seu pacto laboral, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC.

Assim é que as reclamadas coligiram aos autos os arquivos de mídia de fls. 224 e 225 (DVD e pen-drive) dos quais constam imagens da reclamante operando uma caixa registradora eletrônica, do tipo que consigna a venda do produto pela leitura de código de barras, sendo que, em algumas ocasiões, constata-se que ela recebe o dinheiro pela compra de alguns produtos sem registrá-los através do leitor de código de barras.

A empresa também coligiu aos autos ata notarial de constatação em meio eletrônico de fls. 124, aludindo a uma conversa do preposto da empresa com a reclamante, na qual a obreira afirma o seguinte: *“sei que fui errada por não registrar e também cancelar alguns itens mas uma coisa deixo bem claro tenho minha consciência limpa ôscar. jamais pegaria alguma coisa sem permissão.”*

Manifestando-se sobre tais documentos, a patrona da obreira consignou o seguinte: *“Que impugna a ata notarial, bem como o conteúdo da conversa de whatsapp, constante na mesma, uma vez que não há nenhum relato que seja suficiente a ensejar a pena máxima aplicada à reclamante, tanto que outros funcionários que praticaram os mesmo atos não tiveram a mesma pena; (...) que impugna, por fim, as mídias em razão de não conter nenhuma imagem que prove os argumentos lançados pela reclamada, conforme depoimento de seu representante”* (fls. 226-verso).

Como se vê, a reclamante não negou a veracidade da conversa que teve com o representante da empresa pelo aplicativo Whatsapp, muito menos negou

que fosse ela a operadora de caixa retratada nas imagens trazidas aos autos pelas empresas.

Por outro lado, em seu depoimento, a obreira confessou à fls. 226-verso/227, **“que passou de fato uma botina sem registrar, porque não tinha o código de barras; que o valor da botina era de R\$159,99; que diariamente passava produtos que não tinham códigos de barras, recebia o valor em dinheiro do cliente, que assim ia pegar um produto igual que tivesse o código de barras e registrava no caixa e ficava tudo ok; que caso não encontrasse um produto igual poderia registrar como produto diverso, sem passar código de barras; que tal procedimento acontecia diariamente com ciência da empresa e era uma atitude “normal”; que no caso da botina ocorreu por volta das 13h e tinha necessidade de pegar uma escada, porque o código de barras estava no alto; que no entanto estava ajudando os caixas a embalar mercadorias e deixou para resolver isso no final do dia; que por volta das 18:30 foi chamada pelo gerente, Sr. Vinícius, filho do proprietário, pelo Sr. Gean, gerente e pela Sra. Ana Lúcia que trabalha no RH e mostraram vídeos, no qual apareceu a depoente passando uma troca de ovos pelo qual teve uma diferença de R\$0,30 (trinta centavos), mas essa diferença a depoente colocou no caixa e apenas não teve o registro porque eram produtos diferente, ovos vermelhos por ovos brancos, que deu essa diferença ínfima de R\$0,30 (trinta centavos); que no vídeo apresentado, ainda, apareceu uma troca de uma sandália, gerando uma diferença de R\$10,00 (dez reais), a qual não foi registrada, mas houve o depósito desse valor no caixa; que essa diferenças foram informadas para setor financeiro, na pessoa da Sra. Dalila, pela depoente; que no vídeo apareceu ainda a depoente passando uma carne e depositou o dinheiro no caixa, mas não fez o registro; que a depoente ficou muito nervosa com essas insinuações de que estaria se apropriando indevidamente de valores da empresa e chegou a dizer “eu não estou roubando de vocês, é só ver o valor que está nos caixas para perceber que está tudo ok”; que não deixaram a depoente ter acesso ao valor que estava no caixa; (...) **que se o produto era passado e não tinha o código de barras não fazia parte da movimentação dos caixas; que na hora em que passaram os vídeos ficou tão nervosa que não conseguiu dizer nenhuma palavra; que a empresa tinha conhecimento dos valores dos produtos sem registro no caixa porque a depoente sempre comunicava para a Sra. Dalila, do setor financeiro, sobre o ocorrido e assim havia um registro por escrito do produto vendido; que no caso específico da carne, que passou sem registrar, afirma que de fato houve um erro e por isso não comunicou para a Sra. Dalila; que acredita que isso ocorreu porque estava nervosa e tinha acabado de saber do falecimento de sua sobrinha; que reconhece como verdadeiro o “print” de Whatsapp de uma conversa com o Sr. Oscar; que sobre a botina falou para a Sra. Dalila que queria registrá-la no financeiro e falou que não tinha código de barra; que como no caso dos ovos era um valor ínfimo de R\$0,30, não falou para a Sra. Dalila e apenas registrou como balas; que sobre o caso das sandálias falou para a Sra. Dalila que acima de R\$10,00 sempre comunicava a Sra. Dalila”** (grifos nossos).**

Considerando, então, o referido quadro fático, está evidente que a reclamante, ao operar um caixa de supermercado, em mais de uma ocasião, operou a venda ou troca de produtos dos réus sem o registro respectivo no caixa, tendo para alguns produtos, tentando dar alguma explicação, como no caso da botina da qual, segundo ela, não constava o código de barras e ela não o pegou porque estava no alto. Já para outros produtos, simplesmente admitiu o não registro, como uma troca

de sandálias ou a venda de uma carne, afirmando, em relação a um, ter reportado o assunto para o setor financeiro na pessoa da Sra. Dalila, e, relação a outro, admitido que não reportou o fato à referida pessoa.

Estando, pois, assentado que a reclamante deixou de registrar a venda de alguns produtos e sendo ela, na operação do caixa, a responsável pela custódia dos valores decorrentes das vendas, entendo que cabia a ela provar as afirmações que fez sobre ter repassado tais valores ao caixa ou sobre ter comunicado as ocorrências a quem de direito, o que não logrou fazer.

É bem verdade que não há provas de que a obreira tenha efetivamente embolsado os valores decorrentes das vendas não registradas, tendo o próprio supermercado recorrente aludido tal circunstância ao registrar os boletins de ocorrência de fls. 197/198, já que as filmagens realizadas não retratam tal situação. Neste sentido, inviável enquadrar o procedimento da autora como ato de improbidade.

Não obstante, no mínimo, há de que concluir que ela incorreu em desídia no cumprimento de suas atividades, como o próprio juízo de origem admite.

Com efeito, o registro das vendas pelas caixas é, em regra, a forma de um supermercado ter controle dos produtos que saem do seu estoque e do valor respectivo que entra em sua contabilidade.

Desta feita, se o empregado responsável por tal registro deixa de efetuar-lo, é certo que frustra o bom andamento da empresa, pois ela não tem, em tal situação, como controlar o destino do dinheiro decorrente das vendas não registradas.

Não se diga que a autora não sabia que tinha de registrar as vendas, já que ela, na conversa acima mencionada, admite que sabe ter errado ao não efetuar o registro de determinadas vendas, com o que, por via, de consequência, admitiu estar ciente de que deveria fazer tal registro. E de outro modo não poderia ser, visto que registrar a venda dos produtos era a função precípua da obreira, ao operar caixa registradora de supermercado.

Despiciendo o fato da empresa não ter punido outros empregados que efetuaram o cancelamento de compras, visto que se está reconhecendo a falta funcional da obreira por ter deixado de registrar vendas efetuadas e não por cancelá-las, não havendo notícias nos autos de que a empregadora da obreira deixasse de punir o não registro de vendas.

Assim, com as vênias de estilo em relação ao entendimento em contrário esposado pelo órgão de origem, considero que a conduta da obreira, na melhor das hipóteses, enquadra-se na alínea “e” do artigo 482 da CLT, o que justifica plenamente a pena de dispensa por justa causa que lhe foi aplicada, já que, por mais de uma vez, a obreira deixou de cumprir o seu mister principal de registrar as vendas que efetuava, quebrando, dessa forma, a fidúcia indispensável à manutenção do seu contrato de trabalho. Neste caso, indevidas as verbas que pleiteou com base em dispensa imotivada.

Esclareça-se, por oportuno, que, na defesa, as reclamadas não invocaram expressamente nenhuma das alíneas do artigo 482 da CLT, tendo se limitado a contar o fato com base no qual aplicaram a pena de dispensa por justa causa à

reclamante - o não registro, no caixa, de vendas efetuadas - cabendo, neste caso, ao órgão julgador definir o padrão normativo aplicável à espécie, independentemente de ter ou não sido defendido enquadramento jurídico diverso pelas partes, tudo em razão dos princípios narra *mihi factum dabo tibi jus e jura novit curia*.

Por fim, afigurando-se legal a pena de dispensa por justa causa aplicada à obreira, entendo não subsistir a pretensão indenizatória por danos morais formulada, já que a responsabilização civil não prescinde da prática de uma ação ou omissão ilegal da qual tenha decorrido o prejuízo alegado, sendo que o ato praticado pelo empregador, neste caso - a dispensa da obreira - teve respaldo legal.

A mais disso, não há registro nos autos de que as razões pelas quais a reclamante foi dispensada tenham sido divulgadas de forma humilhante e desrespeitosa nas dependências de sua empregadora para os outros empregados ou clientes, havendo o registro de uma conversa apenas por whatsapp entre a obreira e um representante da empresa.

Mesmo nos boletins de ocorrência lavrados a pedido das reclamadas acima mencionadas foi consignado expressamente que não foi retratado, nas imagens, o apossamento, pela obreira, dos valores decorrentes das vendas não registradas, menção expressa que denota o cuidado patronal de não imputar à obreira prática não provada, evitando, com isso, atingir levemente sua reputação.

Indevida, pois, a indenização por danos morais deferida, à falta de caracterização dos pressupostos da responsabilidade civil, tais como previstos nos artigos 186 e 927 do CC.

Acolho, pois, o apelo das reclamadas para julgar improcedentes os pleitos da inicial.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário das reclamadas; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença recorrida, julgar improcedentes os pleitos da inicial, invertendo os ônus da sucumbência e cominando custas, como fixadas pelo juízo de origem, à reclamante, de cujo pagamento é isenta por ser beneficiária da justiça gratuita; tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, JULGAR IMPROCEDENTES OS PLEITOS DA INICIAL, INVERTENDO OS ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA E COMINANDO CUSTAS, COMO FIXADAS PELO JUÍZO DE ORIGEM, À RECLAMANTE, DE CUJO PAGAMENTO É ISENTA POR SER BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA; 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 fevereiro de 2017. (Publicado em 13/02/2017)
MÁRIO LEITE SOARES - Relator.

GARANTIA DE EMPREGO. DISPENSA. AUSÊNCIA DE CAUSA JUSTIFICADA. NULIDADE DO ATO. REINTEGRAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT / 2ª TURMA/ RO 0000625-83.2016.5.08.0015
REDATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: SEBRAE/PAR - SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO PARÁ
Advogado: Dr. Rafael Oliveira Lima

RECORRIDOS: FELINTO COELHO MENDES
Advogados: Drs. Emerson Almeida Lima Junior, Ana Raquel Ribera Figueiredo

GARANTIA DE EMPREGO. DISPENSA. AUSÊNCIA DE CAUSA JUSTIFICADA. NULIDADE DO ATO. REINTEGRAÇÃO. A Convenção nº 158 da OIT, aprovada no Brasil pelo Decreto nº 1.855 de 10.04.1996, prevê em seu art. 4º que “não se dará término a relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. Essa é a norma que garante o emprego, ainda que o empregado não seja detentor de estabilidade, salvo se houver causa justificada para a extinção do contrato. No presente caso, data venia, não há nos autos a indicação da causa e sua motivação para o rompimento do contrato de emprego com o reclamante, após mais de 33 (trinta e três) anos de serviços, o que enseja a declaração da nulidade do ato de dispensa do reclamante e sua imediata reintegração.

Relatório

“Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **15ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.”

É O RELATÓRIO, conforme apresentado e lido em Sessão por sua Excelência a Desembargadora Relatora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado.

Fundamentação

Conhecimento.

Conheço do recurso, porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

Mérito.

Da nulidade do ato de dispensa. Da reintegração no emprego. Da tutela de urgência (CPC/2015/art. 300). Da compensação de valores.

Sua Excelência a Desembargadora Relatora Desembargadora Relatora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado votou no sentido de dar provimento ao recurso, mediante a seguinte fundamentação:

“Na inicial, o Reclamante narrou que foi admitido pelo reclamado (SEBRAE/PA) em 01.03.1982, após sete meses de estágio e consequente aprovação em processo de seleção, para exercer, à época, o cargo de Auxiliar Técnico I, trabalhando das 8h às 12h e das 14h às 18h, de segunda a sexta-feira, percebendo como maior remuneração o valor de R\$16.341,16. Disse que foi dispensado, sem justa causa, no dia 09.11.2015, quando ocupava o cargo de Analista III, step 21, contando com mais de 33 (trinta e três) anos de trabalho. Informou que o reclamado dispensou, coletivamente, mais de 50 (cinquenta) empregados, por motivações ocasionais do grupo político dominante.

Em razão da ausência de motivação para a sua demissão, requereu a declaração de nulidade do ato demissional, com a sua consequente reintegração ao cargo antes ocupado e o pagamento de toda a remuneração referente ao período de afastamento e demais benefícios, na forma do Art. 323 do NCPC.

Pediu a condenação solidária, ou, alternativamente, subsidiária do SEBRAE nacional, na qualidade de entidade que efetua o repasse de recursos mantenedores do primeiro Reclamado (SEBRAE/PA), configurando interdependência econômica.

Sustentou que as reclamadas são pessoas jurídicas de direito privado, criadas por lei, atuando em atividades de interesse público e social, não integrando a Administração

Pública Direta ou Indireta, porém, por administrarem recursos de origem pública (contribuições parafiscais), devem justificar a sua regular aplicação, bem como motivar seus atos administrativos, os quais devem estar em conformidade com as normas e regulamentos internos e externos. Assim, as Reclamadas estão obrigadas a observar, em seus atos de gestão e/ou administrativos, os princípios constitucionais descritos no caput do art. 37, da CF/1988, que devem nortear não só os atos de gestão realizados pelos seus dirigentes, mas também a contratação de bens e serviços, a celebração de contratos e convênios e a seleção de pessoal, sendo esta última, atualmente, realizada através de processo seletivo externo, conforme previsto nas normas internas.

Aduziu que a demissão não obedeceu aos procedimentos internos estabelecidos pelos reclamados, mencionando o Sistema de Gestão de Pessoas - SGP, o Planejamento Estratégico etc.

Os reclamados contestaram o pedido, alegando, em suma, que não há base jurídica que sustente os argumentos da inicial, primeiramente, em razão da natureza de pessoa jurídica de direito privado dos reclamados, sendo impossível impor aos seus empregados os direitos e deveres decorrentes do regime jurídico de direito público. Defenderam a absoluta inaplicabilidade da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição da República e a desnecessidade de motivação das demissões ocorridas, obrigação, segundo entendem, restrita às empresas compreendidas no âmbito da Administração Pública Indireta e desde que submetidas à exigência do concurso público.

Sustentam a necessidade de interpretação restritiva de negócio jurídico favorável e a inocorrência de demissão coletiva, assim como a inexistência de grupo econômico.

O Juízo “a quo” entendeu que houve dispensa arbitrária ensejadora da nulidade do ato demissional do reclamante e deferiu a imediata reintegração do mesmo ao cargo que ocupava, sob o fundamento de que o reclamado, ao estabelecer normas a serem seguidas quando da demissão imotivada de seus empregados, bem como a observância destas, se obriga a cumpri-las, o que não ocorreu neste caso. “Excluiu” o 2º da reclamado da lide.

Em seu recurso, o 1º reclamado reiterou os termos da contestação, acrescentando que não se vislumbra a prova inequívoca do direito pretendido pelo Recorrido, vez que todos os fatos discutidos na presente demanda revestem-

se da controvérsia ensejadora do litígio e, por existirem fatos controvertidos, impossível falar-se em antecipação de tutela, sob pena prejudicar o contraditório e ampla defesa. Também aduz que a medida requerida se mostra irreversível, impossibilitando sua antecipação, já que o Recorrido recebeu todas as verbas rescisórias e não poderá ressarcir a Recorrente em caso de reforma da decisão. Requer a reforma da decisão para que sejam compensadas as verbas rescisórias pagas ao Recorrido, inclusive os depósitos do FGTS, em sua integralidade.

Sustenta, no mérito, que, pelos termos da decisão recorrida, está evidente a má valoração das provas, na medida em que o Recorrido em nenhum momento afirma ter sido admitido pela Recorrente através de concurso público, mas ele afirma que teria sido contratado através de processo seletivo externo. Entende que se mostra contraditória a fundamentação da sentença, demonstrando o total desconhecimento dos fatos pelo juízo a quo.

Insiste que não há nos regulamentos internos da Recorrente qualquer previsão de realização de concurso público para contratação de pessoal, sendo o processo de seleção realizado de acordo com as determinações da Consolidação das Leis do Trabalho.

Argumenta que: não há previsão de qualquer obrigatoriedade de realização de parecer prévio para demissão imotivada nos regramentos da Recorrente; O SGP não vincula em qualquer momento a decisão do gestor ao parecer prévio previsto para casos não específicos (como violação de condutas éticas e etc.), não tornando nula qualquer decisão neste sentido; o código de ética se restringe a deveres apenas dos colaboradores; O § 1º do Art. 5º prevê que o parecer prévio apenas será obrigatório em caso de abertura de procedimento administrativo para apuração de violação do Código de Ética, o que não é o caso dos autos.

Assim, alega que a rescisão contratual em questão deuse por livre iniciativa do empregador, sem que ficasse demonstrado nenhum comportamento inadequado do autor, não tendo a Recorrente extrapolado seu poder potestativo, pois estava dispensada do dever de observância do rito inserido na cláusula 28 da norma editada pelo SEBRAE/PA, assim como de quaisquer das previsões do Código de Ética ou mesmo do Sistema de Gestão de Pessoas, pelo que deve ser reformada a sentença, no seu entender, para que seja julgado improcedente o pedido de Reintegração requerido pelo

Recorrido, declarando a legalidade do ato patronal (dispensa sem justa causa), até porque o Recorrido não é detentor de estabilidade ou outras garantias no emprego.

Pois bem.

Primeiramente, o Sistema de Gestão de Pessoas - SGP do reclamado (ID 62df77f em diante) não dispõe sobre a necessidade de motivação nos casos de dispensa imotivada dos empregados do reclamado. Em segundo lugar, realmente, o Código de Ética do reclamado não é aplicável à dispensa do reclamante (ID 13b8ce1). Transcrevo a seguir os arts. 6º e 14 do referido código:

Art. 6º A Comissão de Ética é o órgão do SEBRAE/PA responsável pela orientação, aconselhamento, apuração e julgamento de condutas dos colaboradores que possam ter violado as normas, princípios ou valores insculpidos no Código de Conduta Ética da entidade.

Art. 14. A Comissão de Ética oportunizará o amplo direito de defesa do colaborador que supostamente infringiu o Código de Conduta Ética. I - o colaborador que supostamente infringiu o Código de Conduta Ética terá o direito de conhecer o teor dos fatos apurados; II - após prestar esclarecimentos, o colaborador que supostamente infringiu o Código de Conduta Ética, poderá apresentar defesa e arrolar testemunhas, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, a contar da data do seu esclarecimento; III - se o colaborador de que trata o inciso anterior apresentar em sua defesa novos fatos que redirecionem os trabalhos da Comissão de Ética, esta tomará conhecimento e dará nova condução ao processo, no sentido de acatar ou não as razões do colaborador.

Assim é que resta muito claro que as normas acima transcritas não se aplicam ao presente caso, pois o reclamante não foi acusado de violar o Código de Ética. Este, na verdade, só se aplica às hipóteses em que ocorreram violações aos deveres éticos ou às vedações impostas aos empregados do recorrente, nos termos dos arts. 3º e 4º do referido Código de Ética.

Desde a inicial se verifica que, neste caso, o reclamante não foi acusado de ter violado as normas éticas do reclamado, já que o motivo da dispensa, nos termos da exordial, teriam sido motivos políticos.

Não foram ouvidas testemunhas, porque a matéria foi considerada de direito. Embora tenha o autor alegado que a dispensa se deu por perseguições políticas, não há prova deste fato.

Não resta dúvida que o autor não era detentor de qualquer estabilidade prevista em lei ou norma coletiva, assim como não

ocupava cargo ou emprego público que pudesse lhe garantir a estabilidade prevista no art. 41 da CF/88.

A verdade é que não havia qualquer proibição à dispensa imotivada do reclamante. Poderia o contrato de emprego firmado entre as partes ser rompido sem justa causa, em decorrência do exercício regular do direito potestativo do empregador e do seu poder diretivo.

Assim, não há como prevalecer o entendimento do primeiro grau de jurisdição.

Destaco que esta E. Turma já decidiu no mesmo sentido, conforme acórdão nº 0000319-72.2015.5.08.0008, da lavra do Excelentíssimo Desembargador Eliziário Bentes.

Reformo, portanto, a sentença, dando provimento ao recurso, para considerar válida a dispensa do reclamante e excluir da condenação as obrigações impostas à reclamada, de reintegrar o reclamante e de pagar as parcelas decorrentes, restando a reclamação totalmente improcedente.

Diante do que ficou decidido, resta prejudicada a análise dos demais aspectos recursais.

Dou por prequestionada a matéria. Não houve qualquer violação, constitucional ou legal”.

Essa foi a proposta apresentada por Sua Excelência a Desembargadora relatora.

Respeitosamente, divergimos, tendo prevalecido, por maioria de votos, a divergência apresentada, nos seguintes termos:

De acordo com a petição inicial, o reclamante foi admitido pelo reclamado (SEBRAE/PA) em 01.03.1982 e foi dispensado, sem justa causa, no dia 09.11.2015, quando ocupava o cargo de Analista III, step 21, contando com mais de 33 (trinta e três) anos de trabalho. Alegou que o reclamado dispensou, coletivamente, mais de 50 (cinquenta) empregados, por motivações ocasionais do grupo político dominante. Com base nesse fato e alegando falta de motivação para a sua dispensa **pleiteou a declaração de nulidade do ato demissional**, com a sua consequente reintegração ao cargo antes ocupado e o pagamento de toda a remuneração referente ao período de afastamento e demais benefícios, na forma do art. 323 do CPC de 2015.

O Juízo de origem **entendeu que houve dispensa arbitrária ensejadora da nulidade do ato demissional** do reclamante e determinou a imediata reintegração do mesmo ao cargo que ocupava, sob o fundamento de que o reclamado, ao estabelecer normas a serem seguidas aquando da dispensa imotivada de seus empregados, bem como a observância destas, se obriga a cumpri-las, o que não ocorreu no presente caso.

Essa mesma decisão, de acordo com sua fundamentação, excluiu da lide o SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS.

A sentença utilizou como um de seus fundamentos para decidir da forma que decidiu, a previsão contida no Sistema de Gestão de Pessoas (ID 62df77f)

do reclamado, SEBRAE/PARÁ, onde consta no item 4 que “Os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/PA serão acompanhados de parecer prévio emitido pela UGP.” A dispensa do reclamante não teria sido precedida desse parecer. Além disso, a sentença indicou também como fundamento o art. 5º, do Código de Conduta Ética do SEBRAE/PARÁ, onde consta que “As sanções previstas por este Código são as seguintes: (...) IV - demissão sem justa causa (fora das hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT); (...) § 1º Nos casos em que a Comissão de Ética do SEBRAE/PA concluir pela aplicação das sanções previstas nos incisos III, IV e V, necessariamente, deverão ser submetidas ao Diretor Superintendente para execução.”

Depreende-se, de todo o exposto, que as sanções previstas no Código de Ética decorrem da infringência deste, devendo ser oportunizado ao colaborador, a quem foi aplicada penalidade, o direito de defesa e a apuração dos fatos. Ocorre que não há nos autos provas que demonstrem que a dispensa do reclamante, ainda que sem justa causa, tenha sido precedida de parecer jurídico ou tenha sido submetida ao Diretor Superintendente, ou, ainda, tenha sido oportunizado ao reclamante o momento para que ele exercesse o contraditório.

As normas citadas na sentença, por serem normas internas da empresa, são fontes formais de direito do trabalho, pois decorrentes de Regulamento Interno da empresa.

Pelo que temos nos autos, o reclamante, ora recorrido, ao ser dispensado não era detentor de nenhum tipo de estabilidade no emprego. E talvez por isso, de modo apressado, já se pudesse concluir que se não há estabilidade não há que se falar em nulidade do ato de dispensa e nem de reintegração no emprego.

Em questões como esta é preciso ter em mente que **a garantia de emprego** não se confunde com a **estabilidade**.

A Convenção nº 158 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, aprovada no Brasil pelo Decreto nº 1.855 de 10.04.1996, prevê em seu art. 4º que **“não se dará término a relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”**.

Essa é a norma que garante o emprego ainda que o empregado não seja detentor de estabilidade, salvo se houver causa justificada para a extinção do contrato.

No presente caso, data venia, não há nos autos a indicação da causa e sua motivação para o rompimento do contrato de emprego com o reclamante, após mais de trinta e três anos de serviços.

A dispensa poderia até acontecer, mas, para isso era e é preciso que a empregadora apresentasse uma causa justificadora do ato; apresentasse a motivação que causou a dispensa. Só que nada disso foi alegado e provado.

Sendo assim, e considerando os fundamentos acima registrados, é que **proponho a manutenção da sentença que declarou a nulidade do ato de dispensa do demandante e condenou a reclamada na obrigação de reintegrá-lo, imediatamente, ao cargo que ocupava ao ser dispensado, qual**

seja, Analista III, step 21, em sede tutela de urgência, a ser cumprida no prazo de 48 horas, sob pena de multa diária de R\$5.000,00, a ser revertida em favor do reclamante.

Como consequência do ato de dispensa, o reclamante, ora recorrido, recebeu algumas verbas que só lhes foram pagas por causa do ato de dispensa que agora foi declarado nulo.

A empresa recorrente está pleiteando “**compensação ou ressarcimento das verbas adimplidas no ato da rescisão contratual**”.

Pensamos que aqueles valores que o então demissionário, depois reclamante e ora recorrido, recebeu **por causa da dispensa** e cujo **fato gerador** foi o ato de dispensa, esses valores devem ser restituídos à empresa. E, considerando o que está registrado no TRCT - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho e que foi homologado pela entidade sindical, esses valores são aqueles correspondentes as seguintes parcelas: aviso prévio indenizado (90 dias), férias proporcionais de 2015 (8/12) mais 1/3 (um terço) e 13º salário proporcional de 2015 (10/12). Essas foram as verbas pagas no TRCT, portanto, somente em relação a elas é que podemos nos manifestar. Mas, além disso, pensamos que o recorrido não pode movimentar a conta do FGTS, porque afinal ele questionou e teve êxito quanto ao modo e a forma como se deu a extinção do seu contrato de emprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS só poderia ocorrer caso tivesse sido mantida a extinção do contrato.

Por tudo isso, a conclusão que propomos é a seguinte:

Conclusão

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento, para manter integralmente a decisão ora impugnada, inclusive quanto às custas. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

Acórdão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO, MANTENDO INTEGRALMENTE A R. SENTENÇA IMPUGNADA, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, VENCIDA A DESEMBARGADORA MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO(RELATORA) QUE DAVA PROVIMENTO AO RECURSO; 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. DESIGNADO REDATOR DO ACÓRDÃO O

DESEMBARGADOR JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Belém(PA), 05 de outubro de 2016. (Publicado em 07/11/2016)

JOSE EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Redator.

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - LISTA NEGRA.
INEXISTÊNCIA.**

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000532-37.2014.5.08.0130

RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTES: RAIMUNDO HONÓRIO DE QUEIROGA JÚNIOR
Adv(a): Lafayette Bentes da Costa Nunes
VALE S.A.
Adv(a): Carlos Thadeu Vaz Moreira

RECORRIDOS: OS MESMOS

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - LISTA NEGRA. INEXISTÊNCIA. Considerando que não restou comprovada qualquer atitude da empresa reclamada em prejudicar o reclamante, após seu desligamento, indevido o pagamento do pleito de indenização por dano moral.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundo da MM. 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas, em que são partes, como recorrentes, **RAIMUNDO HONÓRIO DE QUEIROGA JÚNIOR** e **VALE S.A.**, e, como recorridos, **OS MESMOS**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário do reclamante e do adesivo da reclamada, pois preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

II - Preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho

Insiste a reclamada com a preliminar em destaque.

Reitera que os fatos atinentes ao suposto dano moral, alegado pelo autor, ocorreram posteriormente à sua demissão, razão pela qual seria da Justiça Comum a competência para apreciar os fatos.

A respeito, a decisão recorrida afastou referida preliminar, na medida em que o suposto dano alegado pelo reclamante decorreu da relação de emprego, não havendo motivos para se entender que a Justiça do Trabalho não tem competência para apreciar e julgar a questão.

Correta a decisão de origem.

Com efeito, os problemas derivados da relação de trabalho não se resumem aos relacionados à sua execução.

Pós-contratualmente responderá o empregador, quando, finda a relação de emprego, passar a dar informações que desvirtuam a imagem do ex-empregado, atitude capaz, inclusive, de dificultar-lhe o acesso ao mercado de trabalho.

Rejeito a preliminar em questão.

III - Mérito

1) recurso ordinário do autor

a) indenização por dano moral - lista negra

O reclamante não se conforma com o indeferimento do pedido em destaque.

Alega, em síntese, que o Juízo sentenciante teria fechado os olhos para o acervo probatório produzido, menosprezando a prova testemunhal, tendo em vista que ficou comprovada a conduta da reclamada VALE, no sentido de propagar por sua diretoria notícias negativas a seu respeito, inclusive quando sondada por possíveis contratantes, retirando o reclamante do mercado de trabalho.

O reclamante não tem razão, senão vejamos.

Informou, a peça de ingresso, que o recorrente, desde abril de 2011, passou a exercer a função de líder executivo do Projeto de Ferro CJKAS S11D, onde era o responsável pela negociação de propriedades rurais, autorização do pagamento das indenizações e/ou realocação dos assentados do Assentamento Sol Nascente, localizado entre os municípios de Parauapebas e Canaã dos Carajás.

Aduziu que, apesar de sua demissão ter ocorrido sem justo motivo, em 20/4/2012, teria havido ampla divulgação entre os funcionários da empresa recorrida, principalmente no setor de segurança, que a demissão teria ocorrido graças à prática ilícita do mesmo, no que se refere a “*grilagem*” de terras, quanto às propriedades rurais do Assentamento Sol Nascente, área abrangida pelo Projeto de Ferro CJKAS S11D.

Noutras palavras, a empresa demandada, por seus funcionários e diretores teriam propagado que o reclamante teria negociado propriedades rurais acima do valor de alçada permitido, beneficiando-se financeiramente com tal prática.

Destacou que residia, há anos, no Núcleo Urbano de Carajás e que a propagação de notícias negativas a seu respeito, associada a sua demissão repentina, geraram comentários na vizinhança, causando sérios transtornos, sendo que as graves acusações em face de sua pessoa também desencadearam um distúrbio

emocional depressivo em sua esposa, o que acarretou em seu encaminhamento para fins de aposentadoria por invalidez.

Salienta que, posteriormente, na busca por sua reinserção no mercado de trabalho, tomou conhecimento de que a reclamada, ao ser contatada para fornecer referências acerca do labor prestado pelo mesmo, as transmitia de forma negativa e pejorativa, acusando-o mais uma vez da prática de grilagem de terras quando esteve à frente do Projeto de Ferro CJAS S11D.

Enfatiza que comprovou, no curso da instrução processual, toda a ação agressiva da demandada, que inviabilizou sua carreira profissional.

Sobre este ponto, cita suposto episódio em que uma “headhunter” (empresa profissional especializada na procura de profissionais ou executivos talentosos) intermediava sua contratação junto ao Grupo Queiroz Galvão, ocasião em que a mencionada profissional teria recebido uma ligação onde se questionava a indicação de um funcionário com histórico de prática de grilagem de terras.

Aduz que tomou conhecimento da veiculação de tais notícias negativas a seu respeito no blog de notícias Sol do Carajás (soldocarajas.blogspot.com), onde foi informado que sua demissão da VALE ocorreu por “causas misteriosas” e “suspeitas graves”, induzindo os leitores a acreditarem em práticas fraudulentas do autor.

Por fim, informa que as provas testemunhais lhe são favoráveis, no sentido de comprovarem as práticas ilícitas da demandada, destacando que a testemunha Divaldo Salvador teria declarado ouvir de terceiros que o Diretor José Carlos Gomes Filho teria declarado que o autor teria violado as normas internas da empresa.

Todavia, a despeito dos argumentos apresentados, não tenho como acolher a tese do reclamante.

Inicialmente, bom ressaltar, que a prova testemunhal não confirmou a tese do reclamante, pois não consegui, confesso, visualizar qualquer indício de que a reclamada tenha agido para denegrir a imagem do reclamante.

Com efeito, de acordo com as alegações da inicial, poderíamos estar diante das chamadas “listas negras”, que nada mais é do que um cadastro secreto divulgado entre empregadores onde há anotações desabonadoras sobre condutas de ex-empregadores, máxime aqueles que ingressam com reclamação trabalhista contra o ex-empregador.

Referido cadastro gera consequências desastrosas ao trabalhador que procura nova colocação no mercado de trabalho e, muitas vezes, não tem como se defender, pois não sabe por qual motivo não consegue outra colocação no mercado de trabalho.

Entendo, que se o empregador despede o empregado sem justa causa, é-lhe defeso, posteriormente, fazer divulgação de causa que entende como justificativas para despedida motivada, decorrente de alegadas faltas graves do empregado, não só porque atentatória à sua imagem, como pelo obstáculo à possibilidade de defesa, além de lhe causar dificuldades no reingresso no mercado de trabalho.

Porém, no presente caso, como bem observou a decisão guerreada, o reclamante confirmou, em seu próprio depoimento, que após seu desligamento, houve reunião com o senhor Jamil e que esse lhe informou que sua demissão não

foi pela acusação de roubo, sendo certo, ainda, que também confirmou que foi autorizada sua permanência na residência da empresa demandada até quando fosse necessário e que saiu por conta própria.

Como se não bastasse, também confessou que foi contratado pela empresa Integral Montagens para trabalhar como consultor, no final de junho de 2012, ou seja, pouco depois após sua dispensa pela empresa recorrida, restando comprovado, igualmente, que o autor, após sua dispensa pela reclamada, prestou serviço para empresa que mantinha negócios com a própria reclamada por mais de um ano, tendo, inclusive, frequentado o sítio da reclamada e mantido contato com altos funcionários desta.

Do mesmo modo, também ficou comprovada a atividade política exercida pelo reclamante, que, após ter deixado a empresa Integral, passou a ocupar a função de Secretário Municipal de Obras, da Prefeitura de Parauapebas, passando a receber acusações por meio de um blog de propriedade de seu adversário político, sem qualquer relação com sua ex-empregadora, sendo que até a presente data o recorrente não tomou qualquer medida judicial contra referida acusações.

Quanto a situação de saúde de sua esposa, também restou comprovado que sua doença foi bem anterior até mesmo sua admissão na empresa recorrida, motivo pelo qual também correto o entendimento do Juízo originário.

Assim, inversamente ao que assevera o autor, entendo que a reclamada não fechou o mercado de trabalho ao mesmo, pelo que a decisão de origem deve ser mantida.

Nego provimento.

b) multa do art. 477, § 8º, da CLT

No que se reporta a multa em destaque, o reclamante faz jus ao pagamento, na medida em que restou comprovado na instrução do feito que a reclamada efetuou o pagamento somente de uma parte de sua rescisão contratual.

Aqui, **dou provimento** ao apelo do autor, para condenar a reclamada VALE, ao pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT, em decorrência do atraso no pagamento de suas verbas rescisórias.

c) devolução das custas

A respeito do pedido em epígrafe, lembro que as custas processuais constituem tributos (taxas), regidos por regulamentação própria e cujos valores recolhidos não permanecem à disposição desta Justiça Especializada, de modo que a devolução do valor recolhido deve ser buscada perante a esfera administrativa própria, no caso, a Receita Federal.

2) recurso adesivo da reclamada

a) da litigância de má-fé

Acerca do recurso adesivo da reclamada, não tem razão.

De início, lembro que é imperiosa a necessidade de acentuar-se a repressão à má-fé processual do litigante no processo trabalhista, seja quem for, sob pena de

negar-se toda a base de ética e de dignidade em que repousa a administração da Justiça pelo Estado.

A intolerável complacência, senão leniência, com que a Justiça do Trabalho, não raro, tem tratado o exercício abusivo do direito de demandar e de defender-se tem concorrido apenas para encorajar tal prática.

Inadmissível, todavia, que, por contada impunidade e do estímulo propiciado pelas comodidades da informática, transforme-se o processo trabalhista em terreno propício ao aventureirismo irresponsável e contribua-se para congestionar ainda mais a sobre carregada Justiça do Trabalho.

Contudo, a despeito disso tudo, no caso em questão, de fato, não constatei que o reclamante tenha adotado qualquer prática que ensejasse o seu apenamento com o pagamento de multa por litigância de má-fé, razão pela qual fica mantida a sentença recorrida, no particular.

Desprovejo o recurso empresarial.

Ante todo exposto, conheço do recurso ordinário do reclamante e adesivo da reclamada, rejeito a preliminar suscitada pela empresa e, no mérito, nego provimento ao recurso adesivo da reclamada, e dou parcial provimento ao recurso do autor, para deferir a parcela de multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, agora pela reclamada, na quantia de R\$2.740,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$137.796,69.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E ADESIVO DA RECLAMADA, REJEITAR A PRELIMINAR SUSCITADA PELA EMPRESA E, NO MÉRITO, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA, E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO AUTOR, PARA DEFERIR A PARCELA DE MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, AGORA PELA RECLAMADA, NA QUANTIA DE R\$2.740,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, ORA ARBITRADO EM R\$137.796,69.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 21 de fevereiro de 2017. (Publicado em 27/03/2017)

Desembargador do Trabalho Marcus Losada - Relator

INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - ACIDENTE DE TRABALHO - CULPA DA RECLAMADA - COMPROVAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL RELATIVA ÀS DESPESAS COM CIRURGIA - CONVERSÃO EM OBRIGAÇÃO DE FAZER.

ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./RO 0002057-83.2015.5.08.0206

RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

**RECORRENTE: STEC - EMPREITEIRA DE OBRAS LTDA - ME
Adv.: CARLOS AUGUSTO VASCONCELOS**

**RECORRIDOS: ANIZIO VASCONCELOS SILVA
Adv.: ALANA E SILVA DIAS
e
C R ALMEIDA S/A - ENGENHARIA DE OBRAS
Adv.: GIOVANNI JOSÉ AMORIM**

INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - ACIDENTE DE TRABALHO - CULPA DA RECLAMADA - COMPROVAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL RELATIVA ÀS DESPESAS COM CIRURGIA - CONVERSÃO EM OBRIGAÇÃO DE FAZER.

Comprovado nos autos que o acidente de trabalho que vitimou o reclamante causando-lhe lesão no olho direito ocorreu por culpa de sua empregadora, que foi negligente no seu dever de zelar pela segurança e saúde de seus empregados (arts. 7º, XXII, da CF, e 157 da CLT), e, restando demonstrada por laudo médico pericial a incapacidade laboral parcial e temporária do autor, correta a sentença recorrida que condenou a reclamada ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais, reformando-se a sentença recorrida apenas quanto à indenização por dano material relativa às despesas com cirurgia, que se converte em obrigação de fazer. **Recurso provido em parte.**

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 8ª Vara do Trabalho de Macapá**, em que são recorrentes e recorridos as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário interposto pela primeira reclamada (STEC - EMPREITEIRA DE OBRAS LTDA - ME), porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Não houve contraminuta.

2.2. MÉRITO

DO ACIDENTE DE TRABALHO - INEXISTÊNCIA RESPONSABILIDADE OBJETIVA (CULPA DA VÍTIMA) - IMPUGNAÇÃO DA PERÍCIA (PERITO NÃO VISTORIOU O LOCAL DE TRABALHO) - DO DANO MORAL - DOS DANOS MATERIAIS (DESPESAS COM VIAGENS, ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE - PENSÃO POR PERDA DE EMPREGABILIDADE - VIOLAÇÃO AO ART. 62 DA LEI 8213/1991 - RECEBIMENTO DE AUXILIO DOENÇA - DUPLO RECEBIMENTO)

Insurge-se a recorrente contra sua condenação para pagar ao reclamante R\$25.000,00 a título de danos morais, R\$17.910,00 a título de custeio dos gastos com a cirurgia de transplante de córnea, R\$388,75 por mês a título de lucros cessantes no período do acidente de trabalho até a propositura da presente ação, além de R\$388,75 a título de pensionamento por perda da empregabilidade do período após o ajuizamento da reclamação até o autor completar 74 anos ou até a cessação da sua incapacidade parcial.

Afirma que não restou comprovada nos autos qualquer culpa da recorrente no acidente de trabalho que vitimou o reclamante, mas sim que a culpa foi exclusivamente do trabalhador, não havendo que se falar em responsabilidade objetiva e pagamento de indenização.

Impugna o laudo médico alegando que não houve perícia no local de trabalho do autor, o que era necessário.

Quanto ao dano assevera que o recorrido não possui qualquer limitação ou atrofia decorrente do infortúnio, sendo indevido o pagamento de indenização por dano moral. Caso assim não entenda este Tribunal, pede que o valor arbitrado seja reduzido e que não ultrapasse R\$5.000,00.

Assegura que o dano material não restou provado nos autos, argumentando “...que o Juízo, deliberadamente, montou uma planilha de custos e períodos data vênica, de viagens sem estar devidamente comprovado, que nem o reclamante apresentou na inicial.”

Acrescenta que “Não há provas de que essa cirurgia seja feita somente fora do Estado do Amapá, ou em outro Estado próprio sem ter havido um estudo prévio. A decisão colocou o autor para se deslocar para a Capital do País como se lá fosse o único local nesse tipo de cirurgia.”

No que tange à pensão por perda de empregabilidade, diz que “Não há de se imaginar que o reclamante, por ser beneficiário de auxílio acidente e esteja recebendo pensão em

razão deste fato, ainda tenha que recebeu mais um quantitativo, ocasionando com isso, salário duplo sobre a mesma situação.”

Penso que assiste razão à reclamada, pelo menos em parte.

É incontroverso que em 28/07/2014 o reclamante foi vítima de acidente de trabalho típico ao cortar um vergalhão utilizando maçarico e ser atingido por uma fagulha de metal que lesionou seu olho direito. A CAT foi emitida pela primeira reclamada (ID. 527b885).

Em razão do referido acidente o autor ficou afastado de suas atividades laborais, percebendo auxílio-doença acidentário por quase 01 ano, no período de 13/08/2014 a 31/07/2015 (ver Ofício de ID. a1c0f6e - Pág. 1), sendo dispensado sem justa causa em 16/09/2015 (TRCT de ID. 65e63d2).

O laudo médico realizado pelo perito do juízo (ID. 9792f87) concluiu que:

“Há nexos de causalidade entre a doença que acomete o olho direito do autor e a atividade desempenhada por este na reclamada;

A incapacidade é parcial, temporária, podendo desenvolver atividades em que a visão não seja o fator determinante para a causa de acidentes para si e/ou para terceiros (exemplo - atividades de cunho administrativo);

O tratamento cirúrgico é realizado via SUS, não havendo custos com a cirurgia, somente com deslocamento, estada, estes garantidos pelo TFD (tratamento fora do domicílio);

O periciando está INCAPAZ TEMPORÁRIO para atividades em que os riscos ocupacionais (físicos, químicos e/ou biológicos) possam causar acidentes para si e/ou para terceiros, porém reitero que o mesmo está APTO ao desenvolvimento de atividades SEM riscos ocupacionais.”

Afasto qualquer impugnação ao mencionado laudo pericial, pois realizado adequadamente, com respostas aos quesitos formulados, demonstrando coerência entre os fatos narrados, respostas aos questionamentos e conclusão, inexistindo contradições. Ademais, o objeto da perícia não envolvia o local de trabalho, razão pela qual descabe a impugnação apresentada pela reclamada em mais este aspecto.

Assim, considero comprovado o nexos causal entre o dano sofrido pelo reclamante e sua atividade laboral.

Quanto a culpa do acidente, cabia às reclamadas o ônus de provar a tese da defesa de que foi exclusivamente do autor, o que poderia mitigar a aplicação da responsabilidade objetiva.

Analisando o acervo probatório, fiquei convencida a favor da tese obreira, especialmente pelas provas orais (Ata de audiência ID. a8b8b47).

Ao depor o autor ratificou os termos da exordial ao afirmar *“que estava trabalhando em sua função no P4 (que fica a 5 andares de altura) quando foi chamado pelo Sr. Marlon, que era seu encarregado, e que lhe determinou que cortasse uma barra de ferro de 20 polegadas utilizando um maçarico; que essa tarefa designada pelo Sr. Marlon foi disposta para o autor o fazê-lo sozinho; que o depoente nunca tinha trabalhado como maçariqueiro;*

que como era subordinado ao encarregado acatou a ordem; que utilizou os mesmos EPIs de sua função de armador para fazer o trabalho com maçarico; (...) que quando da ordem do encarregado, Sr. Marlon, para o autor fazer o trabalho com o maçarico, esses estavam sozinhos; que essa foi a primeira vez que o Sr. Marlon pediu para o autor utilizar o maçarico, assim como nunca viu este requerendo a nenhum de seus colegas armadores; que nenhum outro preposto da reclamada já havia pedido ao autor para fazer uso do maçarico em alguma tarefa; que a barra de ferro que lhe foi determinado cortar com maçarico, era para colocar embaixo de uma malha para depois colocar uma outra malha em cima, o que era função do armador essas ultimas tarefas; que haviam maçariqueiros e soldadores na reclamada mas não sabe informar o porque que não foram esses designados para a respectiva tarefa. (...)” (grifei)

Das declarações dos prepostos das reclamadas, vale destacar trechos do depoimento do representante da 1ª reclamada: “...que o Sr. Marlon não era encarregado do autor mas sim armador junto com o reclamante; que o Sr. Marlon não pediu para o reclamante fazer um corte num vergalhão usando maçarico pois isso não era possível já que o autor não era apto para utilizar tal instrumento. (...) que o encarregado do setor do reclamante era o Sr. Magno; que só a empresa C R ALMEIDA é quem tinha maçarico e mexia com isso; (...) que a reclamada possuía máquinas de corte e dobra de equipamentos em um setor; que a reclamada não tem e não trabalha com maçarico; que o óculos juntado pela reclamada em Juízo é óculos de armador, dentre outros modelos possíveis.” (grifei)

Já a testemunha do reclamante, Sr. EZEQUIEL RODRIGUES NUNES, mostrou-se tendenciosa ao divergir do autor quando declarou “...que viu e escutou o Sr. Marlon pedindo para o autor cortar o ferro; ...”, pelo que seu depoimento não merece crédito.

Quanto às duas testemunhas arroladas pelas demandadas, apenas a testemunha da 2ª reclamada, Sr. ALEXSANDRO COSTA CORREA, prestou declarações relevantes ao caso, as quais revelam indícios favoráveis às alegações do autor. Confira trechos de suas declarações “... que o depoente fiscalizava as condições de trabalho de todos os trabalhadores de todas as prestadoras de serviço da obra em que o reclamante laborava; que o encarregado de ferragens era o Sr. Magno e que o Sr. Marlon era o feitor do respectivo setor; que o feitor pode direcionar algum trabalhador para desenvolver alguma função por ordem do encarregado; que estava na obra no dia do acidente do reclamante mas não apareceu no local; que não apurou as causas do acidente; que a ordem de serviço do local de trabalho não permite que o funcionário de um setor utilize instrumento de utilização de outra função; que o Sr. Marlon não poderia dar ordens ao reclamante sem autorização do Sr. Magno e que ninguém poderia ter dado ordem para que o autor utilizasse o maçarico; que os maçaricos ficavam no setor de montagem industrial e quando saíam do setor já iam acompanhados do maçariqueiro. (...) que os trabalhadores identificavam o Sr. Marlon como encarregado tendo em vista a sua função como feitor; (...) que o reclamante não estava utilizando a máscara de maçariqueiro/soldador quando do acidente.” (grifei)

Tais assertivas me levam a concluir que o Sr. Marlon realmente era superior hierárquico do autor e que poderia dar-lhe ordens, fato que contribui com a alegação do demandante de que foi o referido senhor quem lhe determinou que

cortasse a barra de ferro usando o maçarico, inclusive a testemunha confirmou que o reclamante não utilizava o EPI adequado para tanto.

Assim como o juízo singular, entendo que “... o reclamante seguia ordens quando foi cortar um vergalhão utilizando um maçarico, sendo ilógico supor que teria saído de suas atribuições próprias para fazer algo alheio às suas tarefas, já que na empresa ré possuía setor especializado para tanto, só sendo razoável o resultado se a respectiva atividade decorreu da ordem de algum superior. Além do mais, quando do evento acidentário, não utilizava o EPI adequado, mas é possível presumir que estava fazendo uso dos equipamentos de proteção próprios para o desempenho das funções de armador e que de alguma forma uma fagulha conseguiu adentrar ao respectivo e ferir o olho Direito do autor, não sendo respaldada a tese defensiva de que o trabalhador estaria sem os óculos quando do manuseio do maçarico, pois qualquer trabalhador em nível mediano tem ciência da necessidade de alguma proteção nos olhos para essa tarefa (embora possa desconhecer qual o EPI mais adequado), quiçá um trabalhador experiente na área de construção civil como o demandante, que quando do acidente contava com 60 anos de idade (nascido em 03/07/1954 e se acidentou em 28/07/2014). Assim, afasta-se também a culpa concorrente.”

Ademais, a testemunha da 2ª reclamada, que era técnico de segurança do trabalho, afirmou que as causas do acidente não foram apuradas, verificando-se, ainda, que as empresas não juntaram aos autos os documentos ambientais (PCMSO, PPRA e LTCA).

Portanto, a meu ver as provas existentes nos autos demonstram que o acidente não ocorreu por culpa do reclamante, mas sim de sua empregadora que foi negligente no cumprimento do seu dever de zelar pela saúde e integridade física de seus empregados (art. 7º, XXII, da CF, e art. 157 da CLT), restando demonstrada a culpa da empresa no sinistro.

Ressalto que mesmo que se considere a inexistência de provas da culpa da reclamada no acidente, penso que não se pode afastar a responsabilidade destas no ocorrido, que no caso seria objetiva (parágrafo único do art. 927 do Código Civil), tendo em vista a teoria do risco da atividade econômica. No caso, o contrato social da primeira reclamada (ID 3391892) evidencia que ela atua no ramo de prestação de serviços na construção civil, enquadrando-se no grau de risco “3” (CNAE 43991), ou seja, sua atividade econômica implica, por sua própria natureza, em graves riscos acidentários a seus empregados.

Assim sendo, correta a sentença que reconheceu a responsabilidade civil da primeira demandada pelo acidente que vitimou o reclamante, com responsabilidade subsidiária da segunda ré pelo pagamento da dívida.

No que tange ao *quantum* indenizatório a título de dano moral, fixado pelo juízo “a quo” em R\$25.000,00, entendo que tal valor deve ser mantido, por ser razoável e obedecer aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sendo compatível com a extensão do dano moral sofrido pelo autor (lesão no olho direito) e o porte econômico da empresa.

Quanto à indenização por danos materiais (art. 950 do CC) vejo que o juízo singular deferiu ao reclamante R\$17.910,00 a título de custeio dos

gastos com a cirurgia de transplante de córnea do reclamante (passagens aéreas, hospedagem e alimentação para o autor e seu acompanhante), baseando-se no seguinte critério “...há de se reconhecer que é fato notório que o respectivo procedimento não pode ser realizado na cidade de Macapá por falta de estrutura da rede médico-hospitalar, de forma que equânime considerar a possibilidade de realização do respectivo procedimento na capital do país (por ser localizada no meio do Brasil), sendo necessário umas 5 idas ao respectivo local de cirurgia, com acompanhante, totalizando 20 passagens no total, o que importa no valor médio das passagens por trecho considerando 3 meses de antecedência da compra das mesmas, o montante de R\$332,90 (consulta no site da Gol com ida 13/12/2016 e volta 20/12/2016), o que totaliza aproximadamente R\$6.660,00. Mas, também, se faz necessário quantificar o valor da hospedagem, presumindo 5 dias para cada viagem (tendo em vista que terão estadias mais longas como na época da cirurgia e outras mais curtas, como em revisão), o que importa no valor médio para quarto duplo (devido ao acompanhante ter que ficar auxiliando o convalescente) de R\$300,00, totalizando um custo com diárias de R\$7.500,00. Além do mais, faz-se necessário um valor diário a título de alimentação e transporte, sendo razoável dispor o custo de R\$150,00 por dia, já incluído tanto o autor quanto o seu acompanhando. Por todo o exposto, conclui-se serem devidos ao autor o importe de R\$17.910,00 a título de custeio dos gastos com a cirurgia de transplante de córneas.”

Ainda que considere procedente o pedido formulado pelo autor para que a recorrente custeie as despesas necessárias para sua recuperação, haja vista o alcance da responsabilidade no sinistro, penso que aqui reside a procedência da irrisignação da reclamada. Isto porque o dano material deve ser quantificado já que ele é tarifado, sendo que, no caso, apesar de louvar a criatividade com a qual se houve o juízo sentenciante, não vejo mesmo como mantê-lo, haja vista ter sido fixado de forma aleatória, sem qualquer fundamento científico, destacando que a responsabilidade no caso deve corresponder exatamente ao que for despendido pelo autor.

Neste aspecto, invoco o disposto no artigo 950, do Código Civil, que assim estabelece:

“Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, **além das despesas do tratamento** e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.”

Provejo então o apelo para excluir da condenação o valor da indenização por danos materiais fixado pelo Juízo a quo, reduzindo-a apenas para a obrigação de fazer no sentido de, caso o reclamante consiga o transplante, custear as despesas que venha a necessitar com deslocamento, hospedagem e medicamentos, tudo comprovado com laudo médico e recibos para a realização do transplante, observando-se o que consta do laudo pericial no sentido de que tal procedimento é coberto pelo SUS.

Caso, porém, a reclamada não cumpra com tal obrigação, esta deverá ser convertida em indenização no valor correspondente ao que for efetivamente comprovado pelo autor, limitado a R\$17.910,00, evitando-se o *reformatio in pejus*.

E nem se diga tratar-se de obrigação condicional, pois essa é a única forma de ressarcir integralmente o trabalhador pelos danos sofridos na atividade empresarial da reclamada. Trata-se de decisão que guarda consonância com o entendimento esposado pelo C. TST em casos da espécie. Confira:

“RECURSO DE REVISTA. **DANO MORAL E MATERIAL - DOENÇA DO TRABALHO - CONCAUSA - CONFIGURAÇÃO** (alegação de violação aos artigos 186, 187 e 927 do CC/02 e 158 da CLT e divergência jurisprudencial). É devida a indenização por **danos** morais e materiais ao reclamante, pois restou demonstrado o **dano** (doença ocupacional na coluna que acarretou a sua incapacidade parcial para o trabalho), o seu nexu concausal com o labor exercido na reclamada (o risco ergonômico e a possibilidade de potencial adoecimento atuaram como fator contributivo para a piora dos sintomas do Reclamante) e a culpa da reclamada no surgimento da doença (negligência). Recurso de revista **não** conhecido. **DANO EMERGENTE - DESPESAS MÉDICAS FUTURAS A SEREM COMPROVADAS PELO AUTOR** (por violação dos arts. 5º, XXXVI, da CF/88 e 460, parágrafo único, do CPC). **O presente caso se trata de condenação das reclamadas no pagamento de despesas médicas futuras, quando o reclamante comprovar as referidas despesas futuramente. O artigo 950 do CC/02 dispõe que: “Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. “Assim, conforme contido expressamente no artigo 950 do Código Civil, é assegurado o ressarcimento dos danos emergentes até o final da convalescença, como determinado no presente caso.** Desse modo, a determinação de pagamento das **despesas médicas** futuras, após a sua comprovação por parte do autor, **não** torna a decisão condicional, pois é a única forma de garantir a reparação integral dos prejuízos. Recurso de revista **não** conhecido”. (Sublinhei - TST - RECURSO DE REVISTA RR 7623320105030074 (TST) Data de publicação: 29/10/2015)

A sentença deferiu também ao reclamante R\$388,75 por mês a título de lucros cessantes no período do acidente de trabalho até a propositura da presente ação (de 28/07/2014 a 30/10/2015), além de R\$388,75 a título de pensionamento por perda da empregabilidade do período após o ajuizamento da ação até o autor completar 74 anos ou até a cessação da sua incapacidade parcial, que ocorrerá com sua morte ou com a cirurgia de transplante de córnea. Para apuração do valor mensal de R\$388,75 a ser utilizado como base de cálculo o juízo singular observou o seguinte critério: “*Na hipótese, o critério adequado para definir tal pensionamento, já considerando que o laudo pericial juntado aos autos concluiu pela redução parcial da força de trabalho do autor, mas também temporária, já que pode ser restabelecida pela cirurgia de transplante de córneas, e tendo em conta que pela própria pretensão formulada nos autos de que a cirurgia é do interesse do pretendente, tem-se que é incompatível com tais premissas a indenização em valor único, pelo que deve ser*

concedido indenização por pagamento mensal (mas calculada para fins de custas em valor único). Nesse espeque, tendo em vista que conforme demonstrativos de pagamento juntados pela própria empresa ré, tem-se o ganho médio mensal do autor de aproximadamente em R\$1.555,00, e tendo em vista que a lesão ocorreu em apenas 1 dos olhos, e que a pessoa com problemas de visão em apenas um desses órgãos ainda possui capacidade laboral para uma série de atividades, mas sem deixar de considerar a idade avançada do autor (idoso, contando hoje com 62 anos de idade), conclui-se pela redução da capacidade laborativa em 25%, sendo essa a medida adequada de seu pensionamento. Nesse diapasão, considera-se como devidos, até a cessação de sua incapacidade parcial, o que ocorrerá com a cirurgia de transplante de córnea, o importe de R\$388,75 por mês (para fins de cálculos deve considerar o auxiliar calculista da Vara a sobrevida do autor até os 74 anos, conforme índices do IBGE, mas tem que embutir o 13º salário, no mesmo valor).”

Neste caso mantenho o valor mensal deferido, haja vista o princípio da reparação integral do dano e por considerar o critério utilizado pelo magistrado de primeiro grau justo e razoável, além de contar com previsão no citado artigo 950 do Código Civil.

Destaco que a pensão mensal deferida ao reclamante é direito distinto do benefício previdenciário concedido pelo INSS (auxílio-doença acidentário), pois este decorre da Previdência Social, mediante sistema de contribuição do empregado e do empregador, enquanto que a pensão mensal por perda da empregabilidade (danos materiais art. 950 do CC) decorre do ato ilícito do empregador ou de sua responsabilidade objetiva pelo evento danoso que retirou do empregado a possibilidade do trabalho e consequente ganho trabalhista. O benefício previdenciário não tem caráter reparador, mas somente seguratório; enquanto a indenização aqui mantida possibilitará a reparação das perdas materiais do reclamante.

Por tais razões, dou parcial provimento ao recurso para excluir da condenação a indenização por dano material relativa às despesas com cirurgia, convertendo-a em obrigação de fazer, ficando mantida a sentença em seus demais termos.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionadas todas as matérias e dispositivos legais invocados no recurso, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional, sendo desnecessária a menção expressa a cada um, consoante OJ nº 118, da SDI-1, do C. TST.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela primeira reclamada (STEC - EMPREITEIRA DE OBRAS LTDA - ME); no mérito, dou-lhe parcial provimento para excluir da condenação a indenização por dano material correspondente às despesas com cirurgia, convertendo-a em obrigação de fazer, tudo conforme a fundamentação. Fica mantida a sentença recorrida em seus demais termos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA PRIMEIRA RECLAMADA (STEC - EMPREITEIRA DE OBRAS LTDA - ME) E, NO MÉRITO, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL CORRESPONDENTE ÀS DESPESAS COM CIRURGIA, CONVERTENDO-A EM OBRIGAÇÃO DE FAZER, TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO, FICANDO MANTIDA A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS PELAS RECLAMADAS, CONFORME PLANILHA DE CÁLCULOS EM ANEXO, QUE INTEGRA A PRESENTE DECISÃO.

Sala de Sessões da Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 08 de Fevereiro de 2017. (Publicado em 13/02/2017)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho
- Relatora.

I - PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA *RATIONE MATERIAE* DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DIRIMIR A DEMANDA DE NATUREZA CIVIL. II - PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DA 1ª RECLAMADA, VALE S/A. III - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPRÉSTIMO FEITO PELO RECLAMANTE. RESCISÃO DO CONTRATO PELA VALE S/A. IV - ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO DE EMPRÉSTIMO APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. LESÃO.

PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0000215-40.2016.5.08.0107

RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTES: JOSÉ ACYR MACHADO NETO
Drª Marly Ferreira das chagas e outros
E
FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE
SEGURIDADE SOCIAL - VALIA
Dr. Cecilia Meireles Guimarães e outros

RECORRIDOS:

JOSÉ ACYR MACHADO NETO
Dr. Marly Ferreira das chagas e outros
VALE S/A
Dr^a Cecilia Meireles Guimarães e outros
E
FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE
SEGURIDADE SOCIAL - VALIA
Dr^a Cecilia Meireles Guimarães e outros

I - PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA RATIONE MATERIAE DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DIRIMIR A DEMANDA DE NATUREZA CIVIL. Competente a Justiça do Trabalho para apreciar e julgar contrato de mútuo firmado entre ex-empregado da VALE com a Fundação VALIA, já que oriundo do vínculo de emprego, como decidido, inclusive, pelos Colendos Superior Tribunal de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho em sede de Conflito de Competência. Preliminar rejeitada.

II - PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DA 1ª RECLAMADA, VALE S/A. Provado nos autos que o contrato de mútuo foi firmado entre o ex-empregado da VALE e a Fundação VALIA, correta a decisão que manteve na lide a 1ª reclamada, VALE, nos termos do Regulamento da VALIA e do contrato de empréstimo firmado com o reclamante. Rejeitada a preliminar.

III - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPRÉSTIMO FEITO PELO RECLAMANTE. RESCISÃO DO CONTRATO PELA VALE S/A. A ruptura do vínculo empregatício já estava expresso no contrato de mútuo firmado entre o autor e a Fundação VALIA, inclusive a possibilidade da inclusão de seu nome nos órgãos de restrição ao crédito. Dessarte, não caracterizadas as hipóteses insertas nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Recurso do reclamante não provido.

IV - ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO DE EMPRÉSTIMO APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. LESÃO. É lesiva

a alteração das condições de pagamento quanto aos juros e correção monetária após a rescisão contratual, por ferir o Regulamento da VALIA e o próprio contrato de mútuo. Sentença que se mantém para assegurar as mesmas condições de pagamento quando o autor era empregado da VALE S/A.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da 4ª Vara do Trabalho de Marabá/PA, em que são partes, como recorrentes, JOSÉ ACYR MACHADO NETO e FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL VALIA, e como recorridos, JOSÉ ACYR MACHADO NETO, VALES /A, e FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL VALIA.

OMISSIS.

2. Fundamentação

Conhecimento

Conheço dos recursos, porque em ordem.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE (ID nº b168dec)

Indenização por dano morais. Empréstimo feito pela VALE S/A. Lucros cessantes pela ruptura do contrato de trabalho.

Não se conforma o reclamante com o indeferimento da indenização por danos morais e, ainda, imposto pelo juízo o pagamento do empréstimo, em parcelas de R\$-1.788,21, nas mesmas condições estipuladas no contrato original, com vencimento a partir do mês subsequente ao trânsito em julgada da decisão, e de modo que, ao final, considerando todos os pagamentos efetuados pelo reclamante, o montante de R\$-150.209,40, valor que o autor esperava adimplir ao final do contrato inicial; que, até o trânsito em julgada da sentença, não deverão ser aplicados juros adicionais, nem correção monetária, tendo em vista que, desde a rescisão contratual, o autor busca a reclamada para quitar sua dívida, que foi abusivamente alterada, inviabilizando o pagamento do débito.

Esclarece que o empregador lhe ofereceu a substancial quantia de R\$-102.934,50 para empréstimo, que seria quitada com o fruto do próprio trabalho, mediante desconto em folha de pagamento; que, após 06 meses, foi dispensado sem justa causa, não tendo qualquer condição de adimplir a dívida; que recebeu o comunicado da reclamada de ID nº 88e84a3, informando que seu nome e CPF serão incluídos junto ao cadastro de inadimplentes do **SERASA**, sem prejuízo de que a **VALIA** tome as medidas judiciais cabíveis para recebimento do valor devido; que buscou a VALIA para uma readequação da parcela, mas sem êxito; que não tem condições de pagar 36 parcelas de R\$-4.051,68 fixas + IOF.

A seu ver, ao contrário do que entendeu o juízo, o procedimento das reclamadas resultaram e, dano moral, pois ofendeu direitos da personalidade e a integridade psíquica do autor foi abalada.

Enfatiza que o próprio ajuste prevê que em caso de dispensa seriam mantidas as mesmas condições; que a reclamada, de forma torpe, impõe outras condições, impossíveis de cumprimento.

Entende fazer jus à indenização por danos morais no valor de R\$-20.000,00.

Também pugna pelo deferimento dos lucros cessantes (danos materiais), em virtude da *cessação precoce dos rendimentos com os quais pagaria o empréstimo* os danos materiais não se resumem ao que se perdeu em virtude da ofensa, mas, também, ao que se deixou de ganhar, a teor do art. 402 do Código Civil: “O lucro cessante consiste na perda do ganho esperável, na frustração da expectativa de lucro, na diminuição potencial do patrimônio da vítima. Pode decorrer não só da paralisação de sua atividade lucrativa ou produtiva, como, também, da frustração daquilo que era razoavelmente esperado”.

Acentua que o pagamento mediante desconto em folha é determinante para a aceitação do empréstimo pelo reclamante, já que facilitada a quitação, que se daria com o fruto do próprio trabalho.

Analiso.

O *contrato de mútuo* está regido pelos arts. 586 a 592 do Código Civil. Consiste em empréstimo de coisas fungíveis, ou melhor, de bens que tem a possibilidade de ser substituídos por outro da mesma espécie, qualidade ou quantidade; o que empresta é o *mutuante*; o que recebe o empréstimo, é o *mutuário*.

O mutuário é obrigado a restituir ao mutuante o que recebeu nas mesmas condições; referido empréstimo transfere o domínio da coisa ao mutuário, que assume os riscos dela desde a entrega (*dita tradição*).

Vale, ainda, esclarecer, que o mutuante pode exigir garantia da restituição, caso, antes do vencimento o mutuário não adimplir o que deve ou ocorrer alterações na vida financeira do dele (do mutuário).

Dessarte, destaco, desde logo, que o reclamante está jungido ao pagamento da dívida, como decidiu o juízo de origem, porque previsto no contrato firmado com a VALIA. Agora, quanto aos termos do adimplemento passaremos à análise.

De fato, a rescisão contratual não feriu a boa-fé que permeia os contratos em geral, já que a ruptura do pacto está dentro do poder diretivo/potestativo da reclamante VALE, e essa hipótese consta tanto no contrato de mútuo como no Regulamento da VALIA. Assim, esse argumento não prevalece.

A mesma sorte segue a possibilidade da inclusão do nome do autor no SPC e no SERASA, porque também previsto no contrato que aceitou livremente firmar com a VALIA. Ou seja, não há que se falar em ato ilícito, na forma dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Por outro lado, a forma de pagamento será mantida, conforme estabelecido no contrato de mútuo e no Regulamento da VALIA, a não ser que esta decisão, que mantém a decisão de origem, seja alterada nas instâncias superiores. Caso em que o autor deverá “lutar” por seus direitos, na forma do que foi pactuado com a VALIA.

Portanto, não há que se falar em indenização por danos morais, a despeito das alegadas dificuldades em adimplir o débito.

Mantenho.

RECURSO ORDINÁRIO DA 2ª RECLAMADA - FUNDAÇÃO VALE (ID nº 48cbb73)

Preliminar de incompetência ratione materiae da Justiça do Trabalho para dirimir demanda de natureza civil

Insiste a 2ª reclamada que a Justiça do Trabalho não tem competência para apreciar e julgar a presente demanda, por ter natureza civil, exclusivamente relativa à discussão de complementação de aposentadoria.

Não aceita a tese do juízo de origem no sentido de que é competente a Justiça do Trabalho para dirimir o caso trazido no presente processo por advir o contrato de mútuo do contrato de trabalho mantido entre o reclamante e a Vale S/A e, apenas por tal fato ter o reclamante se filiado à VALIA.

Sustenta que as significativas alterações decorrentes das EC nºs 20 e 45, o Poder Constituinte derivado não outorgou à Justiça do Trabalho a competência para conhecer e julgar ações que discutam relações previdenciárias privadas, de natureza contratual, estabelecidas entre uma Entidade Fechada de Previdência Complementar e seus beneficiários; que, conforme se denota dos documentos estatutários acostados à presente, a Fundação Reclamada é Entidade de Previdência Privada (Complementar), instituída nos termos da Lei Complementar nº 109, de 29/05/2001 (dispõe sobre regime de Previdência Complementar), regulamentada pelo Decreto nº. 4.206, de 23/04/2002, a teor do art. 2º da Lei Complementar nº. 109/91, nos seguintes termos: “**Art. 2º - O regime de previdência complementar é operado por entidades de previdência complementar que têm por objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, na forma desta Lei Complementar**” (grifou-se).

Pontua que a Fundação, por ser entidade fechada de previdência complementar, é regida pela legislação civil e previdenciária, além dos Estatutos e Regulamentos dos Planos de Benefícios por elas geridos, nos termos do art. 31, § 1º, da Lei Complementar 109/2001, verbis: “Art. 31 (...) - § 1º. *As entidades fechadas organizar-se-ão sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos*”.

A seu ver, o pedido do reclamante, frente à 2ª reclamada, referente à revisão de contrato de mútuo, reveste-se de natureza civil - previdenciária por ter advindo da relação existente entre aqueles, sendo a Justiça Comum o órgão competente para processar e julgar as causas que lhe forem afetas; que a inexistência de vínculo entre a relação de emprego e a previdência complementar fica patente, diante da livre iniciativa de que goza o empregado da VALE, para aderir ou não ao plano de previdência privada gerido atualmente pela VALIA, ou dele se desvincular, antes da rescisão do vínculo laboral, ou após esta; transcreve decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal quanto à ação ajuizada em desfavor de entidades de previdência complementar, cuja competência é da Justiça Federal; que, na decisão proferida pelo Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal no RE 586453, em 20/02/2013,

ementa transcrita acima, houve modulação dos efeitos da referida decisão para reconhecer a competência da Justiça trabalhista, somente para a execução de todas as causas da espécie que hajam sido sentenciadas, até o dia 20/02/2013, nos termos do voto da Ministra Ellen Gracie (Relatora), até final execução.

Aduz que o fato de que a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ações contra entidade de previdência complementar e, não tão somente ações que versem sobre complementação de aposentadoria.

Esclarece que a afirmação do juízo quanto ao reclamante ter contraído o contrato de empréstimo por ser empregado da VALE S/A é equivocada; que a adesão ao Plano de Previdência Complementar é facultativa, podendo o empregado da VALE demais empresas patrocinadoras aderirem quando desejarem e, a se desvincularem também a seu bel prazer.

Ocorre que, apesar do acesso à filiação junto à VALIA ocorra através da relação de emprego existente entre o contribuinte e a VALE S/A e/ou outras empresas patrocinadoras, a sua manutenção como contribuinte não está intrinsecamente ligada à relação de emprego.

Argumenta que o regulamento do Plano é expresso ao arrolar quem são os participantes do respectivo plano, conforme o art. 18: *Art. 18 - Para fins deste Plano, os participantes, exceto os assistidos, podem ser: I- contribuintes ativos; II- contribuintes autopatrocinados; III- vinculados. § 1º - Considera-se contribuinte ativo do Plano VALE MAIS o empregado do patrocinador que requeira, por escrito, sua inscrição neste Plano. Para o mesmo fim, é equiparável ao referido empregado o dirigente do patrocinador deste Plano, definido nos termos do parágrafo 5º deste artigo. § 2º - Considera-se contribuinte autopatrocinado, o contribuinte ativo que optar pelo instituto do autopatrocinio, definido no artigo 14, e que vier a, alternativamente: (...) § 3º - Considera-se vinculado do Plano VALE MAIS o contribuinte que optar pelo instituto do benefício proporcional diferido e preencher os seguintes requisitos cumulativos, no que couber, de acordo com a sua condição de contribuinte: (...)*

Art. 26 - Perderá a condição de participante aquele que: I- falecer; II- requerer o cancelamento da sua inscrição; III- deixar de ter vínculo empregatício com patrocinador deste Plano ou de exercer a condição de dirigente, ressalvados os casos previstos no artigo 28 deste Regulamento, bem como na hipótese de deferimento pela VALIA da condição de participante-assistido, conforme prevista no parágrafo 1º do artigo 19; IV- receber por este Plano um benefício na forma de pagamento único; V- deixar de recolher por 3 (três) meses consecutivos o valor das contribuições, ressalvado o disposto nos parágrafos 3º e 4º do artigo 18, mediante notificação prévia ao participante, desde que não tenha implementado as condições previstas para habilitação de benefício neste Plano. Art. 28 - A perda do vínculo empregatício com o patrocinador ou da condição de dirigente não importará no cancelamento de inscrição do participante que optar, no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da data do recebimento do extrato de que trata o artigo 145, por manter sua condição de participante da VALIA, na forma prevista no parágrafo 2º do artigo 18, mantendo o seu salário-departicipação, conforme definido no artigo 35 deste Regulamento, e no caso previsto no parágrafo 3º do artigo 18.

Conclui que: (i) os participantes do plano podem ser ativos, autopatrocinados e vinculados; (ii) o simples fato do participante perder o vínculo empregatício com o patrocinador não importa em cancelamento de sua inscrição no plano; que não só o reclamante ao ter seu vínculo empregatício com a 1ª reclamada rompido, como qualquer outro, não se desvinculou da VALIA, tendo inclusive a opção de prosseguir como participante autopatrocinado e, conseqüentemente usufruir da complementação de aposentadoria futuramente e, das benesses decorrentes do plano de previdência.

Enfatiza que, em consulta ao sítio virtual da Valia, na aba “Planos e Serviços > Empréstimos” possível verificar que a linha de crédito é desenvolvida para os participantes da VALIA, sendo estes “*Participantes ativos, assistidos, pensionistas, autopatrocinados, em auxílio-doença ou licença-maternidade que façam parte dos planos Benefício Definido e Vale Mais*”; que caso o reclamante, após sua dispensa da patrocinadora mantenha-se filiado à Valia como auto patrocinado e, comparecer à uma agência da Valia para solicitar um empréstimo, este lhe será concedido.

Insiste que a questão tratada nos presentes autos tem natureza civil previdenciária, mesmo havendo contrato de mútuo, resta indubitável a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o presente feito; transcreve jurisprudência no sentido.

Ratifica que, ao decidir acerca da incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir questões que envolvam entidades de previdência complementar, o entendimento convergiu no sentido de que a incompetência abarca toda e qualquer ação em face de entidades de previdência complementar, não tendo havido exceções quanto a objetos.

Aduz que, possível comparar no presente caso o contrato de mútuo a acessório do contrato pactuado entre o reclamante e a VALIA, posto que só pode requerer o mesmo diante de sua filiação e, sendo esta de natureza civil previdenciária, reveste-se aquele também desta natureza. Neste diapasão, não sendo competente a justiça do trabalho para processar e julgar ações contra entidades de previdência complementar, não pode esta também apreciar e julgar ações que envolvam acessórios dessa.

Analiso.

O Colendo Superior Tribunal de Justiça já decidiu sobre a matéria, pela 2ª seção do STJ, em sede de Conflito de Competência entre o Juízo da 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo/SP e o Juízo de Direito da 6ª Vara Cível de São Bernardo do Campo/SP.

O STJ entendeu ser competente a 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo/SP processar e julgar ação de execução ajuizada com base em contrato de mútuo firmado dentro da relação de trabalho e em razão dela.

O mesmo Conflito, resultado do julgamento pelo STJ, foi remetido ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Detalhes foram disponibilizados no sítio do TST em 17/04/2013. Eis o teor:

“O Superior Tribunal de Justiça entendeu que cabe à Justiça do Trabalho analisar execução de empréstimo concedido

por empresa a funcionário. Em decisão unânime, o caso foi remetido ao juízo da 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP). O processo foi ajuizado com base em contrato de mútuo firmado dentro da relação de trabalho e em função dela.

A Basf entrou com ação de execução contra um ex-empregado. Alegou que, em julho de 2004, celebrou com esse empregado acordo de empréstimo a ser quitado em parcelas mensais e sucessivas. O fim do contrato estava previsto para 16 de julho de 2008, mas em agosto de 2006 o contrato de trabalho que vinculava as partes foi rescindido, o que gerou o vencimento automático do empréstimo. A companhia afirmou que, embora o funcionário tenha autorizado o desconto se rescindido o contrato, o valor não foi cobrado.

O processo foi inicialmente distribuído ao juízo de direito da 6ª Vara Cível de São Bernardo do Campo, que declinou da competência para a Justiça especializada. “O valor cobrado decorre da relação de trabalho mantida entre as partes, não podendo ser classificada como mero contrato de empréstimo”, assinalou o juízo. Encaminhados os autos à Justiça trabalhista, o juízo da 5ª Vara do Trabalho afirmou que “a matéria tratada nos presentes autos é o contrato de mútuo, cuja função é de natureza civil”, suscitando, assim, o conflito de competência.

Natureza da causa

De acordo com o ministro Raul Araújo, relator, a competência para o julgamento da demanda é fixada em razão da natureza da causa, que, por sua vez, é definida em razão do pedido e da causa de pedir. ‘No caso, denotam a competência da Justiça laboral’, assinalou. A execução, para o ministro, tem como causa de pedir um contrato de mútuo firmado dentro da própria relação de trabalho e em função dela, atraindo em consequência disso a competência da Justiça trabalhista.

‘A formalização do contrato de empréstimo somente ocorreu porque o obreiro prestava serviços à demandada. Dessa forma, as peculiaridades do financiamento - como, por exemplo, as condições mais favoráveis do empréstimo -, aliadas a seu propósito específico, apontam, necessariamente, para um pacto acessório ao contrato de trabalho” (sublinhei).

A questão em exame não difere do Conflito havido entre o Juízo de Direito Cível e a o Tribunal Regional do Trabalho de São Bernardo do Campo/SP.

In casu, o Termo de Requerimento de Mútuo de ID nº ebe19a3, somente foi firmado em razão do reclamante ser empregado da VALE S/A, que foi a patrocinadora da negociação, em virtude, inclusive, da inscrição do reclamante no Plano de Benefícios da VALIA (ID nº 5263707). Ou seja, em virtude da adesão do autor ao referido Plano. Isto é inconteste.

Por fim, relevante transcrever a decisão referida pelo juízo, emanada do Excelso Supremo Tribunal Federal, e complementa no sentido de que a discussão principal não é **benefício de aposentadoria**:

“Note-se que, no que tange à complementação de aposentadoria, de fato, o STF em julgamento de do RE n. 586453 RG/SE (Rel. Min. Ellen Gracie, j. 10-9-2009), reconheceu a existência de repercussão geral a respeito da competência sobre a temática da previdência privada e complementação de aposentadoria, envolvendo a FUNDAÇÃO PETROS e ex-empregados da PETROBRAS, tendo decidido por maioria de votos que compete à justiça comum julgar processos envolvendo complementação de aposentadoria.

No entanto, a matéria discutida nos autos em comento, embora envolva empresa de previdência privada complementar, não envolve pleito de complementação de aposentadoria, consoante ao norte já registrado.

Frise-se que, conforme pontuado corretamente na exordial, a condição de empregado da primeira reclamada para a obtenção do empréstimo é reconhecida pelo TST, que se posiciona no mesmo sentido: “Pontue-se que, embora para a filiação à Valia seja imprescindível a anuência do trabalhador, na realidade, trata-se de benefício instituído pela empregadora em prol de seus empregados, em razão do contrato de trabalho, pois a aludida adesão era restrita aos empregados da VALE ou das suas coligadas. (Trecho do voto unânime do relator no AIR nº 6605620105030059, Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)”.

O entendimento firmado pelo juízo de origem é irretocável, não deixando resquício para o entendimento quanto à competência deste Especializada para apreciar e julgar o presente feito, posto que oriundo do contrato de trabalho havido entre o reclamante e a VALE S/A. Aliás, esta premissa pode-se confirmar no sítio da FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL, VALIA, <http://www.valia.com.br>.

Rejeito a preliminar.

Preliminar de ilegitimidade passiva da 1ª reclamada, VALE S/A. Grupo econômico. Inexistência.

Não admite o entendimento do juízo de origem quanto à existência de grupo econômico entre a VALIA e a VALE.

Ressalta que a 2ª reclamada - VALIA - não suscitou em sua defesa a ilegitimidade passiva, devendo o referido tópico padecer de erro material ao nomear as reclamadas como grupo econômico.

Assegura inexistir grupo econômico entre as reclamadas, visto que estas são pessoas jurídicas com personalidades jurídicas e finalidades distintas; que a

definição e as características de um grupo econômico estão consubstanciadas no art. 2º, §2º, da CLT; que a VALIA é entidade fechada de previdência complementar, de fins previdenciários e não lucrativos, com autonomia patrimonial, administrativa e financeira, que tem por objeto instituir planos de benefícios previdenciários, bem como administrá-los e executá-los, para os empregados e dirigentes de suas patrocinadoras; que jamais poderia ser incluída em grupo econômico juntamente com a VALE, pois inexistente um dos principais requisitos para a sua configuração, qual seja, o fim econômico da Fundação.

Alega inexistir coordenação entre as empresas envolvidas, o que é outra característica fundamental para a configuração de grupo econômico. Requer, por tais razões, seja declarada a inexistência de grupo econômico entre as reclamadas.

Analiso.

Friso, inicialmente, que a legitimidade da VALE decorre da própria reclamação trabalhista que foi ajuizada também em seu desfavor, em atenção à teoria da asserção. Ou seja, as condições da ação foram observadas e a questão será objeto de análise no mérito da causa.

Portanto, rejeito a preliminar.

MÉRITO

Legitimidade da VALE S/A

Considera as razões dadas na preliminar de ilegitimidade passiva da VALE, independentemente de existência de grupo econômico, o fato é que uma reclamada está ligada a outra. Pelo menos é que o se depreende no sítio da FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL, VALIA, <http://www.valia.com.br>, segundo o qual a VALIA é uma entidade de previdência complementar, sem fins lucrativos, criada com a função de proporcional aos empregados da VALE S/A benefício financeiro adicional para fins de aposentadoria, mas também para outros benefícios, como o que ora se discute, como a possibilidade de empréstimos mediante cujo desconto *contrato de mútuo*, ocorre em folha de pagamento (empréstimo consignado).

Aliás, o reclamante transcreve na peça inicial decisão do TST sobre a VALIA, no julgamento do Recurso de Revista nº 753002220075170002, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, julgado em 04/03/2015, 1ª Turma, publicado no DEJT de 24/04/2015):

“A condição de empregado da primeira reclamada para a obtenção do empréstimo é reconhecida pelo TST, que se posiciona no mesmo sentido: Pontue-se que, embora para a filiação à VALIA seja imprescindível a anuência do trabalhador, na realidade, trata-se de benefício instituído pela empregadora em prol de seus empregados, em razão do contrato de trabalho, pois a aludida adesão era restrita aos empregados da VALE ou das suas coligadas. (Trecho do voto unânime do relator no AIRR nº 6605620105030059, Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015).

Com o advento da EC n.º 45/2004 ficou sacramentado que a Justiça do Trabalho tem competência para julgar todos os pedidos oriundos da relação Noto que a CVRD, empregadora dos reclamantes, e a Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - VALIA (2.ª reclamada) instituíram um plano de previdência privada cujos beneficiários seriam os empregados da primeira (CVRD). O benefício previdenciário complementar instituído em favor dos autores decorria, portanto, de sua contratação pela primeira reclamada.

Ao meu ver, não há dúvida de que a relação havida entre os autores e a Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social (2.ª ré) decorreu da existência anterior da relação de emprego mantida entre os reclamantes e a 1.ª ré, CVRD. Portanto, a questão litigiosa é oriunda da relação de emprego e foi em virtude dessa relação que aos autores foi possível filiar-se ao plano de previdência da 2.ª ré. Do exposto, a competência é da Justiça do Trabalho”.

Dessarte, a matéria não é inédita; já foi objeto de apreciação pela Colenda Corte Trabalhista, reconhecendo não apenas a competência da Justiça do Trabalho, mas a ligação havida entre a adesão do empregado da VALE à VALIA.

Portanto, a 1ª reclamada é parte legítima para figurar no polo passivo da demanda e responder juntamente com a FUNDAÇÃO VALE DO RIO DOCE DE SEGURIDADE SOCIAL, VALIA.

Não bastasse tais argumentos, forçoso observar alguns aspectos contidos no Regulamento do Plano VALE MAIS de ID nº aef1e97, demonstrando a ligação havida, sobretudo entre os empregados da VALE quanto aos benefícios oferecidos pela VALIA:

V.g., os artigos a seguir transcritos:

Art. 10 - O Plano VALE MAIS deve ser obrigatoriamente oferecido a todos os empregados de patrocinadores não se aplicando esta obrigatoriedade na hipótese de fechamento ou de extinção deste Plano.

Art. 16 - Considera-se patrocinadores deste Plano a própria VALIA, a Instituidora Vale S.A. e quaisquer outras pessoas jurídicas que vierem a celebrar Convênio de Adesão a este Plano com a VALIA, nos termos do seu Estatuto, em consonância com o ordenamento jurídico específico aplicável.

Art. 18 - Para fins deste Plano, os participantes, exceto os assistidos, podem ser: I - contribuintes ativos; II - contribuintes autopatrocinados; III - vinculados.

§ 1º - Considera-se contribuinte ativo do Plano VALE MAIS o empregado do patrocinador que requeira, por escrito, sua inscrição neste Plano. Para o mesmo fim, é equiparável ao referido empregado o dirigente do patrocinador deste Plano, definido

nos termos do parágrafo 5º deste artigo; § 2º - Considera-se contribuinte autopatrocinado, o contribuinte ativo que optar pelo instituto do autopatrocínio, definido no artigo 14, e que vier a, alternativamente: a) perder o vínculo empregatício com o patrocinador ou deixar de exercer a condição de dirigente, desde que não esteja em gozo de benefício na VALIA na qualidade de assistido neste Plano, e optar, no prazo previsto no artigo 28 por permanecer como participante deste Plano, desde que concorde em assumir o pagamento das contribuições do participante e do patrocinador, bem como da taxa de administração fixada pela VALIA, na forma prevista no artigo 126 deste Regulamento; b) perder total ou parcialmente a remuneração, sem rompimento do vínculo empregatício com o patrocinador ou sem deixar de exercer a condição de dirigente, desde que não esteja em gozo de benefício na VALIA na qualidade de assistido neste Plano e optar, no prazo previsto no parágrafo 1º do artigo 29 por permanecer como participante deste Plano, desde que concorde em assumir o pagamento das contribuições do participante e do patrocinador, bem como da taxa de administração fixada pela VALIA, na forma prevista no artigo 126 deste Regulamento”.

O Regulamento da VALIA não deixa margem para dúvidas quanto aos empregados da VALE, principais beneficiários do que lhe é ofertado pela Fundação. Mantenho a sentença *in totum*.

Inexistência de alteração contratual lesiva

Volta-se contra a sentença, cujo entendimento é no sentido de que a recorrente alterou unilateralmente o contrato de mútuo pactuado, afirmando ter ela descumprido a cláusula 7.1 do contrato, bem como o percentual de juros; que a reclamada desconsiderou as parcelas quitadas pelo reclamante através de contracheque e dos descontos efetivados na rescisão contratual.

Argumenta que o reclamante realizou o contrato de mútuo para pagamento em 84 prestações, onde pagou por desconto via folha de pagamento até a prestação nº 06, competência agosto/2015; que, aquando de sua dispensa, a patrocinadora -VALE S/A - deduziu e repassou à VALIA o valor de R\$11.296,18, tendo neste momento sido baixada a parcela nº 07 tendo ficado seu contrato de mútuo com saldo de R\$98.588,80 em 08/2015; que houve ainda amortização no valor de R\$9.347,00, ocorrida também em razão da rescisão do contrato de trabalho.

Dispõe que de qualquer valor referente ao não houve dedução saldo da reserva de poupança do reclamante, vez que, conforme trazido aos autos, o reclamante permanece vinculado à recorrente como “*vinculado presumido*”, permanecendo intocada sua reserva de poupança, razão porque inexistente qualquer abatimento do suposto valor de R\$27.487,05; que a dedução prevista na cláusula 7 do contrato de mútuo não ocorre de forma automática como disse o reclamante, acolhido pelo juízo; que, uma vez estando como participante ativo junto à VALIA,

não houve o resgate do valor constante da reserva de poupança; que o autor, por sua vez, ficou inadimplente a partir da parcela de nº 08 com competência relativa a setembro/14 e vencimento 05/10/2015, permaneceu inadimplente até a parcela nº 10 com vencimento em 05/12/2015; que o autor recebeu comunicado da inadimplência informando a possibilidade da entrada em negativação, conforme previsto nas cláusulas contratuais (Cláusula 15), todavia não foi negativado no SERASA pela VALIA; que, apenas no momento em que recebeu comunicado informando que, diante do inadimplemento das parcelas remanescentes, poderia seu nome ser inscrito nos cadastros restritivos de crédito, é que o reclamante efetivamente procurou a recorrente; que foi repassado ao reclamante uma proposta, que não foi aceita pelo autor, justificando se tratar de **proposta de renegociação** e que estava desempregado e não tinha condições de arcar com o pagamento dos valores; que o próprio reclamante confessa que “*depois que foi dispensado não assinou alteração contratual do empréstimo tendo recebido apenas proposta por e-mail*”, ou seja, houve uma proposta de renegociação e, não uma alteração contratual lesiva, como entendeu o juízo de origem; que, não tendo sido pactuada a renegociação, cumpre ressaltar que as condições contratuais permanecem, bem como a inadimplência do reclamante.

Analiso.

Nos termos do art. 468 da CLT, a alteração das condições do contrato de trabalho somente é admissível por mútuo consentimento das partes, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula que infringiu a garantia.

Por outro lado, o Código Civil tem regramento total acerca dos contratos em geral, assim como o Código de Defesa do Consumidor e a Constituição da República, garantindo ao trabalhador/consumidor/contratante, direitos que não lhes podem ser retirados unilateralmente.

Por exemplo, o art. 421 do Código Civil dispõe: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

Função social do contrato diz respeito à relação havida entre os contratantes com sociedade, já que produz efeitos sobre terceiros, que pode ferir os interesses sociais e a dignidade da pessoa. O direito não está resguardado somente no âmbito infraconstitucional; está também e sobretudo, na Constituição da República, nos moldes dos arts. 1º, III, 5º, XXII e XXIII, e 170, II e III, da Constituição, que fazem menção à propriedade e à função social do contrato.

Frisa-se, ainda, o disposto no art. 46 do Código de Defesa do Consumidor: “Os contratos que regulam as relações de consumo não obrigarão os consumidores, se não lhes for dada a oportunidade de tomar conhecimento prévio de seu conteúdo, **ou se os respectivos instrumentos forem redigidos de modo a dificultar a compreensão de seu sentido e alcance**” (negritei).

Ou seja, o CDC protege o consumidor de contratos de interpretação ambígua, contraditória, de difícil compreensão e/ou de finalidade duvidosa. Tanto que o art. 51 do CDC resguarda o consumidor, e no caso o reclamante é *consumidor*, de contratos de adesão com cláusulas duvidosas, firmadas de forma unilateral pelo beneficiário do negócio.

Ainda quanto ao Código Civil, o art. 422 fala sobre os requisitos essenciais que devem permear os contratos: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Imperioso também destacar as regras insertas nos arts. 166 e 171, II, do mesmo Código: “Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: II - for ilícito, **impossível ou indeterminável o seu objeto**; V - **for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade**”; “Art. 181, II: “Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico: II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores” (destaquei).

Pelo princípio da boa-fé, que está em todos os contratos, o reclamante aceitou o empréstimo de quantia considerável, isto é, mais de R\$100.000,00 (cem mil reais) para pagamento consignado, em contracheque; acreditou que permaneceria como empregado da VALE, apesar de não ser descartada a hipótese do desligamento, mas não após 06 meses, como no caso em exame.

Não obstante este argumento, o fato que mitiga a tese recursal está na Cláusula 7.1 do contrato de mútuo, segundo o qual, *se houve saldo devedor em empréstimo remanescente por ocasião da rescisão contratual, a sua liquidação será realizada em prestações mensais do mesmo valor e nas mesmas condições estipuladas no referido contrato, com vencimento a partir do mês subsequente*. ESTA FOI A “REGRA DO JOGO”; o negócio jurídico firmado entre o reclamante e a VALIA.

Note que a Cláusula foi transcrita pela própria reclamada VALIA na contestação de ID nº 7383465.

Diante disso, não poderia ocorrer alteração alguma quanto à forma de pagamento, juros e correção monetária, sob pena de afrontar a dignidade humana, o direito de propriedade assegurado na Constituição, bem como a “lei dos contratos”, contida no Código Civil.

Por tais razões, corroboro, totalmente, como o entendimento firmado pelo juízo de origem que decidiu:

“Desse modo, demonstra-se abusiva a tentativa da segunda reclamada de alterar as condições do contrato de empréstimo, tanto no que tange à quantidade de parcelas, como no que tange ao percentual de juros. Desta forma, declaro nula a alteração contratual lesiva, extirpando do ajuste a majoração mensal das parcelas e o aumento percentual dos juros, mantendo incólume as condições pactuadas no contrato de empréstimo, consoante cláusula 7.1.

Registro ainda que deverão ser abatidas do montante devido pelo empregado os valores que foram comprovadamente pagos durante o contrato de trabalho e ainda o valor pago na rescisão contratual. Ademais, considerando que há comprovação de que o reclamante efetuou contribuições mensais destinadas à segunda reclamada, no importe de R\$-27.487,05 (vinte e

sete mil quatrocentos e oitenta e sete reais e cinco centavos), conforme histórico de contribuição, anexado aos autos, e considerando que a cláusula 7 autoriza que em caso de rescisão do contrato devam ser deduzidas qualquer importância que deva receber o mutuante, inclusive a título de resgate, tal montante também deverá ser deduzido, eis que o contribuinte ativo que tenha rescindido o seu contrato de trabalho e que não tenha optado por nenhum dos institutos do benefício proporcional diferido, da portabilidade, do autopatrocínio ou do benefício proporcional diferido faz jus ao resgate.

Dessa forma, condeno a reclamada na obrigação de fazer concernente a observar, doravante, os seguintes parâmetros para o contrato em análise: após a dedução do montante originalmente pactuado dos valores comprovadamente pagos durante o contrato de trabalho (seis parcelas), valor descontado na rescisão contratual (R\$11.296,18) e R\$ 27.487,05, relativos a contribuições mensais destinadas à segunda reclamada, a liquidação será **efetuada em prestações mensais, tendo como limite o valor de R\$1.788,21, e nas mesmas condições estipuladas no contrato original, com vencimento a partir do mês subsequente ao trânsito em julgado da presente decisão, e de modo que, ao final, considerando todos os pagamentos efetuados pelo reclamante, o montante resulte em R\$-150.209,40, valor que o reclamante esperava pagar ao final do contrato inicial, considerando o valor de R\$1.788,21 multiplicado pela quantidade de parcelas (oitenta e quatro) inicialmente pactuadas.**

Decido ainda que, da rescisão do contrato de trabalho até o trânsito em julgado da presente decisão, não deverão ser aplicados juros adicionais a este período, tampouco correção monetária, eis que desde que o contrato de trabalho foi rescindido, o reclamante tem buscado a reclamada para quitar sua dívida, contudo, esta, abusivamente alterou completamente as condições do contrato inviabilizando completamente o pagamento do débito.” (frisei)

Desses fundamentos, não há como dizer o contrário, pena de violar, frontalmente, o direito do reclamante.

Pelas razões até aqui esposadas, entendo que a sentença decidiu acertadamente, devendo ser mantida na sua integralidade.

Nada a alterar.

Juros e correção monetária

Não admite o que decidiu o juízo em a quo relação aos juros e correção monetária.

Diz que, em relação aos juros e à correção monetária, o reclamante tinha ciência que sobre o valor total do contrato de empréstimo nº 309561 incide IOF, bem como de encargos de R\$ 1.902,95 e juros de mora de R\$-243,25, perfazendo assim o valor total de empréstimo de R\$-105.080,70, tudo nas condições e cláusulas contratuais, conforme declaração que consta na folha de rosto do contrato de mútuo devidamente assinado; que restou consignado em sentença, a cobrança dos encargos pactuados é plenamente lícita e era do conhecimento do recorrido, vez que se encontra expressamente prevista no contrato firmado junto à instituição financeira; que os encargos contratuais verificamos ser perfeitamente legal a cobrança dos mesmos, pois são cobrados ante o inadimplemento contratual, o que se deve tão somente à conduta do recorrido; se o autor não descumprisse sua obrigação de pagar as prestações na data do vencimento, não incidiriam tais encargos; que, ao celebrarem o contrato em discussão, as partes entenderam por bem pactuar que, em caso de atraso com o pagamento das parcelas mensais, seriam devidos pelo Autor juros de mora, correção monetária e multa.

Alega que os juros moratórios têm caráter indenizatório, servindo como desestímulo à impontualidade e vindo a incidir somente em caso de atraso no cumprimento da obrigação, onerando o capital pelo período que o tomador de empréstimo estiver em atraso; que, quanto à correção monetária aplicada ao caso em exame é feita com base justamente na variação do INPC, não havendo que se falar em taxa própria aplicada ao contrato; que a cobrança dos encargos moratórios aplicados no contrato é legal e lícita, pois somente incidem na parcela pela inadimplência do reclamante.

Invoca o disposto na Lei nº 8.177/91 das entidades de previdência privada estavam equiparadas às instituições financeiras com relação às operações realizadas nos mercados financeiros e de valores mobiliários; que a Lei Complementar nº 109, de 29/5/01 revogou a respectiva Lei nº 8.177/91 e impôs vedação a que entidades fechadas de previdência privada executem programas assistenciais de natureza financeira (art. 76, § 1º), mas, depois de estabelecer no caput do art. 71 ser vedado às entidades de previdência complementar fazer operações comerciais e financeiras, estipulou no parágrafo único que essa vedação não se aplica ao patrocinador, aos participantes e aos assistidos, que, nessa condição, realizarem operações dessa natureza. Ora, se os assistidos podem ser destinatários de operações financeiras, quer dizer obter empréstimos nas entidades de que participem não me parece coerente limitar a taxa de juros.

Acentua que a aludida lei da entidade de previdência privada realize operações financeiras, a consequência é no sentido de que não se pode dizer abusiva a taxa de juros e limitá-la desconsiderando todos os aspectos que compõem o sistema financeiro, os diversos elementos do custo final do dinheiro, tais como o custo de captação, a taxa de risco, os custos administrativos e tributários; que a limitação da taxa de juros em face do suposto abuso somente se justifica diante de uma demonstração cabal de que excessivo o lucro da intermediação financeira.

Salienta que o regime aplicado às instituições financeiras deve ser também observado nos contratos de mútuo celebrados pela entidade de previdência

privada com os seus assistidos, forçoso reconhecer a aplicação, ao caso, da jurisprudência consolidada do Superior Tribunal de Justiça, no sentido de que os juros remuneratórios cobrados pelas instituições financeiras não sofrem a limitação imposta pelo Decreto nº 22.626/33 (Lei de Usura), a teor do já sumulado pelo STF, de forma que a abusividade da pactuação dos juros remuneratórios deve ser cabalmente demonstrada em cada caso, com a comprovação do desequilíbrio contratual ou de lucros excessivos, sendo insuficiente o só fato de a estipulação ultrapassar 12% ao ano ou de haver estabilidade inflacionária no período, o que não ocorreu no caso dos autos, consoante a Súmula 596 do STF, que estabelece: *“As disposições do Decreto nº 22.626/33 não se aplicam às taxas de juros e aos outros encargos cobrados nas operações realizadas por instituições públicas ou privadas, que integram o sistema financeiro nacional”*.

Dispõe, ainda, sobre a Súmula Vinculante nº 7, que estabelece que não haverá limite de 12% ao ano nas operações financeiras praticadas; que, qualquer que seja o percentual previsto no contrato celebrado entre as partes, é ele válido e plenamente aplicável, independentemente de ter sido fixado pela própria Fundação, que pode a seu alvedrio, estipular a taxa que entende adequada para sua remuneração pelo serviço prestado; que Superior Tribunal de Justiça aprovou o Enunciado nº 382, que define que a estipulação de juros remuneratórios superiores a 12% ao ano, por si só, não caracteriza abuso. Dessa forma, a Seção tomou por base inúmeros precedentes e consagrou com a Súmula o entendimento de que é possível a manutenção dos juros ajustado pelas partes, desde que não fique demasiadamente demonstrado o abuso; que não houve estipulação de prestações desproporcionais ou iníquas, mas, tão somente, estipulou-se taxa de juros capaz de refletir os custos da operação, haja vista que a Fundação da VALIA, entidade fechada de previdência, constituída sob a forma de complementar, **gestora de patrimônio de terceiros** fundação, **sem fins lucrativos**, tem por objetivo a concessão de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social e que tem na concessão de empréstimos uma de suas formas de investimentos.

Sem razão.

A questão foi objeto de exame do item anterior (*alteração lesiva do contrato*), que adoto para o presente inconformismo. Ou seja, os juros e a correção monetária devem ser mantidas como estabelecidos na origem do contrato de mútuo. A dispensa do reclamante não tem o condão de mudar as regras do que foi pactuado.

Mantenho a sentença.

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 pelos recorrentes.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos; rejeito a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar *ratione materiae* e julgar a presente

demanda, assim como a preliminar de ilegitimidade de parte da VALE S/A, ambas à falta de amparo legal; no mérito, nego provimento aos recursos para manter a sentença recorrida em todos os seus termos, conforme a fundamentação. Custas, como no primeiro grau.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DOS RECURSOS; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO *RATTONE MATERIAE* PARA APRECIAR E JULGAR A PRESENTE DEMANDA, ASSIM COMO A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE DE PARTE DA VALE S/A, AMBAS À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AOS RECURSOS PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, COMO NO PRIMEIRO GRAU.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de fevereiro de 2017. (Publicado em 21/02/2017)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

I - QUESTÃO PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. II - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. III - VERBAS RESCISÓRIAS (SALDO DE SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, GRATIFICAÇÃO NATALINA, FÉRIAS COM REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE UM TERÇO, DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO, INDENIZAÇÃO PELO NÃO FORNECIMENTO DO REQUERIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO SD/CD E MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS (ART. 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO). IV - HORAS NO PERCURSO E REPERCUSSÕES. V - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES. VI - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL. VII - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA SENTENÇA. VIII - HIPOTECA JUDICIÁRIA.

ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/ RO 0003098-67.2015.5.08.0115

RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

RECORRENTE: BIOPALMA DA AMAZÔNIA S.A. -
REFLORESTAMENTO, INDÚSTRIA E
COMÉRCIO
Doutor João Alfredo Freitas Miléo

RECORRIDAS: MARIA SIMONE DO NASCIMENTO E
NASCIMENTO
Doutor Raimundo José de Paulo Moraes Athayde
PAULO LEITE SERVIÇOS LTDA. - EPP

I-QUESTÃO PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Há terceirização nos casos de contrato de prestação de serviços especificados no item A do preâmbulo, mediante o fornecimento de mão-de-obra especializada firmado entre primeira e segunda reclamadas e disso resulta a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços. Questão prejudicial rejeitada. II - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Conforme a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, na condenação subsidiária, o devedor sucessivo pode ser executado tão logo se esgotem os meios razoáveis de execução do devedor principal. Recurso ordinário desprovido. III - VERBAS RESCISÓRIAS (SALDO DE SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, GRATIFICAÇÃO NATALINA, FÉRIAS COM REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE UM TERÇO, DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO, INDENIZAÇÃO PELO NÃO FORNECIMENTO DO REQUERIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO SD/CD E MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS (ART. 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO). Da ausência da primeira reclamada e empregadora direta do reclamante à audiência resulta revelia, confissão ficta, presunção de veracidade dos fatos alegados na petição inicial e, por falta de defesa, a incontrovérsia sobre as verbas e valores reclamados, sendo assim procedentes os pedidos de saldo de salário, aviso prévio, férias com remuneração adicional de um terço, gratificação

natalina, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, indenização pelo não fornecimento do seguro-desemprego e multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, mantida a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada e tomadora dos serviços, cuja defesa não elide a revelia e confissão ficta da primeira reclamada. Recurso ordinário desprovido. IV - HORAS NO PERCURSO E REPERCUSSÕES. Da revelia e confissão ficta da primeira reclamada resulta, forçosamente, a procedência do pedido de horas no percurso. Recurso ordinário desprovido. V - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES. Intimada a primeira reclamada para que apresentasse, sob as penas do art. 400 do Código de Processo Civil, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e o Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, do descumprimento dessa intimação resulta para o juízo o dever legal de presumir verdadeiros os fatos alegados na petição inicial no tocante ao trabalho insalubre que, de resto, ficou também provado pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, trazidos aos autos pela segunda reclamada e tomadora dos serviços, porque não provaram as reclamadas o cumprimento das orientações constantes desses documentos em relação ao reclamante, sendo inevitável a condenação em adicional de insalubridade e repercussões. Recurso ordinário desprovido. VI - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL. Provado o trabalho degradante e o dano moral dele resultante, é devida a correspondente indenização compensatória. Recurso ordinário desprovido. VII - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA SENTENÇA. Não viola a lei sentença de conhecimento que determina desde logo a aplicação do § 1º do art. 832 da Consolidação das Leis do

Trabalho, conforme o qual quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento, comando sentencial que está em harmonia com o princípio constitucional da razoável duração do processo e com o princípio da economia processual. Recurso ordinário desprovido. VIII - HIPOTECA JUDICIÁRIA. É dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos.

1 RELATÓRIO

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO PARCIAL DO RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA

Conhece-se parcialmente do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada, exclusive as seções **NÃO DESINCUMBÊNCIA DO ÔNUS PROBANTE DA RECORRIDA EM RELAÇÃO ÀS HORAS EXTRAS PLEITEADAS. DA NECESSIDADE DE REFORMA DO JULGADO E DA REFORMA DA SENTENÇA QUANTO À CONCESSÃO DO ADICIONAL NOTURNO 25%** (folhas 142 verso e 143) por ausência de sucumbência, razão pela qual essas seções não podem ser conhecidas por evidente inadequação, sendo parcialmente adequado, tempestivo (folhas 135 e 154), subscrito por advogado habilitado (folha 157, verso), realizado o depósito recursal (folha 155) e as custas processuais foram corretamente pagas (folha 156).

2.2 QUESTÃO PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Inconformada com a sentença que reconheceu a sua responsabilidade subsidiária (folha 125), suscita a segunda reclamada questão prejudicial de inexistência de responsabilidade subsidiária, requerendo a reforma da sentença e sua absolvição (folhas 135-154).

A primeira reclamada foi contratada pela segunda reclamada para prestação de *serviços especificados no item A do preâmbulo, mediante o fornecimento de mão-de-obra especializada* (folha 112).

Trata-se de matéria já conhecida desta Egrégia Turma. Reitera-se, a propósito desse tema, a fundamentação habitual.

Dentre as mudanças recentes no modo como se organizam as empresas para produzir bens e serviços - como parte de um amplo movimento de superação de paradigmas arcaicos e emergência de novos paradigmas - a chamada terceirização é, por certo, uma das mais importantes dessas mudanças, ao lado de outras como o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial. São mudanças que com certeza afetarão,

mais dia menos dia, o próprio direito do trabalho, feito à imagem e semelhança de paradigmas arcaicos e em superação.

Compreende-se que a terceirização é uma das formas pelas quais se exprimem tais mudanças de paradigmas e se está perfeitamente informado que a transição do paradigma taylorista-fordista (especialização rígida) para o paradigma toyotista (especialização flexível) está em pleno curso. Com a terceirização, as empresas, notadamente as de grande porte, reservam suas energias para dedicar-se exclusivamente à atividade-fim, cometendo a outras empresas menores as atividades acessórias ou atividades-meio. Entende-se a terceirização como o processo pelo qual a empresa, objetivando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos, repassa a terceiros um determinado serviço ou a produção de um determinado bem.

Está-se, também, certo de que essa foi e é ainda a motivação preponderante no Japão, berço do paradigma toyotista (especialização flexível), onde ao lado das grandes empresas existem um sem número de pequenas empresas que lhe prestam serviços. É verdadeiro que mesmo no Japão os trabalhadores permanentes e fixos das grandes empresas têm ganhos salariais ligeiramente superiores aos trabalhadores terceirizados, mas não tão distantes as faixas salariais vigentes para esses dois tipos de trabalhadores.

No Brasil, lamentavelmente - e desgraçadamente - a implantação do novo paradigma (o toyotismo, isto é, a especialização flexível) tem ocorrido no âmbito de uma reestruturação produtiva que se faz *pari passu* com um projeto nacional de pós-modernização conservadora. Assim, do mesmo modo que antes - final da primeira metade do século, durante a chamada Era Vargas - foi feito com o paradigma taylorista-fordista (especialização rígida), o que se faz agora é novamente um sincretismo do pior, mediante a combinação do que se tem de pior no paradigma arcaico com o que tem de pior no paradigma novo. Assim, mesmo antes de - conscientemente - ser promovida a implantação do paradigma toyotista no país, já se recorria à terceirização - mormente no setor de informática, segurança privada, asseio e conservação - menos com a intenção de dedicar a empresa o melhor de suas energias para a atividade-fim, e mais com o firme propósito de reduzir custos pela via da redução de salários, alcançada esta, quase sempre, mediante a fuga às normas coletivas vigentes para a categoria profissional preponderante na grande empresa terceirizante. Terceirizado o trabalhador, artificialmente deixava ele de pertencer à categoria profissional dos demais empregados da empresa terceirizante, e com isso deixava de ter acesso a todos os direitos sociais e econômicos dos empregados diretos e permanentes. Em suma, no Brasil a terceirização foi utilizada mais para reduzir custos reduzindo salários - e desestruturando a organização dos trabalhadores em sindicatos - e menos para liberar energia das empresas terceirizantes. Por isso a terceirização tem sido a mais vulgarizada forma de promover a reestruturação produtiva brasileira, dela nenhum ganho resultando para os trabalhadores, antes pelo contrário.

Por isso tudo - também - é que a terceirização tem sido vista com reservas pelo Judiciário Trabalhista, ramo do Poder Judiciário tradicionalmente comprometido com a justiça e a paz social e, reconheça-se, fruto e produto da

modernização conservadora da Era Vargas, com a qual foi consolidada a implantação do paradigma taylorista-fordista (especialização rígida) no Brasil.

Em princípio, nada há que impeça a terceirização, mormente se esta ocorre nas chamadas atividades de apoio, acessórias ou atividades-meio. Trata-se de mudança que veio para ficar e mais cedo ou mais tarde o Direito do Trabalho terá de refletir essa mudança. O que não é possível é aceitar que se pretenda fazer um sincretismo do pior, combinando o que tem de pior no paradigma arcaico com o que tem de pior no paradigma novo.

É dever do Judiciário Trabalhista aplicar a lei tendo em vista o fim social a que ela se destina. Deve o Judiciário Trabalhista pautar-se à luz de preceitos antigos, como o que impede o trabalhador de ser tratado como mercadoria (*marchandage*), que remonta ao Tratado de Versalhes. Enquanto o empresariado nacional não tiver adquirido consciência da função social da propriedade, e da necessidade de ser ela exercida em articulação com os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana - artigos 1º e 170 da Constituição da República - o Judiciário Trabalhista está impedido de reconhecer licitude, validade e legitimidade a movimentos de implantação seletiva e parcial dos novos paradigmas, como é o caso da terceirização.

Não se ignora, portanto, a necessidade de se promover uma adaptação do Direito do Trabalho a esses novos tempos e até mesmo concedo que tal se dará mediante a flexibilização do Direito do Trabalho (se bem que não na direção pretendida pelas frações mais conservadoras do empresariado nacional, pelo menos como entendo). Tal flexibilização, entretanto, há que ocorrer na mesma medida em que o paradigma da especialização flexível for sendo implantado de forma adequada e socialmente justa, respeitando a Constituição da República e as leis do país, o que está por exigir uma legislação de transição. Enquanto inexistir tal legislação, há que se construir uma jurisprudência de transição, o que exige do operador judiciário do direito sensibilidade social redobrada e, ao mesmo tempo, aguçada atenção para as mudanças em curso. Sem perceber adequadamente o que se passa no mundo do trabalho e admitir a flexibilização do direito do trabalho desde logo, importa dar curso e vigência a uma ideia que ainda não produziu plenamente seus efeitos no mundo real, porque o momento ainda é de transição. Isso importaria, em última instância, em fazer da flexibilização uma ideia certa no momento e no lugar errado, mais uma ideia fora do seu lugar e do seu tempo.

Em suma, há terceirização nos casos de contrato de prestação de *serviços especificados no item A do preâmbulo, mediante o fornecimento de mão-de-obra especializada* firmado entre primeira e segunda reclamadas e disso resulta a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços.

Rejeita-se a questão prejudicial de inexistência de responsabilidade subsidiária.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Inconformada com a sentença que julgou improcedente o pedido de desconsideração da personalidade jurídica (folha 121), recorre ordinariamente a

segunda reclamada, requerendo a reforma da sentença e a procedência do pedido (folhas 135-154).

O incidente é extemporâneo nesta fase de conhecimento porque ainda não está caracterizada a incapacidade da primeira reclamada suportar a execução.

Ademais, ainda que admissível fosse o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica nessa fase, conforme art. 6º da Instrução Normativa nº 39/2016 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o pedido não consegue demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais e específicos para desconconsideração da personalidade jurídica, como exigido pelo art. 133, § 4º, do Código de Processo Civil.

E, na execução, a execução dos sócios da primeira reclamada não é condição obstativa da execução contra a segunda reclamada porque não há qualquer previsão legal nesse sentido, sendo aplicável ao caso a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo da seguinte ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PROVA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM FAVOR DA EMPRESA TOMADORA. MATÉRIA FÁTICA. (...). RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. 1. A condenação da tomadora dos serviços, nas situações previstas na Súmula n.º 331, IV, desta Corte superior, ostenta natureza subsidiária - o que, por certo, implica em benefício de ordem em favor da pessoa condenada subsidiariamente. A execução deverá ser promovida, assim, contra o devedor principal e, caso resulte infrutífera, será direcionada contra o devedor subsidiário. 2. Daí não resulta, todavia, a obrigação de esgotar os meios suasórios também contra os sócios do devedor principal antes de passar à execução do devedor subsidiário. A execução contra os sócios, resultante da incidência do princípio da desconconsideração da personalidade jurídica, reveste-se de caráter igualmente supletivo, não havendo cogitar na prevalência de uma obrigação subsidiária sobre a outra. 3. Ademais, a exigência de incursão prévia nos bens dos sócios transferiria ao reclamante hipossuficiente e ao Juízo da execução o encargo de buscar bens dos sócios passíveis de expropriação, retardando a constrição do patrimônio do devedor subsidiário e até pondo em risco a efetividade da execução. 4. Nesse sentido tem-se posicionado a jurisprudência dominante nesta Corte uniformizadora, ao afirmar que o benefício de ordem na execução é assegurado apenas em relação à devedora principal, não abrangendo seus sócios. Tal conclusão encontra respaldo na necessidade de observância dos princípios da celeridade e da duração razoável do processo, além da natureza alimentar dos créditos trabalhistas, que norteiam toda a cêlere sistemática processual celetista. 5. Não se recusa ao devedor subsidiário a possibilidade de exigir a observância do benefício de ordem caso nomeie bens livres e desembaraçados do devedor principal, situados no mesmo município, e suficientes para solver o débito, nos termos do disposto

nos artigos 827 do Código Civil, 595 e 596 do Código de Processo Civil e 4º, § 3º, da Lei n.º 6.830/1980. O ônus de localizar os bens e nomeá-los perante o juízo da execução, todavia, recai sobre o devedor subsidiário, que, até a efetiva satisfação do crédito, continuará a responder pela obrigação. 6. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 12017620115050131 , Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 27/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014)”

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA EM TERCEIRO GRAU. CHAMAMENTO DOS SÓCIOS DA PRIMEIRA RECLAMADA AO PROCESSO. A União, na qualidade de devedora subsidiária, somente poderá ser executada quando a execução contra a devedora principal, primeira reclamada, se mostrar frustrada, haja vista ter em seu favor o benefício de ordem. Por outro lado, a exigência do prévio exaurimento da via executiva contra os sócios da devedora principal (a chamada -responsabilidade subsidiária em terceiro grau-), como bem reconheceu o Regional, equivale a transferir para o empregado hipossuficiente ou para o próprio Juízo da execução trabalhista o pesado encargo de localizar o endereço e os bens particulares passíveis de execução daquelas pessoas físicas, tarefa demorada e, na grande maioria dos casos, inútil. Recurso de revista não conhecido. (RR - 373-28.2010.5.03.0113 Data de Julgamento: 27/06/2012, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/08/2012).”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. A condenação subsidiária não está condicionada à prévia execução dos sócios do devedor principal, os quais, in casu, não são partes no processo, ao contrário da recorrente que integra a relação processual e se obriga ao pagamento do valor apurado. A condenação de forma subsidiária da recorrente está em consonância com a Súmula 331 do TST. Precedentes desta Corte. Óbice na Súmula 333/TST e no art. 896, § 4º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 86300-80.2005.5.15.0087 Data de Julgamento: 21/03/2012, Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012).”

“EXECUÇÃO CONTRA A RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIA. ESGOTAMENTO DA TENTATIVA DE EXECUÇÃO CONTRA A DEVEDORA PRINCIPAL E SEUS SÓCIOS. DESNECESSIDADE. A Súmula n.º 331, IV, do TST estabelece que - 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 –. Conforme se verifica, o tomador dos serviços responde pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, de modo que o benefício da ordem a que tem direito o responsável subsidiário configura-se apenas em relação à empresa empregadora, e não em relação aos sócios, após a desconsideração de sua personalidade jurídica. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR – 136-29.2010.5.03.0069 Data de Julgamento: 11/04/2012, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/06/2012).”

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. BENEFÍCIO DE ORDEM. SÓCIOS. É o devedor principal o obrigado a responder pelo débito a que deu causa. Contra ele é dirigido o conjunto de atos necessários a reparar o inadimplemento da obrigação. O patrimônio do devedor responderá como a garantir o pagamento ao credor. Ao ser constatada a inexistência de bens que garantam a execução, em havendo coobrigado, subsidiariamente, tendo ele participado da relação jurídico-processual, contra ele irá prosseguir. A ausência de bens desembaraçados do devedor principal demanda que se proceda à execução contra o devedor subsidiário. Não incumbe na execução, se busque excutir, em segundo lugar, os bens dos sócios, para apenas após se executar o responsável subsidiariamente, eis que demandaria incidentes processuais na execução a alongar o adimplemento do título executivo judicial, inclusive na desconsideração da personalidade jurídica. Não cabe, na fase de cumprimento da sentença, admitir-se cognição incidental para verificar a existência de abuso ou fraude na pessoa jurídica, notadamente quando há, na relação processual devedor subsidiário que responde, desta forma, pelo cumprimento da obrigação. Basta, portanto, o exaurimento da busca de bens do devedor principal para que se adote o legítimo redirecionamento contra o responsável subsidiário. Incumbirá ao devedor subsidiário adotar as providências para buscar, em ação regressiva, a responsabilidade do sócio. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR – 78500-40.2008.5.05.0033 Data de Julgamento: 20/06/2012, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012).”

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. EXECUÇÃO PRÉVIA CONTRA OS SÓCIOS DO DEVEDOR PRINCIPAL. INEXIGIBILIDADE. Na condenação subsidiária, o devedor sucessivo pode ser executado tão logo se esgotem os meios razoáveis de execução do devedor principal. Esta Corte não compreende ser exigível do credor hipossuficiente a penosa persecução dos bens dos sócios da principal devedora como condição para se executar a devedora subsidiária. O benefício de ordem subsiste

apenas em relação ao principal responsável, mas não em relação a seus sócios. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR - 43140-31.2009.5.03.0141 Data de Julgamento: 13/06/2012, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/06/2012).”

“RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. 1. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. BENEFÍCIO DE ORDEM. DEVEDORA PRINCIPAL. SÓCIOS DA EMPRESA. A execução dos bens dos sócios ou da responsável subsidiária, tomadora dos serviços, estão no mesmo nível de responsabilidade, inexistindo direito a que sejam penhorados primeiro os bens dos sócios da prestadora dos serviços. Precedentes. Aplicação da Súmula n.º 333 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (RR - 851340-76.2006.5.11.0011 Data de Julgamento: 13/06/2012, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2012).”

Em suma, conforme a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, *na condenação subsidiária, o devedor sucessivo pode ser executado tão logo se esgotem os meios razoáveis de execução do devedor principal.*

Nega-se provimento.

2.3.2 VERBAS RESCISÓRIAS (SALDO DE SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, GRATIFICAÇÃO NATALINA, FÉRIAS COM REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE UM TERÇO, DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO, INDENIZAÇÃO PELO NÃO FORNECIMENTO DO REQUERIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO SD/CD E MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS (ART. 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO))

Inconformada com a sentença que julgou procedente o pedido de verbas rescisórias (saldo de salário, aviso prévio, férias com remuneração adicional de um terço, gratificação natalina, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, indenização pelo não fornecimento do seguro-desemprego e multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho) (fólia 121), recorre ordinariamente a segunda reclamada, requerendo a reforma da sentença e a improcedência dos pedidos (fólias 135-154).

Reiteram-se os fundamentos da seção secundária **2.2 QUESTÃO PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA** acima, bastantes e suficientes para uma completa entrega da prestação jurisdicional no tocante a esse tema, pois sendo a reclamada-recorrente tomadora dos serviços da empresa interposta, incide no caso o item VI da Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme o qual *a responsabilidade*

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

Ademais, a presunção de veracidade dos fatos alegados na petição inicial é o resultado óbvio da confissão ficta e a incontrovérsia é o resultado óbvio da revelia da primeira reclamada, da falta de defesa e de impugnação dos pedidos e valores reclamados. A reclamada-recorrente é apenas responsável subsidiária e sua presença na audiência e a sua defesa não elidem a revelia e a confissão ficta da primeira reclamada.

Em suma, da ausência da primeira reclamada e empregadora direta do reclamante à audiência resulta revelia, confissão ficta, presunção de veracidade dos fatos alegados na petição inicial e, por falta de defesa, a incontrovérsia sobre as verbas e valores reclamados, sendo assim procedentes os pedidos de saldo de salário, aviso prévio, férias com remuneração adicional de um terço, gratificação natalina, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, indenização pelo não fornecimento do seguro-desemprego e multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, mantida a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada e tomadora dos serviços, cuja defesa não elide a revelia e confissão ficta da primeira reclamada.

Nega-se provimento.

2.3.3 HORAS NO PERCURSO E REPERCUSSÕES

Inconformada com a sentença que julgou procedentes os pedidos de horas no percurso e repercussões (folhas 123, verso), recorre ordinariamente a segunda reclamada, requerendo a reforma da sentença e a improcedência dos pedidos (folhas 143-145).

A condenação em horas no percurso decorreu da revelia e confissão ficta da primeira reclamada quanto à matéria de fato e disso resultou, forçosamente, a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, conforme fundamentos da sentença recorrida (folha 126).

Diga-se ainda, por abundância e para prevenir embargos de declaração, que a reclamada-recorrente não trouxe aos autos qualquer prova da existência de transporte público regular no trajeto percorrido pelo reclamante, em que pese alegação substitutiva relevante de que o local de trabalho do reclamante seria de fácil acesso e servido por transporte público regular, pelo que não se desincumbiu desse ônus processual que lhe incumbia (art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Em suma, da revelia e confissão ficta da primeira reclamada resulta, forçosamente, a procedência do pedido de horas no percurso.

Nega-se provimento.

2.3.4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REPERCUSSÕES

Inconformada com a sentença que julgou procedentes os pedidos de adicional de insalubridade e repercussões (folhas 118-126), recorre ordinariamente

a segunda reclamada requerendo a reforma da sentença e a improcedência dos pedidos ou, sucessivamente, a condenação em grau mínimo (folhas 145-148).

A causa de pedir o adicional de insalubridade foi a exposição durante todo o pacto laboral a agentes físicos e químicos (sol, agrotóxicos e venenos), sem neutralização por todos os equipamentos individuais de proteção necessários.

Reclamado pelo empregado o adicional de insalubridade, é do empregador o ônus de provar a eliminação ou a redução do agente causador aos níveis de tolerância estipulados na legislação aplicável, conforme inteligência e dicção do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

As reclamadas foram intimadas a juntarem aos autos o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e o Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, sob as penas do art. 400 do Código de Processo Civil (presunção de veracidade dos fatos alegados na petição inicial) (folha 42). O PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO e o PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS foram instituídos pelas Normas Regulamentadoras números 7 e 9, conforme Portaria GM n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego. O Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT é também documento obrigatório que deve ser elaborado pela empresa, conforme §§ 1º, 2º e 3º do art. 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, alterada pela Lei nº 9.732, de 11 de fevereiro de 1998¹, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Esses documentos, obrigatoriamente produzidos pela própria empresa, são bastante e suficientes para provar as condições ambientais de trabalho e as medidas que devem ser adotadas para eliminar ou atenuar a insalubridade ou periculosidade. Eles, conjuntamente considerados, tornaram obsoleto o art. 195 da Consolidação das Leis do Trabalho², pois a perícia técnica é, em tais circunstâncias, simplesmente desnecessária e inútil, já que a insalubridade ou periculosidade são previamente caracterizadas e as medidas para sua eliminação ou atenuação são também previamente estipuladas.

A primeira reclamada-recorrida, empregadora do reclamante, foi revel e confessa quanto a matéria fática (folha 118), confissão ficta que abarca também o trabalho insalubre.

Além disso, os próprios Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSOs e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA juntados pela segunda reclamada atestam a exposição dos trabalhadores aos agentes insalubres e os equipamentos de proteção individual - EPI necessários à neutralização do risco (Disco Compacto).

Contudo, a reclamada-recorrente não provou o fornecimento regular de tais equipamentos ao reclamante-recorrido, ficando assim provado que não eliminou os agentes causadores da insalubridade e disso resultou o direito ao adicional de insalubridade como deferido na sentença recorrida.

Em suma, intimada a primeira reclamada para que apresentasse, sob as penas do art. 400 do Código de Processo Civil, o Programa de Prevenção de Riscos

Ambientais - PPRA, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e o Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, do descumprimento dessa intimação resulta para o juízo o dever legal de presumir verdadeiros os fatos alegados na petição inicial no tocante ao trabalho insalubre que, de resto, ficou também provado pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, trazidos aos autos pela segunda reclamada e tomadora dos serviços, porque não provaram as reclamadas o cumprimento das orientações constantes desses documentos em relação ao reclamante, sendo inevitável a condenação em adicional de insalubridade e repercussões.

Como as reclamadas não fizeram bom uso do princípio da eventualidade para impugnar, especificadamente, o percentual do adicional de insalubridade (40%), deve prevalecer para fins de liquidação deste acórdão o percentual postulado na petição inicial.

Nega-se provimento.

2.3.5 INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANO MORAL

Inconformada com a sentença que julgou procedente o pedido de indenização compensatória por danos morais (R\$2.750,00, folhas 123 verso a 125), recorre ordinariamente a segunda reclamada requerendo a reforma da sentença e a improcedência do pedido (folhas 147 a 151, verso).

A causa de pedir a indenização compensatória por danos morais é o trabalho degradante a que estava submetido o reclamante. São bastante conhecidas as condições degradantes de trabalho a que os empregados das reclamadas estão submetidos, conforme precedentes deste Egrégio Tribunal em que, em situações análogas aos destes autos, a segunda reclamada tem se beneficiado do trabalho de empregados de outras empresas que não oferecem as mínimas condições de trabalho digno aos seus empregados.

No caso destes autos não foi diferente e o trabalho degradante foi provado pela revelia e confissão ficta da primeira reclamada, empregadora direta do reclamante, não infirmada ou elidida por contraprova válida e eficaz produzida pela segunda reclamada, pelo que deve prevalecer.

Em suma, provado o trabalho degradante e o dano moral dele resultante, é devida a correspondente indenização compensatória.

Nega-se provimento.

2.3.6 MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA SENTENÇA

Inconformada com a sentença que determinou as condições para o cumprimento da sentença com imposição de multa por descumprimento (folha 126), recorre ordinariamente a segunda reclamada requerendo a reforma da sentença (folhas 152 verso-154).

A sentença recorrida não merece ser reformada pois em se tratando de obrigação de pagar quantia líquida e certa, após o trânsito em julgado, os atos

executórios serão iniciados de ofício, salvo se houver adimplemento espontâneo das obrigações. Esta Egrégia Turma entende que o cumprimento da sentença vai além da simples determinação da imediata penhora e tem determinado, de ofício, multa pelo descumprimento da sentença, nos termos do § 1º do art. 832 da Consolidação das Leis do Trabalho. A aplicação desses dois dispositivos legais já na sentença de conhecimento está em harmonia com o princípio constitucional da razoável duração do processo e com o princípio da economia processual, nisso não havendo violação de lei, antes pelo contrário.

Ainda, a sentença observou o determinado no art. 880 da Consolidação das Leis do Trabalho, que ora se transcreve para melhor clareza e compreensão:

Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência).

E a Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que se transcreve para maior clareza e compreensão:

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) (Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, aprovada por meio da Resolução Nº 41/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015).

Em suma, não viola a lei sentença de conhecimento que determina desde logo a aplicação do § 1º do art. 832 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o qual *quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento*, comando sentencial que está em harmonia com o princípio constitucional da razoável duração do processo e com o princípio da economia processual.

Nega-se provimento.

2.4 HIPOTECA JUDICIÁRIA

O art. 495 do Código de Processo Civil estipula que *a decisão que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro e a que determinar a conversão de prestação de fazer, não fazer ou de dar coisa em prestação pecuniária valerão como título constitutivo de hipoteca judiciária e que a sentença condenatória produz a hipoteca judiciária (...) embora a condenação seja genérica, (...) ainda que o credor possa promover o cumprimento provisório da sentença ou esteja pendente arresto sobre bem do devedor.*

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido que esse dispositivo legal deve ser aplicado na Justiça do Trabalho, sendo instituto processual de ordem pública que o juízo - de qualquer grau - deve aplicar para a

concreta realização do estado democrático de direito e a efetividade do processo judiciário trabalhista, levando em conta a natureza alimentar do crédito trabalhista. Para maior e melhor clareza e compreensão transcreve-se ementa exemplar:

Autoridade Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma **Título**
Data /03/2008 **Ementa** HIPOTECA JUDICIÁRIA -
 APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO
 - DECRETAÇÃO DE OFÍCIO - JULGAMENTO
 “EXTRA PETITA” - NÃO-CONFIGURAÇÃO -
 INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA.
 1. COM O OBJETIVO DE GARANTIR AO TITULAR
 DO DIREITO A PLENA EFICÁCIA DO COMANDO
 SENTENCIAL, EM CASO DE FUTURA EXECUÇÃO,
 O LEGISLADOR INSTITUIU O ART. 466 DO CPC,
 QUE TRATA DA HIPOTECA JUDICIÁRIA COMO
 UM DOS EFEITOS DA SENTENÇA. 2. “IN CASU”,
 O 3º REGIONAL, CONSIDERANDO A NORMA
 INSERTA NO INDIGITADO DISPOSITIVO LEGAL,
 DECLAROU DE OFÍCIO A HIPOTECA JUDICIÁRIA
 SOBRE BENS DA RECLAMADA, ATÉ QUE SE
 ATINJA A QUANTIA SUFICIENTE PARA GARANTIR
 A EXECUÇÃO DE DÉBITO TRABALHISTA EM
 ANDAMENTO. 3. DA ANÁLISE DO ART. 466 DO CPC,
 VERIFICA-SE QUE A PRÓPRIA SENTENÇA VALE
 COMO TÍTULO CONSTITUTIVO DA HIPOTECA
 JUDICIÁRIA E OS BENS COM ELA GRAVADOS
 FICAM VINCULADOS À DÍVIDA TRABALHISTA, DE
 FORMA QUE, MESMO SE VENDIDOS OU DOADOS,
 PODEM SER RETOMADOS JUDICIALMENTE PARA
 A SATISFAÇÃO DO CRÉDITO DO RECLAMANTE. 4.
 ASSIM, HAVENDO CONDENAÇÃO EM PRESTAÇÃO
 DE DINHEIRO OU COISA, AUTOMATICAMENTE SE
 CONSTITUI O TÍTULO DA HIPOTECA JUDICIÁRIA,
 QUE INCIDIRÁ SOBRE OS BENS DO DEVEDOR,
 CORRESPONDENTES AO VALOR DA CONDENAÇÃO,
 GERANDO O DIREITO REAL DE SEQÜELA, ATÉ
 SEU PAGAMENTO. 5. A HIPOTECA JUDICIÁRIA É
 INSTITUTO PROCESSUAL DE ORDEM PÚBLICA, E
 NESSA QUALIDADE, ALÉM DE SUA DECRETAÇÃO
 INDEPENDER DE REQUERIMENTO DA PARTE,
 TEM O FITO DE GARANTIR O CUMPRIMENTO
 DAS DECISÕES JUDICIAIS, IMPEDINDO O
 DILAPIDAMENTO DOS BENS DO RÉU, EM PREJUÍZO
 DA FUTURA EXECUÇÃO. 6. VALE RESSALTAR QUE
 CABE AO JULGADOR O EMPREENDIMENTO DE

ESFORÇOS PARA QUE AS SENTENÇAS SEJAM CUMPRIDAS, POIS A REALIZAÇÃO CONCRETA DOS COMANDOS SENTENCIAIS É UMA DAS PRINCIPAIS TAREFAS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, CABENDO AO JUIZ DE QUALQUER GRAU DETERMINÁ-LA, EM NOME DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. 7. NOTE-SE QUE O JUIZ, AO APLICAR O PRINCÍPIO DE QUE A EXECUÇÃO DEVE SE PROCESSAR DO MODO MENOS GRAVOSO PARA O DEVEDOR, DEVE TAMBÉM LEVAR EM CONTA O MAIS SEGURO PARA O EXEQUENTE, NA MEDIDA EM QUE O OBJETO DA EXECUÇÃO É A SATISFAÇÃO DO SEU CRÉDITO. 8. A HIPOTECA JUDICIÁRIA, MUITO EMBORA NÃO REPRESENTE UMA SOLUÇÃO ABSOLUTA PARA O CUMPRIMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, EM BENEFÍCIO DO TITULAR DO DIREITO, REPRESENTA, SIM, UM IMPORTANTE INSTITUTO PROCESSUAL PARA MINIMIZAR A FRUSTRAÇÃO DAS EXECUÇÕES, MORMENTE NO CASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM QUE OS CRÉDITOS RESULTANTES DAS SUAS AÇÕES DETÊM NATUREZA ALIMENTAR. RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE CONHECIDO E DESPROVIDO. URN:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7 :acordao;rr:2008-03-05;87400-2006-99-3-0

Em suma, é dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos.

Determina-se a hipoteca judiciária dos bens da primeira reclamada e, sucessivamente, caso não sejam encontrados bens da primeira reclamada, dos bens da segunda reclamada, na quantidade suficiente para a satisfação do débito, facultada a extração de carta de sentença para cumprimento dessa determinação pelo juízo recorrido.

2.5 PREQUESTIONAMENTO

Por todo o exposto, recusam-se as razões recursais da segunda reclamada (folhas 135-154); acolhem-se as contrarrazões do reclamante (folha 159-165) e os fundamentos da sentença recorrida (folhas 118-126), deixando expressamente prequestionado tudo o que neles se contém, para os fins e efeitos da Súmula nº 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o que se o faz com o declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração. Afirma-se, desde já, que não foram violados os artigos citados nas razões recursais e nas contrarrazões, desde já prequestionados, com mesmo declarado e deliberado propósito de evitar embargos de declaração, sendo dispensável referência expressa de dispositivos legais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 da Subseção Especializada

em Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Ficam as partes alertadas para os efeitos de eventuais embargos de declaração manifestamente protelatórios.

Ante todo o exposto e em conclusão, conhece-se do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada; rejeita-se a questão prejudicial de inexistência de responsabilidade subsidiária; no mérito, nega-se provimento ao recurso ordinário da segunda reclamada; impõe-se, de ofício, a hipoteca judiciária dos bens da primeira reclamada e, sucessivamente, caso não sejam encontrados bens da primeira reclamada, dos bens da segunda reclamada, na quantidade suficiente para a satisfação do débito, mantida a sentença recorrida em seus demais termos; determina-se, após o trânsito em julgado e inexistindo pendências, a devolução dos documentos às partes e o arquivamento definitivo dos autos, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA; AINDA À UNANIMIDADE, REJEITAR A QUESTÃO PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA; AINDA SEM DIVERGÊNCIA, EM IMPOR, DE OFÍCIO, A HIPOTECA JUDICIÁRIA DOS BENS DA PRIMEIRA RECLAMADA E, SUCESSIVAMENTE, CASO NÃO SEJAM ENCONTRADOS BENS DA PRIMEIRA RECLAMADA, DOS BENS DA SEGUNDA RECLAMADA NA QUANTIDADE SUFICIENTE PARA A SATISFAÇÃO DO DÉBITO, MANTENDO A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS, E DETERMINAR, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO E INEXISTINDO PENDÊNCIAS, A DEVOUÇÃO DOS DOCUMENTOS ÀS PARTES E O ARQUIVAMENTO DEFINITIVO DOS AUTOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de março de 2017. * (Publicado em 30/03/2017)

JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR, Relator.

*** Última sessão com a participação do desembargador do trabalho José Maria Quadros de Alencar antes de sua aposentadoria.**

¹ Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

~~§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)~~

§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social -INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)

~~§ 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)~~

§ 2º Do laudo técnico referido no parágrafo anterior deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo. (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)

§ 3º A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo estará sujeita à penalidade prevista no art. 133 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)

² Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

**RECURSO ORDINÁRIO. CONFISSÃO FICTA DO RECLAMANTE.
RELATIVIZAÇÃO. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA.**

ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./RO 0000140-04.2016.5.08.0009

**RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT
COELHO**

**RECORRENTE: MAX JUNIOR LEAL MARTINS
Advogado: Joao Victor Dias Geraldo**

**RECORRIDOS: COSERVICE SERVIÇOS LTDA.
Advogado: Erico Xavier Antunes
CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S/A
Advogada: Daniella Silva de Oliveira
CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A - CELPA
Advogado: Ricardo Andre Zambo**

**RECURSO ORDINÁRIO. CONFISSÃO FICTA
DO RECLAMANTE. RELATIVIZAÇÃO.
DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA.** A
presunção de veracidade das alegações de fato formuladas
pela parte, decorrente do não comparecimento
à audiência em que deveria depor não acarreta,
necessariamente, a procedência ou improcedência dos
pedidos, que devem ser aferidos pelo julgador segundo
as regras de distribuição do ônus da prova e podem
ser elididos por outras provas dos autos, pelas quais
o magistrado entenda que tenha estrita relação com
a verdade real. Desta forma, incontestado o nexo causal
entre o dano sofrido pelo autor e sua atividade laboral,
cabia à reclamada o ônus de provar sua tese de culpa
exclusiva do empregado alegada em contestação, do qual
não se desincumbiu. Recurso ordinário do reclamante
provido em parte para deferir-lhe indenização por dano
moral decorrente do acidente de trabalho.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 9ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são recorrente e recorridos as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário e das contrarrazões, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

DAS INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E DANO ESTÉTICO. DO PLANO DE SAÚDE. DA CONFISSÃO FICTA DO RECLAMANTE

O MM Juízo de primeiro grau julgou improcedentes os pedidos relacionados ao acidente de trabalho, bem como o relativo ao plano de saúde, devido o autor não ter se desincumbido do seu ônus processual, incorrendo em confissão ficta devido não ter comparecido à audiência.

O recorrente alega que, diferentemente do que consta na defesa da reclamada, não há nos autos documentos que conclua pela culpa exclusiva do reclamante no acidente, sendo que o juntado demonstra a negligência da reclamada em não fornecer EPI's e prevenir acidentes.

Ressalta ser incontroversa a existência do acidente de trabalho e que a reclamada apenas tenta confundir o Juízo com a alegação de culpa exclusiva do autor, ônus processual que lhe competia e do qual não se desincumbiu.

Em razão das sequelas do acidente, requer a condenação solidária das reclamadas ao pagamento de plano de saúde, além de indenização pelo dano estético e moral sofrido.

Realmente, restou incontestado a existência do acidente de trabalho, tendo a primeira reclamada afirmado em sua defesa (id 96cb459) que o autor é eletricitista profissional e que recebeu todos os equipamentos de segurança necessários para exercer sua função, tendo o relatório do acidente concluído que o evento teria ocorrido por culpa exclusiva do empregado, que teria deixado parte dos fios elétricos sem a devida isolamento, acarretando curto circuito que gerou fogo e queimou sua mão.

A CAT foi emitida em 28/08/2014 (id's 0d6b2a1 e d21c219), sendo que a ASO o considerou apto para o retorno ao trabalho em 24/09/2014 (id b37f482).

O MM Juízo singular indeferiu os pedidos devido a confissão ficta imposta ao autor (Súmula 74 do TST), por não ter comparecido à audiência (id ebb3449).

Data maxima venia do Juízo sentenciante, não concordo com o posicionamento em sua totalidade.

Esta E. Turma tem manifestado entendimento de que a revelia e presunção de veracidade das alegações de fato formuladas pela parte não acarreta, necessariamente, a procedência ou improcedência dos pedidos, que devem ser aferidos pelo julgador segundo as regras de distribuição do ônus da prova e podem ser elididos por outras constantes dos autos, pelas quais o julgador entenda que tenha estrita relação com a verdade real. Neste sentido, cito o seguinte precedente:

AUSÊNCIA DA PARTE PARA DEPOR - CONFISSÃO FICTA - EFEITOS - A pena de confissão quanto a matéria de fato deve ser imposta à parte que, expressamente notificada para depor sob essa condição, não comparece em Juízo para a prática do ato. Todavia, os efeitos dessa penalidade não são absolutos, mormente como no caso em questão em que existe prova preconstituída nos autos dos direitos perseguidos pela autora. Recurso ordinário da reclamante provido parcialmente. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ªT./RO-0001086-41.2014.5.08.0107)

Destaco, também, que ao examinar a lide, o julgador não tem obrigação de atender à tese das partes, mas sim seguir os ditames da lei, que determinam que as decisões do Judiciário contenham os motivos que o levaram a decidir naquele sentido, sendo livre na valoração da prova, desde que o faça de forma fundamentada (artigo 93, IX da Constituição).

Seguindo este raciocínio, sendo incontestado o nexo causal entre o dano sofrido pelo autor e sua atividade laboral, cabia à reclamada o ônus de provar sua tese de culpa exclusiva do empregado alegada em contestação, do qual não se desincumbiu, pois o relatório de acidente (id 8bce245) apenas descreve informações que teriam sido apresentadas por outros funcionários, não juntando os laudos ambientais necessários para aferir se os EPI's que lhe foram entregues (id 0b51b32) eram suficientes para neutralizar os riscos da atividade e não produziu prova testemunhal.

Desta forma, não tendo a reclamada se desincumbido do seu ônus processual de comprovar sua tese de culpa exclusiva do autor e considerando, ainda, que a atividade desenvolvida pela reclamada é considerada de risco máximo pelo Anexo V, do Decreto nº 6.957/2009, que trata da Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, o que atrai a incidência da responsabilidade objetiva (que independe de culpa), conforme previsto no artigo 7º, XXVIII, da Constituição e no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, deve indenizar o autor pelos danos morais sofridos em decorrência do acidente de trabalho (*in re ipsa*).

Em relação ao valor da indenização por dano moral, adoto como parâmetros os mesmos que em situações semelhantes esta E. Turma vem estabelecendo, em que não houve maiores sequelas, já que o reclamante retornou normalmente ao trabalho menos de um mês após o acidente, defiro indenização de R\$20.000,00 (vinte mil reais), considerando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, sendo compatível com a extensão do dano moral sofrido pelo autor e o porte econômico da empresa.

Entretanto, não há que se falar em indenização por dano estético, já que o autor não comprovou a existência de sequelas oriundas das queimaduras, assim como no pagamento de plano de saúde, pois não demonstrada a necessidade de tratamento médico superveniente.

Indevida, também, a responsabilização solidária da segunda e terceira reclamadas por se tratarem de tomadoras de serviços, nos termos da Súmula 331 do TST.

PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionadas todas as matérias e dispositivos legais invocados no recurso, não se vislumbrando vulneração de quaisquer deles, seja no plano constitucional ou infraconstitucional, sendo desnecessária a menção expressa a cada um, consoante OJ nº 118, da SDI-1, do C. TST.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para deferir ao reclamante indenização por dano moral no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais). Custas processuais nos termos dos cálculos de liquidação em anexo, que integram esta decisão para todos os fins, ficando mantida a sentença em seus demais termos, tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA DEFERIR AO RECLAMANTE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NO VALOR DE R\$20.000,00 (VINTE MIL REAIS). CUSTAS PROCESSUAIS NOS TERMOS DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO EM ANEXO, QUE INTEGRAM ESTA DECISÃO PARA TODOS OS FINS, FICANDO MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 8 de fevereiro de 2017. (Publicado em 10/02/2017)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho
- Relatora.

REDUÇÃO DE JORNADA. DEPENDENTE PORTADOR DE SÍNDROME DE DOWN. CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000608-44.2016.5.08.0016

RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTE: ANA PAULA ALVES PEDROSA
Advogado (s): Dr^a. Mary Lúcia do Carmo Xavier Cohen

RECORRIDOS: BANCO DO BRASIL S.A.
Advogado (s): Michelle Leite Costa e outros

REDUÇÃO DE JORNADA. DEPENDENTE PORTADOR DE SÍNDROME DE DOWN. CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL.

I - No atual cenário jurídico brasileiro, a proteção da criança com deficiência adquiriu *status* de direito fundamental.

II - *In casu*, é razoável concluir que, por estar atento a essa realidade, o reclamado alterou seu regulamento interno, que passou a prever redução da jornada de trabalho para os empregados que possuem filhos com deficiência, em estreita observância às normas conducentes à proteção da criança portadora de necessidades especiais.

III - Reputa-se haver compatibilidade entre o integral acompanhamento aos tratamentos do menor e a atual jornada reduzida de trabalho da demandante, de 05 (cinco) horas diárias, pelo que não há amparo fático-lógico-legal à pretendida redução de jornada para cumprimento de turno diário de 04 (quatro) horas. Recurso improvido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 16^a Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente, ANA PAULA ALVES PEDROSA, e, como recorrido, BANCO DO BRASIL S.A.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Da redução da jornada de trabalho

Aduz que “o entendimento sustentado pela sentença de primeiro grau não converge quanto aos princípios norteados e argumentados, sustentados desde a petição inicial, posto que, *in casu*, não se trata apenas da redução pura e simples da jornada laboral, mas do quanto necessário é - material e imaterialmente - à reclamante dispender o seu tempo ao desenvolvimento saudável de seu filho” (Id 5921af2, p. 5).

Argumenta que “se a redução para cinco horas diárias, oferecida pelo banco reclamado, contemplasse às necessidades diárias da autora, esta, sem dúvida, não haveria de requerer judicialmente uma jornada de trabalho compatível com o direito perseguido. Ocorre que o debate a ser observado na presente demanda não está fundado ao simplismo da redução de trabalho em uma ou duas horas diárias, não é disso que se trata. Busca-se, com a presente ação, o reconhecimento desta trabalhadora em ter uma jornada laboral compatível e adequada às necessidades que a ‘maternidade *down*’ exige nestes casos” (Id 5921af2, p. 5-6).

Assinala que “são os direitos do menor, acometido de distúrbio genético cromossômico, que se visa resguardar com esta demanda judicial, resguardo este que encontra previsão não somente em princípios gerais do direito, mas também em normas de âmbito internacional e nacional, consoante se traz neste tópico” (Id 5921af2, p. 6).

Cita a “Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência”, assinada em 30 de março de 2007 e ratificada pelo Brasil em 1º de agosto de 2008; a “Convenção sobre os Direitos da Criança”, promulgada em âmbito nacional pelo Decreto Presidencial nº 99.710, de 21 de novembro de 1990, assim como o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Refere que “na condição de genitora e de acompanhante de seu filho, está sendo impedida, pelo banco reclamado, de acompanhar o pleno desenvolvimento da criança, bem como de dispor de mais tempo para se dedicar ao seu completo e saudável crescimento, o que configura a imposição de barreira atitudinal por parte da empresa demandada, ao negar-lhe o direito a ter sua jornada de trabalho reduzida para tal finalidade” (Id 5921af2, p. 14).

Analiso.

Na petição inicial, a reclamante narra que “foi admitida aos quadros funcionais do banco reclamado em 20.09.2010, mediante concurso público, para exercer o cargo de escriturário, no qual permanece até os dias atuais, na Agência Dr. Freitas. Inicialmente, sua jornada de trabalho era de 6 (seis) horas diárias, das 10h00 às 16h15min, com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos” (Id 9c572d2, p. 5).

Afirma que “em 20.04.2015, a autora deu à luz ao seu primeiro filho (e único até o momento), Daniel Pedrosa Dias, conforme Certidão de Nascimento ora anexada. Informa-se, por oportuno, que a reclamante gozou de licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias. Desde o término de sua licença-saúde até 19 de abril de 2016, em virtude de se encontrar no período de amamentação (v. art. 396, *caput* e parágrafo único da CLT), a reclamante laborou apenas 5 (cinco) horas por dia, das 11h30min às 16h45min, com 15 (quinze) minutos de intervalo intrajornada. Assim, em 20 de abril de 2016, a autora voltou a estar submetida à jornada de trabalho de seis horas diárias, compreendendo o horário formal de 10h00 às 16h15min, com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos” (Id 9c572d2, p. 6).

Esclarece que “atualmente, desde 05.05.2016, a reclamante está enquadrada em jornada de trabalho de 5 (cinco) horas diárias, sendo seu horário

das 11h30min às 16h45min, com 15 (quinze) minutos de intervalo intrajornada” (Id 9c572d2, p. 6).

Aduz que “ainda assim a obreira está tendo dificuldades de honrar com sobredito horário, em virtude de necessitar acompanhar seu filho em suas atividades diárias de estimulação motora e cognitiva (...) a dificuldade de a reclamante observar sua jornada de trabalho formal das 11h30 às 16h45 é mais agravada nos dias de quarta e quinta-feira, visto que, às quartas, seu filho realiza atividade de neurodesenvolvimento na piscina na Rede SARAH, instituição de renome localizada na Rodovia Arthur Bernardes, nº 1000, Bairro de Val-de-Cães, das 10h00 às 11h00, sendo impossível, portanto, a reclamante chegar à agência, localizada na Av. Dr. Freitas, às 11h30; e, às quintas, seu filho faz fisioterapia das 11h00 às 11h30, na Clínica Cete Prime, localizada na Rua João Balbi, nº 328, Bairro de Nazaré, o que agrava ainda mais a situação, pois, por óbvio, é impossível chegar na agência às 11h30” (Id 9c572d2, p. 6 e 13).

Entende que é “imperiosa a necessidade de redução da carga horária da reclamante para quatro horas diárias e, portanto, vinte horas semanais, a fim de que possa, efetivamente, conseguir acompanhar seu filho em suas atividades de estimulação sem ter que chegar atrasada ao banco reclamado e, em razão disso, sempre ficar até mais tarde na agência compensando o horário, o que lhe faz chegar mais tarde em casa e dispor de menos tempo com seu filho nas atividades domésticas” (Id 9c572d2, p. 13).

Ao contestar, o reclamado salienta que “a reclamante foi admitida nos quadros funcionais do Banco do Brasil S/A, em 20.09.2010, no cargo de escriturário, cargo no qual permanece até hoje, cuja jornada de trabalho original consiste em 6 horas diárias e com um intervalo intrajornada de 15 minutos, mas que não se aplica a reclamante, conforme demonstrado a seguir. Conforme aduzido na inicial, em 20.04.2015, a reclamante deu à luz ao seu filho, Daniel Pedrosa Dias, tendo sido atestado, em 17.06.2015, que a criança nasceu com Síndrome de Down” (Id ae01752, p. 3).

Inferre que “conforme confessado na Inicial (ID Num. 9C572d2 - Pág. 6), desde maio do presente ano ‘a reclamante está enquadrada em jornada de trabalho de 5 (cinco) horas diárias’. Isto porque, Excelência, o Banco do Brasil S.A., como parte das ações do Dia Mundial de Conscientização do Autismo, aprovou, em 31.03.2016, medidas para minimizar os impactos na vida dos funcionários que sejam pais ou mães de filhos com deficiência e alto grau de dependência. Uma destas medidas foi a redução de jornada nos dias em que é necessário o acompanhamento de filhos, visando proporcionar um melhor acompanhamento das crianças no período de desenvolvimento. Contudo, para usufruir de tal benefício, o funcionário deve atender aos requisitos da norma interna que disciplinou o ‘Benefício aos Funcionários pais de filho com deficiência’, INC 365-1, item 21 (documento em anexo)” (Id ae01752, p. 3).

Argumenta que “o benefício de redução da jornada da reclamante, conforme previsto no regulamento interno do reclamado, que adere ao contrato de trabalho e vincula tanto o empregador quanto o empregado, está sendo usufruído

pela reclamante, conforme confessado pela mesma e comprovado por meio dos registros de ponto eletrônico ora anexados, não havendo qualquer previsão legal que ampare o pleito da reclamante de redução de jornada em mais uma hora além da redução já concedida” (Id ae01752, p. 4).

Assevera que “a ordem de redução da jornada, não amparada pelo ordenamento jurídico pátrio aplicável ao reclamado, afronta o princípio da legalidade, nos moldes estabelecidos pela Carta Magna em seus artigos 5º, II e 170 e 173, eis que, em sendo o Reclamado uma Sociedade de Economia Mista Federal, é regido pela CLT, não sendo aceitável que o reclamado seja compelido a reduzir a jornada da reclamante, além da redução já concedida voluntariamente” (Id ae01752, p. 8).

Assinala que “vislumbra-se, ao longo da exordial, que a reclamante traz à baila discussão acerca da redução de jornada de trabalho envolvendo Servidora Pública Federal que pleiteou concessão de horário especial de trabalho, sem redução do patamar remuneratório e sem necessidade de compensação de horários, em virtude de ser mãe de criança portadora de necessidades especiais. Contudo, devemos atentar que os servidores públicos são regidos pela Lei 8.112/90, que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que, claramente, não se aplica ao regime dos funcionários do reclamado, sendo este uma Sociedade de Economia Mista (...) Logo, não se pode atribuir a redução de jornada aos casos cuja aplicação se dá mediante a Lei 8.112/90, posto que esta não se aplica à relação entre a reclamante e o reclamado, ressaltando-se que a Constituição determina que as relações entre o Banco e seus empregados são regidas pela CLT e demais legislações pertinentes, a qual não prevê a redução de jornada” (Id ae01752, p. 9).

Aduz que “resta evidente que o reclamado tomou todas as providências necessárias para atender às necessidades da reclamante e de seu filho, para que, na medida do possível, houvesse uma justa compatibilização entre o emprego da reclamante e as atividades desenvolvidas por esta com seu filho fora do ambiente laboral” (Id ae01752, p. 10).

Salienta que “a reclamante colaciona a Convenção Internacional sobre o direito das pessoas com deficiência, cujo art. 23 dispõe da seguinte forma: (...). O reclamado oferece amparo necessário para que a reclamante acompanhe as atividades e o desenvolvimento de seu filho, porém, caso algum dia haja dificuldades acerca deste acompanhamento, a própria convenção prevê a possibilidade de que outras pessoas no âmbito familiar ofereçam cuidados à criança” (Id ae01752, p. 11-12).

Cumpre esclarecer que, em que pese a jornada normal para o cargo exercido pela reclamante ser de 30 (trinta) horas semanais, atualmente, a demandante cumpre jornada semanal de **25 (vinte e cinco) horas**.

Pleiteia a redução da jornada para 4 (quatro) horas diárias, ou seja, 20 (vinte) horas semanais. Em suma, a reclamante busca **ampliar** redução de carga horária que já lhe foi concedida, espontaneamente, pelo reclamado.

A demandante juntou aos autos a certidão de nascimento de seu filho (Id 28244cb), exame cariótipo (Id 4318503), assim como laudo médico que atesta

que o menor, Daniel Pedrosa Dias, “nasceu apresentando alteração cromossômica compatível com Síndrome de Down, necessitando tratamento multiprofissional intensivo, com fisioterapia motora (2x por semana), fonoterapia (3x por semana) e terapia ocupacional (2x por semana), por tempo indeterminado” (Id a61abfd).

Não se descuida que se está diante de situação delicada; a proteção ora discutida não se destina diretamente à própria reclamante, mas antes, e sobretudo, à criança portadora de Síndrome de Down que, por estar sob os cuidados da genitora, ora recorrente, merece tratamento diferenciado.

Não é despidendo mencionar que a experiência revela que, nesses casos, a criança efetivamente demanda atenção e cuidado especiais.

Ademais, não se desconhecem as normas de âmbito nacional e internacional referidas pela demandante.

A Lei nº 7.853/1990, logo em seu art. 1º, assegura à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos individuais e sua efetiva integração social, em igualdade de tratamento e de oportunidade com as demais.

A Convenção sobre os Direitos da Criança, da qual o Brasil é signatário (Decreto nº 99.710, de 21/11/1990) e a Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e Adolescente), de fato, destacam a necessidade do Estado assegurar, aos genitores, a garantia de promoção dos direitos ali enunciados, com proteção especial à criança portadora de deficiência.

A Convenção Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em 30.03.2007, recepcionada pela ordem constitucional brasileira, eis que ratificada pelo Brasil, e promulgada por meio do Decreto 6.949/2009, trata-se de instrumento normativo concretizador do princípio da isonomia que, em última análise, busca zelar pelos direitos das pessoas portadoras de deficiência, além de dispor que “as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças (...)”.

Dessa forma, no atual cenário jurídico brasileiro, a proteção da criança com deficiência adquiriu *status* de **direito fundamental**.

Saliento que a jurisprudência pátria caminha nesse sentido, com vistas a conferir efetividade às garantias constitucionais, bem como às normas de direito internacional voltadas à proteção da criança portadora de deficiência.

É dever do julgador interpretar a legislação aplicável à matéria à luz de todo o sistema legal vigente, mediante o equilíbrio necessário entre os princípios, valores e normas constitucionais.

Nesse sentido, embora a Consolidação das Leis do Trabalho, que rege a categoria da reclamante, não preveja o direito à redução de carga horária de trabalhador que possui filho portador de deficiência, indene de dúvidas que a flexibilização da jornada de trabalho de empregado, nesta situação, encontra abrigo no **ordenamento jurídico pátrio**.

No caso em apreço, é razoável concluir que, por estar **atento a essa realidade**, o reclamado alterou seu regulamento interno, que passou a prever redução da jornada de trabalho para os empregados que possuem filhos com

deficiência, em estreita observância às normas conducentes à proteção da criança portadora de necessidades especiais.

Assim dispõe o item 21, da Instrução Normativa 365-1, *in verbis*:

21. Benefício aos Funcionários pais de filho com deficiência

(...)

21.5. Concessão

21.5.1. Conceder aos funcionários que possuem filhos com deficiência e elevado grau de dependência:

21.5.1.1. Possibilidade de redução de jornada:

25.5.1.1. **até 01 (uma) hora para funcionário(s) com jornada de 06 horas;**

25.5.1.2. até 02 (duas) horas para funcionário(s) em jornada de 08 horas (Id 528ec1d, p. 2-3) (grifo nosso).

Dessa forma, de acordo com o exposto na petição inicial, a demandante passou a gozar desse regime diferenciado, eis que cumpre jornada reduzida de trabalho de 5 (cinco) horas diárias, das 11h30min às 16h45min, de segunda a sexta-feira.

O demandado, ao possibilitar a redução de jornada aos empregados que possuem dependentes portadores de deficiência, de forma espontânea, adequou seu regulamento interno às normas constitucionais, incluídos os termos das Convenções Internacionais já citadas.

A Convenção Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, que, friso, possui força normativo-constitucional, consagra diversas definições, dentre as quais as que passo a transcrever, por oportuno:

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de **adaptação razoável**;

“**Adaptação razoável**” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

A meu sentir, a redução de jornada já concedida espontaneamente à reclamante (de 30 horas semanais para 25 horas semanais), pelo reclamado, está em harmonia com a proteção da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais que norteiam a proteção integral da criança com necessidades especiais.

Reitero que, atualmente, a reclamante, bancária, cumpre jornada de trabalho de 5 (cinco) horas diárias, das 11h30min às 16h45min, de segunda a sexta-feira.

À vista dos horários em que a recorrente afirma acompanhar seu filho, exsurge que o início e o término dos diversos tratamentos médicos e terapêuticos estão compreendidos entre **08h e 11h30min**. É dizer: atividade alguma encerra após às 11h30min (Id 9c572d2, p. 7).

Considerando o local de trabalho da reclamante, a assistência necessária ao menor e a flexibilização de jornada já alcançada, entendo que se está diante do que a Convenção Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência definiu como **“adaptação razoável”**, que não acarretou ônus desproporcional ou indevido à recorrente ou ao seu filho, razão pela qual não se vislumbra qualquer ofensa a dispositivos legais ou constitucionais.

Dessa forma, seria viável que a reclamante, no cargo de escriturário, negociasse com o reclamado eventual adequação de horário de trabalho ou alteração de turno, mormente por ser notório que o expediente interno das instituições bancárias não termina às 16h45min. Aliás, não raro, estende-se até às 18h ou 19h.

Nesse sentido, como bem pontuado pelo d. Juízo de 1º Grau, “soa razoável, a partir do cenário laboral apontado na exordial pela própria Reclamante, que a mesma busque, ao invés da supressão parcial de sua jornada, o ajustamento do seu horário de trabalho, para, de repente, iniciar seu turno um pouco mais tarde em função dos horários apontados no item ‘2.2’ da petição inicial em que a obreira deve acompanhar seu filho, mudando sua lotação para atuar no setor administrativo do banco ou em outra unidade, deixando a realidade vivida hoje na agência em que trabalha” (Id c73554b, p. 7).

Ante as circunstâncias dos autos, reputo haver compatibilidade entre a atual jornada de trabalho da demandante e o integral acompanhamento às diárias atividades estimulativas de seu filho, pelo que não há amparo fático-lógico-legal à pretendida redução de jornada para cumprimento de turno diário de 04 (quatro) horas.

Nego provimento.

Do benefício “Auxílio Filhos com Deficiência”

Aduz que “para melhor explicar a situação a V. Exa., convém destacar que, conforme narrado no item 2.3 da exordial, consoante Acordos Coletivos de Trabalho (ACT’s) firmados entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, inclusive a entidade sindical ora assistente nesta demanda, e o Banco do Brasil S/A, fora pactuado o pagamento de benefício intitulado ‘Auxílio Filhos com Deficiência’ (v. Cláusula 17ª no ACT 2014/2015 e Cláusula 16ª no ACT 2015/2016) aos bancários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limitação de idade, com comprovação em atestado fornecido pelo INSS ou por instituição por este autorizada, ou por médico da CASSI” (Id 5921af2, p. 22/23).

Assevera que “mesmo a percepção de tal auxílio estando prevista em instrumentos coletivos - ao qual, frise-se, o banco demandado se obrigou a respeitar e cumprir nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, eis que deles signatário -, a instituição financeira não o concedeu à reclamante em sua integralidade, sendo-lhe, ainda, devidas parcelas vencidas desde o nascimento de seu filho” (Id 5921af2, p. 23).

Assinala que “logo após o nascimento de seu filho, em 20/04/2015, a autora telefonou para a Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES), unidade Belém, informando ser mãe de filho com Síndrome de Down e questionando se ‘tinha direito’ a receber algum valor a título de auxílio por tal situação, tendo recebido resposta negativa. Destaca-se, Exa., que a reclamante estava em gozo de licença-maternidade, portanto, obviamente, estava afastada do ambiente laboral e não tinha como consultar normas internas, nem como se certificar a respeito da existência de tal benefício. Esperava, assim, que o setor de pessoal do reclamado esclarecesse suas dúvidas, mas não foi o que ocorreu, infelizmente. Poucos meses após o nascimento de seu filho, a autora telefonou novamente à GEPES, fazendo a mesma indagação, tendo, novamente, recebido resposta negativa, ou seja, de que inexistia qualquer pagamento de benefício em razão de ser mãe de filho com Down” (Id 5921af2, p. 24).

Sustenta que “a testemunha arrolada pelo reclamado, Sra. Maria de Fátima Nobre Vieira, lotada na GEPES, confirmou ter recebido ligações telefônicas da reclamante, assim como ofício por parte do sindicato ora assistente e, ainda, ratificou que a autora recebeu do reclamado, inicialmente, a informação de que não teria direito ao benefício postulado, o que somente confirma os fatos narrados na exordial” (Id 5921af2, p. 24).

Prossegue a aduzir que “em outubro/2015, a reclamante procurou o sindicato da categoria profissional para orientação quanto à matéria, ocasião em que obteve resposta acerca da existência do sobredito ‘Auxílio Filhos com Deficiência’. Como se enquadrava na hipótese prevista nas cláusulas normativas supracitadas, em 27/10/2015, quando ainda não tinha retornado ao trabalho, a autora enviou e-mail à GEPES informando, formalmente, ser mãe de filho com Síndrome de Down e questionando acerca do procedimento para recebimento do Auxílio Filho com Deficiência, DO QUAL NUNCA RECEBEU RESPOSTA, Excelências! NUNCA! Diante do silêncio do banco reclamado, em 21/01/2016, quando retornou ao trabalho após o gozo da licença maternidade, requereu, junto ao setor competente da reclamada, a percepção de tal auxílio, tendo, inclusive, na oportunidade, juntado os respectivos documentos comprobatórios da síndrome de Down (...) manifestação aos documentos juntados pela reclamada, o banco reclamado nunca respondeu aos seus requerimentos e e-mail, **passando a efetuar o pagamento do auxílio apenas no mês de maio/2016 (com efeitos retroativos apenas a 21/01/2016, e não à data de nascimento da criança)**, mais de ano após o nascimento do filho da autora” (Id 5921af2, p. 26) (grifo nosso).

Argumenta que “a tese patronal, acolhida pelo MM. Juízo de primeiro grau, defende que o benefício somente seria devido a partir o requerimento formal

do mesmo, entendimento este que, *data venia*, esvazia a finalidade do próprio benefício, que é a de conferir proteção e dignidade aos ‘filhos (de funcionários) com deficiência’, por meio de um auxílio financeiro de extrema importância, sendo certo, Exa., que esse auxílio deve ser pago considerando-se a data de nascimento do filho da obreira, pois, como a criança já nasceu com a deficiência, é indiscutível que necessita do auxílio desde o seu nascimento. Limitar o início do pagamento à data de requerimento do benefício é o mesmo que ignorar essa indiscutível necessidade e desprezar a própria finalidade de criação desse benefício! Ademais, cumpre reforçar que **o fato de a reclamante ter formulado esse requerimento apenas em 21/01/2016** deve-se ao fato de que somente retornou ao trabalho nesse período, sendo certo que, antes disso, completamente envolvida na atribulada rotina de cuidados que seu filho exigia - e ainda exige - não tinha como se certificar do direito ao benefício em questão, tendo conseguido apenas efetuar ligações e enviar e-mails para a GEPES. Desse modo, o fato de a solicitação do benefício ter ocorrido em 21/01/2016 não deve obstar o direito ao pagamento das parcelas vencidas desde o nascimento do filho da autora, em 20/04/2015, sendo certo que também tem direito à percepção desse benefício também no período compreendido entre maio e dezembro/2015, de acordo com as previsões contidas nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT's) anexados à exordial, os quais não impõem limitação de idade para a concessão do benefício em questão” (Id 5921af2, p. 26/27) (grifo nosso).

Requer que “o reclamado seja condenado ao pagamento das parcelas vencidas a título de ‘AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA’, correspondente aos meses de maio a dezembro/2015, bem como ao complemento do mês janeiro/2016, visto que só fora depositado na conta da autora o valor de R\$157,88 (cento e cinquenta e sete reais e oitenta e oito centavos), faltando ser pago o valor de R\$272,70 (duzentos e setenta e dois reais e setenta centavos)” (Id 5921af2, p. 28).

Analiso.

Na petição inicial, a demandante afirma que “até a presente data [12.05.2016], a autora não recebeu nenhuma resposta com relação ao seu pleito, pelo que permanece sem perceber o auxílio previsto em norma coletiva por verdadeira inércia injustificada do banco réu, eis que mesmo tendo, por diversas vezes, requerido o recebimento de seu benefício, jamais recebeu o valor devido, já tendo completado mais de 1 (um) ano do nascimento do seu filho” (Id 9c572d2, p. 11).

Ao contestar, o reclamado narra que “de fato, há previsão nos Acordos Coletivos de Trabalho 2014/2015 e 2015/2016 (cláusula décima sétima e décima sexta respectivamente) de se assegurar o benefício do Auxílio Creche/Auxílio Babá estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho, aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limitação de idade, em conformidade com as instruções normativas internas” (Id ae01752, p. 4).

Inferre que “a CCT, em sua Cláusula 17ª, (ID Num. d646b65 - Pág. 8), estabelece o ‘Auxílio Creche/Auxílio Babá’, para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, mediante a entrega da cópia do contrato com a instituição/creche ou a cópia do registro na CTPS da babá/doméstica e cópia da inscrição da doméstica/

babá no eSocial doméstico. Já na hipótese do 'Auxílio Filho com Deficiência', previsto na Cláusula Décima Sétima do ACT, ID Num. f148a91 - Pág. 9, este era concedido a partir dos sete anos de idade, à época do nascimento do filho da reclamante/atestado de Síndrome de Down/requerimento por e-mail juntado nos autos, era assegurado a percepção do benefício, sem a limitação de idade até 71 meses, desde que apresentada a documentação necessária (termo de compromisso, declaração do INSS e laudo técnico emitido pelo INSS ou por médico da CASSI)" (Id ae01752, p. 4/5).

Salienta que "considerando o não preenchimento dos requisitos para percepção do 'Auxílio Filho com Deficiência' a reclamante foi orientada, em mais de uma oportunidade, pela GEPES Belém, acerca dos procedimentos necessários para o recebimento do Auxílio Creche/Babá, sendo que a mesma externou não querer contratar Babá em razão de gastos. Note-se que a Cláusula do ACT é clara ao estabelecer a conformidade com as instruções normativas internas. Ocorre que houve alteração da redação da Cláusula Acordo de 2015/2016, passando a assegurar o benefício do Auxílio ao Filho com Deficiência em substituição ao Auxílio Creche/Auxílio Babá, a partir de um mês completo e sem limite de idade. Como consequência disto, houve alteração na norma interna que trata sobre o 'Auxílio Filho com Deficiência', passando a vigorar com nova redação, estabelecendo a concessão a partir do requerimento e da constatação da deficiência" (Id ae01752, p. 5).

Sustenta que "tão logo providenciado o requerimento por parte da reclamante, ocorrido em janeiro do corrente ano e, terminado o processo de análise e confirmação de dados, **a mesma recebeu, em maio de 2016, por meio de crédito em conta corrente, o valor de R\$1.880,20 (retroativo aos meses de 01/2016, 02/2016, 03/2016, 04/2016 e 05/2016)**; e, em 20/06 lhe foi creditado o valor de R\$430,58 (referente ao mês 06/2016), de modo que não há que se falar em pagamento do auxílio em parcelas vencidas e vincendas" (Id ae01752, p. 5).

Aduz que "diferente do que alega a reclamante, seu filho foi cadastrado no sistema funcional do reclamado com vínculo FILHO, em 19.05.2015, não fazendo jus ao Auxílio creche, por não ter sido solicitado o Benefício, visto que para o gozo deste, deveria ser apresentado termo de compromisso e documento comprobatório (CTPS Babá ou contrato com creche), que não foram devidamente apresentados pela reclamante, razão pela qual, naquele momento, não lhe fora concedido o benefício. Registre-se, ainda, que o documento de ID Num. 28fffd7 - Pág. 1 demonstra, inclusive, que o requerimento da reclamante foi encaminhado erroneamente para o endereço gpes.blm@bb.com.br quando o correto é gpesblm@bb.com.br, não podendo o Banco ser responsabilizado pelo encaminhamento incorreto dado pela reclamante" (Id ae01752, p. 14).

O d. Juízo de 1º Grau assim decidiu:

No que concerne ao benefício "Auxílio Filho com Deficiência", observa-se da Convenção Coletiva 2014/2015, mais precisamente em sua Cláusula 17^a, a previsão do Auxílio Creche / Auxílio Babá, no sentido de reembolsar as despesas

realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento em creches ou instituições análogas, não estabelecendo idade mínima para concessão do benefício. Estabelece a mesma Convenção em sua Cláusula 18ª o benefício Auxílio Filhos com Deficiência, nada referindo quanto à idade mínima do filho, mas exigindo a comprovação por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada a condição de deficiência com cuidados permanentes, disposição coletiva repetida na Convenção 2015/2016.

Não obstante a previsão nas Convenções Coletivas de Trabalho 2014/2015 e 2015/2016, verifica-se que o Reclamado juntou aos autos o requerimento apresentado pela Reclamante solicitando a concessão do benefício Auxílio Filhos com Deficiência apenas em 21.01.2016 (ID ca8f7a2), assim como foi acostada consulta ao sistema do Banco do Brasil S/A, Administração de Recursos Humanos, onde há o registro de pagamento do benefício desde janeiro de 2016 (ID cfba80b).

Ainda sobre o acervo probatório documental, verifica-se a juntada de cópia do parecer administrativo do Reclamado, datado de 26.04.2016, onde restou reconhecido o direito da Reclamante à redução da jornada (ID 69edc0d), e parecer técnico favorável ao reconhecimento de deficiência datado de 25.04.2016 (ID 69edc0d).

Neste particular, reconheceu a Reclamante em sua manifestação o recebimento do benefício Auxílio Filho com Deficiência em maio de 2016, compreendido o período de janeiro a maio de 2016.

Ademais, em relação à oitava da testemunha MARIA DE FÁTIMA NOBRE VIEIRA, diferente do sustentado na exordial, ao provocar a GEPES, a Reclamante recebeu as orientações a como deveria proceder em relação aos benefícios pretendidos, além de corroborar a mesma que o pagamento do Auxílio pretendido respeita a data em que foi apresentado o requerimento junto ao banco.

Neste passo, a partir dos elementos ao norte analisados, não se verifica qualquer descaso do Reclamado em relação à Reclamante, assim como se infere que o Reclamado não incorreu em mora no que toca à concessão do Auxílio, uma vez que, ao ser provocado, analisou o requerimento, concedendo o direito à Reclamante desde o momento em que a obreira reivindicou o pagamento do benefício.

Assim, improcede também o pedido relacionado ao Auxílio Filho com Deficiência (Id c73554b, p. 8/9).

Vejamos a prova oral.

Em relação ao depoimento da reclamante, este Juízo não vislumbra a necessidade da produção da referida prova, sendo indagado o reclamado a respeito do interesse da produção da mesma e manifestado que não possui intenção em ouvir a reclamante, pelo que fica dispensado o seu depoimento.

Depoimento do(a) preposto do(a) reclamado(a): que existem dois benefícios, um identificado como auxílio filhos com deficiência e outro identificado como pais de filhos com deficiência; que o primeiro se refere ao valor e o segundo ao ajuste de jornada; que em relação ao auxílio filhos com deficiência não existe prazo estabelecido para análise, sendo que, no caso de deferimento, a inclusão respectiva é feita imediatamente no sistema do banco e o pagamento feito no dia seguinte na conta corrente do funcionário. Não houve mais perguntas. Encerrado o depoimento.

A reclamante não arrolou testemunhas.

Depoimento da única testemunha arrolada pelo(a) reclamado(a), Sr(a). MARIA DE FÁTIMA NOBRE VIEIRA, já qualificada nos autos. Aos costumes nada disse. Testemunha advertida e compromissada na forma da lei ao Juízo respondeu: que trabalha para o reclamado há aproximadamente 23 anos, atualmente exercendo a função de assessora de relações do trabalho; **que chegou ao conhecimento da depoente a condição do filho da reclamante; que tal situação chegou até a depoente por meio de ligações telefônicas realizadas pela reclamante; que também foi participado o assunto à depoente através de Ofício do Sindicato dos Bancários;** que como assessora presta informações ao corpo funcional na jurisdição do Pará e do Amapá, envolvendo assuntos relacionados ao funcionalismo, ouvidoria, acordos trabalhistas; **que nas ligações feitas pela reclamante a mesma solicitou orientação a como proceder junto ao banco em razão da condição de seu filho; que a princípio, foi esclarecido à reclamante que não teria direito ao benefício, pois segundo a norma interna do banco, o benefício somente era concedido a filhos com idade superior a sete anos; que foi dito à reclamante que faria jus ao auxílio creche;** que não recebeu qualquer manifestação da reclamante quanto ao auxílio creche, pois compete à depoente tão somente prestar orientações ao funcionário; que a função da depoente é vinculada à gerência de gestão de pessoas - GEPES; que não recorda quando o benefício relativo ao filho com sete anos foi implementado, esclarecendo a depoente

que possui aproximadamente três anos de GEPES, e desde então o benefício já existia; **que o benefício auxílio filho com deficiência, quando deferido, é concedido da data do requerimento**; que o referido benefício pode ser analisado pelo gerente-geral da própria agência. Não houve mais perguntas. Encerrado o depoimento (Id b2d9749) (grifo nosso).

Como assinalado na r. sentença recorrida, as cláusulas 17^a e 18^a, da Convenção Coletiva de Trabalho de 2014/2015 (vigência de 01.09.2014 a 31.08.2015), celebrada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, estabelecem:

CLÁUSULA 17^a AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$358,82 (trezentos e cinquenta e oito reais e oitenta e dois centavos), para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e **comprovadas**, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

Parágrafo Primeiro - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Segundo - O “auxílio creche” não será cumulativo com o “auxílio babá”, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

(...)

CLÁUSULA 18^a AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula 17^a - Auxílio Creche/Auxílio Babá (com exceção do § 4º), estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, **desde que tal condição seja comprovada** por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco (Id d646b65, p. 7/8) (grifo nosso).

As mesmas disposições são repetidas na Convenção Coletiva de Trabalho de 2015/2016 (vigência de 01.09.2015 a 31.08.2016), com alteração apenas do valor estipulado na Cláusula 17ª, que passou a ser de R\$394,70 (trezentos e noventa e quatro reais e setenta centavos).

O reclamado apresentou “Acordo Coletivo de Trabalho de Adesão com ressalvas à Convenção Coletiva de Trabalho - CCT FENABAN/CONTRAF 2014/2015 e de cláusulas específicas” celebrado entre o Banco do Brasil S.A., Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários Signatários, com vigência de 01.09.2014 a 31.08.2015.

A cláusula 17ª do referido Acordo Coletivo de Trabalho dispõe:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

O BANCO assegurará o benefício do Auxílio ao Filho com Deficiência em substituição ao Auxílio Creche/Auxílio Babá estabelecido na Cláusula Décima Sétima, *caput* e seus parágrafos primeiro, segundo e terceiro, da CCT FENABAN/CONTRAF 2014/2015, no valor de R\$358,82, aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, com **comprovação** em atestado fornecido pelo INSS ou por instituição por este autorizada, ou por médico da CASSI, **em conformidade com as instruções normativas internas** (Id f148a91, p. 9).

O demandado também acostou, aos autos, Acordo Coletivo de Trabalho de Adesão com ressalvas à Convenção Coletiva de Trabalho - CCT FENABAN/CONTRAF 2015/2016 e de cláusulas específicas” celebrado entre o Banco do Brasil S.A., Confederação Nacional de Trabalhadores do Ramo Financeiro, Federações e Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários Signatários, com vigência de 01.09.2015 a 31.08.2016.

A cláusula 16ª do referido Acordo Coletivo de Trabalho estabelece:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

O BANCO assegurará o benefício do Auxílio ao Filho com Deficiência em substituição ao Auxílio Creche/Auxílio Babá estabelecido na Cláusula Décima Sétima, *caput* e seus parágrafos primeiro, segundo e terceiro, da CCT FENABAN/CONTRAF 2015/2016, no valor de R\$430,58, aos funcionários que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, **a partir de um mês completo**, sem limite de idade, **a partir da comprovação da deficiência**, desde que atestada em laudo fornecido por médico da CASSI ou por instituição por esta autorizada, **em conformidade com as instruções normativas internas** (Id e370f5e, p. 10) (grifo nosso).

O filho da demandante nasceu no dia 20.04.2015, consoante certidão de nascimento juntada aos autos (Id 28244cb, p. 1).

A reclamante assevera, na exordial e nas razões recursais, que, por duas vezes, entrou em contato, via telefone, com a Gerência de Gestão de Pessoas do reclamado, a primeira, **logo após o nascimento de seu filho**, e a segunda, **alguns meses depois**, oportunidades em que afirma ter recebido a informação de que não fazia jus ao recebimento do “auxílio filho com deficiência”.

Argumenta, ainda, que, em 27.10.2015, encaminhou e-mail ao banco demandado, no qual informou a situação de seu filho e indagou acerca do procedimento a ser adotado a fim de receber o benefício em análise, correspondência eletrônica que, segundo a demandante, nunca foi respondida.

A testemunha do reclamado, Sra. Maria de Fátima Nobre Vieira, em depoimento que reputo coerente, confirmou que recebeu ligações da reclamante, que tomou conhecimento acerca da situação de seu filho e que prestou informação no sentido de que, a princípio, a demandante não faria jus ao benefício, eis que concedido a crianças com idade superior a sete anos.

Inicialmente, ressalto que, da análise das Instruções Normativas 365-1 v.55 (Id 9fd65df) e 365-1 v.59 (Id 245fc94), com vigência de 22.06.2015 a 06.08.2015 e 08.10.2015 a 16.11.2015, respectivamente, verifica-se, à vista da cláusula 13.1.3 de ambos os documentos, que o benefício em apreço “é auxílio de caráter indenizatório, concedido **a partir dos sete anos de idade (...)**”.

Já as Instruções Normativas 365-1 v.60 (Id 228b6b5) e 365-1 v.65 (Id d14e716), com vigência de 16.11.2015 a 05.01.2016 e 07.06.2016 a 28.05.2018, respectivamente, preveem que o auxílio filho com deficiência será “**concedido a partir do requerimento e da constatação da deficiência**”, sem o estabelecimento de qualquer idade mínima ou máxima.

As cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho, oportunamente transcritas, são precisas ao estabelecer a necessária **conformidade** com as instruções normativas internas do banco demandado. Portanto, do cotejo entre as normas coletivas e o regulamento interno do reclamado, mostra-se correta a informação prestada à reclamante, **à época das citadas ligações**.

Em todo caso, ainda que levado ao conhecimento do banco o fato de a reclamante possuir filho com deficiência, essa circunstância não exige a demandante, principal interessada, de protocolar o requerimento necessário à percepção do auxílio e de comprovar a condição do menor. Trata-se de formalidade inerente ao procedimento estabelecido pela instituição financeira demandada; condição *sine qua non* ao pagamento do benefício em análise.

Entender de modo diverso corresponderia a supor que o banco reclamado deveria ter pago o auxílio em análise mediante simples afirmação da reclamante de que preenche as condições essenciais à percepção do benefício, sem necessidade de comprovação das circunstâncias alegadas, o que, por óbvio, não seria razoável.

Em que pese a testemunha do reclamado, Sra. Maria de Fátima Nobre Vieira, ter declarado que chegou ao seu conhecimento a condição do filho da reclamante, dos termos da petição inicial e das razões recursais, verifica-se que a

própria demandante confessa ter requerido, apenas em **21.01.2016**, a percepção do auxílio em apreço, oportunidade em que apresentou, ao reclamado, parecer técnico sobre invalidez, expedido pela Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (CASSI) e declaração expedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), na qual constava que seu filho não possuía nenhum benefício em seu nome.

O citado requerimento foi acostado aos autos por ambas as partes e, de fato, data de 21.01.2016 (Id's 1bd4cb0 e ca8f7a2, p. 2).

Saliento que o depoimento da testemunha do demandado corroborou a tese da defesa, inclusive quanto à alegação de que o benefício “Auxílio Filho com Deficiência”, quando deferido, é concedido **a partir da data do requerimento**.

Nesse sentido, à vista do teor das cláusulas anteriormente transcritas, exsurge que, em síntese, o benefício em questão é devido a partir da **comprovação** da deficiência do menor, atestada em laudo fornecido por médico da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (CASSI) ou por instituição autorizada.

Embora a demandante tenha anexado aos autos o e-mail encaminhado ao reclamado em 27.10.2015, reitero que somente em 21.01.2016, quando **formalizado** o requerimento, apresentou, ao banco, os documentos necessários à comprovação da condição de seu filho.

Dessa forma, não há como prosperar a afirmação de que a concessão do benefício pleiteado é devida desde o nascimento do menor, em abril de 2015.

Nas suas razões recursais, a reclamante reconhece que o auxílio em apreço lhe foi pago a partir de maio de 2016, com efeitos retroativos a 21.01.2016, pelo que não há que se falar em parcelas vencidas, a título de “Auxílio filho com Deficiência”.

Por fim, aduz fazer *jus* a complemento do benefício ora analisado, em relação ao mês de janeiro de 2016.

À vista do documento intitulado “comprovante pagamento auxílio”, colacionado pelo reclamado, verifica-se que, em relação a janeiro de 2016, foi pago, à reclamante, valor de R\$157,88 (cento e cinquenta e sete reais e oitenta e oito centavos) (Id cfba80b).

Considerando que a demandante formalizou o requerimento para percepção do auxílio **apenas em 21.01.2016** e que o valor mensal do benefício, para o período, é de R\$430,58 (quatrocentos e trinta reais e cinquenta e oito centavos), razoável concluir que o pagamento foi efetuado de forma proporcional, em conformidade, portanto, com as normas anteriormente analisadas, pelo que improcede o pleito de complementação.

Nego provimento.

Da indenização por dano moral

Argumenta que “a recorrente está, desde o nascimento de seu filho, sofrendo com o total descaso do banco reclamado para com sua situação, se sentindo desamparada por parte de seu empregador, que nada faz para tentar compreender sua real necessidade de redução de jornada (mesmo após ter expedido norma interna

regulamentando tal possibilidade), bem como queda-se silente e inerte no que pertine a direito seu de percepção de benefício previsto em instrumento coletivo (Auxílio Filhos com Deficiência, previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, como já informado alhures)” (Id 5921af2, p. 29).

Sustenta que “o banco demandado está a violar o direito fundamental do filho da reclamante a se desenvolver com dignidade (...) O dano sofrido pelo empregado (*sic*) resta evidente, na medida em que a trabalhadora e seu filho com síndrome de Down têm o direito fundamental a desenvolver-se com dignidade, dispondo de cuidados especializados necessários para que as consequências do distúrbio genético que possui sejam as mínimas possíveis em suas atividades cognitivas e físicas, o que implica, portanto, em evidente dano presumido à trabalhadora” (Id 5921af2, p. 29).

Requer o pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais).

Analiso.

Na contestação, o reclamado aduz que “embora inexista qualquer previsão legal que obrigue o Reclamado a reduzir a jornada de trabalho da reclamante, o Banco assim o fez voluntariamente, alinhado com sua política de promoção do bem estar do funcionalismo. De igual sorte, o Banco está pagando regularmente o benefício Auxílio Filho com Deficiência, não havendo que se falar em qualquer ilícito” (Id ae01752, p. 15).

Refere estar “claramente demonstrado a preocupação do Banco reclamado em permitir que a funcionária compatibilize seu trabalho com os cuidados de seu filho (...)” (Id ae01752, p. 15).

Assinala que “também não procede qualquer alegação no sentido de que o Banco se manteve inerte aos seus requerimentos, muito pelo contrário, a reclamante sempre foi orientada pelos gestores da dependência de lotação e, em especial, pela Gerência Regional de Pessoa em Belém (GEPES). Ao contrário do que aduz a reclamante, não houve qualquer tipo de descaso, o que houve foi o não recebimento de benefício por parte da reclamante por ausência de preenchimento de requisitos pela mesma e, até mesmo, pela sua opção pessoal de não contratar babá (necessidade de comprovação do registro na CTPS e outros)” (Id ae01752, p. 15).

Assevera que “nenhum dano causou à Reclamante, tampouco agiu com descaso frente à situação enfrentada por esta, oferecendo toda a ajuda possível prevista em seu normativo para compatibilizar sua jornada de trabalho com as necessidades existentes fora do âmbito laboral” (Id ae01752, p. 17).

A indenização por dano moral e material constitui direito previsto, atualmente, no art. 5º, X, da Constituição da República, segundo o qual “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação”.

No âmbito do direito do trabalho, contudo, já havia previsão expressa do tema na letra dos arts. 482, alíneas *j* e *k*, e 483, alínea *e*, da CLT, que podem funcionar como causas da ruptura do vínculo empregatício, de modo direto ou indireto ou, ainda, por culpa recíproca (art. 484, da CLT).

A reparação do dano moral, nos dias atuais, ganhou um perfil peculiar. De fato, “na medida do progresso da civilização e do aprimoramento da dignidade da pessoa humana, não se pode mais ignorar a repercussão ou abalo moral dos atos ilícitos, que para muitos tem maior relevo do que o prejuízo material”, como assinala **Sebastião Geraldo de Oliveira** (*Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, São Paulo: LTr, 1996, p. 189).

Para **Roberto Ferreira** - citado por **Oliveira** -, “os bens morais consistem no equilíbrio psicológico, no bem-estar, na normalidade da vida, na reputação, na liberdade, no relacionamento social, e a sua danificação resulta em desequilíbrio psicológico, desânimo, dor, medo, angústia, abatimento, baixa da consideração à pessoa, dificuldade de relacionamento social” (*op. cit.*, p. 190-191).

E **Aguiar Dias**, citando **Minozzi**, adverte que o dano moral “não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado” (cf. **Oliveira**, *op. cit.*, p. 191).

Já **Alice Monteiro de Barros** assevera que “a compensação por danos morais pressupõe um dano efetivo e não um simples aborrecimento decorrente de uma sensibilidade excessiva ou amor próprio pretensamente ferido” (Curso de Direito do Trabalho - 2. ed. - São Paulo: LTr, 2006, p. 624).

In casu, a demandante sustenta que o reclamado, ao agir com *total descaso* ante a sua situação, lhe causou sofrimento e sensação de desamparo, eis que o demandado “nada faz para tentar compreender sua real necessidade de redução de jornada (...) bem como queda-se silente e inerte no que pertine a direito seu de percepção de benefício previsto em instrumento coletivo (Auxílio Filhos com Deficiência)”.

Da análise do conjunto fático-probatório, porém, verifica-se que não assiste razão à recorrente.

A própria reclamante afirma, na petição inicial, que o reclamado **reconheceu a necessidade de redução da jornada de trabalho de seus empregados pais de filho com deficiência** e, em 11.04.2016, alterou seu regulamento interno no que tange à matéria e passou a permitir a redução de carga horária para tais trabalhadores.

Para que se caracterize o dano alegado pela demandante, capaz de ensejar a indenização vindicada, mister se faz a prova do nexo de causalidade entre a lesão sofrida e a ação e/ou omissão do reclamado, ônus este que incumbia à demandante, por força do art. 818, da CLT, c/c art. 373, I, do CPC/2015.

Ocorre que, diante da situação posta, a atitude adotada pelo reclamado não indica que tenha agido com descaso em relação a seus empregados, notadamente quanto à reclamante.

Aliás, a reclamante obteve a redução de sua jornada de trabalho com a manutenção da remuneração e sem que lhe fosse exigida compensação de horário, postura que, ante a delicada situação da demandante e de seu filho, mostrou-se congruente, além de se coadunar com os princípios da razoabilidade e da dignidade da pessoa humana.

Incontroverso, ainda, que o reclamado instituiu **benefício de natureza assistencial** a seus empregados pais de filhos com deficiência.

Diante desse cenário, como bem pontuado na r. sentença recorrida, “não parece a este Juízo estar o reclamado pouco preocupado com a condição particular da reclamante” (Id c73554b, p. 7).

Assim dispõe o item 21, da Instrução Normativa 365-1, *in verbis*:

21. Benefício aos Funcionários pais de filho com deficiência

21.1. Conceito e finalidade

21.1.1. O benefício tem por finalidade:

21.1.1.1. Possibilitar aos pais condições de equilibrar a rotina de trabalho e o acompanhamento em tratamentos terapêuticos de filhos com deficiência, e que apresentem elevado grau de dependência;

2. Permitir ao funcionário suporte para atendimentos terapêuticos que objetivam o crescimento cognitivo, habilidades motoras, adaptativas, aspectos socioemocionais e desenvolvimento da linguagem na fase da infância, relações sociais e contribuição à sociedade na fase adulta do dependente;
(Id 528ec1d, p. 2) (grifo nosso).

Carece de fundamento a afirmação da recorrente no sentido de que o reclamado violou o direito fundamental de seu filho de se desenvolver com dignidade, eis que, a rigor, o demandado assegurou, aos seus empregados pais de filhos portadores de deficiência, a possibilidade de acompanhá-los em suas rotinas de estimulação, de modo a garantir a sua plena inclusão social e, por via de consequência, a dignidade da criança.

Data venia do alegado pela reclamante, o fato de julgar não ser suficiente a redução de jornada que lhe foi concedida **espontaneamente** pelo reclamado não importa em dizer que o empregador “nada faz para tentar compreender sua real necessidade de redução de jornada”.

Se o demandado houvesse comprovadamente negado a flexibilização ou compatibilização do horário de trabalho da demandante para melhor cuidar dos interesses de seu filho, aí sim estaria a restringir a condição e os direitos da criança, atitude que, então, poderia causar dano à reclamante, ainda que indiretamente.

Em relação à concessão do “Auxílio Filhos com Deficiência”, não prospera a alegação da recorrente de que o demandado “queda-se silente e inerte” no que pertine à percepção do mencionado benefício.

Quando da interposição do recurso, em 12.09.2016, o reclamado já havia efetuado o pagamento a título de “Auxílio Filhos com Deficiência”, como, inclusive, confessa a recorrente, nas razões recursais, ao assinalar que “conforme declarou a reclamante na oportunidade de manifestação aos documentos juntados pela reclamada, o banco reclamado nunca respondeu aos seus requerimentos e e-mail, **passando a efetuar o pagamento do auxílio apenas no mês de maio/2016** (com efeitos retroativos apenas a 21/01/2016, e não à data de nascimento da criança) (...)”.

Neste espeque, verifica-se que as alegações da demandante foram frágeis, na medida em que não houve firme comprovação do efetivo abalo moral e, assim, não há se falar em responsabilidade do reclamado.

Dessa forma, por qualquer lado que se analise a matéria, não vislumbro a ocorrência de dano moral, já que a reclamante não carreou aos autos prova robusta quanto ao alegado sofrimento em relação ao tema examinado.

Assim, entendo indevido o pleito de indenização por dano moral, tal como decidiu o MM. Juízo de 1º Grau.

Nego provimento.

Dos honorários advocatícios

Sustenta que “reformada a decisão, como se espera, pugna a recorrente pelo deferimento do pleito de pagamento dos honorários advocatícios, uma vez que estão presentes os requisitos necessários para o seu deferimento: a concessão dos benefícios da justiça gratuita e a assistência por sindicato” (Id 5921af2, p. 34).

Analiso.

Embora a reclamante esteja assistida por sindicato da categoria profissional (Id ff9b730) e declare não ter condições de arcar com o pagamento das custas processuais sem o prejuízo do seu sustento e de sua família (Id 9c572d2, p. 2), resta **prejudicada** a pretensão, em virtude da total improcedência da reclamação.

Da tutela de urgência

A demandante renova o pedido de tutela de urgência, formulado na petição inicial, ao argumento de que “tanto a documentação ora trazida para análise de Vossa Excelência, bem como a farta jurisprudência ora colacionada nesta peça estão a revelar o juízo de probabilidade que se exige para que o juiz conceda a antecipação da tutela, pelo que preenchido este requisito (...) O perigo de dano resta evidente pela ilícita e arbitrária da empresa, pois a reclamante não está podendo acompanhar seu filho nas atividades de estimulação tal como deveria (...) A antecipação de tutela se faz necessária para preservar os direitos mínimos dos trabalhadores e à Justiça do Trabalho incumbe o papel, quando provocada, de assegurar essa tutela” (Id 5921af2 p. 32/34).

Analiso.

A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo (art. 300, *caput*, do CPC/2015).

Saliento que o pleito já havia sido indeferido pelo d. Juízo de 1º Grau, em decisão (Id 138d864), assim como na r. sentença recorrida (Id c73554b, p. 9).

Em todo caso, **prejudicado** o pedido de tutela de urgência, em face do improvimento do apelo da reclamante.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; 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, 07 de dezembro de 2016. (Publicado em 19/12/2016)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

REGULAMENTO INTERNO DE PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO E DIREITO POTESTATIVO DE RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T./RO 0000680-43.2016.5.08.0012

RELATORA: Desembargadora do Trabalho GRAZIELA LEITE COLARES

RECORRENTES: SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO PARÁ
Dr. Rafael Oliveira Lima
SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS
Dr. Fernando Hugo Rabello Miranda

RECORRIDO: JOSÉ ALEXANDRE RIBEIRO FERNANDES
Dr. Emerson Almeida Lima Junior

REGULAMENTO INTERNO DE PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO E DIREITO POTESTATIVO DE RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Se da interpretação conjunta das normas do regulamento empresarial não se extrai direito subjetivo do empregado, válida é a dispensa na forma da CLT. Recursos providos.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 12ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço dos recursos, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Passo à análise conjunta dos recursos porque apresentam pontos em comum.

MÉRITO

NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE FAZER

Buscam as reclamadas a reforma da sentença de primeiro grau que declarou a nulidade da dispensa do reclamante e determinou sua reintegração, além de obrigação de fazer.

Sustenta a primeira reclamada que não há necessidade de motivação para o ato de rescisão contratual do autor, pois atuou em razão do seu poder de gestão e o obreiro não possui estabilidade, além do que observou todos os direitos e adimpliu todas as verbas rescisórias. Destaca que a rescisão do reclamante ocorreu sem justa causa, conforme permite a CLT, já que, na condição de ente privado, não está submetida à regra do art. 37, II, da CF/88.

Aduz que as normas internas, SGP e PEP, não são obrigatórias quanto à demissão dos funcionários e, por isso, não se apresentam como condição de validade do ato demissional, tratando-se apenas de recomendações contidas nos pareceres prévios elaborados pela UGP.

Por fim, diz que não há porque ser observado o Código de Ética pois o reclamante não infringiu esse regramento e não foi demitido por ato sancionatório, mas sim potestativo do empregador. Pede a total improcedência da ação.

De igual forma, a segunda reclamada pede a improcedência da ação.

O Juízo a quo julgou procedente a ação por entender que a demandada não observou seu regulamento que estabelece procedimentos e formalidades para a realização do ato de dispensa, como a emissão de parecer prévio pela Unidade de Gestão de Pessoas - UGP e de Planejamento Estratégico de Pessoal, conforme determina o Sistema de Gestão de Pessoas - SGP. Considerou, também, que a dispensa do reclamante não observou do Código de Ética.

Analiso.

Têm razão as recorrentes.

A questão se resume a saber se a norma interna suscitada pelo recorrido é de fato limitadora da faculdade de o empregador rescindir os contratos sem justa causa. Noutros termos, se o Manual de Políticas e Procedimentos - SPG, que estabelece que: “os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/PA serão acompanhados de parecer prévio emitido pela UGP.”, conferem aos empregados direito subjetivo a não sofrerem demissão, se tal parecer não for exarado.

Necessário também enfrentar o outro fundamento da sentença condenatória, que diz respeito a violação do Código de Ética e de Planejamento estratégico.

Nenhum dos fundamentos socorrem o autor.

Todas essas normas são previstas internamente nos manuais da instituição. Como se sabe, os regulamentos empresariais criam ou extinguem direitos e obrigações no âmbito das pessoas jurídicas, como é da natureza dos atos jurídicos em geral, havendo assim que se analisar suas fontes e classificação para se saber se a norma em concreto tem potencial criador de gerar direitos e obrigações para terceiros.

No caso em exame, inquirir se tais normas são capazes de impedir a demissão do empregado se não observadas previamente, ou seja, se são normas criadores de direito subjetivo para os empregados. Há que se analisar, portanto, se da emissão desses manuais internos emanam a vontade do instituidor de criar direito para terceiros, ou se apenas tinha em mente ordenar internamente procedimentos de pessoal.

Entendo que as disposições em questão não criam tal direito subjetivo, pois que se trata de norma de cunho meramente procedimental interno da instituição, pelas razões que seguem.

Tal conclusão pode ser extraída de varias razões. Primeiro, porque o departamento responsável pela emissão do dito parecer, não detém, dentro do organograma institucional, autonomia administrativa para tomada de decisão, sendo apenas mero emissor de parecer. De onde se deduz que, ainda que tal parecer fosse contrário ao ato demissional, não vincularia o administrador, porque não há norma interna que assim preveja. Os atos dos administradores são subordinados apenas ao Estatuto da Instituição.

Vê-se no Estatuto Social da entidade que a demissão de empregados do Sebrae/PA é ato de competência do diretor superintendente, conforme se lê em seu art. 28, inciso V (Id. 6deae91 - pag. 16). E por ali não se encontra limitação a tal poder em função de normas internas. Trata-se de ato de soberania interna, pois não tem limites nas ordenações inferiores.

Reforça esse entendimento quando se vê que não há sanção estabelecida no regulamento para o caso de descumprimento do dito procedimento. Caso a validade do ato demissional dependesse de tal procedimento, haveria de estar prevista a nulidade do ato como norma sancionadora para seu descumprimento. Se assim não é, não se pode dizer que a falta do parecer fulmina de nulidade a demissão.

Vê-se que a Comunicação de Dispensa do autor foi emanada do Diretor Superintendente, Diretor Administrativo e Financeiro e Diretor Técnico, todos órgão de direção superior. Em sendo assim conclui-se que a existência de um parecer não é capaz de impedir a ação dos órgãos superiores e portanto não tem o condão de gerar direitos e obrigações para terceiros na ordem jurídica.

Dessas razões se conclui que a inobservância de tais normas internas, não gera direito subjetivo para o empregado.

As razões acima também alcançam outra norma interna questionada, como a seguinte: “O Planejamento Estratégico de Pessoal tem como principais objetivos: (...) d. **Subsidiar** decisões de movimentações, cessões, promoções e desligamentos

e subsidiar decisões sobre o orçamento com despesas de pessoal para o período”. **Tais** PEP tem o objetivo de produzir elementos para tomada de decisão pela entidade e não como restrição dos seus atos de gestão.

Quanto à inobservância do Código de Ética, a modalidade de demissão do reclamante foi sem justa causa, é o que consta dos autos (id. 62F056d). O art. 5º do Código de Ética (id. b1f2e2a) prevê a demissão sem justa causa como forma de sanção em casos de falta disciplinar do empregado, o qual pode, nesse caso, submeter-se às hipóteses de reparação civil ou criminal, conforme § 4º, do art. 5º, do referido código. Por essa razão, faz-se necessário, nesses casos, a observância de determinados procedimentos. Contudo, como já dito, o reclamante foi dispensado sem justa causa em decorrência de ato gestão do empregador e não punitivo, sendo inaplicáveis os procedimentos determinados no Código de Ética no seu caso.

Desse modo, sendo o empregador pessoa jurídica de direito privado **porque constituído na forma de sociedade civil**, a rescisão do contrato de trabalho do reclamante ocorreu de forma lícita, porque no exercício do direito potestativo, inexistindo necessidade de observância de procedimento especiais, sendo indevido o pleito de reintegração, razão por que afasto a condenação das reclamadas nas obrigações de fazer e pagar e, por consequência, julgo totalmente improcedente a reclamação.

Para efeito da Súmula 393 do C. TST, ratifico os demais fundamentos denegatórios do pedido de reintegração inseridos na sentença.

Ficam prejudicadas as demais razões recursais.

Ante o exposto, conheço dos recursos das reclamadas; no mérito, dou provimento aos apelos para, reformando a r. Sentença recorrida, julgar totalmente improcedente a reclamação, tudo de acordo com a fundamentação supra. Inverte-se o ônus da sucumbência e fixa-se custas processuais pelo reclamante, no valor de R\$1.371,90, calculadas sobre R\$68.594,45, valor dado à causa na inicial, das quais fica isento na forma da lei.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS DAS RECLAMADAS; NO MÉRITO, VENCIDA A DESEMBARGADORA FRANCISCA FORMIGOSA, DAR PROVIMENTO AOS APELOS PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA RECORRIDA, JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTE A RECLAMAÇÃO, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. INVERTE-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA E FIXA-SE CUSTAS PROCESSUAIS PELO RECLAMANTE, NO VALOR DE R\$1.371,90, CALCULADAS SOBRE R\$68.594,45, VALOR DADO À CAUSA NA INICIAL, DAS QUAIS FICA ISENTO NA FORMA DA LEI.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 23 de novembro de 2016. (Publicado em 25/11/2016)
GRAZIELA LEITE COLARES, Desembargadora Relatora.

Voto do(a) Des(a). FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

Apesar dos judiciosos argumentos da Desembargadora Relatora, entendo que o SEBRAE não seguiu seu próprio regulamento interno no ato da dispensa do trabalhador. Por este fato, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos, a seguir transcritos:

“b) Não submissão da demissão aos procedimentos internos estabelecidos pelas reclamadas.

Afirma o reclamante que todas as questões relacionadas ao provimento de cargos e funções, processo de avaliação, ascensão de carreira, capacitação e remuneração das Reclamadas estão normatizados no Sistema de Gestão de Pessoas - SGP (atual versão 7.0).

Entretanto, afirma que o SGP não foi observado, na medida em que esse documento determina que qualquer demissão de empregado será precedida de parecer elaborado pela Unidade de Gestão de Pessoas -UGP, o que não teria ocorrido neste caso concreto.

Contestando o pedido, a reclamada ressalta novamente a sua natureza de direito privado, pugnando pela aplicação das regras estabelecidas na CLT, não havendo limite ao poder potestativo do gestor.

Ressalta que o SGP - Sistema de Gestão de Pessoas seria um conjunto de ações meramente ideais, a serem observados quanto possível, por se tratar de um documento orientativo, uma declaração de desejos e propostas de conduta, razão pela qual não há obrigação de serem observados à risca.

Destaca que não houve violação de direitos, uma vez que os procedimentos adotados estariam de acordo com a legislação trabalhista.

Analiso.

Ao contrário do que afirma a reclamada, a simples leitura do SGP demonstra que não se trata de uma declaração de desejos e propostas de conduta.

Tal documento normatiza a gestão de pessoal do SEBRAE-PA, fixando normas relativas a promoções, ascensão, funções de confiança, provimento, processo seletivo, etc. denotando a sua natureza de regulamento de empresa e, como tal, integra o contrato de trabalho do reclamante e deve ser observado pelo empregador.

Nesse passo, se o regulamento estabelece procedimentos e formalidades para a realização do ato de dispensa, estes deveriam ter sido observados pelo SEBRAE, sendo, portanto, necessário o parecer prévio emitido pela UGP, o que não se verifica nos autos, conforme reconhecido no parecer nº 037, de 19/08/2013, em seu item 3.7.1.1, estando eivada de nulidade a demissão do reclamante sob esse aspecto.

c) Inocorrência de conduta a gerar a demissão entendida nas reclamadas como sanção:

O reclamante ressalta que o Código de Ética do SEBRAE-PA, aprovado em 09/09/2014, estabelece em seu artigo 5º, inciso IV, que a demissão, mesmo sem justa causa, configura forma de sanção.

Assim, considerando a aplicação da dispensa sem justa causa ao reclamante, estaria evidenciada a aplicação de penalidade, sem as garantias do contraditório e da ampla defesa, pois não houve a abertura de processo administrativo disciplinar, através da comissão de ética.

Assim, requer a declaração de nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego, ante a inobservância de formalidade legal estabelecida pela própria reclamada.

A reclamada, contestando o argumento, afirmou que o Código de Ética somente tem incidência em situações em que os empregados violam condutas éticas, o que não ocorreu em relação ao reclamante.

Assim, tendo em vista que a dispensa do reclamante não decorreu da situação em comento, não ocorreu qualquer sanção ou punição, razão pela qual a direção administrativa não precisava contar com conclusões de assessoramento, prevalecendo o direito potestativo do empregador para a demissão imotivada.

Pois bem.

Analisando o argumento acima, verifico uma grande incongruência na política da empresa.

O empregado que pratica conduta antiética tem mais proteção que aquele empregado que sempre se pautou pelo bom procedimento. Este pode ser dispensado sem qualquer garantia. Já aquele mau empregado, este sim tem o direito ao procedimento administrativo estabelecido, com contraditório e ampla defesa.

O argumento da reclamada não subsiste, ante tamanho descompasso. Se quem supostamente violou um dever ético tem direito ao procedimento administrativo, mormente aquele que não violou deve ter o mesmo direito.

Nesse caso, eivada de nulidade a dispensa do reclamante pela não observância do Código de Ética.

d) Não submissão ao Planejamento Estratégico de Pessoal - (PEP):

Afirma o reclamante que a reclamada é obrigada a realizar, anualmente, o Planejamento Estratégico de Pessoal, de onde resulta o orçamento anual de pessoal, sendo este o documento hábil a subsidiar decisões de movimentações, cessões, promoções e desligamentos (artigo 28 do Manual de Política e Procedimentos SGP).

Assim, entende que as decisões que dizem respeito ao aumento ou à redução do quadro quantitativo da instituição, sobretudo levando em consideração o enorme número de demitidos, devem ser previamente definidas, em conjunto, com as Unidades do SEBRAE/UF e a UGP, e ainda aprovadas pela diretoria executiva, a qual deverá submetê-las à aprovação pelos Conselhos das Reclamadas, o que não foi respeitado pela primeira Reclamada que efetuou a demissão coletiva, sem justa causa, sem qualquer planejamento, ao arrepio da previsão expressa constante dos itens 30 e 31 do SGP, eivando assim de vício insanável a demissão.

Aplica-se neste ponto tudo quanto foi dito na alínea b, eis que o Planejamento Estratégico está inserido no SGP.

e) Demissão coletiva não precedida de negocial sindical:

Aduz o reclamante que entre os meses de novembro e dezembro de 2015 cerca de 50 (cinquenta) empregados, alguns com quase 30 (trinta) anos de SEBRAE/PA, foram sumariamente demitidos, sem qualquer explicação ou precedência de negociação sindical por parte da entidade que assiste à categoria empregada, no caso o SENALBA - Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Belém do Estado do Pará.

Ressalta que nos termos do artigo 13 da Convenção 158 da OIT, havendo dispensas coletivas por motivos econômicos, técnicos, estruturais ou análogos, o empregador deverá informar oportunamente à representação dos trabalhadores, manter negociações com essa representação e notificar a autoridade competente, cientificando-a de sua pretensão, dos motivos da dispensa, do número de trabalhadores atingidos e do período durante o qual as dispensas ocorrerão.

Assim, entende que a recusa à negociação coletiva por parte da empresa caracteriza-se como ato anti-sindical, nos termos do art. 4º da Convenção 98 da OIT e abusivo (art. 187 do CC), por violar a função social do contrato e a boa-fé objetiva, conforme disposto nos artigos 421 e 422 do Código Civil.

Contestando o argumento, a reclamada ressalta que a dispensa havida não pode ser considerada coletiva, uma vez que não ocorreram simultaneamente e nem decorreram de uma única motivação, mas sim decorreram de motivos específicos de setores não interligados, correspondendo ao fluxo normal de movimentação de pessoal.

Por fim, ressalta que não há nada no ordenamento jurídico que impeça as demissões plúrimas.

Sem adentrar na discussão acerca da vigência da Convenção 158 da OIT no ordenamento jurídico interno, entendo que não restou comprovada nos autos a existência de dispensa coletiva, conforme informado pelo reclamante.

Sob esse aspecto julgo improcedente o pedido de reintegração ao emprego.

Ante as considerações tecidas acima nas alíneas b, c e d acima, onde restou evidenciada a não observância de regras para a realização do ato de demissão, declaro a nulidade da dispensa do reclamante, determinando a sua imediata reintegração, independentemente do trânsito em julgado da decisão, a título de tutela antecipada, garantida a remuneração contemporânea ao ato rescisório, assim como as demais vantagens inerentes a seu contrato de trabalho, vigentes até a demissão, cancelando, por via de consequência, a anotação da baixa contratual. Expeça-se o mandado de cumprimento, devendo o reclamado reintegrar o reclamante no prazo de 48 horas, devendo comprovar o atendimento da determinação no prazo de 5 dias, sob pena de multa diária de 1/5 do salário do reclamante, até o limite de R\$15.000,00.

Condene a reclamada a pagar o valor da remuneração relativa aos meses de afastamento, até a data da efetiva reintegração, bem como determino o restabelecimento dos benefícios de Plano de Saúde; Plano de Previdência Privada; Vale/Auxílio Alimentação, incluindo o 13º Vale Alimentação de 2015 (ACT), Seguro de Vida em Grupo”.

SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO POR PARTE DA SEGURADORA CONTRATADA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO.

ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0000843-75.2015.5.08.0103

RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTE: CONSÓRCIO CONSTRUTOR BELO MONTE
Advogado: Dr. Ophir Filgueiras Cavalcante Júnior (OAB/PA 3.259) e outros, fls. 76/78 e 175.

RECORRIDOS: GUSTAVO DOS SANTOS DE OLIVEIRA (REPRESENTADO POR DELMIRA BRITO DOS SANTOS)
Advogado: Dr. Laurindo Gonçalves Neto (OAB/PA 19.306), fls. 08.
E
ITAÚ SEGUROS S/A
Advogado: Dr. Victor José Petraroli Neto (OAB/SP 31.464), fls. 257/265.

SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO POR PARTE DA SEGURADORA CONTRATADA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO. A tese principal da empresa reclamada e ora recorrente é de que ela não é responsável pelo pagamento do prêmio do seguro de vida e também pelo auxílio-funeral. *Data venia*, a empresa recorrente é sim responsável pelo pagamento. Os empregadores, por determinação normativa (Constituição brasileira de 1988, 7º, XXVIII, Acordo Coletivo de Trabalho e Contrato Individual de Trabalho, cláusula 9ª), devem não só contratar o seguro, mas também se responsabilizar pelo pagamento, proporcionando condições para que o beneficiário possa receber o prêmio, a exemplo do que ocorre com o saque o FGTS, com o recebimento do seguro-desemprego, em que o empregador deve fornecer ao seu ex-empregado

toda a documentação necessária ao saque desses benefícios, porque é ele, empregador, que escolhe e contrata a seguradora.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **Meritíssima Vara do Trabalho de Altamira (PA)**, em que são partes, como recorrente, **Consórcio Construtor Belo Monte** e, como recorridos, **Gustavo dos Santos de Oliveira (representado por Delmira Brito dos Santos)** e **Itaú Seguros S/A**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

VOTO

Do conhecimento.

Conheço do recurso, pois é adequado, tempestivo (fls. 171 e 175), subscrito por advogado regularmente habilitado nos autos (fls. 76/78) e o preparo está em ordem (fls. 177v/178).

Da responsabilidade do empregador pelo pagamento do prêmio do seguro de vida e pelo auxílio funeral.

O reclamante alegou, na petição inicial, que, “a reclamada não pagou o seguro de vida a que tinha direito o beneficiário, sendo que, após o óbito, exigiram vários documentos, mandou abrir uma conta para o depósito do valor e nada pagaram. § A justificativa da ré para não pagar o seguro foi a de que o contrato de trabalho havia sido encerrado antes do óbito ...”, fls. 02.

O Consórcio Construtor Belo Monte contestou o pedido referente ao seguro de vida, dizendo que “o de cujus aderiu ao seguro de vida, sendo o reclamante seu único beneficiário, fazendo jus, portanto, ao seu recebimento, pois seu nome consta do termo de adesão, conforme documento anexo”. Em seguida questionou o cálculo do valor reclamado e, posteriormente, concluiu que “o reclamado já empreendeu todos os esforços para que o reclamante receba o seguro a que faz jus, não tendo qualquer responsabilidade quanto a negativa do seguro por parte da seguradora”, fls. 85 e 86.

Em audiência, aditou sua contestação, pedindo a denúncia da lide da seguradora Itaú Seguros S/A (fls. 117).

O Juízo de origem, também em audiência, determinou a inclusão da Itaú Seguros S/A no polo passivo da demanda (fls. 117/117v).

A sentença acolheu parcialmente os pedidos, pelos seguintes fundamentos:

“Incontroversa a legitimidade do autor como único beneficiário do prêmio segurado. Além da confissão da primeira reclamada, o termo de adesão de seguro de vida (fl. 100) confirma que o reclamante era o único beneficiário do prêmio (100%).

O termo destaca que o valor do capital seguro era de 20

(vinte) vezes o salário base do empregado, limitado ao valor de R\$700.000,00 (setecentos mil reais).

Por sua vez, o Acordo Coletivo do período de 2013/2014, prevê que a reclamada concederá seguro de vida gratuito a seus empregados, cujo o valor do prêmio em caso de morte natural é de 24 vezes o salário base e 48 vezes em caso de morte acidental (fl. 107).

Embora no momento do falecimento o de cujus estive afastado do labor, o período de aviso prévio é considerado como de efetivo trabalho para todos os fins, logo, devido o seguro pretendido. Corroborar com esse entendimento a o sétimo parágrafo do item 2 da apólice contratada, que mantém a qualidade de segurado dos trabalhadores afastados.

Apesar de a primeira reclamada alegar que o ACT 2013/2014 prevê que o autor tem direito a receber indenização correspondente a vinte e quatro vezes o salário base do de cujus, deve se observar o que dispõe a cláusula décima sétima do ACT mencionado pela reclamada (fls. 102/116):

‘CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

O CONSÓRCIO concederá gratuitamente a todos os seus Empregados Seguro de Vida em grupo, garantindo indenização correspondente a 24 (vinte e quatro) vezes o salário-base do Empregado nos casos de morte natural e a 48 (quarenta e oito) vezes o salário base do empregado nos casos de morte acidental.’ (grifos nossos)

Ocorre que o laudo de exame de corpo de delito (fls. 21/22) e a certidão de óbito (fl. 29) atestam que o trabalhador faleceu em razão de anemia aguda causada por ferimento por projétil de arma de fogo, portanto, sua morte não foi natural.

É incontroversa a morte acidental do empregado, bem como o fato de que o ACT é claro no sentido de que em casos de morte acidental do empregado será garantida indenização equivalente a quarenta e oito vezes o salário base do empregado.

Friso que a apólice do seguro (fls. 121-v/149-v) prevê capital segurado de até quarenta vezes o salário base do funcionário em caso de morte e havendo morte acidental até oitenta vezes, entretanto, no caso em tela, deve-se considerar o montante garantido no ACT firmado.

Provado nos autos que o autor faz jus ao prêmio, caberia a reclamada o ônus de comprovar os fatos impeditivos do direito do autor.

Apesar de haver alegado que o reclamante tinha ciência de todos os procedimentos a serem realizados para o recebimento do prêmio, bem como o mesmo já estava em vias de efetivação,

a ré nada trouxe aos autos que pudesse corroborar com sua tese. Em verdade, reservou-se a denunciar à lide a seguradora contratada, com o ímpeto de se furtar a sua obrigação patronal.

Já o autor, trouxe aos autos os documentos básicos que demonstram a sua legitimidade, bem como comprovante de abertura de conta em seu nome (fls. 31).

Pelo exposto, entendo que faz jus o reclamante a indenização do seguro de vida correspondente a quarenta e oito vezes o salário base do de cujus, limitando-se ao valor pleiteado nos cálculos da inicial. Julgo procedente o pedido.

Tendo restado provado que o trabalhador era horista, determino que para fins de cálculo seja utilizada a média do salário base do de cujus, considerando-se a carga horária de trabalho (180 horas por mês) e a remuneração por hora de trabalho do último ano de serviço (R\$6,94/h de 10.02.2013 a 01.12.2013; R\$7,70/h de 02.12.2013 a 10.02.2014), ambas informações disponíveis no registro de empregado de fls. 89/90, não impugnado pelo reclamante em sua manifestação de fl. 153.

Quanto ao pedido de auxílio-funeral, noto que o termo de adesão ao seguro de vida em grupo juntado pelo reclamante (fl. 18), assim como a apólice do seguro (fls. 102-v/149-v) apontam como uma das garantias contratadas o referido auxílio limitado à R\$3.000,00 (três mil reais).

À fl. 30 o autor junta recibo datado de 13.02.2014, que demonstra despesa no valor de R\$2.000,00 (dois mil reais) referente à 'prestação de serviço funeral com urna'.

Comprovada a despesa referente ao funeral do titular da apólice, julgo procedente o pedido de indenização de auxílio-funeral no valor comprovadamente pago de R\$2.000,00 (dois mil reais).

(...)

Tendo a primeira reclamada contratado empresa seguradora que supostamente se recusou injustificadamente ao pagamento do prêmio ao reclamante deverá responder pela escolha que fez da empresa seguradora.

(...)

Assim, diante da ausência de relação de trabalho entre o de cujus e a seguradora, determino a exclusão da segunda reclamada do polo passivo da lide, cabendo a reclamada a utilização das vias legais adequadas, no juízo competente, caso pretenda ser ressarcida pela causadora do suposto dano" (fls. 168/169).

Nas razões recursais, o Consórcio Construtor Belo Monte repete o que alegou na contestação, argumentando que "já empreendeu todos os esforços para

que o Reclamante receba o seguro a que *faz jus*, não tendo qualquer responsabilidade quanto à negativa do seguro por parte da Seguradora (...) Desta feita, considerando que a ausência de pagamento da indenização, bem como auxílio funeral, foge à relação de vínculo empregatício mantido com o *de cujus* cujo cumprimento não é do dever do Recorrente, que sempre fiscalizou o cumprimento de todas as cláusulas contratuais, requer a reforma da r. sentença de 1º Grau, para que sejam julgados improcedentes os pedidos de pagamento das despesas de funeral, bem como o pagamento do seguro de vida, considerando que a única e real responsável pelo cumprimento do contrato é a Seguradora denunciada à lide” (fls. 176v/177).

Examinemos a matéria.

Deve ser lembrado ao consórcio reclamado e ora recorrente que o “seguro contra acidentes de trabalho” é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais previsto no art. 7º, XXVIII, da Constituição brasileira de 1988.

No presente caso, esse direito encontra-se também previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, cláusula décima sétima, fls. 107. E mais: o seguro de vida é objeto da cláusula 9ª do Contrato Individual de Trabalho, constando dessa cláusula que o empregado apenas “declara neste ato sua adesão ao Seguro de Vida em Grupo, autorizando desde logo os respectivos descontos em seus vencimentos”, fls. 14 dos autos do processo.

A tese principal da empresa reclamada e ora recorrente é de que ela não é responsável pelo pagamento do prêmio do seguro de vida e também pelo auxílio-funeral.

Data venia, a empresa recorrente é sim responsável pelo pagamento. O fundamento para esta afirmação, além das normas já mencionadas, constituição, acordo coletivo de trabalho e contrato individual de trabalho, é que o beneficiário do seguro de vida em grupo não escolhe e nem contrata a seguradora. Esta, seguradora, no presente caso, foi escolhida e contratada pelo consórcio reclamado, presumindo tratar-se de uma seguradora de sua confiança. O empregado, no caso ex-empregado e seu beneficiário, provavelmente só souberam quem era a seguradora no momento em que tentaram receber o prêmio. As condições para o pagamento desse prêmio foram ajustadas pelos contratantes, os beneficiários do seguro não participam e nem participaram dessas discussões.

Os empregadores, por determinação normativa, devem não só contratar o seguro, mas também se responsabilizar pelo pagamento, proporcionando condições para que o beneficiário possa receber o prêmio, a exemplo do que ocorre com o saque o FGTS, com o recebimento do seguro-desemprego, em que o empregador deve fornecer ao seu ex-empregado toda a documentação necessário ao saque desses benefícios.

Por tudo isso e com esses fundamentos, propomos a manutenção da sentença.

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/ou legais apontados pela parte, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; no mérito, nego-lhe provimento, mantendo integralmente a decisão impugnada, inclusive quanto às custas. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento, mantendo integralmente a decisão impugnada, inclusive quanto às custas; considerar prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém(PA), 08 de março de 2017. (Publicado em 16/03/2017)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

I. SÍNDROME DO ABANDONO. DESESTABILIDADE EMOCIONAL DO EMPREGADO. CONDUTA REPELIDA COM SEVERIDADE. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. II. READAPTAÇÃO FUNCIONAL. DIGNIDADE HUMANA E CIDADANIA.

ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 000077-46.2016.5.08.0019

RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

**RECORRENTES: PETROBRÁS TRANSPORTE S/A
 TRANSPETRO
 Advogado: Dr. Sylvio Garcez Junior
 e
 RUTILENE DO SOCORRO FERREIRA DE ARAUJO
 Advogada: Dra. ANA PATRICIA MACEDO DOS
 SANTOS
 Advogado: Dr. JOIANE SOARES NUNES WAN-
 MEYL
 Advogado: Dr. MAURO AUGUSTO RIOS BRITO**

RECORRIDOS:

OS MESMOS

I. SÍNDROME DO ABANDONO. DESESTABILIDADE EMOCIONAL DO EMPREGADO. CONDOTA REPELIDA COM SEVERIDADE. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. Para caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho devem ser avaliadas as condutas que objetivam desestabilizar o empregado através de pressão psicológica que se evidenciam por atos desrespeitosos e/ou excesso de rigor que extrapolem o poder diretivo do empregador, causando o dissabor de situações vexatórias àqueles que necessitam do trabalho para o seu sustento. Neste sentido, na Justiça do Trabalho tem sido adotada em muitos julgamentos a teoria da responsabilidade objetiva do empregador nos danos sofridos pelos trabalhadores que comprovem o nexo de causalidade do trabalho com a atividade desenvolvida, independente da culpa, sobretudo no presente caso que desenvolveu na trabalhadora a enfermidade conhecida como “Síndrome do Abandono” e que a culpa devidamente comprovada.

II. READAPTAÇÃO FUNCIONAL. DIGNIDADE HUMANA E CIDADANIA. A necessidade de readaptação funcional não se dá por acaso, deleite ou capricho do obreiro, vez que sua finalidade precípua é a de resguardar um ambiente de trabalho saudável, essencial ao bem estar dos empregados, configurando medida de higiene, segurança e saúde no trabalho, e, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana. Assim, em que pese o ingresso na reclamada ser provido através de concurso público para ocupar cargos específicos, conforme previsibilidade no ordenamento jurídico vigente, a dignidade da pessoa humana é princípio norteador de qualquer base legal, devendo cada dispositivo ser interpretado de forma teleológica, eis que entendimento contrário desprestigia a finalidade de Justiça, desvirtuando a *mens legislatoris* em favor de um sentido objetivo e literal do texto legal,

pois na ponderação de valores deve prevalecer a proteção da vida, que é o bem maior e razão da existência da norma jurídica.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 19ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas. *OMISSIS*.

2. FUNDAMENTAÇÃO **CONHECIMENTO**

Conheço do apelo da reclamada de Id. 18c9252, eis que tempestivo (01/08/2016), subscrito por advogado habilitado (Id. 7023388), custas (Id. 9188941) e depósito recursal (Id. 269e0e8) recolhidos na forma da lei.

Da mesma forma, conheço do recurso da reclamante (Id. 99821ec), vez que tempestivo (01/08/2016), subscrito por patrono habilitado (Id. 1f1c35f) e isento de preparo.

As contrarrazões apresentadas pela reclamante (Id. 7b04306) são tempestivas (10/08/2016), subscritas por advogado habilitado (Id. 17908a7).

As contrarrazões apresentadas pela reclamada (Id. 763da97) são tempestivas (11/08/2016), subscritas por procurador habilitado (Id. 7023388).

MÉRITO **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA** **DA IMPOSSIBILIDADE DE READAPTAÇÃO SEM** **CERTIFICADO EMITIDO PELO INSS.**

A reclamada demonstra insatisfação dizendo que a reclamante foi admitida na função de moço de Convés para laborar no mar, mas não demonstrou o comprometimento esperado e, em seu primeiro embarque, deixou de participar de um procedimento de segurança interna por supostamente encontrar-se com dor de cabeça, sem informar a seus superiores tal situação. Tal fato pode ser atestado pelo depoimento por ele prestado, sendo que o processo seletivo público da Transpetro para admitir empregados que irão laborar no mar e na terra são distintos, haja vista que o trabalho a ser desempenhado em cada área é diferente.

Salienta que jamais poderia ser concedida a readaptação ao novo cargo, haja vista ser competência do Órgão Previdenciário a designação do novo cargo na remota hipótese de ser mantida a readaptação, o que não vislumbra no presente caso, haja vista a capacidade laboral da reclamante, reconhecida pelo INSS.

Ante a argumentação feita no parágrafo anterior, entende que o Juízo a quo extrapolou a competência privativa do INSS ao conceder antecipadamente a pretensão obreira, violando o disposto no artigo 92 da Lei 8.213/91.

Assevera ser competência do órgão previdenciário informar acerca das atividades que podem ser realizadas pelo trabalhador habilitado. Diz que na presente demanda essa concessão não foi concedida pelo INSS, que sequer indicou

as atividades que podem ser realizadas pela parte contrária, tampouco permitiu a sua participação em processo de readaptação que possibilite a readaptação.

Afirma que para evitar violação ao inciso II do artigo 37 da Constituição da República, a alteração do cargo para o qual foi admitida a empregada só poderia ocorrer com a aquisição de certificado de reabilitação emitido pelo INSS (Lei nº 8.213/91, arts. 89 a 92 e Decreto nº 3.048/99, artigos 136 a 141), vez que sem o Certificado de Reabilitação Profissional, em princípio, a única forma de o empregado poder ser enquadrado em cargo diverso daquele para o qual foi aprovado em processo seletivo público e admitido seria a aprovação em novo certame, em outro cargo, se assemelhando a uma contratação sem concurso público o que é vedado pela Súmula 363 do C. TST.

Ressalta a impossibilidade para readaptação de um empregado de setores distintos, ante a exigência de diferenciação da Companhia, por não se tratar de mera liberalidade, mas do rigor nos atributos distintos para a realização de cada atividade, com fundamento artigo art. 173 da CF/88.

Relata que, para admitir empregados, é imprescindível que a TRANSPETRO realize um certame com essa finalidade, como determina o art. 37, II, da Constituição Federal, sendo inclusive vedada a transferência de cargos de modo horizontal, como pretende a demandante.

Aduz que a decisão recorrida, no que tange à readaptação/reenquadramento, viola a Súmula 685 do Supremo Tribunal Federal, que veda a modificação de cargos, bem o artigo 5º, II, da Constituição da República.

Convém recordar que os direitos sociais têm por fundamento a dignidade humana e a cidadania, pois objetivam ajustar os indivíduos às mais completas e dignas condições de vida. Neste sentido, Flávia Piovesan aduz que:

A dignidade da pessoa humana, vê-se assim, está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. (PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000).

Diante desse contexto, a norma protetora da saúde da reclamante se sobrepõe às formalidades deduzidas pela reclamada, pois na ponderação de valores deve prevalecer a proteção da vida, que é o bem maior e razão da existência da norma jurídica.

Mantenho a r. Sentença neste aspecto.

DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. A PECULIAR MIGRAÇÃO DE EMPREGADOS DO QUADRO DE MAR PARA TERRA

Narra a recorrente que, para a efetivação da readaptação de um empregado do mar para a terra, faz-se necessária uma mudança significativa na área e das

atividades correlatas, vez que exige adaptação em uma nova área, realidade e cultura laboral, sendo imprescindível o cumprimento de um estágio antes de ser absorvido.

Diz que o instituto da readaptação é próprio do regime jurídico do servidor público, conforme preceitua o artigo 24 da lei 8.112/1990, bem como que o artigo 89 da Lei 8213/1991 dispõe que a reabilitação profissional deve proporcionar meios de participação do mercado de trabalho para o segurado, e que o artigo 93 da lei previdenciária aponta que a empresa deve ter em seus quadros uma proporção de reabilitados ou portadores de deficiência, não tendo a reclamante alegado descumprimento a essa disposição legal.

Vejamos.

O Juízo *a quo*, ao decidir a pretensão da autora, em relação à readaptação não o fez sem fundamentação. Ademais, no documento de Id. 338E6ab, a Previdência Social, após avaliação, atesta ser contraindicado o trabalho da reclamante em função que exijam atividades nas alturas e locais confinados.

Em que pese toda a argumentação da reclamada, consta nos autos de forma satisfatória a comprovação de que a reclamante se encontra gravemente enferma (síndrome do abandono), tanto pelos laudos médicos juntados como pelo benefício concedido pelo órgão previdenciário.

A bem da verdade, releva registrar que a necessidade de readaptação funcional não se dá por acaso, deleite ou capricho da obreira, vez que sua finalidade precípua é a de resguardar um ambiente de trabalho saudável, essencial ao bem estar dos empregados, configurando, assim, medida de higiene, segurança e saúde no trabalho, e, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana.

Em que pese o ingresso na reclamada ser provido através de concurso público para ocupar cargos específicos, conforme previsibilidade no ordenamento jurídico vigente, a dignidade da pessoa humana é princípio norteador de qualquer base legal, devendo cada dispositivo ser interpretado de forma teleológica, eis que entendimento contrário desprestigia a finalidade de Justiça, desvirtuando a *mens legislatoris* em favor de um sentido objetivo e literal do texto legal.

Ressalto, ainda, que a readaptação de 01 (um) empregado não capaz de ocasionar desordem organizacional que possibilite prejuízos à reclamada.

Assim, provada a necessidade da reclamante ser readaptada em função compatível com o seu estado de saúde, com vistas a resguardar sua condição emocional e dignidade, deve a reclamada realocá-la em função que se harmonize com essas necessidades.

Nada a reformar.

DA INEXISTÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL. IMPOSSIBILIDADE DE IMPUTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE À TRANSPETRO. DOENÇA SEM VÍNCULO COM O TRABALHO

A recorrente insiste na alegação de que a reclamante, em seu primeiro embarque, deixou de participar de um procedimento de segurança na Companhia, ato extremamente relevante, não apenas para a sua proteção como dos demais tripulantes, não seguindo as orientações devidas. Alegou que estaria se sentindo mal, mas não compareceu à enfermaria.

Entende que não existe nexo de causalidade entre o labor e a enfermidade acometida à reclamante, além do que o seu afastamento ocorreu somente 5 anos após o primeiro embarque.

Aduz que o próprio INSS, ao conceder o afastamento à recorrida na espécie 31 (auxílio-doença comum), demonstra que não pode ser mantida a condenação da Companhia em danos morais.

Assevera que a alegada “Síndrome do Abandono” jamais poderia ser vinculada ao labor na Transpetro, haja vista que não houve qualquer atitude da Companhia ou de seus prepostos que pudessem desencadear tal enfermidade.

Examino.

Antes de adentrar na análise acerca da indenização por dano moral oriundo de tratamento desrespeitoso e excesso de rigor, para a elucidar o presente pleito entendo necessário tecer breve comentário sobre o *mobbing*.

Para caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho deve ser avaliada uma sucessão de condutas que tenha como finalidade desestabilizar o empregado, através de pressão psicológica que se evidenciam por atos desrespeitosos e/ou excesso de rigor que extrapolem o poder diretivo do empregador, causando o dissabor de situações vexatórias àqueles que necessitam do trabalho para seu sustento.

Marie-France Hirigoyen define o assédio da seguinte forma:

(...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude (...)) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no trabalho. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17).

Essa mesma autora elenca as consequências advindas do assédio moral no ambiente de trabalho, dizendo que:

Não fornecer a uma pessoa conscienciosa os meios de trabalhar é uma maneira eficaz, se for feito sutilmente, de lhe passar a imagem que ela é uma nulidade e que é incompetente. A vítima acaba acreditando, porque, de fato, não consegue mais executar seu trabalho corretamente. (...)

Dentre as pessoas desempregadas, com dificuldade de conseguir uma nova colocação, alguns conservam as marcas das violências sofridas decorrente do assédio moral antes da perda do emprego, e que podem ir de sintomas de estresse pós-traumático até a perda de identidade. Perderam a confiança nelas próprias, tornaram-se exageradamente desconfiadas ou simplesmente desmotivada, sem vontade de dar algo delas mesmas em prol de um novo emprego. (...)

O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade.

(HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no trabalho*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 p. 55, 120 e 164).

O entendimento acima é ratificado por Márcia Novaes Guedes, em sua obra: *Terror Psicológico no Trabalho*, no trecho abaixo transcrito:

“o terror psicológico no trabalho faz adoecer e pode matar. Todavia, verificamos que, em suas palavras a humanidade conviveu silenciosamente com esse fenômeno até os anos 80 do século passado. (GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LT, 2003. p. 19).

Conforme pensamento doutrinário acima transcritos, realizadas com fundamento em estudos e pesquisas científicas, o assédio moral pode ter consequências desastrosas ao empregado, destruindo a sua autoestima, fazendo com que descredite em seu próprio potencial e dificultando sua recolocação no mercado de trabalho e, em alguns casos, levando a própria ruína da estrutura emocional de uma pessoa, inclusive sendo causa de suicídio.

Portanto, a conduta silenciosa e covarde do assediante deve ser severamente rechaçada com rigor, seja no trabalho, na família, na escola ou em qualquer relação interpessoal, ante o próprio desprezo com o maior bem tutelado pelo ordenamento jurídico: **a vida**.

Convém lembrar que o artigo 2º da CLT consagra o princípio da alteridade, o qual disciplina a assunção pelo empregador de todos os riscos oriundos da relação de trabalho, inclusive os de natureza moral.

Sobre o risco da atividade empresarial, Enock Ribeiro dos Santos nos ensina que:

Sabemos que o próprio conceito de empresa, de empreendimento econômico, traz o conceito de risco embutido em sua atividade empresarial. Empresa é risco e isso vem muito bem disposto no artigo 2º, §2º, da CLT. O risco, portanto, constitui o elemento objetivo que traz sentido à organização empresarial e que justifica a receita do empresário. (Santos, Enock Ribeiro dos. O dano moral na dispensa do empregado - 5. ed. Totalmente rev. e ampl., São Paulo: LT, 2015, página 107).

Ressalto que esta Justiça Especializada tem adotado em muitos julgamentos a teoria da responsabilidade objetiva do empregador nos danos sofridos pelos trabalhadores que comprovem o nexo de causalidade do trabalho com a atividade desenvolvida, independente da culpa.

Sobre a responsabilidade objetiva esse autor leciona:

Percebe-se que a lei, ao dispor sobre a objetivação da responsabilidade civil àqueles que se utilizam do risco em suas atividades empresariais, tirando proveito econômico, ao mesmo tempo em que se expõem outrem nesse desiderato, embora disponha de instrumentos para mitigá-lo ou preveni-lo, adotando as medidas acautelatórias, mas sobretudo assegurar a devida reparação ou indenização àqueles que forem lesados e que devem receber do direito uma proteção especial.

Hodiernamente verifica-se uma progressiva conscientização de que a

responsabilização não mais fulcrada na causa do ilícito (geralmente relacionada na conduta do ofensor - na conduta displicente, negligente ou suscitadora de risco), mas muito voltada ao resultado, ou seja, ao dano ou lesão que pode provocar. Em outras palavras, a responsabilidade objetiva afastou-se do conceito de socialização dos riscos para se aproximar mais de uma discussão teleológica voltada à socialização das perdas, tendo por pano de fundo o princípio da solidariedade humana que caracteriza o Estado social. (Santos, Enock Ribeiro dos, O dano moral na dispensa do empregado - 5. ed. Totalmente rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2015, páginas 106/107).

Como se vê do entendimento doutrinário, a obrigação de indenizar pelo dissabor moral experimentado advém da comprovação do nexo de causalidade do dano sofrido no exercício da atividade profissional decorrente de um contrato de trabalho.

No presente caso, restou incontroverso que a reclamante se encontra enferma (síndrome do abandono), com quadro depressivo, manchas por todo o corpo, queda de cabelo e outras reações demonstradas nas fotos anexadas ao processo. Por essas razões, a demandante encontra-se afastada do trabalho pela Previdência Social, conforme narrado anteriormente. Ademais, o preposto da reclamada confessou em depoimento (Id. f338c7d):

“que não sabe dizer se a reclamante sofreu algum assédio enquanto embarcada; que a reclamante ainda está afastada pela previdência social recebendo auxílio doença; que não sabe dizer se o código do afastamento é 31 ou 91”.

Como bem observou a decisão recorrida, ante o desconhecimento dos fatos que ocorreram durante o período em que a reclamante se encontrava embarcada, resta caracterizada a confissão ficta, desincumbindo-se a reclamante do seu ônus probatório (art. 818 da CLT).

Pelas ponderações acima expendidas, mantenho a condenação que reconheceu a doença vinculada ao trabalho e o assédio moral sofrido pela demandante nas dependências da empresa (enquanto embarcada), bem como a responsabilidade da TRANSPETRO pela ocorrência. Nada a reformar neste particular.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE DO DANO MORAL. MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO

Notícia a demandante ser empregada da Petrobras Transporte S.A. - Transpetro, exercendo a função de Moço de convés desde 18/11/2008 e que se encontra de benefício pelo Órgão Previdenciário desde 04/12/2013, com previsão e término para 06/02/2016. Afirma que trabalha em alto mar com atividades em alturas e locais confinados, as quais não são tem mais como exercer considerando seu estado de saúde que apresenta limitações e incompatibilidades para o exercício de tais atividades e locais.

Narra que o seu primeiro embarque ocorreu em 26/11/2008 para ficar embarcada pelo período de 120 dias, sendo que, na metade desse tempo foi submetida

a tratamento humilhante por seu superior Mestre Flávio - o pernambucano. Essa situação ocorreu por conta de sua ausência não intencional em assistir um vídeo sobre segurança no trabalho que tratava sobre o exercício do “procedimento mãozinha”, o qual já havia assistido quando fez o curso de segurança do trabalho.

Relata que, após esse episódio, o mestre Flávio começou a tratá-la com desprezo, sem lhe dirigir a palavra, sendo que, em uma tarde, abordou-a pelo fato de não ter assistido ao vídeo e, ao tentar justificar o fato, o mestre Flávio começou a gritar dizendo-lhe ser indisciplinada e que aquele trabalho não era para mulher. Depois disso, o mestre Flávio ficou cinco dias sem dirigir-lhe a palavra e sem lhe repassar tarefas, tratando-a de forma humilhante perante os demais colegas de trabalho, ficando ser ter a quem recorrer para comunicar o ocorrido. Garante que, a partir desse episódio, passou a apresentar problemas de saúde relacionados ao abalo psicológico que sofreu (conforme laudos e atestados anexados), porém continuou cumprindo as suas atribuições na reclamada.

Alega que após o desembarque cumpriu repouso em casa. Em seguida, o seu embarcador (Sr. Beltrame) entrou em contato informando-lhe que embarcaria no Rodeio, que fica na Vila dos Cabanos. Posteriormente, foi informada do cancelamento do referido embarque. Diz que não entendeu a razão do cancelamento e telefonou para o executivo dos navios Rebouças e Rodeio para obter informações, sendo que o executivo, Sr. Fonseca, lhe perguntou quanto tempo tinha de embarque, ao que ela respondeu que em navio petroleiro seria o seu primeiro embarque.

Declara que o Sr. Fonseca, em tom agressivo, disse que contava com vinte e tantos anos de embarque e que, enquanto ele gerenciasse os navios Rodeio e Rebouças, a reclamante não embarcaria nesses navios. Prossegue o seu relato dizendo que o referido senhor falou que o trabalho dela não satisfazia às necessidades dos navios e, se não estivesse satisfeita, que pedisse demissão. Concluiu declarando que estava tomando o tempo dele e desligou o telefone sem dar oportunidade da demandante se manifestar.

Ressalta que, a partir de 2011, procurou tratamento psicológico e realizou avaliações e exames médicos, os quais atestaram que é possuidora de “**Síndrome do Abandono**”, o que acarreta ansiedade e depressão, conforme laudos e atestados anexados.

Entende que a condenação no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) não condiz com o abalo que sofreu porque irrisório e permanecerá a sensação de impunidade, ficando o empregador com a impressão de que pode agir com seus funcionários da maneira que melhor entender.

Cita a responsabilidade civil com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Reforça os argumentos da conduta ilícita da reclamada, colacionado farta doutrina a respeito do *quantum* indenizatória, postulando a majoração do valor para 132.000,00 (cento e trinta e dois mil reais).

Vejamos.

A sentença recorrida arbitrou o dano moral em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

A reclamada defende a inexistência de qualquer abalo moral e que foi excessivo o valor arbitrado de indenização.

Procurei no conjunto probatório e não encontrei o exame admissional, na tentativa de verificar se a reclamante já apresentava a “Síndrome do Abandono” por ocasião do seu ingresso na reclamada. À falta desse documento impõe-se concluir que a trabalhadora se encontrava apta ao trabalho naquela ocasião, até porque se o exame registrasse tal doença, possivelmente a demandante não teria sido admitida, em razão do cargo a ser desempenhado.

Convém recordar que o assédio moral no trabalho é concebido como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o ‘pacto da tolerância e do silêncio’ no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, ‘perdendo’ sua autoestima.

A mensuração do abalo moral deve atender à razoabilidade, de forma que não ocasione desequilíbrio entre o dissabor experimentado e a indenização arbitrada deve atingir o caráter pedagógico para evitar procedimento assemelhado do empregador com outros empregados.

Por outro lado, não se pode esquecer que a indenização também deve observar critérios que atenuem o abalo sofrido pelo ofendido.

Ao arbitrar tal indenização deverá o julgador pautar-se por critérios que justifiquem o mais amplo sentido de Justiça, com a finalidade de reequilibrar o bem-estar social. Corroborando com tal entendimento, Enock Ribeiro dos Santos, cita Chistino Almeida do Valle, dispondo:

“De fato, nas decisões sobre os danos morais, o juiz defronta, danos verificáveis facilmente em sua força e extensão. É que no âmbito do dano moral reside no íntimo, nos profundos arcanos da pessoa, onde está a dor com seu cortejo de misérias. Porquanto a dor pode transparecer claramente na fisionomia da pessoa, mas pode ocultar-se no seu coração de modo que a não ser percebida. De modo que, para aquietar essa dor, o juiz pode descer à mais profunda psique da pessoa e, como psicólogo, desvendar o sofrimento. Então, para ficar apto a determinar a indenização cabível, recorre ao equitativo, ao justo”.(Santos, Enock

Ribeiro dos, O dano moral na dispensa do empregado - 5. ed. Totalmente rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2015, página 96).

E, em relação à dificuldade sobre o arbitramento, discorre que:

“De acordo com José de Aguiar Dias, citado por Clayton Reis, a condição da impossibilidade matematicamente exata da avaliação só pode ser tomada em benefício da vítima e não em seu prejuízo. Não é razão suficiente para não indenizar, e assim beneficiar o responsável, o fato de não ser possível estabelecer equivalente estado, porque, em matéria de dano moral, o arbitrário é até da essência das coisas”. (Santos, Enock Ribeiro dos, O dano moral na dispensa do empregado - 5. ed. Totalmente rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2015, páginas 96/97).

Forçoso, portanto, o entendimento da inexistência de parâmetros definitivos que mensurem de forma exata a dor sofrida, tendo o julgador que apreciar cada caso com razoabilidade e equidade, com o objetivo de reparar, mesmo que não de forma equivalente, o abalo sofrido pela vítima.

Diante dos fatos comprovados em Juízo, sobretudo por meio dos laudos médicos e das fotos de Ids 4064d7d, ac570fe e c656201), do potencial econômico da reclamada, além do caráter educativo da condenação, e observados os princípios de moderação e razoabilidade, mantenho o valor da indenização por danos morais fixados no Juízo de 1º grau, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), em face da gravidade apresentada pela reclamante, decorrentes das consequências do assédio moral.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Pugna a reclamante pela reforma da r. sentença para que sejam deferidos os honorários advocatícios postulados na peça de ingresso.

Aprecio.

Nas reclamações trabalhistas amparadas pela CLT, segundo a Lei nº 5.584/70, a partir do art. 14, são devidos os honorários advocatícios somente no caso de assistência judiciária gratuita, a que se refere a Lei 1060/50, quando prestada pelo Sindicato profissional a que pertencer o trabalhador, ainda que não associado. Ocorre que, nestes autos, o instrumento de mandato não foi outorgado pelo Sindicato de classe nem a reclamante juntou autorização dada ao referido órgão para representá-la. Assim sendo, não há que se falar em condenação de honorários porque não preenchidos os requisitos da Lei 5.584/70, bem como as hipóteses das Súmulas 219 e 329 do C. TST.

Nada a reformar.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; e, no mérito, nego provimento ao recurso da reclamada e dou parcial provimento ao apelo da reclamante para manter a condenação que reconheceu a doença vinculada ao trabalho e o assédio moral sofrido pela trabalhadora nas dependências da empresa (enquanto embarcada), bem como a responsabilidade da TRANSPETRO pela ocorrência. Mantenho a r. sentença recorrida nos demais termos, tudo conforme fundamentos. Custas como no 1º grau.

ACÓRDÃO:

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA; À UNANIMIDADE, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA RECLAMANTE PARA MANTER A CONDENAÇÃO QUE RECONHECEU A DOENÇA VINCULADA AO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELA TRABALHADORA NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA (ENQUANTO EMBARCADA), BEM COMO A RESPONSABILIDADE DA TRANSPETRO PELA OCORRÊNCIA. MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA NOS DEMAIS TERMOS, TUDO CONFORME FUNDAMENTOS. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de outubro de 2016 (Publicado em 05/11/2016)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

RITO SUMARÍSSIMO

PROCESSO TRT 1ª T/ROPS 0000535-93.2016.5.08.0203

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ
SIDRIM NASSAR

RECORRENTE: GEOVANIO BARBOSA DOS SANTOS
Doutor Max Marques Studier

RECORRIDO: NORTEMI NORTE ELETRICIDADE E
MONTAGEM INDUSTRIAL LTDA
Doutor Ramon Batista do Rêgo

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

CERTIFICO QUE, APRESENTADO O PRESENTE PROCESSO PARA JULGAMENTO, A PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO DECIDIU, POR UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, AFASTAR A PRESCRIÇÃO BIENAL DA PRETENSÃO REFERENTE ÀS HORAS *IN ITINERE* E REFLEXOS LEGAIS E, COM BASE NO ARTIGO 1.013, §4º, DO CPC, CONDENAR A RECLAMADA AO PAGAMENTO DE HORAS *IN ITINERE* E REFLEXOS LEGAIS NOS TERMOS E LIMITES DO PEDIDO INICIAL, DEVENDO SER DEDUZIDOS OS VALORES PAGOS EM CONTRACHEQUES SOB O MESMO TÍTULO. SEM DIVERGÊNCIA, MANTER A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS PELA RECLAMADA NA QUANTIA DE R\$120,00 (CENTO E VINTE REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R\$6.000,00 (SEIS MIL REAIS). AINDA SEM DIVERGÊNCIA, CONSIDERAR PREQUESTIONADA TODA A MATÉRIA RECURSAL, EIS QUE EXISTENTES FUNDAMENTOS EXPLÍCITOS QUANTO À TESE ADOTADA NA DECISÃO DE ORIGEM, ALERTANDO, DESDE JÁ, ÀS PARTES QUE A INSISTÊNCIA NA REDISCUSSÃO DA 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. RESUMO DA FUNDAMENTAÇÃO: CONHECIMENTO. Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade. **MÉRITO**. Ao acolher a prejudicial de prescrição bienal suscitada pela reclamada, o Juízo de Primeiro Grau asseverou

que o reclamante não juntou a petição inicial da reclamação trabalhista anterior (processo nº 0000434-90.2015.5.08.0203) para comprovar a interrupção do prazo prescricional. Ao recorrer, o autor reitera que houve interrupção do prazo prescricional. Destaca que o fato não depende de prova por ser notório, nos termos do artigo 374, do CPC, pois ressalta que os autos físicos do processo anterior foram distribuídos para a mesma Vara do Trabalho de Monte Dourado. Entende ser desnecessária a juntada da petição inicial da demanda originária para comprovar a interrupção do prazo prescricional. Aponta violação ao princípio da proteção ao trabalhador. Assiste razão, em parte, ao reclamante, embora por outros fundamentos. Registre-se que o término do contrato de trabalho do reclamante ocorreu em 21/08/2013 e a presente demanda foi ajuizada em 11/05/2016. Em suas alegações iniciais (folha 08), o reclamante disse que ingressou com reclamação trabalhista anterior no dia 16/04/2015. Todavia, não juntou a petição inicial do processo anterior para demonstrar a identidade de partes, causa de pedir e pedidos a fim de comprovar a interrupção do prazo prescricional, nos termos da Súmula nº 268 do TST. Em consulta ao sítio eletrônico deste Tribunal, ficou demonstrado que o reclamante ingressou com a reclamação trabalhista (processo nº 0000434-90.2015.5.08.0203) no dia 16/04/2015, embora não tenha protocolado eletronicamente a petição inicial, o que impossibilitou a visualização de seu teor pelo sistema de acompanhamento processual, conforme ressaltado pelo Juízo de Origem. Posteriormente, o reclamante ingressou com nova reclamação trabalhista (processo nº 0001609-22.2015.5.08.0203) no dia 17/12/2015. Desta vez, o autor assinou eletronicamente a petição inicial, o que viabilizou a consulta de seu teor e foi constatada a identidade com a inicial do presente processo. Na linha do aqui narrado, não foi possível verificar se a primeira reclamação trabalhista (processo nº 0000434-90.2015.5.08.0203) foi apta para interromper o prazo prescricional das parcelas pleiteadas, ante a impossibilidade de analisar o seu teor. Assim, era ônus do reclamante juntar cópia da petição inicial da primeira reclamação trabalhista para comprovar a alegação de interrupção do prazo prescricional, mas de tal encargo não se desincumbiu. Não existe notoriedade dos fatos narrados pelo autor na inicial, mas apenas a constatação de que houve o ajuizamento de demanda no dia 16/04/2015. Também não é razoável impor à Vara do Trabalho que procurasse os autos físicos do processo arquivado para se analisar o teor da petição inicial, encargo que pertencia à parte autora. Como desdobramento do princípio da igualdade, assegura-se às partes litigantes a paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos, faculdades e deveres processuais, nos moldes do artigo 7º do CPC. Partindo dessa premissa, a proteção ao trabalhador não autoriza o reclamante deixar de juntar documentos indispensáveis para comprovar suas alegações, pois a ele cabe participar ativamente do processo, esclarecendo os fatos relevantes para a solução da lide, a fim de que se obtenha a completa tutela jurisdicional, nos moldes do artigo 6º do CPC. Ainda que seja dever de todos os sujeitos do processo cooperar entre si para a obtenção de sentença que julgue o mérito dos pedidos (artigo 6º, CPC), foge à razoabilidade exigir que o magistrado procure, de ofício, e de maneira minuciosa, por todo o setor de arquivos da Vara Trabalhista, o processo específico ajuizado pelo reclamante. O

magistrado foi cooperativo ao pesquisar no sistema de acompanhamento processual as reclamações anteriores ajuizadas pelo reclamante a fim de colher elementos para examinar o argumento de interrupção do prazo prescricional. Exigir postura mais ativa do magistrado comprometeria a igualdade entre os litigantes, conforme exposto acima. Por outro lado, analisando os documentos digitalizados disponíveis no sítio eletrônico deste TRT/8, observo que a sentença proferida na reclamação nº 0000434-90.2015.5.08.0203 extinguiu o processo sem resolução do mérito por inépcia da inicial. Nesta sentença, o magistrado entendeu que o reclamante não trouxe elementos mínimos e essenciais para a análise do pedido de horas de percurso (horas *in itinere*). Nessas circunstâncias, ficou comprovado que a reclamação trabalhista ajuizada em 16/04/2015 interrompeu o prazo de prescrição no que se refere ao pedido de horas *in itinere*, conforme fundamentação da sentença proferida naqueles autos. Quanto aos pedidos de diferenças de horas extras, horas extras por tempo à disposição e honorários advocatícios, conclui-se pela prescrição bienal, nos moldes do inciso XXIX, do artigo 7º, da CRFB/88. Assim, dou parcial provimento ao recurso para afastar a prescrição bienal da pretensão referente às horas *in itinere* e reflexos legais, conforme os fundamentos. Com fulcro no artigo 1.013, §4º, do CPC, passa-se ao exame do mérito propriamente dito quanto ao pedido de horas *in itinere*. Para configuração das horas *in itinere*, nos moldes do artigo 58, §2º, da CLT, devem ser observados os seguintes requisitos: 1) condução fornecida pela empresa; 2) local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Ao depor (folha 53), o preposto confirmou que o reclamante trabalhou na construção das linhas de transmissão entre a subestação construída pela reclamada em Laranjal do Jari até a Usina Hidrelétrica de Santo Antônio. Prosseguindo no depoimento, o preposto admitiu que não havia transporte público para o local de trabalho e que “o reclamante utilizava transporte fornecido pela reclamada”. Por outro lado, a reclamada não trouxe provas do correto e integral pagamento das horas *in itinere*, tampouco do tempo efetivamente gasto pelo reclamante no trajeto até o local de trabalho e retorno. Sendo assim, condena-se a reclamada ao pagamento de horas *in itinere* e reflexos legais nos termos e limites do pedido inicial, devendo ser deduzidos os valores pagos em contracheques sob o mesmo título. **Ante o exposto**, conheço do recurso; no mérito, dou parcial provimento ao recurso para, reformando, em parte, a sentença recorrida, afastar a prescrição bienal da pretensão referente às horas *in itinere* e reflexos legais e, com base no artigo 1.013, §4º, do CPC, condenar a reclamada ao pagamento de horas *in itinere* e reflexos legais nos termos e limites do pedido inicial, devendo ser deduzidos os valores pagos em contracheques sob o mesmo título. Mantida a sentença em seus demais termos, conforme os fundamentos. Custas pela reclamada na quantia de R\$120,00 (cento e vinte reais), calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$6.000,00 (seis mil reais).

Belém, 14 de novembro de 2016. (Publicado em 18/11/2016)
ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

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

A

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ALCANCE DA COISA JULGADA. TERRITÓRIO DE PROJEÇÃO E VALIDADE. A hipótese, conforme já antecipamos, data venia, não é de falta de legitimação. A discussão é sobre os efeitos da coisa julgada, ou seja, o alcance da decisão, quem são os trabalhadores empregados que podem ser beneficiados pela decisão após transitar em julgado. O caso é de Ação Civil Pública ajuizada na Justiça do Trabalho. De acordo com o disposto no art. 103, caput e inciso III, do CDC (Lei nº 8.078, de 11.09.1990), “nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada: ... III - erga omnes, apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores, na hipótese do inciso III do parágrafo único do art. 81”. No caso em exame, a ação foi proposta por uma entidade sindical, defendendo direitos individuais homogêneos dos trabalhadores empregados das 9 (nove) empresas reclamadas. Como o pedido foi acolhido pela sentença, os efeitos dessa decisão, por força de lei, é erga omnes, quer dizer, abrange todos os membros da classe. A coisa julgada erga omnes decorre da lei. O prolator da decisão não pode dizer qual é o alcance da sentença que prolatou, porque esse alcance quem determina é a lei. Não devemos confundir competência com efeitos erga omnes de uma decisão. A ação foi proposta no município de Parauapebas no Estado do Pará. O juiz era e é competente para conhecer, instruir e julgar o feito. Querendo ou não, se a sentença acolheu o pedido, independentemente da vontade do juiz os efeitos dessa decisão serão erga omnes por força da lei. É uma decisão contra todos. Não pode haver uma coisa julgada com efeito erga omnes para o município de Parauapebas e outra para os municípios de Marabá, Curionópolis(PA), Canaã dos Carajás(PA) e Eldorado dos Carajás(PA), só porque nesses locais existe outra entidade sindical que representa os trabalhadores da mesma categoria. Trago à colação e em abono ao entendimento que estamos defendendo, o posicionamento de Ada Pellegrini Grinover que, abordando essa matéria, em dado momento, registra que “não pode haver uma coisa julgada erga omnes para o Estado de São Paulo, outra para o da Bahia, outra para o Rio Grande do Sul. Como pensar numa Ação civil Pública aqui, outra acolá, com o mesmo objeto e a mesma causa de pedir, outra ainda em lugar diverso, repetindo demandas idênticas e com a possibilidade de decisões conflitantes? Isso significa pôr por terra toda a concepção e a utilidade das ações coletivas, que visam exatamente a colher, contemporaneamente e num só processo, todos aqueles que se encontram na mesma situação de fato e de direito ... Não importa se o Ministério Público pediu ou não que a decisão se estenda ao âmbito nacional ou regional. O juiz se limitará a considerar-se competente, porque o dano é de âmbito regional ou nacional, e a partir daí, queira ou não, o provimento jurisdicional (sentença ou

liminar) terá efeito erga omnes, estendendo-se a todos aqueles que se encontrem na mesma situação, qualquer que seja o seu local de residência” (in, Revista do Ministério Público do Trabalho em São Paulo, nº 2, p. 49-60, outubro de 1998). (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ª T./RO 0185800-91.2009.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 25 de janeiro de 2017; publicado em 30/01/2017; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO AJUIZADA PELO ANTIGO EMPREGADOR - DEPÓSITO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - EMPREGADO QUE CONTESTAÇÃO A AÇÃO E APRESENTA RECONVENÇÃO - NULIDADE DO PROCESSO PELO OFERECIMENTO DA RECONVENÇÃO - INEXISTÊNCIA. Não existe nulidade quando o juiz recebe reconvenção em ação de consignação, sobretudo se esse procedimento não trouxer nenhum prejuízo para a parte contrária, como aconteceu nestes autos, até porque o debate travado na reconvenção poderia ser feito em outra ação. **II - AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM QUE O EMPREGADOR DEPOSITA OS VALORES DAS VERBAS RESCISÓRIAS - RECONVENÇÃO DO EMPREGADO PORTADOR DE ESTABILIDADE - UMA VEZ RECONHECIDO O DIREITO À ESTABILIDADE, DEVE-SE CONSIDERAR COMO JUSTIFICADA A RECUSA DE RECEBER - AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO IMPROCEDENTE E RECONVENÇÃO PROCEDENTE.** Correta a sentença quando julgou improcedente a ação de consignação, em que o empregador ofereceu os valores rescisórios, uma vez que justa a recusa do empregado de receber esses valores, uma vez que portador de estabilidade, o que também explica a procedência da reconvenção para reconhecer o direito do empregado à reintegração. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0002581-51.2014.5.08.0130; origem: 3ª VT de Parauapebas; julgado em 9 de março de 2017; publicado em 27/03/2017; Relator: Desembargador MARCUS LOSADA)

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. DEPÓSITO PRÉVIO TEMPESTIVO. I - Na ação de consignação em pagamento, o depósito da quantia deve ser efetivado em até 05 (cinco) dias após o ajuizamento da ação (art. 542, I, do CPC/2015; e Provimento nº 020/1996 - Corregedoria Regional - TRT-8ª Região). II - Comprovado que o depósito foi efetuado no prazo legal, deve ser dado provimento ao recurso, para determinar o retorno dos autos à MM. Vara de origem, a fim de que realize audiência de instrução e julgamento, após prévia notificação das partes, inclusive da demandada para apresentar contestação, se desejar, e faça as propostas obrigatórias de conciliação, com a prolação de nova sentença e exame das demais questões, como entender direito. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000962-72.2016.5.08.0015; origem: 15ª VT de Belém; julgado em 9 de novembro de 2016; publicado em 16/11/2016; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

AÇÃO RESCISÓRIA. VÍCIO DE CITAÇÃO. NOTIFICAÇÃO REALIZADA POR EDITAL. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS AUTORIZADORES. VIOLAÇÃO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. Comprovado que a notificação para apresentar defesa à inicial da reclamação trabalhista contém vício insanável, porque realizada por edital sem a ocorrência das hipóteses que assim autorizam, previstas no artigo 841, § 1º, da CLT, deve ser declarada a nulidade de todos os atos praticados no processo, a partir da notificação inicial, inclusive, com reabertura da instrução processual e prosseguimento nos ulteriores do direito. Liminar confirmada e julgada procedente a ação rescisória. (ACÓRDÃO TRT/SE I/AR 0000322-17.2016.5.08.0000(PJE); julgado em 20 de outubro de 2016; publicado em 24/10/2016; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. Considerando que o empregador assume o risco de sua atividade, pela teoria do risco ele responde pelos danos ocorridos ao trabalhador em consequência ou por ocasião do trabalho, independentemente de qualquer culpa de sua parte, em virtude do que dispõem o art. 2º da CLT e o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil. Trata-se de providência essencial para garantir uma justiça mais efetiva e equânime, com análise do dever de reparação sobre o prisma da vítima, numa demonstração efetiva de que o Direito é uma ciência que nasceu da vida e foi feita para disciplinar a própria vida. Recurso a que se dá provimento. (ACÓRDÃO TRT8º/ 2ª TURMA/ RO 0000421-79.2015.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 27 de setembro de 2016; publicado em 05/10/2016; Relatora: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

ACIDENTE DE TRAJETO. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. I - A percepção do auxílio-doença comum ocorreu por “equivoco” cometido pelo órgão previdenciário, o que não poderá prejudicar o demandante, que tem direito à estabilidade acidentária em razão da configuração do acidente de trajeto para o local de trabalho. **II -** “A ausência de percepção do auxílio-doença acidentário não obsta o reconhecimento da estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, ainda mais quando não emitida a CAT pelo empregador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 9938420105040251, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 11/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)”. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000446-70.2016.5.08.0009; origem: 9ª VT de Belém; julgado em 22 de março de 2017; publicado em 28/03/2017; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

ACIDENTE DE TRÂNSITO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Improcede a responsabilização da reclamada, por acidente de trânsito que ceifou a vida do obreiro, quando, sob o ângulo da responsabilidade

objetiva, cristalizada no risco da atividade, existe excludente de responsabilidade, consubstanciada na culpa da vítima. Outrossim, quando sob a ótica da responsabilização subjetiva, não resta configurada culpa da reclamada, por ter o sinistro ocorrido em face da ausência de infraestrutura e segurança no trânsito da cidade. (PROCESSO TRT/3ª T/RO 0000488-95.2016.5.08.0017; origem: 17ª VT de Belém; julgado em 14 de dezembro de 2016; publicado em 24/01/2017; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. O fato gerador da insalubridade não se confunde com a causa da periculosidade. Embora pertencentes ao gênero “risco do trabalho”, a espécie “agente insalubre” é diversa da espécie “agente perigoso”. A primeira diz respeito à *saúde* do trabalhador, enquanto que a segunda é ligada à *segurança* do trabalho, fenômenos distintos sob os aspectos fáticos e científicos, daí a recomendação no sentido de que a insalubridade seja verificada mediante perícia por médico e a periculosidade, por engenheiro do trabalho. Por isso, é inaceitável a tese da proibição de pagamento simultâneo dos adicionais respectivos. Convenções nº 148 e 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Precedentes do C. TST. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0001405-85.2014.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 30 de novembro de 2016; publicado em 05/12/2016; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

I - ADICIONAL DE ALTURA. Se o preposto das reclamadas confessou que existia o controle da produção, ou seja, documento que contém as atividades exercidas pelos empregados, mas não juntou aos autos, o ônus da prova pertenceu a elas, na forma dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC em vigor. Ou seja, cabia às empresas provarem nos autos que o reclamante não exercia as atividades laborais também “em terra”, como aduzido em sede de contestação, sobretudo porque o autor confirmou em depoimento, assim como sua testemunha, que as atividades, ao longo do pacto laboral, sempre exigiu a presença de andaimes em altura superior ao limite permitido, ou seja, superior a 03 metros. **II - HORAS EXTRAS.** Se as reclamadas possuem mais de 10 empregados e não trouxeram para os autos os controles de frequência, aplica-se o disposto na Súmula nº 338 do TST. No mais, reconhece-se as horas extras pleiteadas pelo autor, porquanto confirmado em depoimento pessoal e por sua testemunha a jornada declinada na peça de ingresso. **III - DIFERENÇA. PRÊMIO PRODUÇÃO.** Confessado pelo representante das empresas que a produção era controlado mediante planilha, o ônus da prova recaiu sobre as reclamadas, nos termos dos arts. 818 da CLT e 371, II, do CPC em vigor, considerando-se, inclusive, que o obreiro e sua testemunha confirmaram em depoimento os fatos narrados na inicial quanto ao pagamento do prêmio produção. **IV - CUMPRIMENTO DA SENTENÇA.** A imposição de multa na forma preconizada nos arts. 832, § 1º, c/c art. 852, alínea *d*, da CLT, não viola os arts. 5º, LIV e LV, da Constituição, 880 da CLT, 620 do CPC, e 85 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, pois autorizam

que assim proceda o magistrado. (PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0000881-23.2016.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 10/03/2017; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

ADICIONAL DE ALTURA. NORMAS COLETIVAS. Obras de construção civil de edificação de *Shopping Center* relacionam-se com construção pesada, sendo-lhes aplicáveis as normas coletivas firmadas com o sindicato da construção civil pesada, razão pela qual não é devido o pagamento de benefício previsto apenas nas normas coletivas do sindicato da construção civil leve. (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0000374-07.2016.5.08.0002 (PJE); origem: 2ª VT de Belém; julgado em 24 de janeiro de 2017; publicado em 31/01/2017; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM 40% E SEUS REFLEXOS.

Em não ficando comprovado que o reclamante desenvolvesse atividade enquadrada com insalubre nem que de fato mantivesse contato permanente e sem a devida proteção com agentes insalubres, pelo que não faz jus ao adicional de insalubridade.

II - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PELA REVISTA ÍNTIMA.

A revista visual de pertences dos empregados, feita de forma impessoal e indiscriminada, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador e, por isso, não constitui ato ilícito. Inteligência dos arts. 5º, V e X, da CR e 186, 187 e 927 do CC. (PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0001245-71.2015.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 14 de fevereiro de 2017; publicado em 24/02/2017; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. DIREITO PROCESSUAL. NULIDADE DA EXECUÇÃO. IRREGULARIDADE DE PUBLICAÇÃO. Tem-se por irregular a publicação não efetuada no nome do atual patrono da parte, não alcançando seu objetivo e contrariando o disposto nos §§ 2º e 5º, do art. 272, do NCPC, bem como a Súmula 427 do colendo TST. Provado que não ocorreu o trânsito em julgado da decisão exequenda, procede o pedido de nulidade do processo executório. Sentença reformada. (ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T./AP 0000767-70.2015.5.08.0129; origem: 4ª VT de Marabá; julgado em 14 de dezembro de 2016; publicado em 23/01/2017; Relatora: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES)

AGRAVO DE PETIÇÃO. VERBA PÚBLICA PROVENIENTE DE CONVÊNIO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADA QUE EXERCE FUNÇÃO SOCIAL. IMPENHORABILIDADE. O inciso IX do art. 833 do CPC prevê a impenhorabilidade dos recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social. Assim, comprovado que o numerário bloqueado provém de convênio, cujo valor não integra o patrimônio da executada, impõe-se à liberação da importância bloqueada. (ACÓRDÃO TRT 8ª / 2ª TURMA / AP 0000854-57.2013.5.08.0109;

origem: 1ª VT de Santarém; julgado em 26 de outubro de 2016; publicado em 04/11/2016; Relatora: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

AUDIÊNCIA INAUGURAL. AUSÊNCIA JUSTIFICADA DA RECLAMANTE. IMPOSSIBILIDADE DE ARQUIVAMENTO. A ausência justificada da autora na audiência inaugural, por ter se submetido a procedimento cirúrgico que a impossibilitou de se deslocar até o local de realização da audiência, devidamente comprovado por atestados médicos acostados aos autos, impede o arquivamento do feito, uma vez que patente a impossibilidade de locomoção da mesma. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000619-82.2016.5.08.0110; origem: VT de Tucuruí; julgado em 22 de fevereiro de 2017; publicado em 24/02/2017; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

B

BLOQUEIO DE DINHEIRO ENCONTRADO EM CONTA BANCÁRIA. CONTA SALÁRIO OU CONTA CORRENTE. A QUANTIA BLOQUEADA É SALÁRIO OU É DEPÓSITO DE OUTRA ORIGEM. Conta salário, nos termos da Resolução nº 3.402, de 6 de setembro de 2006, do Conselho Monetário Nacional - CMN, é uma conta bancária aberta por iniciativa e solicitação do empregador para efetuar o pagamento de salário aos seus empregados. Essa conta não pode receber depósito à vista, somente pode receber depósitos feitos pelo empregador, não sendo admitido depósito de nenhuma outra fonte, caso isso venha a acontecer essa conta não será mais conta salário, será conta corrente e o que nela se encontrar não é salário e nem dinheiro decorrente de remuneração, podendo por isso ser objeto de bloqueio judicial para pagar dívida do correntista. No presente caso, está fartamente demonstrado que a conta bancária onde se deu o bloqueio não é conta salário, é conta corrente porque recebe e recebeu depósitos de fontes outras que não o empregador. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./AP 0001172-21.2015.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 8 de março de 2017; publicado em 16/03/2017; Relator: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

C

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. PEDIDOS INTERLIGADOS. CONEXÃO. Havendo conexão entre os pedidos ajuizados nas ações trabalhistas ajuizadas perante a 18ª Vara do Trabalho de Belém e a 17ª Vara do Trabalho, deve ser reconhecida a prevenção do Juízo da 18ª Vara do Trabalho de Belém, que conheceu da ação anteriormente ajuizada, arquivada em razão do

não comparecimento do reclamante à audiência inaugural, em atenção ao disposto nos artigos 286, I, e 55, §3º, ambos do CPC/2015. (ACÓRDÃO TRT-8ª SE-1/CC 0000632-23.2016.5.08.0000 PJE; julgado em 6 de outubro de 2016; publicado em 10/10/2016; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECONHECIMENTO. Na ADI 3.395-MC, o Supremo Tribunal Federal limitou-se a apreciar e refutar a competência da Justiça do Trabalho para julgar as reclamações trabalhistas ajuizadas por servidores públicos atribuída pelo inciso I do art. 114 da Constituição, sendo que referido julgamento não se estende à competência fixada no inciso III do mesmo preceito constitucional, haja vista que os incisos são independentes entre si e enumeram hipóteses ou itens da regra inscrita no *caput*. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 2ª TURMA/ RO 0001215-87.2016.5.08.0103; origem: VT de Altamira; julgado em 9 de novembro de 2016; publicado em 16/11/2016; Relatora: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

D

DANO MORAL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO - INEXISTÊNCIA DA PROVA DO DANO, DA CULPA E DO NEXO DE CAUSALIDADE - IMPROCEDÊNCIA DO PLEITO DE INDENIZAÇÃO - A regra geral no Direito Brasileiro é a responsabilidade subjetiva, que pressupõe a ocorrência concomitante do dano, do nexo causal e da culpa do empregador. Sem a conjugação de todos esses requisitos não há de se falar em responsabilidade. É o que se extrai da exegese do art. 186 do Código Civil. No caso, o recorrente, na condição de companheiro de ex-empregada da reclamada, requer indenização por dano moral decorrente da morte da trabalhadora, ocorrida em 2016, arguindo que o fato deu-se em consequência de acidente ocorrido no setor onde laborava a *de cuius*, mediante o vazamento de amônia (2013). Não havendo nos autos nenhuma prova da relação entre o acidente e a morte da empregada, nem de que esta tenha adquirido problemas de saúde decorrente do vazamento, deve ser mantida a r. Decisão que indeferiu o pleito de indenização por dano moral. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ªT./RO 0000431-47.2016.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 15 de março de 2017; publicado em 17/03/2017; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO COMPROVAÇÃO. Constatado que o Sindicato-demandante não conseguiu demonstrar por qualquer meio probatório, seja documental ou testemunhal, ônus que lhe competia, que os empregados exercentes das funções de operador de caixa e

vendedor desempenhavam atividades além daquelas para as quais foram contratados, deve ser julgado improcedente o pedido de diferenças salariais por acúmulo de funções, como acertadamente decidiu o juízo a quo. Apelo improvido. (Processo TRT/4ªT/RO 0000544-89.2015.5.08.0106; origem: VT de Castanhal; julgado em 14 de março de 2017; publicado em 17/03/2017; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE NÃO PROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. No sentido ético, a improbidade pode ser entendida como todos os atos de desonestidade, como o que foi praticado pelo reclamante, mas a partir do momento em que a lei relacionou as razões da justa causa do empregado, no art. 482 da CLT, impôs-se inicialmente à jurisprudência e depois à doutrina, a tarefa de limitar o conceito de improbidade, capaz de ensejar a dispensa do trabalhador por justa causa, tendo em vista tratar-se da penalidade extrema que o empregador pode aplicar ao empregado, que macula a vida profissional e pessoal do atingido, devendo, portanto, ser robustamente demonstrada e que não paire nenhuma dúvida acerca de sua existência e autoria, além de que a hipótese esteja prevista entre as elencadas taxativamente no art. 482, da CLT. Ademais, o ato de improbidade constatado na relação empregatícia é motivo ensejador da dispensa por justa causa (art. 482, alínea a, da CLT). Desse modo, por aproximar-se de tipos criminais como furto e apropriação indébita, o ato de improbidade deverá estar robustamente comprovado, sob pena de reversão da justa causa em dispensa imotivada e configuração da prática de abuso de direito. Assim, considerando a gravidade da culpa atribuída ao reclamante, que caracteriza autêntica ofensa à sua dignidade e honra, é devida a indenização por danos morais em favor do reclamante. (ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 00001158-03.2015.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 25 de janeiro de 2017; publicado em 01/02/2017; Relatora: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovado, pelo conjunto fático-probatório, que o problema de saúde que acomete o autor guarda relação com o trabalho exercido por longos anos na empresa, sobretudo porque a empregadora não tomou os cuidados necessários com vistas a amenizar os riscos ergonômicos a que estava submetido o obreiro, mais precisamente o ruído excessivo decorrente do desempenho de suas atividades, inafastável o dever de indenizar da empresa. Destarte, impõe-se a reforma da decisão de origem, para deferir ao reclamante a indenização por danos morais. Apelo provido. (PROCESSO nº 0010495-41.2015.5.08.0128 (RO); origem: 3ª VT de Marabá; julgado em 14 de março de 2017; publicado em 21/03/2017; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

E

EMBARGOS DE TERCEIRO. BEM MÓVEL. PENHORA. DESCONSTITUIÇÃO. Em se tratando de automóveis, a transferência de propriedade não se efetiva com a simples tradição; é necessário o devido registro no DETRAN, como determina, aliás, o art. 123, I e parágrafo 1º, da Lei 9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro). No caso, o documento apresentado pelo terceiro embargante comprova que o veículo penhorado está registrado em seu nome junto ao órgão competente, razão pela qual determino a liberação do bem. Provido. (ACÓRDÃO TRT/4ªT/AP 0010002-90.2016.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 28 de março de 2017; publicado em 31/03/2017; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

I - EMPREGADO QUE EXERCE POR MAIS DE 10 ANOS FUNÇÃO COMISSIONADA - REVERSÃO AO CARGO DE ORIGEM - DIREITO À INCORPORAÇÃO DO ADICIONAL RESPECTIVO - RECONHECIMENTO. A Súmula nº 372 do TST reflete jurisprudência tranquila sobre o direito do empregado de não perder o adicional/gratificação quando retorna para o cargo de origem. **II - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - EMPREGADO QUE POSTULA ADMINISTRATIVAMENTE A INCORPORAÇÃO DO ADICIONAL/GRATIFICAÇÃO - INDEFERIMENTO DO PEDIDO BASEADO NO ART. 468 DA CLT - DEFERIMENTO.** A conduta do empregador de negar direito já reconhecido tranquilamente pela mais alta corte trabalhista é potencialmente capaz de macular a dignidade do empregado, em consequência, capaz de ensejar a obrigação de indenizar. (PROCESSO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001155-73.2014.5.08.0010 (PJE); origem: 10ª VT de Belém; julgado em 24 de janeiro de 2017; publicado em 06/02/2017; Relator: Desembargador MARCUS LOSADA)

G

GRUPO ECONÔMICO RECONHECIDO PELA IDENTIDADE DE SÓCIOS - DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - PENHORA DE ATIVOS FINANCEIROS DE EX-SÓCIO - CABIMENTO RESTRITO. É verdade que um dos elementos caracterizadores do grupo econômico é a identidade de sócios. Contudo, da documentação juntada aos autos, verifica-se que a ora agravante transferiu suas cotas da empresa ARUAK para o sócio Júlio César, pelo que entendo que somente após esse momento é que passou a existir identidade de sócios entre as empresas TROPICAL NAVEGAÇÃO E ARUAK TRANSPORTE. Assim, entende-se que não é possível atingir o patrimônio de sócios que se retiraram da sociedade antes desse fato, principalmente

porque não existem indícios de fraudes. Agravo provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/AP 0000539-52.2015.5.08.0014 (PJE); origem: 14ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 06/03/2017; Relator: Desembargador MARCUS LOSADA)

H

I - HORAS EXTRAS - ADVOGADA CONTRATADA SEM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA - JORNADA DE 9 HORAS DIÁRIAS - DEFERIMENTO A PARTIR DA 5ª HORA DIÁRIA. A advogada empregada contratada sem o regime de dedicação exclusiva, ainda que tenha cumprido jornada superior a 4 horas diárias, tem direito a receber como extraordinária toda aquela que ultrapassou esse limite de 4 horas. **II - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - RETENÇÃO INJUSTIFICADA E SALÁRIO - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - DEFERIMENTO.** Restou demonstrado nos autos ter a reclamante recebido o salário de dezembro/13 depois do prazo legal e de muito reivindicar, sem que sua empregadora justificasse o não pagamento no momento oportuno, bem como esse mesmo empregador não mostrou a razão de ter retirado a reclamante da função de coordenadora do escritório, nada obstante tivesse ela sido promovida recentemente e sem que tivesse dado motivos para a reversão ao cargo originário. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000024-89.2016.5.08.0011 (PJE); origem: 11ª VT de Belém; julgado em 24 de janeiro de 2017; publicado em 10/02/2017; Relator: Desembargador MARCUS LOSADA)

HORAS DE SOBREAVISO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A teor da Súmula 428, do C. TST, para o empregado fazer jus ao recebimento das horas de sobreaviso, é exigido que o obreiro, realmente, esteja submetido ao controle patronal por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa, permanecendo em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento ser chamado para o serviço durante o seu período de descanso, situação não evidenciada *in casu*. Diante disso, deve ser mantida integralmente a sentença, que indeferiu o pleito. Recurso improvido. (PROCESSO nº 0000712-60.2016.5.08.0008 (RO); origem: 8ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 07/03/2017; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

I

INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. REJEIÇÃO. I - Deve ser rejeitada a preliminar de nulidade, por incompetência do MM. Juízo de 1º Grau,

em razão do lugar, haja vista que o empregado pode apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços (art. 651, § 3º, da CLT). II - “Reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto” (art. 435, do Código Civil de 2002). (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001049-32.2015.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 19 de outubro de 2016; publicado em 24/10/2016; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL DECLARADA DE OFÍCIO. INCABÍVEL. PROVIDÊNCIA QUE DEMANDA PROVOCAÇÃO POR EXCEÇÃO. I - A incompetência relativa não pode ser declarada de ofício pelo juiz da causa; portanto, caso eventual situação não seja oportunamente arguida, o Juízo inicialmente incompetente para julgar a ação, passa a ser apto para tal desiderato. II - Em caso de incompetência s, a análise acerca do lugar onde a causa será processada deve ser arguida mediante exceção, sob pena de prorrogação da competência (art. 65, do CPC/2015 e arts. 799 e 800, da CLT).(ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0002090-97.2015.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em 7 de dezembro de 2016; publicado em 15/12/2016; Relator: Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

I - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. QUANTUM. 1) Em que pesem os argumentos do Banco recorrente, se nos autos o trabalhador provou que foi vítima de assédio moral, tem direito ao ressarcimento correspondente. É que o poder diretivo do empregador, o alcance de metas, devem estar em consonância com os princípios constitucionais que resguardam a dignidade do ser humano, do trabalhador, nos moldes dos arts. 1º, III, da Constituição, e art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. O juízo, por sua vez, considerou, conforme a jurisprudência pátria, os parâmetros básicos que caracterizam o assédio moral, altamente nocivo à vida psicológica do trabalhador, quais sejam: - a intensidade da violência patológica; - o prolongamento no tempo; - a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, marginalizando-o no próprio ambiente de trabalho; - que os atos do empregador geram efeitos psíquicos resultando em danos patológicos no trabalhador; 2) De notas que a questão tem sido objeto de apreciação pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, deferindo-se a reparação se, nos autos, restar provado o assédio. **II - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR 2013.** 1) Nos termos do parágrafo terceiro da Cláusula primeira da CCT, a reclamante tem direito ao recebimento da PLR de forma proporcional, em atenção ao princípio da isonomia, tendo em vista que CCT não apresenta nenhum empecilho para os empregados dispensados em período anterior à distribuição dos lucros e resultados; 2) Quanto à fórmula e/ou forma de pagamento da parcela, o inconformismo do reclamado não logra êxito, pois, discorda mas não indica qual a maneira que entende correta; 3) A Orientação Jurisprudencial nº 390 da SDI-1 do TST dispõe: “PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.

RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa”. **III - DIFERENÇA SALARIAL EM RAZÃO DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.** Se nos depoimentos da reclamante e das testemunhas ficou demonstrada que, efetivamente, havia substituição nas férias de seus superiores, tem direito ao ressarcimento correspondentes. A sentença, neste particular, está em consonância com a Súmula nº 159 do TST, segundo a qual: “SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003); II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor”. **IV - HORAS EXTRAS APÓS A 6ª DIÁRIA. DESCARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA. DIVISOR.** Emanada da instrução processual que a reclamante não estava enquadrada na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, e que a função comissionada era ressarcida pela maior responsabilidade das atividades laborais, a jornada que estava jungida era a de bancário, ou seja, 06 horas diárias. Neste caso, demonstrado nos autos que a jornada exercida era de 08, tem direito às horas extras deferidas. Recurso do reclamado não provido. **V - INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. DEPRECIÇÃO DE VEÍCULO.** Provado pela reclamante, por suas testemunhas, além da confirmação pelas próprias testemunhas do reclamado, de que havia a política de ressarcimento pelo uso de veículo próprio, mantém-se a indenização por dano material deferida nos termos pleiteados. **VI - IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CONDENAÇÃO. RESSARCIMENTO DO USO DE VEÍCULO PRÓPRIO. DEPRECIÇÃO E COMBUSTÍVEL. INDENIZAÇÃO.** Observado pelo contador do juízo a sentença que deferiu o pedido relativo ao ressarcimento pelo uso do veículo próprio, conforme a planilha apresentada na inicial, inclusive considerando apenas um dos valores pretendidos pela obreira, mantém-se a sentença de origem, não havendo o que corrigir nos cálculos. **VII - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RESSARCIMENTO.** Se o pedido de honorários advocatícios foi formulado como defere-se a pretensão, *indenização*, em atenção à Tese Jurídica Prevalente nº 01 deste Tribunal, segundo a qual: *INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL DECORRENTE DE DESPESAS POR CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO - ARTS. 186, 187 e 927 DO CÓDIGO CIVIL. Empregador que descumpra a legislação violando direito e levando empregado a contratar advogado para reclamar o que lhe é devido comete ato ilícito, causa dano material*

e fica obrigado a repará-lo com pagamento de indenização conforme dicção e inteligência dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. (Resolução Nº 069, de 14 de dezembro de 2015)”. (PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0001552-44.2014.5.08.0007; origem: 7ª VT de Belém; julgado em 14 de fevereiro de 2017; publicado em 21/02/2017; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I - INDENIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO DA EMPREGADA GESTANTE. *O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT), conforme dicção da Súmula nº 244, I, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.* **II - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.** *Confessada pela reclamada a concessão de apenas dois repousos remunerados por mês e que a folga aos sábados era meramente compensatória da sobrejornada nos demais dias da semana, sendo irrelevante se a reclamante cumpria integralmente ou não a jornada quando trabalhava aos domingos, pois a concessão parcial do repouso equivale a sua negação, deve ser mantida a sentença que condenou a reclamada a pagar à reclamante dois repousos remunerados por mês.* **III - SANÇÕES POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** *Quando o reclamante exerce regularmente o direito de ação, faz bom uso do princípio constitucional de acesso à justiça e não litiga de má-fé, é juridicamente inviável impor-lhe sanções por litigância de má-fé.* **IV - HORAS EXTRAORDINÁRIAS E REPERCUSSÕES.** *Farmacêutico responsável pela gestão de farmácia não exerce cargo de confiança, para os fins e efeitos do art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo que tem direito às horas extraordinárias quando submetido à sobrejornada e quando não se desincumbe a reclamada do ônus de provar o que assim alegou, nos termos do art. 818, da Consolidação das Leis do Trabalho.* **V - DIFERENÇA SALARIAL.** *É devida a diferença salarial no mês de agosto de 2014 correspondente à gratificação de função, exclusividade, quinquênio, DRE [despesas da loja abaixo de 10%] e gratificação RT Farm, nos valores reclamados, considerados para fins de liquidação os valores pagos a esses mesmos títulos, conforme recibos de pagamento de salários.* **VI - INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANOS MORAIS.** *Quando as razões recursais são desprovidas de força persuasiva porque malmente cumprem o princípio da dialeticidade, ao segundo grau de jurisdição cumpre apenas rejeitá-las, adotando como razão de decidir os fundamentos da sentença recorrida, negando provimento ao recurso ordinário e mantendo a improcedência do pedido de indenização compensatória por dano moral.* **VII - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACÓRDÃO. SANÇÃO PREMIAL. EXECUÇÃO PROVISÓRIA EM AUTOS SUPLEMENTARES.** *É dever legal do juízo, para que cumpra e faça cumprir o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República), impor sanção premial sob a forma de multa diária (astreintes) que dê força ao acórdão exequendo, promovendo a celeridade e a efetividade do processo, nos termos do artigo 832, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme a qual *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). **VIII - HIPOTECA JUDICIÁRIA.** É dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos. **IX - LIQUIDAÇÃO.** Considerando que a petição inicial traz pedidos líquidos, é dever legal prolatar sentença líquida e acórdão líquido, nos termos do art. 459 do Código de Processo Civil e do Provimento nº 4/2000 da Corregedoria Regional, devendo as atualizações futuramente realizadas obedecerem a Lei nº 8.177/91. (ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/RO 0000200-05.2015.5.08.0011; origem: 11ª VT de Belém; julgado em 26 de julho de 2016; publicado em 02/08/2016; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

INÉPCIA DA INICIAL. SÚMULA 263 DO C. TST. NECESSIDADE DE EMENDA. Uma vez constatado vício que dificulte o julgamento da *lide*, o Juízo deve determinar ao autor que emende a petição inicial, no prazo de 15 dias, nos termos do art. 321 do atual CPC. Somente após expirado o prazo poderá o Juízo extinguir o feito sem resolução de mérito, caso o reclamante não cumpra a determinação, *ex vi* da Súmula 263 do C. TST. Recurso provido em parte. (PROCESSO PJE TRT/4ª T/RO 0001534-95.2015.5.08.0004; origem: 4ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 10/03/2017; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

INTERVALO DO TRABALHADOR RURAL. PAUSAS DA NR 31. RURÍCOLA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. É possível aplicar analogicamente o art. 72 da CLT ao reclamante, rurícola, em face do descumprimento da NR 31 em relação às pausas intervalares pela reclamada, visto que no serviço permanente de mecanografia, assim como na atividade rural, há esforço repetitivo, com excessivo desgaste físico e mental, apto a ensejar a incidência da referida medida, como forma de proteção à saúde do empregado. Recurso provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T/RO 0002915-96.2015.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 19 de outubro de 2016; publicado em 25/10/2016; Relatora: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES)

ISONOMIA SALARIAL. Não provada a identidade de funções entre o empregado da terceirizada e o da tomadora de serviços, impossível o reconhecimento da isonomia de salários. **RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONFIGURAÇÃO.** Demonstrada a terceirização ilícita, deve a tomadora de serviços ser responsabilizada subsidiariamente pela satisfação dos direitos dos trabalhadores (Súmula 331, IV, TST). (ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0000375-26.2015.5.08.0120 (PJE); origem: 2ª VT de Ananindeua; julgado em 24 de janeiro de 2017; publicado em 31/01/2017; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

J

JUSTA CAUSA PARA DISPENSA. DESÍDIA. A desídia é entendida como as ausências injustificadas ao serviço para prestar o trabalho. Afinal, trabalhar e pagar salários são obrigações fundamentais de empregados e empregadores, respectivamente, em torno das quais gira toda a problemática laboral. O dever básico do empregado é comparecer assiduamente ao serviço e colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador, motivo pelo qual o descumprimento desmotivado, sistemático e reiterado dessa obrigação contratual dá margem ao rompimento justificado do vínculo laboral. Tão grave quanto a falta de pagamento ou o pagamento insuficiente de salário por parte do empregador, é a de não trabalhar ou trabalhar menos que o ajustado, por parte do empregado. Neste caso, o empregado enquadra-se como sendo desidioso, o que constitui justa causa para o rompimento do pacto laboral. (ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 0000744-32.2016.5.08.0116; origem: VT de Paragominas; julgado em 25 de janeiro de 2017; publicado em 31/01/2017; Relatora: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

M

MANDADO DE SEGURANÇA. NEGATIVA DA SEGURANÇA PRETENDIDA. Não viola direito líquido e certo a ordem que impede a realização de assembleia para deliberar sobre matéria já submetida à análise do juízo impetrado, não se tratando de intervenção indevida, mas de prestação jurisdicional invocada. (ACÓRDÃO TRT 8ª TRT SE II/MS 0000811-54.2016.5.08.0000; julgado em 13 de fevereiro de 2017; publicado em 24/02/2017; Relatora: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES)

MORTE DA RECLAMADA ANTES DA REALIZAÇÃO DA AUDIÊNCIA INAUGURAL. PROCESSO QUE CORREU À REVELIA DA RÉ. PROCEDÊNCIA DOS PEDIDOS INICIAIS. PREJUÍZO. NULIDADE. Resta caracterizado o prejuízo apto a reconhecer a nulidade processual a partir da audiência inaugural quando os pedidos iniciais foram julgados procedentes com base na revelia da ré que ocorreu em razão do falecimento desta dias antes da audiência inaugural, não tendo sido habilitado o espólio ainda em fase de conhecimento. (PROCESSO TRT 3ª T./AP 0001357-04.2015.5.08.0014; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 22 de fevereiro de 2017; publicado em 24/02/2017; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO JUDICIAL. PAGAMENTO TEMPESTIVO DE PARCELA. IMPROCEDÊNCIA. Em

que pese a comprovação do pagamento tempestivo de parcela de acordo judicial tenha sido efetuado fora do prazo nele estipulado para este fim, tal não autoriza, *per si*, a aplicação da multa por descumprimento da avença, tendo em vista a teoria do adimplemento substancial, que tem esteio nos princípios da boa-fé objetiva (art. 422 do CC), da função social dos contratos (art. 421 do CC), da vedação ao abuso de direito (art. 187 do CC) e do enriquecimento sem causa (art. 884 do CC), na medida em que o acordo foi cumprido em sua essência, isto é, no pagamento tempestivo da parcela, tornando, portanto, excessiva e desproporcional a aplicação da penalidade pretendida. (PROCESSO TRT 3ª T./AP 0001643-88.2015.5.08.0205; origem: 4ª VT de Macapá; julgado em 21 de setembro de 2016; publicado em 23/09/2016; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

N

NULIDADE DO PROCESSO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. VÍCIO NA NOTIFICAÇÃO INICIAL. Constatado que a notificação endereçada à primeira reclamada foi entregue na sede da segunda demandada, mormente porque as duas foram expedidas com o mesmo código de rastreamento, o que foi confirmado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, forçoso é decretar a nulidade do processo a partir da citação inicial. Com efeito, a primeira norma a ser levada em consideração, em matéria processual, é a garantia fundamental prevista no inciso LIV do art. 5º, da CF/88, deste princípio basilar decorrem outros dois, o do contraditório e o da ampla defesa, os quais não foram observados nos presentes autos. (PROCESSO nº 0000892-34.2016.5.08.0119 (RO); origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em 14 de março de 2017; publicado em 17/03/2017; Relatora: Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL)

P

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. A ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho e Emprego não autoriza o descumprimento da norma empresarial por parte do empregador, devendo prevalecer, na execução do contrato de trabalho, a confiança e o dever de lealdade decorrentes da boa-fé objetiva. Ao alegar que o PCS não tem validade em virtude de falta de requisito formal, a reclamada atua em nítido abuso de direito (artigo 187 do Código Civil), por violação ao princípio da boa-fé objetiva. (ACÓRDÃO TRT/1ªT/RO 0000366-85.2016.5.08.0210 (PJe); origem: 7ª VT de Macapá; julgado em 24 de janeiro de

2017; publicado em 31/01/2017; Relatora: Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

I - PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL DA 1ª INSTÂNCIA. ART. 384 DA CLT. DECISÃO DO EXCELSO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tendo em vista que a questão relativa ao art. 384 da CLT já está superada no âmbito do STF, desde 27 novembro de 2014, conforme enfatizado pelo juízo de origem, onde, por seu Tribunal Pleno, por maioria, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 658.312/SC, com repercussão geral reconhecida, decidindo que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição, não procede o argumento do Banco recorrente quanto à revogação do respectivo dispositivo celetista. Preliminar rejeitada. **II - PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Não se cogita em negativa de prestação jurisdicional se o juízo de origem, em sede de embargos de declaração demonstrou que as horas extras foram regularmente apreciadas, dadas as razões de decidir e prequestionadas, analisadas consoante as CCT's e a Súmula nº 113 do TST, mantendo o entendimento firmado na sentença de conhecimento. Ou seja, não houve negativa da entrega da prestação jurisdicional; apenas e tão somente foi mantido o entendimento pessoal do juízo, passível de recurso próprio, como o utilizado pelo Banco recorrente. Preliminar rejeitada. **III - AÇÃO COLETIVA. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. IMPROBIDADE DO SINDICATO SUBSTITUTO.** Tratando-se de direito homogêneo dos substituídos, ou seja, o pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, não procede a tese recursal do Banco de A sentença, *impropriedade da ação coletiva*. aliás, está conforme o disposto na Súmula nº 51 deste Tribunal, segundo a qual: “AÇÃO COLETIVA - LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS - DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. I - Os sindicatos possuem legitimidade para atuar em demandas coletivas na defesa de direitos individuais homogêneos da categoria que representa; II - Insere-se na categoria de direitos individuais homogêneos o pleito para fixação do divisor correto para o cálculo de horas extras do trabalhador bancário, inclusive quanto ao pleito de diferenças de horas extras já pagas com base em divisor diverso do que for fixado na demanda coletiva; III - Na hipótese do inciso II, a execução será feita mediante habilitação dos interessados, na forma prevista nos artigos 95 e 97 do Código de Defesa do Consumidor”. **IV - PRESCRIÇÃO TOTAL.** A pretensão dos substituídos diz respeito a prestações sucessivas e genéricas, isto é, que ocorreram ao longo do pacto laboral, não havendo se falar em prescrição bienal e/ou total, não se aplicando o disposto nos arts. 11 da CLT e 7º, XXIX, da Constituição, nem a regra prevista na Súmula nº 294 do TST, porque o direito está assegurado por lei. A prescrição, no caso, é a parcial, ou quinquenal, conforme entendeu o juízo de origem. **V - ANTECIPAÇÃO DE TUTELA E MULTA. NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT.** Tendo em vista que a matéria quanto ao intervalo previsto no art. 384 da CLT foi dirimida pelo Pleno do Excelso Supremo Tribunal Federal, decidindo que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela

Constituição, fenece a tese recursal, eis que a decisão *a quo*, que deferiu a tutela antecipada, confirmada em sentença, procede, não havendo violação ao art. 5º, LIV e LV, da Constituição, e art. 294, parágrafo único, do CPC em vigor, porquanto observados os parâmetros legais para tal fim, inclusive o disposto no art. 652, d, da CLT, em relação à multa imposta ao Banco reclamado. Mantida a sentença que deferiu a tutela antecipada. **VI - HORAS EXTRAS (INTERVALO DO ART. 384 DA CLT). REPERCUSSÃO EM RSR.** 1) Dirimida a constitucionalidade do art. 384 da CLT, inexistente afronta aos arts. 401 da CLT, 5º, II, c/c arts. 2º e 22, I, da Constituição; 2) Demonstrado nos autos que a sobrejornada de trabalho dos substituídos era habitual, cabendo a concessão do intervalo é obrigatório, que jamais foi concedido, procedem as horas extras deferida; 3) O divisor utilizado para o cálculo das horas extras é o estabelecido pela sentença, tendo em vista que as normas coletivas consideram o, atraindo o disposto *sábado como dia de RSR* na Súmula nº 124 do TST, cujo divisor é 150, para os empregados sujeitos a 06 horas de trabalho, e 200 para o que cumprem jornada de 08 horas diária. Não procede, pois, a tese recursal. **VII - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL.** Havendo pedido na inicial quanto aos honorários advocatícios, nos termos do art. 14, *caput*, da Lei nº 5.584/70 e 1º da Lei nº 7.115/83, inclusive declaração expressa no sentido de que os substituídos não têm condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo do sustento próprio e de seus familiares, firmado pelo causídico que subscreve a exordial, mantém-se a sentença de cognição, porque de acordo com a Súmula nº 219 do TST, segundo a qual: “HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985); II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista; III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego”. **VIII - JUSTIÇA GRATUITA.** Os sindicatos têm direito aos benefícios da justiça gratuita desde que prove, nos autos, de forma cabal e consistente, que não tem condições de arcar com as despesas processuais, por se tratar de pessoa jurídica, não cabendo a mera declaração de insuficiência, conforme estabelecido na Súmula nº 42 deste Tribunal que dispõe: “SINDICATO PROFISSIONAL. AÇÃO COLETIVA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO - O benefício da justiça gratuita é limitado às pessoas físicas que declarem a impossibilidade de arcar com o recolhimento de custas, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ao sindicato profissional, como pessoa jurídica, na condição de substituto processual, é aplicável a regra da concessão da

gratuidade, quando comprovada a falta de condições financeiras para arcar com os custos do processo”. **IX - RECOLHIMENTOS TRIBUTÁRIOS. JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA.** Tendo em vista que os cálculos de liquidação observaram corretamente os recolhimentos tributários, assim como os juros de mora e a correção monetária, mantêm-se integralmente, não prosperando a pretensão recursal. **X - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS EM LICENÇA PRÊMIO E LICENÇA SAÚDE. IMPROCEDÊNCIA.** Tendo em vista que as licenças prêmio de saúde têm caráter *indenizatório*, não há que se falar dos reflexos das horas extras nas referidas parcelas. **XI - BASE DE CÁLCULO DOS HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS.** Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-1 do TST, os “*honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários*”. (PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0000626-45.2014.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 10/03/2017; Relator: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. QUESTÃO PREJUDICIAL. PRONÚNCIA. Atribuído efeito devolutivo em profundidade ao recurso ordinário do reclamante (art. 1.013 do Código de Processo Civil), é dever legal do segundo grau de jurisdição decidir a questão prejudicial de prescrição suscitada na defesa e pronunciar a prescrição quinquenal. **II - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS. DATA DA DESPEDIDA. RETIFICAÇÃO.** Quando o termo final do contrato de emprego é provado pelo Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT juntado aos autos pelo reclamante e pela reclamada, do qual consta data de saída coincidente com a anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, documentos corroborados por confissão do reclamante de que recebeu apenas uma promessa de ser readmitido, não efetivada *uma vez que a empresa estava em recuperação judicial*, deve ser julgado improcedente o pedido de retificação do termo final do contrato de emprego. Recurso ordinário desprovido. **III - HORAS EXTRAORDINÁRIAS. PROVA. CONTROLES DE FREQUÊNCIA.** Conforme o inciso I da Súmula nº 338 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, *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 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*, pelo que deve ser procedentes os pedidos de horas extraordinárias e repercussões referentes aos períodos cujos controles de horário não foram trazidos. Recurso ordinário provido. **IV - HORAS DE SOBREAVISO. PROVA. TESTEMUNHOS.** Provado por testemunhos que o reclamante estava submetido ao regime de sobreaviso e não havendo prova do pagamento do correspondente adicional, são procedentes os pedidos de adicional de sobreaviso e repercussões. Recurso ordinário provido. **V - GASTOS COM BOLSA DE ESTUDOS. DANO MATERIAL. INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA.** Quando a reclamada, em documento

digitado em papel timbrado e assinado por sua preposta, ainda que psicóloga, se dispõe a arcar com 100% dos gastos referentes a bolsa de estudos do colaborador, documento idôneo valorado positivamente, dele resulta o direito do reclamante à indenização reclamada. Recurso ordinário provido. **VI - FISCALIZAÇÃO DO FURTO DE ENERGIA ELÉTRICA. PERICULOSIDADE. INEXISTÊNCIA.** Empregado que fiscaliza consumidores que furtam energia elétrica não tem direito a adicional de periculosidade porque inviável a subsunção desse fato ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o qual são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a (...) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. Recurso ordinário desprovido. **VII - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. ADICIONAL POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS PARCELAS INCONTROVERSAS. IMPROCEDÊNCIA.** Não havendo atraso no pagamento das verbas rescisórias e tampouco havendo parcelas incontroversas a pagar, são mesmo improcedentes os pedidos de multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho) e de adicional por atraso no pagamento das parcelas incontroversas (art. 467 da Consolidação das Leis do Trabalho). Recurso ordinário desprovido. **VIII - INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL DECORRENTE DE DESPESAS POR CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO.** *Empregador que descumprir a legislação violando direito e levando empregado a contratar advogado para reclamar o que lhe é devido comete ato ilícito, causa dano material e fica obrigado a repará-lo com pagamento de indenização conforme dicção e inteligência dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.* (Resolução Nº 069, de 14 de dezembro de 2015). Recurso ordinário provido. **IX - TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.** Há terceirização nos casos de contrato de prestação de serviços, o que torna também obrigatória e legal a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. Recurso ordinário provido. **X - IMPOSIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS.** As imposições previdenciárias e fiscais devem ser apuradas na forma da Lei nº 8.212/91 e das Súmulas nºs 368 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e 21 deste Egrégio Regional. **XI - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACÓRDÃO. SANÇÃO PREMIAL. EXECUÇÃO PROVISÓRIA EM AUTOS SUPLEMENTARES.** É dever legal do juízo, para que cumpra e faça cumprir o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República), impor sanção premial sob a forma de multa diária (astreintes) que dê força ao acórdão exequendo, promovendo a celeridade e a efetividade do processo, nos termos do artigo 832, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme a qual *competete 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)*, determinando a execução provisória em autos suplementares para

que a execução do acórdão seja iniciada, inclusive com o imediato levantamento dos depósitos recursais e seu pagamento. **XII - HIPOTECA JUDICIÁRIA.** É dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos. **XIII - LIQUIDAÇÃO.** Considerando que a petição inicial traz pedidos líquidos, é dever legal prolatar sentença líquida e acórdão líquido, nos termos do art. 490 do Código de Processo Civil e do Provimento nº 4/2000 da Corregedoria Regional, devendo as atualizações futuramente realizadas obedecerem a Lei nº 8.177/91. (ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/ RO 0000979-85.2014.5.08.0013; origem: 13ª VT de Belém; julgado em 26 de julho de 2016; publicado em 02/08/2016; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

Q

I - QUESTÃO PREJUDICIAL DE EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE EMPREGO. PILOTO DE BAJARA. Quando na defesa a reclamada admite a prestação de serviços e afirma a natureza autônoma do trabalho e a locação de embarcação (bajara) de propriedade do reclamante, dela é ônus da prova (art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho), pelo que dele não se desincumbindo, deve prevalecer o contrato de emprego alegado na petição inicial (piloto de bajara). Questão prejudicial de existência de contrato de emprego acolhida. **II - QUESTÃO PREJUDICIAL. EXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.** Quando da prova dos autos resulta a persuasão racional de que ficou evidenciada a conduta culposa do ente público no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora, é dever legal do juízo imputar a responsabilidade subsidiária do ente público pelos débitos trabalhistas resultantes da prestação de serviços, conforme dicção e inteligência do inciso V da Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e incidência da decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16. Questão prejudicial acolhida. **III - ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. VERBAS RESCISÓRIAS (SALÁRIO RETIDO, AVISO PRÉVIO, GRATIFICAÇÃO NATALINA, FÉRIAS COM REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE UM TERÇO, DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS E INDENIZAÇÃO DO SEGURO-DESEMPREGO), MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS (ART. 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO). ADICIONAL POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS PARCELAS INCONTROVERSAS (ART. 467 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO).** Quando na defesa a reclamada não faz uso do princípio da eventualidade para impugnar, sucessivamente, os pedidos de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência

Social - CTPS, verbas rescisórias (salário retido, aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço, depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e indenização do seguro-desemprego), multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho) e adicional por atraso no pagamento das parcelas incontroversas (art. 467 da Consolidação das Leis do Trabalho), optando por apenas reiterar a alegação de inexistência de contrato de emprego, reconhecido o contrato de emprego são procedentes os pedidos assim feitos pelo reclamante. Recurso ordinário provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/ RO 0000262-11.2016.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 18 de outubro de 2016; publicado em 26/10/2016; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

I - QUESTÃO PREJUDICIAL DE EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE EMPREGO.

Se a empregadora reclamada, ao negar o contrato de emprego, faz alegação substitutiva relevante afirmando ter havido contrato de trabalho autônomo, dela é ônus de provar o que assim alegou (art. 818 do Código de Processo Civil), o que deve ser feito com a juntada de Recibos de Pagamento a Autônomo - RPAs, com as deduções das imposições fiscais e previdenciárias e de seus recolhimentos. **II - COMISSÕES DO PERÍODO DE FEVEREIRO A DEZEMBRO DE 2014.**

Quando a reclamada não faz uso do princípio da eventualidade para impugnar, especificadamente, os valores reclamados a título de comissões de vendas de anúncios e os documentos que serviram de suporte para o pedido, presumem-se verdadeiros os documentos e os fatos com base neles assim alegados e incontroversos os valores reclamados, sendo da reclamada-recorrente o ônus de provar que as transações foram realizadas por prestações sucessivas (art. 466 da Consolidação das Leis do Trabalho) e os anúncios vendidos foram *canceladas pelos clientes* (sic), e como dessa alegação - na verdade simples cogitação - ela não fez qualquer prova, é mesmo procedente o pedido de comissões. **III - JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA.**

A correção monetária sobre os débitos trabalhistas incide desde a inadimplência da parcela, conforme Súmula nº 381 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e os juros de mora são calculados de acordo com a Súmula nº 200 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, art. 883 da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 39 da Lei nº 8.177/1991. **IV - ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, VERBAS RESCISÓRIAS E DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS COM ADICIONAL DE QUARENTA POR CENTO.**

Reconhecida e decretada no segundo grau de jurisdição a existência de contrato de emprego, a procedência dos pedidos de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, pagamento de verbas rescisórias e depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento é mera consequência, devendo ser provido o recurso ordinário da reclamante e reformada a sentença. **V - ADICIONAL POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS PARCELAS INCONTROVERSAS (ART. 467 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO).**

Estabelecida a controvérsia em bases razoáveis, como no caso em que a existência

de contrato de emprego nos termos alegados na petição inicial só foi possível após dilação probatória, é improcedente o pedido de adicional por atraso no pagamento das parcelas incontroversas (art. 467 da Consolidação das Leis do Trabalho). **VI - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS (ART. 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO).** Estabelecida a controvérsia em bases razoáveis, como no caso em que a existência de contrato de emprego nos termos alegados na petição inicial só foi possível após dilação probatória, é improcedente o pedido de multa por atraso no pagamento de parcelas incontroversas. **VII - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACÓRDÃO. SANÇÃO PREMIAL. EXECUÇÃO PROVISÓRIA EM AUTOS SUPLEMENTARES.** É dever legal do juízo, para que cumpra e faça cumprir o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República), impor sanção premial sob a forma de multa diária (astreintes) que dê força ao acórdão exequendo, promovendo a celeridade e a efetividade do processo, nos termos do artigo 832, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Súmula nº 31 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme a qual *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)*, determinando a execução provisória em autos suplementares para que a execução do acórdão seja iniciada, inclusive com o imediato levantamento dos depósitos recursais e seu pagamento. **VIII - HIPOTECA JUDICIÁRIA.** É dever legal do juízo, de qualquer grau de jurisdição, decretar a hipoteca judiciária dos bens do devedor, na forma da Lei dos Registros Públicos. **IX - LIQUIDAÇÃO.** Considerando que a petição inicial traz pedidos líquidos, é dever legal prolatar sentença líquida e acórdão líquido, nos termos do art. 490 do Código de Processo Civil e do Provimento nº 4/2000 da Corregedoria Regional, devendo as atualizações futuramente realizadas obedecerem a Lei nº 8.177/91. (ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/ RO 0001822-80.2014.5.08.0003; origem: 14ª VT de Belém; julgado em 26 de julho de 2016; publicado em 02/08/2016; Relator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

R

RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE CIPEIRO. TÉRMINO DA OBRA PARA A QUAL FOI CONTRATADO. FIM DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A garantia provisória no emprego, assegurada ao empregado eleito para cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - por força do artigo 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, só se justifica enquanto existente a obra para a qual a comissão foi formada. Assim, encerrada a obra, cessa a garantia de emprego, independentemente se o empregador possuir contrato de prestação de serviços referente a outras obras da qual o empregado não participou. Desta forma,

encerrada a estabilidade provisória do cipeiro, não há que se falar na indenização consequente. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0000542-59.2015.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 8 de fevereiro de 2017; publicado em 14/02/2017; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

RECURSO ORDINÁRIO. HORA EXTRA. MOTORISTA. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. Se a reclamada não se desincumbiu do seu ônus de provar que não tinha condições de controlar e fiscalizar a jornada do reclamante no exercício de sua função de motorista (art. 62, I, DA CLT) e nem apresentou prova capaz de contrariar o horário de trabalho alegado pelo autor, correta a sentença que julgou procedente o pedido de horas extras. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0000363-82.2015.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 25 de maio de 2016; publicado em 31/05/2016; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. GERENTE. ARTIGO 62, II DA CLT. Considerando a modernização das estruturas organizacionais, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de que, para que seja enquadrado na exceção do artigo 62, II da CLT, necessário que o gerente tenha autonomia, poderes e representação no setor que lhe está afeto e não em todo o âmbito da empresa, representando-a nos contatos que tenham afinidade com a atividade exercida. Desta forma, comprovado que a função de gerente contábil ou financeiro exercida enquadrava-se nessa hipótese, não são devidas as horas extras e intervalares. Recurso da reclamada provido em parte. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0000462-03.2016.5.08.0210; origem: 7ª VT de Macapá; julgado em 15 de março de 2017; publicado em 17/03/2017; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. DANO EXISTENCIAL. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO PREJUÍZO. Ainda que se admita que o empregado era submetido à jornada de trabalho excessiva, é necessário que comprove que tal situação acarretou de fato prejuízo à sua vida, ônus do qual não se desincumbiu. Recurso provido em parte, para excluir da condenação a indenização por dano existencial deferida. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./3ª T./RO 0000589-14.2015.5.08.0003; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 22 de fevereiro de 2017; publicado em 24/02/2017; Relatora: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

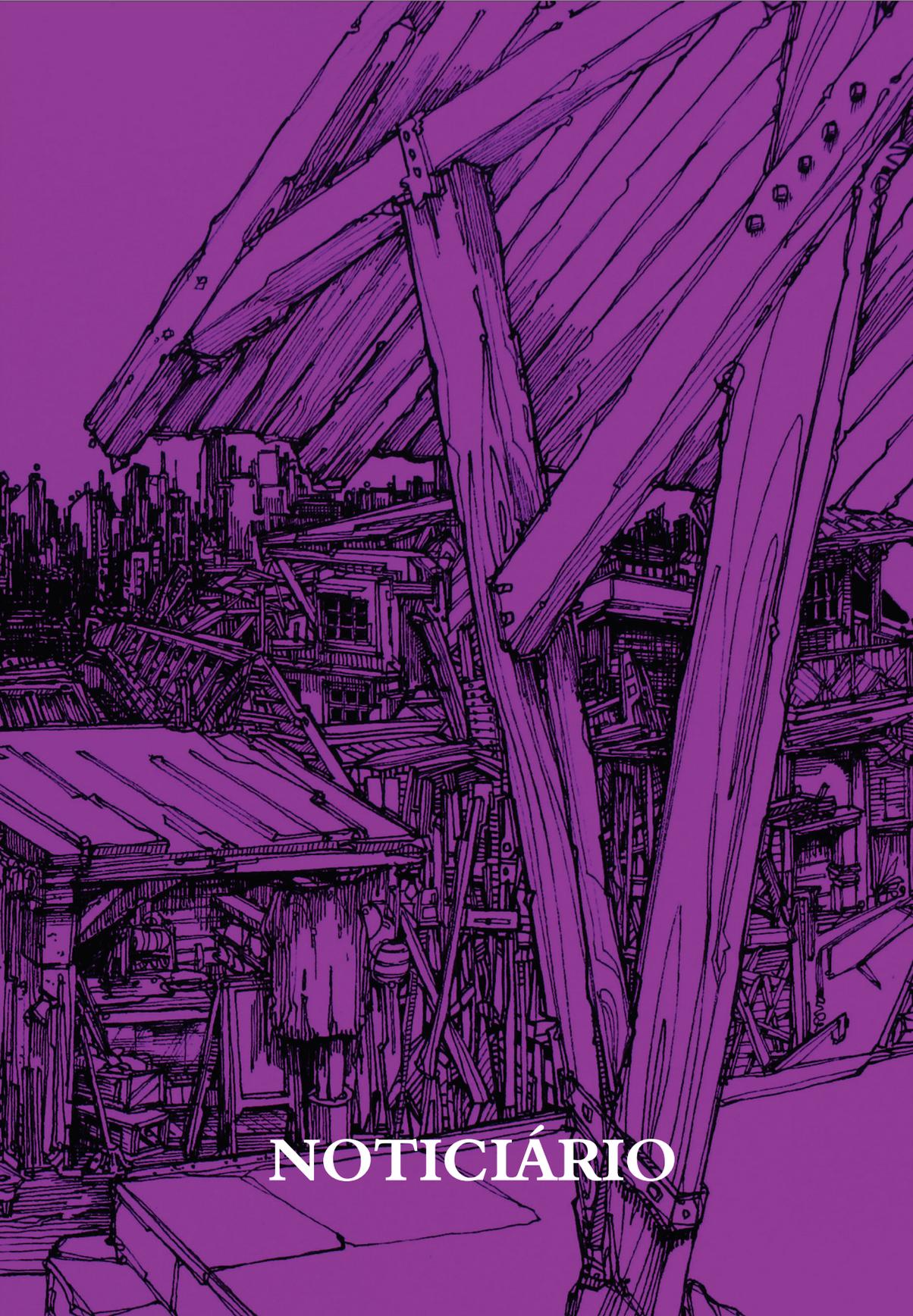
I - RECURSO ORDINÁRIO ORAL REDUZIDO A TERMO. DIREITO DE PEDIR SEM ASSISTÊNCIA DE ADVOGADO (*JUS POSTULANDI*). Deve ser conhecido o recurso ordinário oral interposto pelo próprio reclamante em audiência, no regular exercício do direito de pedir sem assistência de advogado (*jus postulandi*), reduzido a termo por determinação do juízo recorrido. Recurso ordinário conhecido. **II - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DONO DA**

OBRA. INEXISTÊNCIA. *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* (Súmula nº 30 da Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, aprovada por meio da Resolução Nº 40/2015, em sessão do dia 6 de julho de 2015). Recurso ordinário desprovido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R/ 1ª T/ RO 0000825-94.2015.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 26 de julho de 2016; publicado em 03/08/2016; Prolator: Desembargador JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR)

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA. COMPETÊNCIA DO JUÍZO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Uma vez assentada a competência do Juízo de Recuperação Judicial, através da expedição de ofício para habilitação do crédito exequendo junto àquele Juízo, contra a qual não se insurgiu o exequente, qualquer pedido relativo à execução e a medidas expropriatórias para fins de satisfação do seu crédito, inclusive o de eventual redirecionamento da execução contra os sócios da empresa em recuperação judicial, deve ser feito perante aquele Juízo, não havendo, pois, que se cogitar do prosseguimento da execução contra os sócios da referida empresa perante esta Justiça Especializada, sob pena de se pretender o melhor dos dois mundos. (PROCESSO TRT 3ª T./AP 0000223-78.2016.5.08.0119; origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em 15 de março de 2017; publicado em 17/03/2017; Relator: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES)

V

VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHADOR RURAL. Ausentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia de trabalhador rural, deve ser mantida a decisão de origem. RECURSO DESPROVIDO. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0002304-80.2014.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 7 de fevereiro de 2017; publicado em 14/03/2017; Relator: Desembargador MARCUS LOSADA)



NOTICIÁRIO

AÇÕES SOLIDÁRIAS

Centro Santa Isabel da Hungria

Como vêm sendo há pelo menos 10 anos, os integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) reuniram magistrados e servidores dos Gabinetes e da Secretaria para confraternizar junto às crianças do Centro Santa Isabel da Hungria, no dia 10 de dezembro de 2016.

Durante a manhã, após o lanche servido às crianças e aos demais participantes da atividade, o momento mais esperado: a chegada do Papai Noel, que deu início à distribuição de brinquedos. Foi um momento de muita alegria, descontração e confraternização.

A instituição nasceu há quase 30 anos, para atender crianças que apresentam quadro de desnutrição, sendo esse um dos critérios para frequentar a creche. Localizada no Bairro do Guamá, o Centro atende 115 crianças, divididas entre a creche e a escola, e é mantido pela comunidade, com dízimos, ofertas, festas, promoções e doações de benfeitores.

Campanha Árvore dos Sonhos

No domingo, 18 de dezembro de 2016, servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, juntamente com a presidente, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, doaram presentes aos idosos da Unidade de Acolhimento à Pessoa Idosa Lar da Providência.

A ação esteve engajada na Campanha Árvore dos Sonhos, iniciativa do TRT8 que, ao longo do mês de dezembro, contou com a solidariedade de magistrados e servidores do Tribunal, atendendo aos pedidos que os moradores do asilo escreveram em suas cartinhas de Natal.

Os presentes foram roupas, calçados, ventiladores, mas teve quem ganhou relógio de pulso e até camisa da Seleção Brasileira. Foi um momento de confraternização, alegria e compartilhamento de afeto.

Movimento República de Emaús

O TRT8 Solidário estimulou diversas iniciativas de apoio a organizações no decorrer de todo o ano de 2016, dentre as quais o Movimento República de EMAÚS.

O Movimento República de EMAÚS é uma entidade não governamental que existe desde 1970. Surgiu com o propósito de ajudar e defender crianças e adolescentes que trabalhavam na feira do Ver-o-Peso e viviam em situação de risco. O primeiro objetivo foi fornecer comida a esses jovens, assim, surgiu o Restaurante do Pequeno Vendedor. Com a necessidade de compartilhar experiências e ideias, o restaurante acabou tornando-se o “Movimento República de EMAÚS”. Atualmente, o programa atende mais de 2.000 crianças e adolescentes nas áreas

de saúde, educação, profissionalização, cultura, lazer, alimentação além da defesa e garantia de seus direitos. O trabalho do EMAÚS conta com o Programa Sócio Solidário que tem a participação de pessoas físicas e jurídicas.

FEIRA NATALINA

Em clima de confraternização, a Feirinha de Natal aconteceu no *hall* dos elevadores do edifício-sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), de 12 a 19 de dezembro de 2016, reunindo cerca de 10 expositores dos mais variados produtos.

A Feira de Natal é uma iniciativa da Administração do Tribunal e em 2016 repetiu o sucesso das edições anteriores. No período, o público que frequenta o Tribunal pôde adquirir produtos para a ceia natalina, presentes, artigos de decoração, acessórios artesanais, camisas, lanches etc..

PROMOÇÃO DE JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu magistrados ao cargo de Juiz Titular de Vara do Trabalho, como a seguir:

Wellington Moacir Borges de Paula - Posse em 19 de dezembro de 2016, no cargo de juiz titular da Vara do Trabalho de Xinguara, promovido pelo critério de antiguidade.

Fernando Moreira Bessa - Posse em 15 de fevereiro de 2017, no cargo de juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas, promovido pelo critério de merecimento.

JANEIRO BRANCO

Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul já são datas reconhecidas na luta contra problemas e doenças. Agora, uma mobilização nascida em Minas Gerais promove o Janeiro Branco, mês dedicado aos cuidados com a saúde mental, e o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) aderiu à campanha.

Com o tema “Quem cuida da mente cuida da vida”, a campanha promove, ao longo do mês de janeiro, palestras, bate-papos, caminhadas, rodas de conversa e diversas atividades para mostrar a importância de cuidar da mente assim como se cuida da saúde física.

A escolha do mês tem relação com o período em que as pessoas estão dispostas a cumprir as metas de ano novo: Em janeiro, as pessoas renovam os planos e projetos. E o branco tem a ver com ser uma cor que contém todas as outras.

Segundo Úrsula Gomes, psicóloga do TRT8, “O mês de janeiro é estratégico: é um momento de transição e início de novos ciclos. As pessoas param e pensam um pouco o que querem para o novo ano, o que não conseguiram realizar, quais foram as dificuldades e começam a organizar suas vidas. Muitas

peessoas marcam nutricionista, iniciam uma atividade física ou vão a um médico. Então, é um momento importante pra ver também como esta nossa vida interna, nossos pensamentos e sentimentos. A gente precisa falar sobre isso justamente pra quebrar esse tabu: vou procurar um psicólogo ou fazer psicoterapia apenas quando há um diagnóstico médico de doença, de sofrimento psíquico. Todas as pessoas que buscam esse autoconhecimento deveriam buscar a ajuda profissional. Nós temos que parar e avaliar como estão nossas relações interpessoais com a família, amigos, no trabalho, se existe um espaço que consigo discutir sobre os meus sentimentos, se consigo ajuda. Além da terapia, que é essencial para essa busca do autoconhecimento, também existem outros espaços terapêuticos, como arte terapia, grupos de apoio, espaços de expressão corporal e musical, meditação. A campanha Janeiro Branco vem chamar a atenção para as nossas emoções e como estamos lidando com elas. Cuidando do corpo, da mente, do espírito e das emoções teremos uma vida equilibrada”, salientou.

ABERTURA DO ANO JUDICIÁRIO 2017

Na Abertura do Ano Judiciário 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) investiu em seu maior valor, o humano. E, como responsável pela programação, a Escola Judicial (EJUD8) definiu temas que merecem reflexão como “Depressão e Assédio Organizacional no Trabalho” e “Sofrimento Mental no Judiciário: mitos e verdades”.

O evento foi aberto a magistrados, servidores e estagiários do Regional e aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em 16 de janeiro de 2017, tendo como expositores Bruno Farah Leal - psicanalista e psicólogo do Tribunal Regional Federal da 2ª Região e Judith Euchares Ricardo de Albuquerque - psicanalista do TRT3. O perfil dos palestrantes também se voltou para além da capacidade técnica, exigindo conhecimento específico das peculiaridades que envolvem o Poder Judiciário.

“As palestras estão alinhadas à campanha nacional do Janeiro Branco e com o tema escolhido pelo Trabalho Seguro para o ano de 2017. Debater e difundir uma reflexão sobre a saúde mental é de extrema importância para todas as organizações. Abrir o Ano Judiciário discutindo esse tema nos ajudará, por certo, a ampliar o nosso olhar e o nosso compromisso com o meio ambiente de trabalho saudável, algo tão importante para todos nós”, explicou a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury.

Na primeira palestra, “Depressão e Assédio Organizacional no Trabalho”, o psicólogo Bruno Farah discorreu sobre as diferenças entre assédio organizacional e assédio moral e como podem levar o assediado à depressão. Segundo o palestrante, um tipo comum de assédio organizacional acontece quando somos levados a cumprir demandas que não são possíveis de se realizar e causam sentimento de incapacidade e paralisia.

Na segunda palestra, “Sofrimento Mental no Judiciário: mitos e verdades”, Judith Euchares tratou de temas como o afastamento de magistrados e servidores por quadros de depressão.

Na mesma manhã, durante a Abertura do Ano Judiciário do Tribunal, o ministro da Integração Nacional, Hélder Barbalho, expôs rapidamente sobre o Projeto Belém Porto Futuro, que tem como escopo revitalizar a área central de Belém, local onde se encontra o prédio da Gaspar Viana, futuras instalações do TRT8.

Finalizando o evento, foi formada uma mesa de debates sobre o tema “Saúde Mental”, com a participação dos palestrantes Bruno Farah e Judith Euchares, do presidente da EJUD8, desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, e pelo vice-diretor da EJUD8, juiz do trabalho substituto Fernando Moreira Bessa.

TREINAMENTO

Drupal

Nos dias 23 e 24 de janeiro de 2017, a Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), em parceria com a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM), ofereceu treinamento a servidores daquela Secretaria para uso da ferramenta Drupal, sistema gerenciador de conteúdo que foi utilizado para a criação da nova versão da Central de Notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), lançada em maio de 2016.

A ferramenta é a mesma utilizada por instituições do porte da Casa Branca, Warner e ONU, pois permite maior interatividade e participação de todos na construção das notícias e da base de informação. O treinamento foi ministrado no Laboratório de Informática do Tribunal pelo palestrante Felipe Barone, gerente de projetos e desenvolvedor da empresa Partners, um dos criadores da nova versão da Central de Notícias do TRT8.

PROAD

No dia 10 de fevereiro de 2017, a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) do TRT8 realizou treinamento para servidores da Corregedoria e outras áreas interessadas sobre o funcionamento do Processo Administrativo Eletrônico (PROAD), o novo sistema administrativo implantado no TRT8. Foi o primeiro, após a capacitação dos multiplicadores durante o lançamento do sistema, em setembro de 2016.

Com carga horária de 8 horas, o curso foi ministrado por Rogério Sirayama, da SETIN, e desenvolvido em um ambiente de teste para que os alunos pudessem acompanhar na prática todas as peculiaridades de uso do sistema.

Formando Conciliadores

Com o objetivo de fomentar a prática da conciliação como solução de conflitos, além de capacitar conciliadores e mediadores, de 13 de março a 21 de maio de 2017, por meio do Campus Virtual da ECAISS, foi disponibilizado o curso

Formando Conciliadores, para servidores da área-fim, com carga-horária de 30 horas, dividido em 9 vídeo-aulas.

O curso Formando Conciliadores foi lançado na 6ª reunião ordinária do COLEPRECOR em 2016, como uma iniciativa da Comissão Nacional de Conciliação, coordenada pelo ministro Emmanoel Pereira, vice-presidente do TST.

Entre os assuntos tratados no curso: os fundamentos e a importância da solução autocompositiva, os modelos de negociação, etapas de conciliação e mediação, técnicas e estratégias de negociação, além de noções de Direito do Trabalho, de cálculo trabalhista e de Processo do Trabalho.

Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos

O Curso Autoinstrucional de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos, promovido pela ECAISS, realizou-se de 27 de março a 28 de maio de 2017, com aulas elaboradas pelo instrutor Paulo André Pessoa da Silva, assessor jurídico-administrativo do TRT8, voltado para os servidores em geral, preferencialmente gestores e fiscais de contratos, com objetivo de capacitar os que já são gestores ou fiscais de contrato e os servidores que possam vir a atuar nesta função.

No Módulo I, realizado a distância, foi apresentada a teoria referente ao tema, enquanto que o Módulo II, presencial, à parte prática, específica para a área de atuação.

Sobre o Módulo I do Curso de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos, ao final de cada semana houve a aplicação de questionário para verificação do aprendizado, com a intenção de possibilitar o entendimento teórico diante de casos práticos.

Acessibilidade ao PJe

Para melhor capacitação e desenvolvimento dos servidores com deficiência visual que atuam no TRT8, a ECAISS promoveu, no período de 23 a 25 de maio de 2017, o Curso de Acessibilidade ao PJe, com o instrutor Jairo Machado e Alexandre Grandó, servidores do TRT15, no Laboratório de Informática da ECAISS.

Os servidores deficientes visuais convocados apresentaram-se devidamente acompanhados de um servidor não portador da deficiência referida. Os servidores devem atuar juntos para que possam interagir com os sistemas e funcionar como pontos de apoio para o desenvolvimento de novas rotinas.

MENS SANA IN CORPORE SANO

Dando continuidade à sua participação na campanha Janeiro Branco, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no dia 27 de janeiro de 2017, iniciou o Projeto “Mens sana in corpore sano”, que envolve a realização de ciclos de palestras e ações de estímulo a uma melhor qualidade de vida a todos que integram o público interno do Tribunal no decorrer de 2017.

Além de explanação dos serviços oferecidos pela Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA), conduzida por seu coordenador, Alberto Steven Skelding Pinheiro, as demais palestras do dia tiveram os temas “Buscando soluções”, exposta pela psicóloga do TRT8 Úrsula Gomes e “Qualidade de vida, alimentação saudável e assassinos da dieta”, com a nutricionista Isabelle Basile Kamijó. “Mens sana in corpore sano”, tradução do latim “mente sã em corpo são”, expressa o conceito de coerência entre mente e corpo, como sendo o equilíbrio saudável no nosso estilo de vida.

Em sua fala inicial a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, fez questão de ressaltar que é um foco da sua gestão cuidar da qualidade de vida do público interno do Tribunal, incluídos magistrados, servidores, estagiários e aprendizes. “Eu espero que seja um diferencial e que, ao final deste mandato, nós possamos contabilizar alguma melhoria no que diz respeito à saúde física e mental de nosso público interno”.

Inicialmente, o médico Steven Pinheiro falou sobre as principais causas de licença médica e a duração dos afastamentos no Tribunal. Em 2016, os transtornos mentais e comportamentais resultaram em 112 licenças, com 2.164 dias de afastamento, daí a importância de se buscar a ajuda profissional e a orientação de psicólogo. Ressaltou a importância dos exames do PCMSO, que são obrigatórios a cada dois anos. De acordo com os resultados desses exames, o servidor pode ser encaminhado para um dos programas de prevenção da CODSA, que são o “Hiperlegal”, para controle da pressão arterial, o “Emplacar”, que controla os triglicerídeos e colesterol, o “Em Forma”, para o controle de sobrepeso e obesidade, e, por fim, o “Saúde em Dia”, para o controle da diabetes.

Em seguida, o corregedor regional, desembargador Walter Roberto Paro, destacou que também é sua atribuição zelar pelos serviços do 1º grau. Além disso, falou sobre a importância dos gestores e secretários de Vara perceberem quando há algo errado no ambiente de trabalho.

A psicóloga Úrsula Gomes fez a conexão de sua palestra, “Buscando Soluções”, com a campanha Janeiro Branco, salientando a importância de buscarmos soluções para os problemas que atingem a saúde mental. Ponderou que quando as relações sociais se tornam fontes de preocupação, essas vivências vão minando o dia a dia do indivíduo e se deve procurar ajuda. Úrsula também ressaltou a diferença que faz para o paciente uma rede social de suporte, como amigos e familiares. Falou sobre os ganhos que podem ser obtidos com terapia, os tipos de terapia e maneiras de viabilizar as sessões de análise para servidores e magistrados. Ressaltou que além da terapia existem outros espaços terapêuticos, como arte terapia, grupos de apoio, espaços de expressão corporal e musical, meditação, que nos ajudam no caminho interno de autoconhecimento.

O evento finalizou com a palestra da nutricionista Isabelle Basile Kamijó, “Qualidade de vida, alimentação saudável e assassinos da dieta”, sobre alimentação saudável, a importância de se alimentar regularmente, doenças causadas pela má alimentação, dietas da moda e dicas para manter uma alimentação saudável no trabalho. Citou os “assassinos” da dieta, ingredientes que prejudicam a saúde e

fazem uma dieta pobre em nutrientes, como o glutamato monossódico, que está contido principalmente em temperos industrializados e estimula o indivíduo a comer mais e não deixa criar a sensação de saciedade; o açúcar refinado, que se transforma mais rápido em açúcar no organismo, gerando picos glicêmicos, e a gordura trans, que aumenta o tempo de prateleira dos produtos industrializados e, a partir do momento que se acumula no organismo, é mais difícil de ser perdida. Ao final, Isabelle concluiu: “Quando você se alimenta bem você acorda mais disposto para trabalhar, você tem mais energia. Quando você come os alimentos certos, você sente menos cansaço, tem uma condição de raciocínio lógico e de memória muito mais apurados, então, uma alimentação saudável só traz benefício”.

DIA NACIONAL DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

O Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo foi instituído em alusão à chacina de Unai, cidade de Minas Gerais onde três auditores fiscais e o motorista de equipe de fiscalização do trabalho foram assassinados em 28 de janeiro de 2004, quando apuravam denúncia de trabalho escravo rural.

Em 2017, a data foi lembrada com uma série de ações de conscientizações organizadas pela Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo do Pará (COETRAE/PA), em parceria com a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), Ministério Público do Trabalho (MPT), Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/PA), Delegacia Estadual do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) e Sicoob Credijustra, dentre outros.

Terminais de Passageiros

No sábado, 28 de janeiro de 2017, pela manhã, a ação concentrou-se no Terminal Rodoviário de Belém, ocasião em que as equipes conversaram com aproximadamente mil pessoas acerca das formas contemporâneas de escravização do trabalhador e como denunciar. Pela tarde, no Terminal Hidroviário de Belém, o diálogo versou sobre os riscos do trabalho em condições degradantes. As manifestações nos terminais de passageiros - escolhidos devido à circulação de grande número de pessoas - objetivaram chamar a atenção para o problema e exigir a punição dos culpados e a erradicação dessa forma de trabalho degradante.

Praça Batista Campos

Na Praça Batista Campos, no dia 5 de fevereiro de 2017, foi realizado Ato Público durante Ação de Cidadania do Governo do Estado, ocasião em que houve a emissão de documentos, orientação psicossocial e jurídica sobre direitos do cidadão, além de apresentações culturais de música, com Joelma Kláudia e grupo de carimbó.

A Justiça do Trabalho integra a fase da repressão ao trabalho escravo relacionada à punição, com o pagamento de verbas trabalhistas devidas ao trabalhador, bem como em casos de indenização por danos morais.

Segundo o presidente da AMATRA8, juiz Pedro Tourinho Tupinambá, erradicar o trabalho escravo deve ser uma bandeira de luta de toda a população. “A escravização contemporânea não coloca em jogo apenas a liberdade da pessoa forçada a trabalhar. Somos contra qualquer forma de trabalho degradante, que expõe a saúde dos trabalhadores a condições precárias”, afirmou.

Marabá

No dia 3 de fevereiro de 2017, a AMATRA8, o MPT, a Polícia Rodoviária Federal (PRF), a SRTE e a Comissão Pastoral da Terra promoveram ação educativa em plena BR-230, a Transamazônica, em Marabá. Na ocasião, com o tema “Trabalho Escravo”, houve a entrega de cartilhas e Cinema Rodoviário. Cerca de 150 pessoas, dentre passageiros de vans e ônibus que trafegavam pela BR-230, foram sensibilizadas.

PJE-CALC

PJe-Calc disponível para usuários externos

Advogados, peritos, sindicatos e o público em geral agora possuem acesso a uma ferramenta compatível com a utilizada nos Tribunais do Trabalho para a elaboração de cálculos trabalhistas. Desde 7 de fevereiro de 2017, com intenção de ampliar a adesão ao PJe-Calc, foi disponibilizada para *download* a versão *desktop*, podendo ser utilizada pelo público externo de forma independente e sem necessidade de conexão com a internet, rodando diretamente no computador. A versão *desktop* serve também como alternativa importante para as Varas do Trabalho instaladas em pontos distantes dos grandes centros, que não dispõem de conectividade.

O novo sistema possibilita que se utilize a mesma ferramenta empregada pelos calculistas dos Tribunais do Trabalho, aumentando a confiabilidade do sistema e, conseqüentemente, do cálculo trabalhista em si. Além disso, agiliza o julgamento das causas, do processo trabalhista e minimiza a quantidade de embargos relacionados às apurações numéricas, contribuindo para o alcance de conciliação nas ações.

Existe a versão corporativa do PJe-Calc, *on line*, acessada pelos servidores lotados nos órgãos julgadores, utilizando o *token*, da mesma forma que acessam o PJe e a versão *desktop*, lançada agora para o público externo, disponível para *download* e instalação no site de cada Tribunal Regional do Trabalho que aderiu ao sistema.

A desembargadora do Trabalho, presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, relatou a honra para a Oitava Região desenvolver e lançar o sistema. “O lançamento da versão *desktop* do PJe-Calc é um momento muito importante para o TRT8. Com a experiência do JurisCalc, desenvolvemos uma ferramenta que contribuirá para o maior acesso de todo o jurisdicionado, dando maior celeridade e efetividade à Justiça do Trabalho”.

TRT8, ATEP e AMATRA8 realizam palestra para qualificação de advogados

Aconteceu na manhã do dia 10 de março de 2017 a palestra de capacitação em PJe-Calc destinada a advogados, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, promovida pelo TRT8, em parceria com a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8) e com a Associação dos Advogados Trabalhistas do Pará (ATEP), com o intuito de tirar dúvidas e promover um maior conhecimento dos advogados sobre o Sistema do PJe-Calc.

A mesa de abertura teve a presença do desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, diretor da EJUD8, do juiz Pedro Tourinho Tupinambá, presidente da AMATRA8 e do advogado André Luiz Serrão Pinheiro, então presidente da ATEP. Todos destacaram a importância da iniciativa para a capacitação dos advogados trabalhistas, que terão que usar o PJe-Calc como programa padrão de cálculos trabalhistas da Justiça do Trabalho.

O palestrante, Alacid Guerreiro, coordenador nacional do PJe-Calc, lembrou que, em 2012, com a implantação do PJe, e considerando a ampla aceitação do JurisCalc - Sistema de Cálculo Trabalhista do TRT8, que, à época, já havia sido implantado em pelo menos 10 Tribunais Regionais do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) delegou ao TRT8 o encargo de desenvolver o PJe-Calc, com o objetivo futuro de integrá-lo ao PJe.

PRÊMIO DO CNJ DE DIREITOS HUMANOS

A juíza do trabalho substituta Elinay Almeida Ferreira de Melo, que atua na 7ª Vara do Trabalho de Belém, recebeu prêmio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no I Concurso Nacional de Decisões Judiciais e Acórdãos em Direitos Humanos, na Categoria de Direitos da Criança e do Adolescente, em virtude de sentença proferida em processo movido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo tema versava sobre o combate à prostituição e trabalho infantil em embarcações de carga.

Na tarde de 7 de fevereiro de 2017, a ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha, presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do CNJ, ligou para a presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) para informar sobre a escolha da sentença, parabenizando o Regional pela preocupação e atuação no sentido de proteger crianças e jovens expostas à exploração sexual, conhecidas por “balseiras”. A ministra ressaltou que a premiação não será em dinheiro. “É apenas para dar esse realce e a sinalização do papel do Poder Judiciário, num Estado Democrático de Direito, que tem uma Constituição cujo ponto central é exatamente o da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais”.

Criado pelo CNJ, em parceria com a Secretaria Especial de Direitos Humanos (SDH), o concurso premiou sentenças que protegeram os direitos de diversos segmentos da população, como as crianças, os imigrantes e os refugiados, dentre outros. O concurso também reconheceu decisões que resguardaram, com

ações práticas, direitos como a diversidade religiosa, ou combateram crimes como a tortura, o trabalho escravo e o tráfico de pessoas.

A juíza Elinay Melo comentou: “a importância desse prêmio para minha região é justamente dar visibilidade para essas meninas invisíveis. E, com isso, que ele contribua para que a gente possa erradicar esse grande problema social”. A premiação aconteceu no dia 14 de fevereiro.

A ação civil pública pela qual a 7ª VT de Belém foi premiada foi movida pelo MPT, que pedia o impedimento de crianças e adolescentes de se aproximarem, ingressarem e permanecerem em embarcações de carga que circulam pelos rios do Pará. Segundo o processo, foi comprovado que as crianças e adolescentes trabalhavam dentro desses navios onde, inclusive, chegavam a ser exploradas sexualmente.

A juíza Elinay acatou a ação do MPT e determinou que caso a medida não fosse cumprida, as empresas teriam que pagar multa diária de R\$-100 mil reais por pessoa atingida, valor que pode ser revertido para entidades filantrópicas.

Sobre o assunto a magistrada destacou o trabalho do TRT8 no combate ao trabalho infantil. “Esse é um problema grave, muito conhecido na região. É uma área de grande preocupação do TRT8, na erradicação do trabalho infantil. Conseguiremos com essa sentença que o sistema de justiça tenha condições de colaborar, com Varas Itinerantes e outros projetos dentro da própria Justiça, para que possamos avançar na região e erradicar esse grande problema social”, afirmou.

PRESIDENTE DO TRT8 ELEITA CONSELHEIRA DO CSJT

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região-PA/AP (TRT8), desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, foi eleita, para mandato de 2 anos, no dia 10 de fevereiro de 2017, conselheira do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A eleição, realizada pelo Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (COLEPRECOR), cumpre o disposto no Regimento Interno do CSJT.

A posse aconteceu no dia 28 de abril de 2017 e a desembargadora representará junto ao Conselho a Região Norte.

PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

No dia 16 de fevereiro de 2017 aconteceu, no Laboratório de Informática da ECAISS, a Oficina PLS. O encontro, promovido pela Comissão Socioambiental, apresentou o Plano de Logística Sustentável para gestores e equipes envolvidas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

A implantação do Plano de Logística Sustentável na Justiça do Trabalho atende a Resolução CNJ nº 201/2015, que determina a criação de núcleos socioambientais e a implantação do PLS no Poder Judiciário. O objetivo é sistematizar as práticas de sustentabilidade no âmbito de cada Tribunal, aplicar de forma eficiente os recursos e promover o uso consciente de materiais, adotando

como modelos de gestão a promoção da sustentabilidade ambiental, econômica e social em suas unidades. A resolução também apresenta os indicadores mínimos para avaliação do desempenho ambiental e econômico do PLS-PJ e sugestões de práticas de sustentabilidade, racionalização e consumo consciente quanto à aquisição de materiais e à contratação de serviços.

A Oficina PLS, além de ter sido uma oportunidade para apresentação do Plano de Logística Sustentável, foi um momento de apoio para que os gestores e equipes das áreas envolvidas preenchessem corretamente as informações dos indicadores que devem ser enviados mensalmente ao CNJ e o formulário com as iniciativas sustentáveis, divididas por áreas. No TRT8, o PLS envolve indicadores das seguintes unidades: ASCOM, COMAT, COGES, COMAP, SEGEP, COGIN, COFIN, DIGER, CODSE, EJUD e SETIN.

ESPAÇO CULTURAL

Bordas - 10 de março a 7 de abril de 2017

Percebendo Belém e suas edificações em contextos arquitetônicos e paisagísticos, a Exposição Bordas, do artista visual Nelson Carvalho, inaugurou, no dia 10 de março, as atividades do ano de 2017 do Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Nelson Carvalho é natural do Piauí, mas criado em Belém. Professor na Universidade Federal do Pará-UFPA, arquiteto e desenhista, ele conta que seus desenhos parecem surgir de um espanto, “é sempre uma surpresa quando dou por finalizados”. Não se importa se há pessoas observando, de desenhar tomando um café, ou numa mesa de bar. Quando a inspiração surge, Nelson pega uma entre suas várias canetas de nanquim que carrega sempre com ele e começa os seus traços. “Alguns desenhos podem demorar semanas, outros, dois ou três dias, mas nunca um dia só”.

Na cidade de Belém, entre alguns pontos que trazem a marca de Nelson Carvalho, podem-se citar obras como o Projeto do Ver-o-Rio, do Ver-o-Peso, o Memorial dos Povos, a Orla de Icoaraci, a Orla de Mosqueiro, o Palacete Pinho e o Palacete Bolonha.

No entanto, foi a partir de sua inspiração mais livre e criativa que o seu traço começou a ser revelado. “O nanquim bico de pena é uma técnica surreal, é abstração, me apoio em uma técnica antiga para dar uma cara moderna. Desvencilho-me da arquitetura, mas ainda me aproprio dela”. O artista defende o arquiteto como alguém muito mais humano, justamente devido ao apelo criativo: “prefiro entender o arquiteto como alguém que cria o tempo inteiro”.

Nelson Carvalho se define como “alguém curioso”, consegue ver a evolução de sua obra, agora, com muito mais detalhes, nunca indiferente e sempre fascinado pela Belém que conhece desde menino. Segundo o próprio artista, a Exposição Bordas vem consolidar um momento que não tem mais volta, proporcionando-lhe o “selo de artista”.

I Exposição e Leilão de Artes da Justiça do Trabalho - 5 de maio a 9 de junho de 2017

Com o intuito de gerar recursos para pagamento de passivos trabalhistas, foi aberta, no dia 5 de maio de 2017, a I Exposição e Leilão de Artes da Justiça do Trabalho, com a presença da desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, curadora do Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, onde aconteceu a exposição, da juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, titular da 7ª VT de Belém e diretora da Central de Execuções, além de servidores do TRT8 e convidados.

A exposição, voltada ao público externo, foi montada a partir de seleção realizada no depósito de bens penhorados, localizando os itens vinculados aos processos em fase de execução. O público encontrou obras de artistas de destaque, como Antar Rohit e Elieni Tenório, poltronas Luiz XV, cadeiras em madeira com detalhes em madreperla etc., que ficaram disponíveis para visitação.

A curadora do Espaço Cultural, desembargadora Rosita Nassar, destacou: “É uma iniciativa completamente original, que merece todo o nosso reconhecimento, todo o nosso elogio, porque é algo que nunca foi pensado, pelo menos aqui na 8ª Região, e não sei se tem precedentes em algum outro TRT. Eu acho louvável, uma iniciativa espetacular porque vai permitir que nós, através da exposição de bens penhorados que tenham valor artístico, possamos satisfazer os jurisdicionados que estão esperando pelos pagamentos”.

Segundo a juíza Nazaré Rocha, “as peças que levantamos em nosso acervo de bens penhorados são de origens distintas, algumas de artistas plásticos com nome de destaque e maior valor de mercado, além de bens que ambientam qualquer espaço com elegância e estilo. O arremate desses bens através do leilão permitirá que a Justiça do Trabalho dê efetividade a decisões, com a quitação de dívidas trabalhistas nos processos aos quais eles estão vinculados”, concluiu.

O período de visitação se estendeu até 9 de junho, data de realização do leilão. Os interessados em adquirir as obras precisaram se cadastrar como arrematante no Portal do TRT8 ou pessoalmente na Central de Execução, Mandados, Pesquisa e Leilão. Os valores arrecadados nas obras tiveram que ser pagos à vista, na Caixa Econômica Federal.

COORDENADORIA DE SAÚDE

Mousepads ergonômicos

No dia 20 de março de 2017, a Coordenadoria de Saúde do TRT8 iniciou a distribuição de 840 *mousepads* com dicas de alongamento impressas em sua superfície, a grupos de magistrados e servidores submetidos a maior risco de desenvolvimento de LER/DORT, na sede e fora dela.

A LER/DORT é uma síndrome clínica que atinge cerca de 3,5 milhões de trabalhadores no Brasil e traz vários sintomas como dor, formigamento, queimação, dormência, fadiga, sensação de peso, que atingem principalmente o pescoço, cintura escapular e membros superiores.

Dentre os fatores que podem contribuir para o surgimento da LER/DORT estão a realização de movimentos repetitivos e frequentes, a ausência de alongamento e/ou repouso dos músculos envolvidos no movimento realizado e ainda, o uso de grupos musculares em posturas inadequadas.

Por este motivo, a distribuição do primeiro lote de *mousepads* obedeceu ao critério de risco e contemplou os seguintes cargos: 2º Grau - Assessores de Gabinete, Assistentes de Gabinete, Assistentes Administrativos de Gabinete e Chefes de Gabinete. 1º Grau - Assistentes de Juiz, Secretários de Audiência e Calculistas.

Campanha de vacinação

Nas manhãs dos dias 16 e 17 de maio de 2017, a Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA), em parceria com a Secretaria de Estado de Saúde Pública (SESPA), promoveu campanha de vacinação, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, com foco específico na prevenção de doenças da gripe e febre amarela.

O TRT8 prosseguiu sua campanha de vacinação na manhã dia 18 de maio, desta vez com vacinas contra Febre Amarela, Tétano e Hepatite B, para os servidores e magistrados da Justiça Trabalhista, na Sala de Sessão de Turmas, no 1º andar do prédio-sede.

A campanha prosseguiu no Fórum Trabalhista de Macapá, no dia 31 de maio de 2017.

IMPLANTAÇÃO DO PJE

A Justiça do Trabalho é responsável por quase 80% dos processos eletrônicos do país. Já utiliza o Sistema Processo Judicial Eletrônico-PJe em todos os seus 24 Tribunais. No Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), 83% das Varas Trabalhista já têm o sistema em funcionamento.

Em cumprimento ao cronograma regional de expansão do Sistema na 8ª Região, em 2017 as seguintes Varas do Trabalho tiveram o PJe instalado:

- Tucuruí - 20 de março
- Breves - 3 de abril
- Redenção - 18 de maio

Para os servidores dessas Varas, a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva promoveu cursos de capacitação.

Parceria com a PRODEPA

Representado pelo desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, coordenador da Comissão de Implantação do PJe, em 17 de abril de 2017 o TRT8 sediou reunião inédita com a participação dos gestores de tecnologia do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), além do procurador-geral do Estado do Pará, Ophir Filgueiras Cavalcante Junior, e do presidente da Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Pará (PRODEPA), Théo Carlos Flexa

Ribeiro Pires. O objetivo do encontro foi a construção de Convênio entre essas instituições, que, entre outras coisas, permitirá a expansão do PJe para todos os municípios do Pará.

A reunião foi o primeiro passo para construção de um modelo de atuação com o uso compartilhado de infraestrutura de tecnologia, que permitirá o oferecimento de um melhor serviço ao jurisdicionado, bem como agilidade no atendimento de sua demanda pela Justiça.

Representando o Governo do Pará na reunião, o procurador-geral do Estado destacou a importância da compatibilização da necessidade de todos os órgãos que integram o sistema de Justiça, permitindo uma atuação que viabilize a chegada de todos juntos em regiões ainda distantes. “Existe uma determinação do governador do Estado para que atuemos no sentido de potencializar o serviço já existente de acesso à rede mundial de computadores que está sendo disponibilizado pela PRODEPA a uma grande parcela da população paraense, permitindo uma inclusão digital com uma maior socialização da internet. Temos como chegar a uma equação em que instituições da envergadura do TRT8, do TJPA, do TRE, da PGE e das estruturas estratégicas do Governo do Estado possam chegar de maneira integrada e institucional nas localidades do Pará, com vantagens operacionais e financeiras para todos, a partir do compartilhamento de serviços”, observou Ophir Cavalcante Junior.

Théo Pires, presidente da PRODEPA, destacou a importância desse primeiro contato. “A missão da PRODEPA é chegar aos 144 municípios, essa é a determinação que recebemos, o TJPA tem cronograma fechado até 2018 para instalar o PJe e o TRT8 tem a necessidade de implantar o sistema em todas as Varas até final de 2017. A possibilidade dessa parceria inédita pode virar uma referência no Brasil, com o Judiciário tendo um importante papel na ampliação desses serviços para a população, porque assim nós conseguimos chegar com o oferecimento de sinal com maior qualidade em ao menos um ponto do município».

Para o desembargador Sérgio Rocha, “uma ação conjunta como essa coloca o sistema de Justiça alinhado como um importante agente de desenvolvimento social, cultural e promotor de cidadania a partir da ampliação desse acesso, e podemos, resguardada a segurança, atuar no sentido de nossas áreas serem *hot zones* nas cidades, adensando ainda mais nossa parceria”.

Marco Aurélio Fidélis Rêgo, diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT8 observa que uma parceria com essas instituições, que ainda pode acrescer outras, como o TRE, permite um compartilhamento de infraestrutura de *datacenter*, por exemplo, que ampliaria a redundância de informações nos *datacenters* dos órgãos participantes, garantindo maior segurança e ampliando a disponibilidade dos serviços prestados. “O ganho não seria somente na redução do valor utilizado com a ampliação do uso de espaços de *datacenters*, mas também com a otimização de recursos na aquisição de equipamentos, contratação de serviços e treinamento das equipes das áreas de tecnologia, além de ampliar a disponibilidade de acesso à internet nos municípios em que o PJe for implantado, com a implantação de *hot zones* nessas localidades”, destacou.

A parceria começou a ser desenhada com a implantação do PJe no município de Redenção, com a inserção do ambiente da Vara do Trabalho daquela localidade no mapa de implantação da internet com fibra ótica, que a PRODEPA realiza com o Tribunal de Justiça do Estado, criando um ambiente de integração entre o Fórum Cível, a Vara do Trabalho e o Hospital Regional.

PLANO DE TRATAMENTO DE RISCOS DA 8ª REGIÃO

Aprovado pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) em 21 de março de 2017, o Plano de Tratamento de Riscos do TRT8 já está disponível no portal do Tribunal, na aba da “Governança Institucional”, para o acesso de todos. O Plano é resultado da Gestão de Riscos promovida pelo Tribunal, após as fases de identificação, análise, avaliação e tratamento dos riscos, e tem por objetivo promover uma melhor governança das situações de riscos levantadas pelos diversos públicos internos que integram a 8ª Região, especialmente magistrados e servidores.

De acordo com Alberto Allan da Silva Rodrigues, chefe da Seção de Avaliação de Riscos e Controles Administrativos da COGIN, “A importância do Plano de Tratamento de Riscos está na concepção de uma sistemática inovadora que busca prever e reduzir o impacto de eventos de riscos causados por determinadas situações de perigo na rotina de magistrados e servidores. Do Plano de Tratamento são extraídas informações de extrema importância para os novos ciclos de gestão de riscos como: Catálogo de Controles, Catálogo de Riscos Comuns e Catálogo de Gestores de Riscos”, comentou.

Com a catalogação desses dados, o TRT8 pôde identificar em quais unidades ocorrem as maiores chances de materialização de riscos específicos, como os riscos de incêndio ou os riscos de danos à saúde do seu público interno. Além disso, eles indicam que 62% dos riscos mapeados pelas unidades do Tribunal foram nivelados como médio, alto ou muito alto, o que indica uma demanda reprimida entre magistrados e servidores em mudar a cultura de gerir incidentes e problemas para gerir riscos.

A partir de agora, com base no Plano de Tratamento, os Gestores do Controle devem criar os projetos ou os planos de ação, acionar as áreas executoras e monitorar e controlar os resultados esperados.

Ao todo, foram identificados 1.116 riscos. Com a identificação e análise desses riscos, foram observados alguns repetidos, sendo possível identificar os “dez mais” entre os riscos catalogados. São eles: 1º - Doenças associadas ao serviço; 2º - Falha no fornecimento de energia elétrica e suas consequências; 3º - Falha de equipamento de TI no 1º Grau; 4º - Falta de substitutos em atividades indispensáveis; 5º - Execução iniciada indevidamente; 6º - Erro de registro no PJe; 7º - Utilização indevida do nó de desvio; 8º - Incêndio; 9º - Dano à visão de juízes e servidores; 10º - Gerenciamento dificultado na Unidade.

APOSENTADORIA DO DESEMBARGADOR JOSÉ MARIA QUADROS DE ALENCAR

Despedida da 1ª Turma

Aconteceu no dia 21 de março de 2017 a última sessão da 1ª Turma com a participação do desembargador José Maria Quadros de Alencar. O desembargador se aposentou por meio de Decreto de 28 de abril de 2017, publicado no Diário Oficial da União em 2 de maio de 2017.

Participaram da sessão os demais componentes da 1ª Turma, os desembargadores Francisco Sérgio Silva Rocha, Presidente, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Marcus Augusto Losada Maia e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, além da presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury.

Durante a sessão houve a assinatura de acordo entre o Ministério Público do Trabalho e o Governo do Estado do Amapá. O processo era de relatoria do desembargador José de Alencar, que teve papel central e fundamental para a resolução do conflito e foi conciliado com a soma de esforços de todos. Durante alguns momentos o desembargador Sérgio Rocha, presidente da Turma, cedeu a Presidência ao desembargador José de Alencar. Após a sessão houve um almoço com a presença dos desembargadores da 1ª Turma, da presidente do TRT8 e de familiares do homenageado.

Sobre o sentimento ao estar finalizando essa etapa, o desembargador José de Alencar falou. “O primeiro sentimento é o sentimento de dever cumprido, do agente político que ficou 21 anos no Tribunal e cumpriu o seu dever, não fez mais do que isso, e cumpriu da forma mais dedicada possível. Eu era, fui e sou, até minha aposentadoria, um desembargador totalmente dedicado à construção de uma boa governança judiciária e administrativa para o Tribunal”. Além disso, destacou as amizades que fez durante os 21 anos. “Saio daqui com essa sensação de dever cumprido. E também com uma sensação de nostalgia e saudade porque aqui eu fiz boas amizades, fiz grandes companheiros e companheiras e saio com essa sensação de nostalgia e um pouco de perda, parte da minha alma fica aqui onde eu deixo amigos magistrados, servidoras e servidores, estagiários, advogados, partes. Então esta é uma sensação de perda que vai durar algum tempo, mas não é um luto, eu saio daqui com alegria”, comentou.

Despedida do TRT da 8ª Região

No dia 6 de abril de 2017, a sessão extraordinária do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em homenagem ao desembargador José de Alencar, foi carregada de emoção.

Na sessão, magistrados, servidores, familiares e amigos reuniram-se para homenagear a vasta trajetória do desembargador que atuava no TRT8 desde 1995, onde ocupava a vaga do quinto constitucional reservada à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

José de Alencar nasceu em Bragança no ano de 1953 e naquela cidade passou sua infância e adolescência, onde cursou o primário e o ginásial, além de ter sido seminarista. Mudou-se para Belém nos anos 70. Cursou até o 6º semestre de Licenciatura em Matemática na Universidade Federal do Pará. Nessa época já trabalhava no Banco do Brasil, onde, lendo e aplicando instruções, percebeu que tinha aptidão para o Direito. Fez vestibular para curso, passou logo na primeira tentativa e se formou 4 anos depois.

Militante sindical bancário, filiado ao partido comunista na clandestinidade, o desembargador, ainda quando era estagiário, já advogava para sindicatos, pois o Direito Trabalhista era o que mais se aproximava de sua realidade. Como advogado foi conselheiro da OAB, especializando-se em Direito Coletivo do Trabalho. Concomitantemente, como funcionário público da Secretaria de Planejamento, acompanhou a criação de leis orgânicas de diversos municípios, inclusive a de Belém. No TRT8, além de atuar como Corregedor Regional, ocupou o cargo de Presidente de 2010 a 2012. Integrou o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e atuou como desembargador convocado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), angariando a admiração dos ministros daquela Corte, representados na singela homenagem que o ministro Renato de Lacerda Paiva fez aquando da leitura da Ata de Correção Ordinária, realizada no TRT8. É membro da Academia Nacional do Direito do Trabalho.

Durante a sessão, manifestaram-se em homenagem ao desembargador José de Alencar a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, além das desembargadoras Rosita de Nazaré Sidrim Nassar e Graziela Leite Colares; o procurador-chefe do MPT8, Hideraldo Luiz de Sousa Machado - que fez questão de ressaltar a importância de sua atuação no apoio às emblemáticas ações de combate ao trabalho escravo no Pará -; e o vice-presidente da AMATRA8, juiz Vanilson Rodrigues Fernandes. Em todas as falas, o destaque foi para o profissionalismo e para a ética exemplar do homenageado.

Sua esposa, Araceli Lemos, ressaltou o comprometimento que o desembargador Alencar sempre teve com a Justiça do Trabalho, buscando conciliar os deveres de homem público com os deveres da família. “Nós, enquanto família, entendemos que é um verdadeiro privilégio conviver com uma pessoa do porte do desembargador Alencar, que teve uma conduta retilínea em todas as fases de sua vida, e, em especial, nessa que foi dedicada à Justiça do Trabalho, conciliando de forma brilhante a sua defesa no Estado, na Amazônia e no Brasil, quando convocado para exercer a função de ministro, e conciliou muito bem com a tarefa de companheiro, de pai, enfim, a divisão de tarefas [...] Ao mesmo tempo em que ele se destaca na defesa da justiça colocando os interesses dela - a justiça - acima de outros interesses, enfrentou naturalmente momentos fáceis e momentos difíceis, mas sempre pôde contar com o apoio da família ao lado dele”, ressaltou.

Sobre sua chegada ao Tribunal, o desembargador falou à Assessoria de Comunicação Social do TRT8 qual era o seu objetivo. “Eu cheguei ao Tribunal disposto a ser um fato portador de história, que é um termo técnico da técnica de Senai, onde um determinado fato é portador do futuro. E eu disse no meu discurso

de posse que a minha chegada ao Tribunal era um fato portador do futuro [...] Eu me dediquei ao longo de 21 anos e alguns meses integralmente ao Tribunal. Eu não dava aula, não fazia outra coisa, era só para o Tribunal. Trabalhava sábado, domingo, feriado e me dediquei muito à parte administrativa do Tribunal, me preparando para ser Corregedor e Presidente”.

A presidente Suzy Koury, que também é amiga do desembargador, destacou o seu papel fundamental para o crescimento da instituição. “Saiba, desembargador Alencar, que Vossa Excelência colocou em um lugar perfeito o seu tijolo na construção dessa instituição, pode ir com a certeza de que construiu e não destruiu e, nós que ficamos, vamos tentar levar adiante essa construção difícil feita de tijolo a tijolo pelos que nos precederam, por nós mesmos e pelos que nos sucederão”.

A servidora Regina Uchôa, diretora da Secretaria Administrativa, destacou o papel do desembargador para os avanços do Tribunal nesse setor administrativo. “Dr. Alencar foi uma das pessoas mais éticas e comprometidas com a Administração que eu vi. Ele é um homem visionário, sempre quis implementar no Tribunal a Gestão de Riscos, mas, infelizmente, na época de sua presidência ele não conseguiu, ele sempre teve essa visão de cenários prospectivos, instaurou a Sala de Gestão, qualificou os gestores, sempre pensou no aprimoramento dos gestores e, conseqüentemente, no melhor atendimento da Administração ao jurisdicionado”.

O homenageado recebeu sua toga dos servidores de seu Gabinete, como uma lembrança de sua passagem pelo Tribunal. Além disso, recebeu diversos cartões e uma orquídea ofertada pelos servidores do TRT8.

O desembargador José de Alencar revelou quais serão seus projetos longe do Tribunal. “Meu projeto futuro é um ano sabático, um ano sem fazer absolutamente nada, o máximo que eu vou me permitir é viajar de motocicleta pelo mundo. E, do ponto de vista profissional, o dia que eu voltar à atividade, voltarei não mais para a área jurídica, serei um consultor organizacional, iniciarei uma nova carreira”, comentou.

CORREIÇÃO ORDINÁRIA

No período de 27 a 31 de março de 2017, o Ministro Renato de Lacerda Paiva, corregedor-geral da Justiça do Trabalho, esteve no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) para realização de Correição Ordinária. A Correição tem o papel de controlar e supervisionar secretarias, seções judiciárias e magistrados, e, quando necessário, orientar para que possíveis erros cometidos sejam corrigidos. Vale destacar que o corregedor não tem o papel de fiscalizar, mas aconselhar de acordo com o conhecimento que adquiriu durante sua atividade jurisdicional.

27 de março

Na manhã do dia 27/03, o corregedor-geral, ministro Renato de Lacerda Paiva, chegou à sede do TRT8 com a sua equipe, para dar início aos trabalhos de correição. Recebido pela presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, acompanhada da vice-presidente do órgão, desembargadora

Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, do corregedor regional, desembargador Walter Roberto Paro, além dos desembargadores José Maria Quadros de Alencar, Marcus Augusto Losada Maia e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, o ministro logo se dirigiu ao Gabinete da Presidência, que foi preparado para recebê-lo, bem como a sua equipe de trabalho.

Os trabalhos da Correição tiveram início com a apresentação das equipes de técnicos da Corregedoria Nacional e do TRT8, feita, respectivamente, pelo secretário da Corregedoria e pelo diretor-geral do TRT8.

A manhã seguiu com reunião do corregedor-geral com a presidente do TRT8 e, posteriormente, com os desembargadores que integram o Pleno.

Na parte da tarde, o corregedor-geral conversou com os magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, que estavam em Belém convocados para participar de semana de capacitação obrigatória, promovida pela EJUD8.

28 a 30 de março

No dia 28/03, a agenda do corregedor-geral esteve aberta para receber os interessados em conversar sobre processos do TRT8 ou assuntos relacionados à Justiça do Trabalho; pela manhã, em 29/03, o ministro corregedor-geral visitou a EJUD8, na companhia do Diretor da Escola, desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho; e a tarde do dia 30/03 foi reservada para reunião com os desembargadores do TRT8.

31 de março

Na sexta-feira (31/03) foi feita a leitura da Ata da Correição Ordinária na presença do corregedor-geral, dos desembargadores do TRT8, do procurador-chefe do MPT8, de magistrados e servidores. A ata, lida pelo diretor de secretaria da Corregedoria-Geral da JT, Carlos Eduardo Tiusso, trouxe conclusões sobre pontos importantes para o funcionamento do Tribunal.

O ministro Renato de Lacerda Paiva, corregedor-geral, falou sobre o papel da Correição. “Nós temos uma ferramenta na Corregedoria chamada e-Gestão e nós compilamos a maioria dos dados dos Tribunais do Trabalho do país. Então, quando chegamos aqui, já trouxemos uma quantidade de dados muito grande. O nosso trabalho é confirmar esses dados, colher dados adicionais e, naturalmente, interagir com a sociedade e com o próprio Tribunal”, comentou. Além disso, o ministro destacou boas práticas do TRT8, como o SimVida, aplicativo criado pelo Programa Trabalho Seguro, que já despertou interesse do CNJ e que permite a participação efetiva do cidadão na denúncia e acompanhamento de situações de insegurança e acidentes.

Já a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Koury, afirmou que uma Correição logo no início da administração foi bom para ela e para o Tribunal. “Em princípio, quando eu soube da Correição logo em março, fiquei apreensiva. Mas hoje vejo que foi uma oportunidade ímpar, na verdade, agora tenho números concretos sobre aquilo que o Tribunal precisa, onde estão as nossas falhas e vou

poder atacá-las de uma forma mais organizada e melhor. Então, agradeço muito essa oportunidade”, destacou.

Dentre os principais pontos analisados pela Corregedoria-Geral, destacam-se: 1 - Estrutura do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região; 2 - Sistema de Gerenciamento; 3 - Metas Judiciárias da Justiça do Trabalho 2016 (Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020); 4 - Movimento Processual no 1º e no 2º grau; 5 - Conciliação; 6 - Efetividade da Execução; 7 - Responsabilidade Institucional; 8 - Precatórios e Requisições de Pequeno Valor; 9 - Atuação da Corregedoria-Regional.

Após a leitura da ata, o ministro corregedor-geral da JT concedeu entrevista coletiva à imprensa, abordando a situação da Justiça do Trabalho no Estado.

PROGRAMAÇÃO DA CORREGEDORIA REGIONAL COM MAGISTRADOS DO 1º GRAU

A Corregedoria Regional planejou uma agenda especial para receber os magistrados de 1º grau convocados para participar de evento de capacitação promovido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), no dia 27 de março de 2017.

O corregedor regional do TRT8, desembargador Walter Roberto Paro, reuniu com todos os magistrados para discorrer sobre a Cultura de Gestão. “Todos somos responsáveis pela gestão. Devemos focar em como nos aprimorar. Ter uma visão sistêmica do todo. Hoje, todo o TST, através do e-Gestão tem uma visão geral da administração, sabendo o que está acontecendo. É interessante que ele tenha esta visão mais abrangente que muitas vezes o juiz na Vara não consegue ter. Mas é através da gestão da unidade dele que as metas do CSJT, TST e do próprio TRT8 são criadas” explicou o corregedor regional.

A seguir, os técnicos da Secretaria de Tecnologia da Informação-SETIN apresentaram a funcionalidade “Gratificação por Exercício Cumulativo de Função do Sistema de Alocação de Juízes-SAJ”. “Notamos que o sistema era informatizado, mas que demandava um trabalho ainda manual de garimpo de informações com outros setores. O SAJ não conversava com o Mentorh. Cabia à Corregedoria ligar para as unidades para entender o que tinha acontecido. Eu via servidores desesperados atrás de informação para cumprirem os prazos. Havia uma série de incongruência. Fizemos uma reunião de todos os setores com a SETIN, que aceitou a demanda de criar essa ligação com o Mentorh. Agora o magistrado receberá um comunicado, por e-mail, no início do mês, com um relatório da sua Gratificação por Exercício Cumulativo de Função Judiciária (GECJ). Se ele entender que ele deve impugnar, será direcionado à unidade que lavrou o impedimento. Esse órgão vai receber a impugnação, processar e lançar no Mentorh, caso seja necessário alterar. Tudo isso será esclarecido na apresentação da SETIN”.

Em prosseguimento, o coordenador da Coordenadoria de Gestão Estratégica-COGES do TRT8, Rodopiano Rocha da Silva Neto, discorreu sobre as metas do CNJ, CSJT, TST e as do TRT8, explicando como surgiram. Mostrou

os impactos pelo não atendimento das metas, o que acontece com o Tribunal e deu uma visão sistêmica de tudo.

Na parte da tarde, em ato inédito, o corregedor regional Walter Paro convidou o corregedor-geral Renato de Lacerda Paiva para conversar com todos os juízes de 1º grau da 8ª Região.

Iniciando sua fala, o ministro discorreu sobre a história da Justiça do Trabalho e destacou a importância das atividades da magistratura trabalhista, lembrando os desafios enfrentados por ele ainda quando atuava como magistrado de 1º grau. Ressaltou a importância da JT e discorreu sobre o papel da Corregedoria como órgão de controle e gestão: “Hoje somos uma peça de uma engrenagem, e, para ela funcionar bem, todas as peças devem estar funcionando bem”. O ministro falou, ainda, sobre as ferramentas usadas para o mecanismo de controle e gestão da Corregedoria do TST, o que contribui para que menos de 10% das reclamações na Corregedoria Nacional de Justiça, do CNJ, sejam relacionados à Justiça do Trabalho.

EJUD8

Ciclo de Estudos - Perspectiva Humanista no Meio Ambiente de Trabalho

De 28 a 31 de março de 2017, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8) promoveu Ciclo de Estudos com o objetivo de focar na saúde emocional do trabalhador, além de temas como a Reforma da Previdência, o novo CPC, o Trabalho Infantil e a Conciliação.

As palestras foram transmitidas ao vivo pela internet, por meio da aba “Auditório ao Vivo”, em “Magistrados e Servidores”, no Portal do TRT8, exceto o *workshop* da tarde do dia 28/03.

28 de março

O evento foi aberto com mesa composta pela presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, pelo corregedor regional, desembargador Walter Roberto Paro, pelo diretor da EJUD8 desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, além do procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, Hideraldo Luiz de Sousa Machado.

Em seu pronunciamento, a desembargadora Suzy Koury destacou a qualidade do evento elaborado pela EJUD8. “Esse evento foi muito bem desenhado. Nós estamos cuidando ao mesmo tempo da nossa mente e do nosso corpo, porque aliamos palestras que dizem respeito à saúde mental e física com ensinamentos jurídicos, questões novas e relevantes”.

O desembargador Gabriel Velloso Filho ressaltou a importância da participação dos juízes no Ciclo. “Foi um evento planejado com bastante carinho, com bastante cuidado. A Escola está aberta a receber sugestões; já utilizamos algumas para esse evento e outras podem ser incorporadas. Eu gostaria que, ao final desta semana, todos nós tenhamos cumprido esse objetivo de qualificação e voltemos revigorados ao nosso trabalho”, destacou.

A palestra de abertura foi da psicóloga do TRT4, Caroline de Oliveira Bertolino, com o tema “Saúde Mental e Mindfulness”. Tratou tanto a saúde quanto o bem estar emocional. O bem estar emocional está ligado a diversos fatores, entre eles o foco. Se focarmos em nossas atividades, sejam laborais ou de lazer, estamos com bem estar. A psicóloga destacou a hiperatividade e a apatia como alguns dos indícios de desequilíbrios na saúde mental. Em seguida, Caroline Bertolino explicou que a prática de meditação mindfulness tem a capacidade de despertar e gerar mais atenção e motivação e pode ser feita em qualquer lugar e a qualquer momento.

A segunda palestra do dia também trouxe a saúde mental como tema. O psicanalista e psicólogo do TRT2, Bruno Leal Farah, falou sobre “Saúde Mental do Trabalhador no Mundo Moderno”. Bruno destacou que 50% dos trabalhadores sofrem com o trabalho, mas mesmo assim são produtivos e conseguem trabalhar ainda que à custa de sua saúde; e 20% são diagnosticados com alguma doença mental. “O que estamos vendo são pessoas com muito mais sofrimento e, o que é mais preocupante, é que estamos olhando muito para os 20% que estão com esse sofrimento estampado, já afastados e com a psicopatologia diagnosticada. 50% de nós estão sofrendo muito no trabalho e estão produzindo muito bem, mas, para isso, o custo com defesas psicológicas, de um risco altíssimo para a saúde psíquica, são acionados, mas ninguém está vendo”, destacou.

O magistrado do TRT2, vice-presidente da ANAMATRA, Guilherme Guimarães Feliciano, palestrou sobre a “Saúde mental do trabalhador no mundo moderno”.

Às 12h30 houve o Lançamento do livro «Poluição Labor-Ambiental», do juiz do trabalho titular da 2ª VT de Macapá, Ney Stany Morais Maranhão. O livro é fruto das pesquisas realizadas pelo magistrado aquando de seu doutorado e o tema faz a conexão entre meio ambiente e trabalho dentro de uma figura constitucional que é o meio ambiente do trabalho.

A parte da tarde foi preenchida com o Workshop “Formação em Gestão das Emoções - Equilíbrio emocional / Comunicação assertiva”, conduzido pela psicóloga do TRT4 Caroline Bertolino, exclusivamente para magistrados. A psicóloga mostrou que a comunicação faz parte da vida, tendo como função primordial promover a conexão e a cooperação, afinal o ser humano é um ser social e precisa se sentir acolhido.

29 de março

A primeira palestra do dia, “Os danos psíquicos na relação laboral”, foi proferida pela desembargadora do TRT8 Pastora do Socorro Teixeira Leal, sobre os danos psicológicos e morais que um indivíduo pode sofrer na relação laboral. Segundo a desembargadora, a necessidade de se tornar cada vez mais produtivo e bater metas pode causar danos à saúde física e mental do trabalhador, ainda mais se este está inserido em um ambiente laboral abusivo. Explicou que os danos morais podem ser de diversas naturezas, pois “para cada bem jurídico violado há um dano diferente”. Apesar de ser um tema que precisa ser debatido, o Brasil é o país mais

avançado sobre os estudos de dano, ainda que haja uma invisibilidade do dano na relação laboral, ressaltou.

Logo em seguida, a médica supervisora do Instituto Nacional do Seguro Social e perita judicial do TRT16, com experiência em saúde coletiva e ênfase em medicina do trabalho, Ieda Maria Silva Araújo, falou sobre “Perícia Médica - Avaliação Pericial - Valoração do Dano/Tratamento” ressaltando “a importância de o perito observar o entorno do trabalhador para analisar cada caso, pois é necessária uma investigação para determinar o nexo causal”.

A programação seguiu pela tarde com a realização da mesa redonda sobre “Conciliação e Humanização do Processo”. O primeiro a falar foi Rogério Neiva Pinheiro, juiz auxiliar da vice-presidência do TST, que discorreu sobre a Resolução CSJT nº 174/2014. A Resolução teve a preocupação de clarear a confusão no próprio conceito que existia sobre mediação, “confundia-se mediação com câmaras privadas de conciliação e o conceito de mediação previsto na Lei nº 3.140. Adotamos um critério que é funcional, com base na atuação de um terceiro neutro e na linha do artigo 165 do Novo CPC. Se o terceiro neutro adota uma postura mais avaliativa, fazendo propostas, isso seria conciliação; se ele adota uma postura mais facilitativa, sem propostas, isso seria mediação. O ponto mais importante é que a Resolução nº 174 fez com que a conciliação na Justiça do Trabalho ganhasse a dimensão de política pública judiciária, provocando uma série de mudanças e reflexões, exatamente o que TRT8 faz neste momento”, concluiu o juiz.

Para a desembargadora do TRT8 Francisca Oliveira Formigosa, a Resolução nº 174 do CSJT traz um novo modelo de conciliação, subsidiada em pilares que fazem parte do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário nacional. “Temos uma estatística de 100 milhões de processos no Poder Judiciário [...] é a conciliação que possibilita às partes o empoderamento, para que elas possam apresentar a solução adequada para a sua demanda”.

Ana Cláudia Torres Viana, juíza titular do TRT15, tratou do tema “Humanização” que, em suas próprias palavras, “tem tudo a ver com mediação. Para conciliar é preciso gostar de gente, é preciso ter paciência, é enxergar o conflito, antes de um evento jurídico, como um evento humano. Significa dar tempo para as pessoas poderem conversar, contar suas histórias e, a partir da aplicação de técnicas, construir a melhor solução para os seus conflitos”. Além disso, destacou que a disposição física, o *layout* do ambiente, assim como a preparação dos servidores e magistrados, influencia na realização das audiências.

A mesa redonda ainda contou com a participação da juíza titular da 7ª VT de Belém, Maria de Nazaré Medeiros Rocha.

A segunda mesa redonda teve como tema a “Efetividade/Inteligência na Execução”. O juiz do trabalho substituto da 8ª Região Deodoro José de Carvalho Tavares apresentou o Núcleo de Pesquisa Patrimonial da Oitava Região (NPP).

O servidor do TRT8 Henrique Silva Vila Nova mostrou dados estatísticos da execução. Trouxe os resultados da Semana de Execução de 2016, enfatizando o quanto melhorou após começarem a utilizar as ferramentas de inteligência do NPP.

Marcus Vinícius Barroso, juiz substituto do TRT3, finalizou o dia, mostrando novas ferramentas para análise de dados e novas formas de materialização do dinheiro nos dias atuais, como o dinheiro eletrônico, a moeda virtual, novos instrumentos que estão sendo implementados, como o laboratório contra a lavagem de dinheiro, as reformas e aplicativos.

30 de março

“Aplicação do CPC na execução trabalhista: aspectos polêmicos” foi o tema da palestra ministrada pelo juiz do trabalho titular da 2ª VT de Macapá, Ney Maranhão. O magistrado destacou a importância de se debater o novo CPC: “O Código de Processo Civil estabelece novos marcos, um novo paradigma processual que nós precisamos, em determinados pontos, nos aproximar. Então o estudo do Código de Processo Civil é o estudo de uma nova perspectiva processual, o debate que aconteceu agora prova isso, os precedentes não são uma opção do juiz, não é uma questão só de atualização jurídica, é uma questão de se remodelar numa perspectiva jurídica atual contemporânea, e não ficar para trás”.

Em prosseguimento, mesa redonda sobre “Jurisprudência Regional”, com mediação realizada pela vice-presidente do TRT8, desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, com participação do desembargador do TRT8 Francisco Sérgio Silva Rocha, do juiz titular Francisco Itamar Lemos Fernandes Júnior e do juiz do trabalho substituto Gustavo Lima Martins.

A desembargadora Sulamir Monassa destacou alguns pontos sobre a importância da jurisprudência. “Pacificação das nossas decisões, agilização dos processos do nosso Tribunal, efetividade, a jurisprudência do TST. Enfim, são melhorias para o jurisdicionado e para o nosso Tribunal [...] Como é uma coisa nova, os juízes estão curiosos para saber a definição, qual rumo o Tribunal está tomando nas nossas jurisprudências”.

A tarde iniciou com um tema bastante discutido no momento: “Reforma da Previdência”. Em linhas gerais, Sérgio Oliva Reis, procurador do Estado do Pará, expôs que a reforma traz uma mudança de paradigma. O paradigma do Sistema Previdenciário Brasileiro sempre foi o tempo de contribuição e agora passará a ser a idade. Houve uma flexibilização do tempo de contribuição e prestigiou-se a idade para segurar o servidor mais tempo no serviço público. “Isso vai trazer um maior conforto para os cofres públicos? Não sei até que ponto. Isso trará prejuízo para os servidores? Não tenho dúvidas! Além de outros efeitos para a Administração Pública a médio e longo prazo, como o engessamento de carreiras, dificuldades de promoções, entre outras consequências”, concluiu o procurador.

Em seguida, Carlos Eduardo Oliveira Dias, conselheiro do CNJ, falou sobre “O papel contemporâneo da Justiça do Trabalho e os efeitos das alterações políticas e econômicas atuais”.

Para fechar o dia, as magistradas Maria Zuíla Lima Dutra (desembargadora do TRT8) e Vanilza de Souza Malcher (titular da 2ª VT de Belém), apresentaram estudo de caso sobre o levantamento do trabalho infantil junto a escolas públicas

no Estado do Pará, realizado pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.

31 de março

No último dia do Ciclo de Estudos da EJUD8, a manhã foi reservada para a programação da Presidência, momento em que a 8ª Região envolveu-se com o Ato Público em Defesa da Justiça do Trabalho, alinhado com os demais 23 Tribunais e o Coleprecur e, em seguida, todos estiveram presentes na sessão de leitura da Ata de Correição-Geral.

Pela tarde, o ministro do TST Mascarenhas Brandão foi o primeiro a palestrar: “Reflexões atuais sobre Direito e Processo do Trabalho”. Segundo o ministro, o juiz do trabalho tem um papel fundamental na aplicação da Constituição e das normas que hoje regulam as ações de trabalho. “É preciso que o juiz do trabalho tenha a consciência do seu papel na sociedade, sobretudo para o resgate da autoestima individual e coletiva, porque esses sucessivos ataques deferidos à Justiça do Trabalho, em algum momento, podem fazer com que os juízes trabalhistas não se sintam valorizados”. Sobre a Justiça do Trabalho, o ministro foi enfático, “não há sociedade e nem Estado sem o resgate do valor do trabalho. Não se pode compreender que a sociedade exista sem destacar a relevância do papel social que o trabalho desenvolve. Enquanto justiça destinada ao trabalho, nós temos o papel de garantir esse diálogo social inclusivo, que represente o resgate da dignidade da pessoa humana, sem deixar, é claro, de defender a atividade econômica, mas uma atividade prestada diante do que a Constituição Federal estabelece, que são as garantias do trabalhador”.

O ministro do TST Luiz Phillippe Vieira de Mello Filho proferiu a conferência de encerramento: “A importância da consolidação jurisprudencial nos Tribunais Regionais do Trabalho”. Atualmente, os Regionais têm a função de uniformizar a jurisprudência no âmbito do Estado Federativo que tem jurisdição. Essa matéria era sempre levada aos Tribunais Superiores. Agora, com a mudança que a Lei nº 13.015/2014 trouxe, o que se busca é o fortalecimento dessas decisões do Tribunal e, somente aquilo que tiver distinção nacional ou possibilidade de não haver relação direta na lei federal do trabalho é que deverá subir para o TST, explicou o ministro. “A ideia é que um debate maduro dentro dos Tribunais acabe com as divergências internas e, com isso, dê mais segurança para o jurisdicionado, estabilidade às decisões, segurança, previsibilidade e integridade, reduzindo a conflituosidade no todo”, concluiu.

O Ciclo de Estudos foi finalizado pelo diretor da EJUD8, Gabriel Napoleão Velloso Filho, realçando a importância do aprimoramento contínuo. “O mundo de hoje é muito dinâmico. É mais do que nunca necessário que nós tenhamos o diálogo, a discussão e a mediação para que venham conversar conosco e, mais ainda, para que os juízes possam sair um pouco daqueles afazeres diários e investir na sua qualificação, a fim de levar uma prestação jurisdicional cada vez melhor”.

TRT8 REALIZA ATO EM VALORIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Alinhado a todos os outros 23 Tribunais Regionais do Trabalho, atendendo a chamado do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros (COLEPRECOR), o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), com jurisdição nos Estados do Pará e do Amapá, realizou, na manhã do dia 31 de março de 2017, em frente à sua sede, em Belém, ato público pela valorização da Justiça do Trabalho e do sistema de garantias de direitos trabalhistas.

Estiveram presentes e juntos formaram um grande círculo, simbolizando um abraço à instituição, magistrados, servidores, estudantes, profissionais e estudantes de diversas faculdades, além de representantes de sindicatos, universidades e demais organizações parceiras, dentre elas o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Ordem dos Advogados do Brasil, Seção do Pará (OAB/PA), a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal (Sindjus), a Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Pará (ATEP), UNAMA, CREDIJUSTRÁ, além de diversos sindicatos de classe que manifestaram apoio ao movimento.

A ideia foi a de chamar a atenção da população para os relevantes serviços prestados pela Justiça do Trabalho à sociedade, atuando na pacificação de greves e no equilíbrio na relação entre capital e trabalho, visando à efetividade dos direitos sociais em sintonia com a necessária preservação da atividade econômica. Além disso, o ato alertou para a constante ameaça de fragilização da Justiça do Trabalho e dos direitos sociais, por meio da Reforma Trabalhista.

Os atos públicos também marcaram o lançamento de campanha nacional idealizada pelo COLEPRECOR, com o objetivo de mostrar que os direitos de patrões e empregados só estarão garantidos com uma Justiça do Trabalho forte e atuante. Com o lema “Justiça, nosso trabalho”, a campanha veiculada nas redes sociais enfatizou a importância da Justiça do Trabalho e dos demais órgãos que atuam na aplicação da legislação trabalhista.

Além do ato, o TRT8 organizou, em conjunto com a SRTE, a emissão de 200 carteiras de trabalho para jovens atendidos pelo Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal, e realizou panfletagem na Praça Brasil, em frente à instituição, divulgando o aplicativo SimVida, criado pelo Comitê Regional do Trabalho Seguro.

TRABALHO INFANTIL

Levantamento sobre Trabalho Infantil no Pará

A partir da máxima de que criança é sincera e conta a verdade, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, em 2015, um levantamento

inédito em mais de 30 municípios paraenses para identificar a realidade do trabalho infantil nessas localidades, e, a partir disso, desenhar as estratégias de atuação e investimento de políticas públicas para a infância.

Na tarde do dia 30 de março de 2017, durante a programação do Ciclo de Estudos da Escola Judicial do TRT da 8ª Região (EJUD8), ocorreu a divulgação dos resultados desse levantamento, que foi feito com o envolvimento e participação de diversos parceiros, com a aplicação do questionário junto aos alunos de escolas públicas municipais e estaduais dos municípios paraenses participantes. O trabalho foi realizado durante o primeiro semestre de 2015 e, no segundo semestre daquele ano e no primeiro semestre de 2016, houve a tabulação e análise dos dados.

O estudo foi feito com 216.518 alunos, entre seis e dezesseis anos de idade, em 31 municípios do Estado do Pará com o objetivo de nortear as ações da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem. Segundo a juíza Vanilza de Souza Malcher, gestora regional do Programa, “o questionário foi respondido pelos alunos sem a influência dos pais, sem que eles o levassem para casa, porque assim iríamos acreditar que aquela resposta era verdadeira, retratando uma realidade muito maior, muito mais grave que os números mostram, pelo que nós observamos nessas andanças como gestoras do programa”, afirmou.

O levantamento surgiu da necessidade de a Comissão aprofundar o conhecimento sobre o trabalho infantil. Segundo a própria Comissão, os dados até então conhecidos são gerais, e buscavam informações mais próximas da realidade. Como já é de conhecimento que 80% das crianças e jovens se encontram nas escolas públicas, resolveram fazer uma busca mais apurada junto a esse público. O estudo tem como objetivo nortear as ações da Comissão, verificando diretamente com as crianças e adolescentes, informações sobre o impacto do trabalho infantil na vida dos respondentes, já que, para desenvolver ações, é preciso conhecer o que fazem, como sobrevivem e o que esperam do futuro.

Elaborado com ajuda de técnicos experientes na área de pesquisa, o levantamento foi coordenado pela desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, gestora nacional do Programa, e pela juíza Vanilza de Souza Malcher, gestora regional. Além disso, houve parceria para a distribuição do questionário às escolas com a Secretaria Estadual de Educação, Secretaria Regional do Trabalho e Emprego, SESC, Proativa, prefeituras locais e juízes de algumas jurisdições trabalhistas. Para a tabulação dos dados, toda a Comissão se envolveu, como também alunos da Faculdade Maurício de Nassau, que já colaboram como voluntários desde 2014, no Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão.

O resultado do levantamento será enviado aos municípios participantes, disponibilizado no Portal do TRT8 e compartilhado com a Comissão com os diversos órgãos que atuam na promoção do desenvolvimento de políticas de proteção à criança e ao adolescente.

TRT8 emite CTPS para afilhados do Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão

No dia 31 de março de 2017, incluído na programação do Ato que aconteceu em frente à sede do TRT8, buscando a valorização e a conscientização sobre a importância da Justiça do Trabalho, o Tribunal, por meio da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, e em parceria com a Secretaria Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/PA, emitiu cerca de 200 Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para jovens e aprendizes, afilhados no Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão.

Durante todo o dia, houve movimentação na Central de Atendimento do TRT8, espaço cedido para que os servidores da SRTE/PA pudessem trabalhar e atender a demanda. Os jovens, candidatos às próximas vagas de aprendizagem dentro do Projeto Acadêmico, compareceram mediante agendamento.

A titular da 2ª VT de Belém e gestora regional do Programa, juíza Vanilza Malcher, explicou que a ação visou beneficiar os afilhados do Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão, hoje, com mais de 1.000 meninos e meninas afilhados. “Muitos deles têm dificuldades de acesso ou agendamento para a CTPS, que é importante para que eles ingressem na aprendizagem. Alguns tiveram muitos processos seletivos e acabaram sendo eliminados porque não tinham o documento. O Tribunal, por meio da Comissão, tendo conhecimento disso, resolveu fazer a parceria com a SRTE e aproveitamos o dia de hoje, uma dia simbólico para a Justiça do Trabalho”.

Os alunos do Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão não são alunos de escolas específicas, pois os beneficiários não são as instituições, mas alunos de escolas públicas, provenientes de diversos bairros de Belém e do município de Ananindeua, dentre outros. O Projeto visa integrar acadêmicos, de qualquer área, que possam apadrinhar um jovem estudante de escola pública, auxiliando na ocupação de seu tempo no horário em que estiver fora da escola, com orientações sobre aprendizagem, atividades lúdicas, acompanhamento escolar, esportes ou qualquer outra habilidade que contribua para a sua formação integral.

Conhecer Belém

Para apresentar Belém aos alunos de escolas públicas, beneficiários do Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão, para que se desloquem por Belém, livres de quaisquer dificuldades que acontecem pela falta de conhecimento de sua cidade, foi realizado, no sábado, 29 de abril de 2017, o evento “Conhecer Belém”, uma parceria do TRT8, por meio de sua Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, da Universidade da Amazônia e da Associação Amigos de Belém. Foi uma oportunidade de conhecimento sobre os principais pontos turísticos e sobre a história de Belém, contribuindo com a maior interação, mobilidade e desenvolvimento dos participantes do programa.

Participaram do evento alunos do Projeto. O passeio contou com duas paradas no percurso, uma no Belém Photos e outra no Teatro Waldemar Henrique, onde o violonista Salomão Habib fez uma breve apresentação musical aos alunos.

O evento surgiu porque se percebeu uma grande quantidade de alunos que não conheciam Belém, suas cercanias e bairros, atrasando algumas ações do Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão e do Projeto Elo da Solidariedade Empresarial e Acadêmica em prol da Adolescência.

Para garantir o desenvolvimento do “Conhecer Belém”, a Comissão busca firmar parcerias com empresas ou pessoas que possam disponibilizar veículos adequados e seguros ao transporte de grupos de alunos, além de contribuir de alguma forma ao bom desenvolvimento e êxito do Projeto, somando esforços com a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho. Além disso, busca parceria com instituições ou pessoas que atuem na área do turismo, como universidades, para que seus acadêmicos do curso de Turismo atuem como voluntários.

ABRIL VERDE

Durante o mês de abril, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) integrou o movimento Abril Verde, com objetivo de levar à sociedade a questão da segurança e saúde do trabalhador brasileiro. Além do TRT8, outros Regionais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aderiram à campanha nacional, que também contou com a participação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

O dia 7 de abril é o Dia Mundial da Saúde e o dia 28 de abril é o Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes do Trabalho. Portanto, ações foram desencadeadas em todo o Brasil para promover a Campanha, e foi escolhido o mês de abril para ser o mês da prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. E a cor verde foi a escolhida, pois representa a segurança do trabalho.

A programação chamou a atenção para a realidade dos acidentes e doenças causados pelo trabalho que ocorrem no país, principalmente nos Estados do Pará e Amapá.

O desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha e o juiz do trabalho substituto da 8ª Região Otavio Bruno da Silva Ferreira, gestores regionais do Programa Trabalho Seguro, estiveram à frente das atividades em nosso Regional. Além de intensificar a divulgação do aplicativo SimVida, que permite a participação direta do cidadão na denúncia de situações de insegurança e acidentes, as ações envolveram a ampliação da visibilidade sobre os resultados da pesquisa patrocinada pelo TRT8, acerca do perfil do “peconheiro” na colheita do açaí, isso tudo sustentado por peças de campanhas elaboradas pelo CSJT e disponibilizadas para uso dos TRTs em seus sites, perfis nas redes sociais e papel de parede da tela de todos os computadores da 8ª Região.

O PECONHEIRO - DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO EXTRATIVISTA DE AÇAÍ

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) financiou pesquisa que revelou o perfil do “peconheiro” e constatou que a atividade é uma das mais perigosas do Brasil.

A pesquisa “O peconheiro - Diagnóstico das condições de trabalho do extrativista de açaí” foi financiada pelo TRT8, por meio do Programa Trabalho Seguro, com o objetivo de levantar dados até então desconhecidos sobre as condições de trabalho dos que exercem esta atividade. Todo o trabalho foi realizado no período de março de 2015 a maio de 2016, na região do Rio Canaticu, município de Currealinho, no Marajó (PA).

De acordo com a pesquisa, desenvolvida pelo Instituto Peabiru, ONG que atua na Região Amazônica, foi constatado que a atividade é típica de agricultura familiar, mas que se tornou uma cadeia de valor global com características de *commodities*, sendo uma das atividades mais perigosas do Brasil, chamando a atenção o grau de precariedade, em que os riscos se multiplicam no período de safra, chegando a ser realizado, em um dia de pico, mais de 1 milhão de subidas em açazeiros. Outro ponto destacado no relatório é a total invisibilidade da segurança do trabalho perante o consumidor final, o que faz que os elos fortes da cadeia de valor - indústrias, atacadistas, varejistas e batedores (na região) não se responsabilizem com a segurança do trabalhador.

As formas de acidentes de trabalho na cadeia de valor do açaí, mais comuns na atividade da peconha, são descritas na pesquisa como picadas e ataques de abelhas e cabas (vespas e marimbondos), ferradas de insetos (lacraias, escorpiões, aranhas etc.), ataques de aves que nidificam (constroem ninhos) no local, queda de faca (terçado) na cabeça de quem está no chão, esperando o cacho do açaí; espetadas das pontas de galhos e folhas nos olhos, fraturas por conta de queda, escoriações pra descer do açazeiro, corte nos braços pela faca; rasgadura, distensão muscular, causada pelo esforço físico excessivo; dentre outras.

O estudo constatou que 89% dos entrevistados disseram que alguém de sua família ou meeiro já sofreu um acidente de trabalho em seu açazeiro; em 54% dos casos, o acidente teve como consequência a internação do paciente; 62% dos acidentes demandaram tempo.

Considerando que os Estados do Pará e Amapá representam mais de 80% da produção brasileira de açaí, e essa atividade envolve, segundo estimativa, mais de 120 mil famílias, tendo de 2 a 4 trabalhadores por família, esse diagnóstico é fundamental para abrir os olhos para esta realidade, para que sejam pensadas estratégias para minimizar os riscos.

Ainda em 2016, com o resultado em mãos, o Programa Trabalho Seguro do TRT8 realizou o evento “Trabalho Seguro e o Agronegócio na Amazônia” que tratou do assunto junto a importantes nomes da cadeia produtiva do Pará.

Em 2017, com a adesão à campanha nacional do Abril Verde, que tem como intuito trazer à sociedade a questão da segurança e saúde do trabalhador brasileiro,

o TRT8 deu continuidade à sua atuação: alertar a sociedade para o fato e chamar os parceiros institucionais, Governo do Estado e instituições financeiras e de pesquisa, para delinear possíveis soluções, que passam desde uso de equipamentos de proteção específicos para a atividade, como protocolos mínimos de segurança.

Segundo o estudo, medidas simples podem ser adotadas para diminuir significativamente os riscos como, por exemplo, aumentar a normatização da atividade, regulamentando as condições mínimas de segurança e trabalho e discutir questões com as comunidades, num processo de educação e alerta.

É importante salientar que o diagnóstico vem com o intuito de trazer melhorias para o trabalhador que faz seu cultivo e colheita, de forma que o açaí não seja apenas fruto de uma exclusiva produção industrial, mas que agregue valor e continue sendo o que é, presente no prato de todos os paraenses.

O TRT8, por meio do Programa Trabalho Seguro, tem desenvolvido constantemente ações visando a aprimorar os debates acerca do tema.

Atualmente, a Comissão Regional do Trabalho Seguro na 8ª Região é composta pelo desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha e o juiz do trabalho substituto Otávio Bruno Ferreira, gestores regionais do Programa. No início da pesquisa, o gestor regional era ao desembargador Walter Roberto Paro, atual corregedor regional.

CANTINHO DA CONCILIAÇÃO NA 1ª VT DE MACAPÁ

Com o intuito de estimular o diálogo prévio entre as partes para alcançar a conciliação em processos que aguardam a audiência, as juízas do trabalho titular e substituta Natasha Schneider e Adélia Weber Leone Almeida Faria implantaram, no dia 18 de abril de 2017, o Cantinho da Conciliação na 1ª Vara do Trabalho (VT) de Macapá.

O espaço consiste em um ambiente reservado no interior da Secretaria para que as partes possam sentar e conversar sobre a possibilidade de acordo, enquanto são realizadas instruções nas salas de audiência. “Hoje foi o primeiro dia de funcionamento do Cantinho da Conciliação. Redigi as regras de utilização do espaço, comprei a garrafa de água, a garrafa térmica, e elaboramos o formulário que deverá ser preenchido pelas partes com os dados do acordo; então, ainda não está funcionando a pleno vapor, mas os advogados que estiveram por aqui gostaram muito da ideia, trouxeram um *feedback* bastante positivo e nos parabenizaram pela iniciativa”, destacou a juíza titular da Vara, Natasha Schneider.

Rodrigo Oliveira, diretor de secretaria da 1ª VT de Macapá esclareceu que “a ideia surgiu após verificarmos que algumas reclamadas, embora quisessem conciliar, só iniciavam as tratativas quando o processo era chamado à sala de audiências, e levavam muito tempo para definir as bases em conversa com os advogados dos reclamantes, dando margem a atrasos consideráveis na pauta. Assim, a Juíza Substituta trouxe à Juíza Titular a preocupação com o tempo perdido e a sugestão de que as partes pudessem adentrar à Secretaria para negociar. A partir

daí as duas magistradas começaram a idealizar o projeto piloto, que foi abraçado também pelos servidores, e hoje se tornou realidade, com o alcance de dois acordos da pauta de hoje, que continha 10 audiências inaugurais e uma de execução”.

Aguardando a hora de sua audiência, as partes tendem a ficar incomodadas com a espera, gerando uma irritação que algumas vezes pode comprometer a conciliação. Com o projeto, a criação de um ambiente mais amigável, tranquilo, confortável, onde possam negociar, calcular e definir bases sem interrupções, sem estarem em uma sala de audiências cheia, ou tumultuada, pode servir de estímulo a que as partes dialoguem, sejam proativos na solução dos litígios e não fiquem apenas aguardando uma proposta do Juízo.

15ª SEMANA NACIONAL DE MUSEUS

Promovida pelo Memorial do Tribunal Regional Trabalho da 8ª Região (TRT8), associado ao Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), foi aberta, na manhã do dia 15 de maio de 2017, a 15ª Semana Nacional de Museus no TRT8.

A semana ocorre anualmente para comemorar o Dia Internacional dos Museus, celebrado em 18 de maio, e abre as portas de mais de 1.000 museus em todo o país, todos com programações específicas para o período.

Em 2017, a Semana trouxe o tema “Museus e histórias controversas: dizer o indizível em museus”, e teve por objetivo mostrar histórias que geralmente ficam esquecidas dentro do discurso oficial dos museus.

A programação, organizada pelo Memorial do TRT8, contou com exposição de fotografias e mesa redonda, com intuito de mostrar a importância dos servidores para o Tribunal, as contribuições para a construção da Justiça do Trabalho, seu compromisso com a ética, bem como as experiências de trabalho.

Participaram da mesa redonda “Histórias não contadas: a importância dos servidores para a Justiça do Trabalho” o desembargador Julianes Moraes das Chagas, os servidores Lúcia Regina Pinheiro Veiga, Norberto Lavareda Santos e João Carlos Aguiar Lima, além da presidente da AAJUSTRA8, Ana Rosa Martins.

Na plateia, além de servidores do Tribunal, alunos dos ensinos fundamental e médio das escolas públicas Waldemar Ribeiro, Augusto Montenegro, Magalhães Barata e Dr. Freitas.

Na abertura do evento, a presidente do Tribunal, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, ressaltou a importância do evento e de receber os alunos para essa programação. “A gente não pode perder a memória, para entender melhor o presente e planejar o futuro. [...] Recebê-los é um momento muito gratificante para o Tribunal”, ressaltou.

O desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, que estava representando a desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, vice-presidente do TRT8 e curadora do Memorial, fez um breve resumo de sua experiência e ressaltou para os alunos a importância de se viver o presente: “Na realidade, o futuro a gente não sabe direito o que é”.

Um dos participantes da mesa redonda, desembargador Julianes das Chagas, alertou sobre o valor da memória para uma sociedade. “O povo sem memória não tem um referencial. Nós precisamos ter um parâmetro com relação ao nosso modo de pensar, nosso modo de agir, com relação à nossa atuação, e o que nos dá esse *know how* é a memória.”

A servidora Lúcia Regina contou um pouco de sua trajetória na Justiça do Trabalho e como sua formação como professora de matemática lhe ajudou a lidar com as partes durante seu trabalho, enquanto o oficial de justiça, Norberto Santos, revelou casos engraçados no dia a dia de diligências. Após sua fala foi exibido um vídeo que falava um pouco do trabalho dos Oficiais de Justiça.

A presidente da AAJUSTRA8 fez um breve histórico de sua carreira na Justiça do Trabalho, como um incentivo para os alunos entrarem no TRT8, seja como servidores, magistrados e até advogados. O servidor João Carlos Lima também fez um resumo de sua história como servidor e salientou que todos devem manter a Justiça do Trabalho forte.

Em seguida, os alunos assistiram a uma apresentação de carimbó e foram convidados a visitar a exposição de fotos, no *hall* dos elevadores do prédio-sede, onde foi servido um coquetel.

TRT8 PARTICIPA DE AÇÕES DA OIT NO SUL E SUDESTE DO PARÁ

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Associação dos Municípios do Araguaia, Tocantins e Carajás (AMAT-Carajás) celebraram, no dia 17 de maio de 2017, em Brasília, o Memorando de Entendimento para apoiar a elaboração e a implementação de uma Agenda Regional de Trabalho Decente na região de Carajás.

A Agenda Carajás envolve 39 municípios do Sul e Sudeste do Pará. O projeto começou em 2016, a partir de acordo entre a OIT, o município de Marabá e o TRT8, representado pelo juiz Jônatas dos Santos Andrade, titular da 2ª Vara do Trabalho de Marabá.

De acordo com o magistrado, a ação da Justiça Trabalhista é muito importante para a resolução de problemas nessas áreas que possuem históricos de trabalho escravo e degradante: “É um trabalho especialmente desenvolvido pelo TRT8, que começou da necessidade de levar a Justiça do Trabalho a essas áreas de difícil acesso e com formas de trabalho tão subversivas, muitas vezes”.

Além de consultas públicas, também serão organizadas capacitações para atores locais, diagnósticos sobre as condições de trabalho na região, estudos de perfil de populações beneficiárias prioritárias e pesquisas sobre o potencial e oportunidades de geração de empregos verdes e desenvolvimento sustentável.

PALESTRA SOBRE REFORMA DA PREVIDÊNCIA NO TRT8

No dia 18 de maio de 2017, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, o diretor de Seguridade da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário - FUNPRESP-JUD, Edmilson Enedino das Chagas, proferiu palestra sobre a Reforma da Previdência, dando oportunidade a servidores e magistrados tirarem suas dúvidas sobre as mudanças que podem vir a ocorrer nas aposentadorias.

A palestra foi transmitida ao vivo para todos os Fóruns e Varas, via *Google Hangouts* e pelo *link* “Auditório ao Vivo”.

TRT8 APRESENTA O APLICATIVO SIMVIDA A ENTIDADES VISANDO AMPLIAR SUA EFETIVIDADE

Na manhã do dia 19 de maio de 2017, na Sala de Turmas do Tribunal Regional Trabalho da 8ª Região (TRT8), a desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, presidente do Tribunal, e o diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação, Marco Aurélio Fidélis Rêgo, apresentaram o aplicativo SimVida para entidades que podem vir a ser parceiras.

O TRT8 já firmou parcerias com o Ministério Público do Trabalho e com a Superintendência Regional de Trabalho e Emprego, ampliando o uso e a atuação do aplicativo. Estiveram presentes para assistir a apresentação das novas funcionalidade do SimVida, representantes do Tribunal de Justiça do Pará, Secretaria Estadual de Justiça e Direitos Humanos, Ministério Público do Trabalho, Marinha, Aeronáutica, Exército, Polícia Militar, OAB, ATEP, Fiepa, SEASTER, Fundacentro, Embrapa, Faepa, Sindicato dos Bancários, Federação dos Empregados Rurais do Pará, UFPA e Cesupa.

O SimVida surgiu em julho de 2015, dentro do Programa Trabalho Seguro, na época sob coordenação do desembargador Walter Roberto Paro, atual Corregedor Regional, com o objetivo de mapear incidentes e situações irregulares por meio de denúncias feitas por usuários.

A presidente do Tribunal, desembargadora Suzy Koury, destacou, durante a apresentação, que em uma época de pouco investimento é necessário que haja um melhor aproveitamento dos recursos públicos e o SimVida deve auxiliar bastante todos os parceiros em potencial.

Marco Aurélio, diretor da SETIN, pôde esclarecer todas as dúvidas referentes ao aplicativo, além de demonstrar o gerenciamento de uma denúncia realizada por seu intermédio, o passo a passo a ser feito pelo denunciante e como cada denúncia é encaminhada aos órgãos parceiros.

Vencedor do Prêmio Nacional de Comunicação e Justiça no ano de 2015, nas categorias Inovação e Prêmio Principal, o SimVida, é mais um meio de comunicação da Justiça com a sociedade, não como um meio de punição e sim como uma forma de envolver a sociedade na construção de medidas preventivas de segurança e cidadania. O aplicativo SimVida 2.0 está disponível nas lojas virtuais dos sistemas Android e IOS e pode ser baixado gratuitamente.

QUINTAL DA CONCILIAÇÃO

A abertura da III Semana Nacional da Conciliação Trabalhista no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foi marcada pela inauguração do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-JT de 1º e de 2º grau. Localizado no térreo do prédio-sede, em local que anteriormente abrigava a Central de Atendimento, que foi remanejada para ambiente contíguo, o espaço passou por reforma, seguindo as orientações dadas pelo corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, no período da Correição Ordinária no TRT8, em 2017.

Preparado para ser um ambiente que estimulasse a conciliação, inicialmente o espaço abrigou, em regime alternado, todas as Varas do Trabalho de Belém, e passou por uma ambientação visual que o preparou inspirado na máxima de que “é conversando que a gente se entende”. E qual o melhor lugar para uma boa conversa? Dentro de casa, no quintal. Dessa forma, nasceu o “Quintal da Conciliação”, que buscou reproduzir um ambiente muito comum na região para reflexão, celebração e conversa, utilizando, para isso, a preparação visual que surpreendeu os convidados a conciliar já no primeiro momento em que entravam no espaço e se percebiam debaixo de um jameiro em flor.

Presidente do TRT8, a desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury falou sobre o ambiente criado para abrigar o CEJUSC-JT, “isso foi um trabalho em conjunto, muito mais da nossa ASCOM, que teve a ideia de transformar esse espaço de vidro, que era um espaço que eu tinha conseguido garantir para a conciliação, em um quintal. Utilizamos nada mais do que plotagem, mas fizemos com que o local ficasse agradável, com a imagem de folhas e flores espalhadas pelo chão, criando um verdadeiro clima ameno, um clima de conciliação, um clima muito bom para que as pessoas possam tentar solucionar os seus conflitos. Nós temos absoluta certeza de que nesse espaço nós conseguiremos resolver vários conflitos que não teriam condições de ser resolvidos de outra forma. Nós dedicaremos o tempo que for necessário, o ambiente está propício e as partes terão todo o apoio de juízes e de mediadores pra que possam conciliar. Esse espaço ficou muito bonito, eu fiquei muito feliz com resultado final”.

Os CEJUSC-JT fazem parte da Política de Conciliação na Justiça do Trabalho, regulamentada pela Resolução nº 174/2016, do CSJT. A norma institui um plano nacional de estímulo à mediação e à conciliação na solução de conflitos trabalhistas e determina que todos os TRTs do país mantenham um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC-JT, responsáveis pelo planejamento e aperfeiçoamento das ações conciliatórias, e criem estruturas físicas (centros de conciliação) onde devem ocorrer as audiências de conciliação e mediação.

No TRT8, o Projeto Conciliar e os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos existentes foram transformados em Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-JT e

instituído o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC-JT, que coordenará as ações desses centros.

Foram designados para compor o NUPEMEC-JT, a desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, como coordenadora, e o desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, como suplente. Para o CEJUSC Belém, a juíza do trabalho substituta Silvana Braga Mattos foi designada como coordenadora e a juíza do trabalho titular Renata Platon Anjos, como suplente.

Corregedor regional do TRT8, o desembargador Walter Roberto Paro falou sobre as ações da semana e a importância de realização desses momentos. “Na criação do NUPEMEC e do CEJUSC, sob a coordenação da Presidência, a Corregedoria deu todo apoio com a lotação de magistrados e também com as conversações, com o objetivo de conscientizar nossos colegas juizes sobre a logística que nós implantaríamos nessas estruturas. Como o CEJUSC está implantado em Belém e ainda não existe a sua implantação em outros fóruns, a Corregedoria tem mantido contatos permanentes com as Varas e com os juizes, de forma a incentivar e ver de que forma nós podemos ampliar o leque de notificações de grandes devedores, e, ao mesmo tempo, dos devedores regionais, para tentarmos fazer uma conciliação. Lógico, conciliação, como diz o lema “conciliação é legal”, e nós pretendemos fazer com que toda conciliação seja boa para ambas as partes, quer para empregador, quer para empregado. Está posto um desafio, esperamos ter sucesso, e eu posso até dizer que já é um sucesso, na medida em que nós já mobilizamos todos”, destacou o desembargador.

Na ocasião, a desembargadora Valquíria Coelho ponderou: “A importância desses dois órgãos (NUPEMEC e CEJUSC) é cumprir uma determinação do CSJT e atender também a uma determinação do CNJ para que se dê um tratamento adequado à solução consensual dos conflitos. É, dessa forma, a tentativa de solucionar as demandas de uma forma amigável, buscando com que as partes cheguem à solução melhor daquele conflito que foi submetido à apreciação do Judiciário. Assim, a importância é se dedicar de uma forma efetiva aos processos de conciliação em que as próprias partes venham e encontrem a melhor forma de colocar fim a uma demanda, a uma disputa judicial”.

A Semana da Conciliação

Com o *slogan* “Para que esperar, se você pode conciliar”, as peças da campanha ressaltavam a ideia de que a tramitação de uma ação trabalhista tradicional percorre várias etapas que podem estender o tempo para sua conclusão. Diante disso, a conciliação surge como uma alternativa para as empresas e trabalhadores que desejam resolver o litígio de maneira mais rápida e eficaz.

A Semana Nacional da Conciliação, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), aconteceu nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho espalhados pelo Brasil. No TRT8 a pauta contava com quase 800 processos (119 do 2º grau e mais de 625 1º grau, somente das Varas do Trabalho de Belém), no período de 22 a 26 de maio de 2017.

Advogada da reclamante no primeiro processo conciliado no CEJUSC, a Dra. Christiane Ribeiro ressaltou a importância desse tipo de iniciativa. “O Tribunal está de parabéns pela iniciativa. A mediação dos conflitos antes da audiência é de suma importância para o processo do trabalho, principalmente nesse momento de crise, ela se torna ainda mais relevante e importante. Como o meu processo especificamente ainda ia para Brasília para análise de Recurso de Revista, o que faria com que ele levasse pelo menos mais um ano tramitando, nós evitamos um ano de demanda com a conversa e conciliação que conseguimos resolver hoje. Estão todos de parabéns”.

Estadística

No 1º grau, os acordos homologados totalizaram R\$ 9.331.012,32 (conhecimento) e R\$ 5.068.171,41 (execução).

No 2º grau, os acordos homologados totalizaram R\$ 710.033,00, além do expressivo montante de R\$ 3.445.314,03 em processos que estão no TST.

No total, foram homologados 968 acordos, em 1º e 2º graus e em processos que estão no TST. A soma total dos valores homologados durante a Semana foi de R\$ 15.109.216,73. Foram recolhidos R\$ 1.001.318,79 para o INSS e R\$ 24.619,32, a título de IR.

O total de acordos homologados em 2017 é quase 27% superior ao total firmado na Semana de 13 a 17/06/2016 (R\$ 11.038.146,03).

ITINERÂNCIA FLUVIAL COOPERATIVA DA AMAZÔNIA

O Tribunal Regional Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, em conjunto com outros órgãos, campanha conjunta para beneficiar famílias moradoras de diversos municípios da Ilha do Marajó, no Pará.

A ação teve por objetivo beneficiar mais de 478 mil moradores de 13 municípios do Marajó, região que possui um dos piores índices de desenvolvimento humano (IDH) do Brasil, com o oferecimento de serviços das Justiças do Trabalho, Eleitoral e Federal, além de levar outros serviços como assistência médica e odontológica, oferecidos pelos profissionais da Marinha do Brasil, através de um mutirão chamado Itinerância Fluvial Cooperativa da Amazônia, de 22 de maio até 3 de junho de 2017

Durante o período da ação foram ofertados à população marajoara atendimentos ligados às atividades dos órgãos participantes, além da entrega de *kits* de material escolar. Também participam da ação a Marinha do Brasil, a Advocacia Geral da União (AGU), o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e o Ministério Público Federal.

A Justiça do Trabalho esteve presente na ação, divulgando os serviços disponibilizados e realizando audiências de conciliação nos municípios por onde o navio passou, e foi representada pelo titular da Vara do Trabalho de Breves, juiz Saulo Marinho Mota.

